

MEIO AMBIENTE DO TRABALHO (ASPECTOS GERAIS E PROPEDÊUTICOS)

GUILHERME GUIMARÃES FELICIANO(*)

I. INTRODUÇÃO.

O PROBLEMA E A SUA DIMENSÃO HISTÓRICA

O problema do meio ambiente humano consolidou-se como preocupação contemporânea no século XX, após manifestas e clamorosas as chagas sociais abertas pelas revoluções industriais, tanto a *primeira* (eclodida no século XVIII, com o desenvolvimento do setor fabril, os melhoramentos obtidos nos meios de transporte e de comunicação, a formação de uma classe capitalista, o “boom” tecnológico e aplicação da energia térmica à indústria, com base no carvão) quanto a *segunda* (havida no século XIX, com a substituição do ferro pelo aço, o advento das sociedades anônimas e de novas formas de organização industrial, a especialização do trabalho, o predomínio das ciências no setor industrial e, notadamente, o emprego da eletricidade e dos derivados do petróleo em substituição ao vapor). Essa preocupação plasmou-se, em 1972, na Declaração das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano, na qual se reconhecia que “o homem é duplamente natureza e modelador de seu meio ambiente” e que “de todas as coisas no mundo, as pessoas são as mais preciosas”, propelindo o progresso social, criando riquezas sociais e desenvolvendo a ciência e a tecnologia; nesse afã, a humanidade transformou o meio ambiente. Reconhecia-se, porém, que “um ponto foi atingido na história, no qual devemos conformar nossas ações, por todo mundo, com um cuidado mais prudente em relação às conseqüências ambientais delas”, distribuindo-se a responsabilidade social pelo meio ambiente não entre o Estado, a sociedade civil (cidadãos e comunidade), as empresas e as instituições. A mesma tônica norteou a Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (1992) e a chamada “Agenda 21”, que compendiou as diretrizes de desenvolvimento econômico e social para o século XXI. Introduzia-se, pelos princípios 1, 3 e 8 da Declaração, a noção de

(*) Juiz do Trabalho (15ª Região — São Paulo), professor universitário (Faculdade de Direito da Universidade de Taubaté), doutorando pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo e membro do Instituto Manoel Pedro Pimentel (órgão científico vinculado ao Departamento de Direito Penal, Medicina Forense e Criminologia da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo), de cujo *Boletim* foi editor de 1997 a 2002. Autor de monografias (“Tratado de Alienação Fiduciária em Garantia”, LTr, 2000; “Informática e Criminalidade”, Nacional de Direito, 2001; “Execução das Contribuições Sociais na Justiça do Trabalho”, LTr, 2001) e articulista em Direito Penal e Direito e Processo do Trabalho.

desenvolvimento sustentável, com a premissa de que “o direito ao desenvolvimento deve ser exercido, de modo a permitir que sejam atendidas **equitativamente** as necessidades de **desenvolvimento e ambientais** de gerações presentes e futuras”. Limitava-se, dessarte, o modo de produção capitalista e o seu viés economicista com um primado de ordem *ética*: assegurar a qualidade de vida das gerações presentes e futuras (*direito intergeracional*).

Na mesma ensanxa, a Agenda 21 elegia, entre os seus objetivos até 2000, a promoção e ratificação das convenções pertinentes da OIT e a promulgação de legislação de apoio, o estabelecimento de mecanismos bipartites e tripartites sobre segurança, saúde e desenvolvimento sustentável, a redução dos índices estatísticos de acidentes, ferimentos e moléstias do trabalho e o aumento de oferta de educação, treinamento e reciclagem para os trabalhadores, notadamente na área de saúde e segurança no trabalho e do meio ambiente. Encampavam-se, portanto, prioridades afetas à OIT e à qualidade de vida do trabalhador no âmbito conceitual de *desenvolvimento sustentável*.

Antes, porém, das preditas normas internacionais, ouviam-se já vozes contundentes que denunciavam o descaso capitalista com a ecologia e, nesse contexto, com a saúde do trabalhador em seu meio ambiente. Tais vozes ecoavam antes mesmo do advento da Organização Internacional do Trabalho, instituída em 1919 pelo Tratado de Versalhes. Em 15.5.1891, a pioneira encíclica “*Rerum Novarum*” (“*Das Coisas Novas*”), de Leão XIII, rogava a todas as nações a primazia da justiça social, propugnando, no capítulo 22, a aplicação da força e da autoridade das leis contra os patrões que exigiam dos proletários trabalhos iníquos, desproporcionais ou desumanos, ou que de qualquer outra forma violavam a dignidade humana impondo aos seus trabalhadores condições indignas e degradantes no trabalho. Atentava-se então aos *limites da natureza humana*, acrescentando não ser justo nem humano exigir do homem um trabalho tal que lhe brutalizasse a mente ou debilitasse o corpo. Preconizavam-se garantias mínimas em torno da *duração do trabalho*, da *idade* e do *sexo* dos trabalhadores e das *condições higiênicas* do ambiente de trabalho. Tais garantias (notadamente o repouso proporcional à soma das energias despendidas no trabalho) haveriam de ser, sempre, a condição expressa ou subentendida de toda convenção estipulada entre patrões e operários, pois *um pacto contrário seria imoral*. Anunciava-se, já então, a exortação àquele primado da *ética* sobre a economia e da *dignidade humana* sobre o lucro capitalista e a mais-valia, que depois seria retomado, em termos mais abrangentes, pela Declaração do Rio.

Mais recentemente, a encíclica “*Centesimus Annus*”, dada em 1º.5.1991 por João Paulo

II (no centenário da “*Rerum Novarum*”), refletiu sobre as “*coisas novas de hoje*” (capítulo II), à mercê da derrocada do “socialismo real” e do discurso político-marxista, reafirmando a primazia da dignidade humana no ambiente de trabalho. Merecem destaque, nesse documento, cinco premissas, a que se seguem alguns desdobramentos. Vejamo-los.

a) Há uma *indissociabilidade ontológica* entre o meio ambiente natural e o meio ambiente humano (aqui com sentido diverso daquele alvitrado na Declaração de Estocolmo, significando o meio ambiente urbano, rural, cultural e do trabalho), *i. e.*, entre *o trabalho e a terra*: o trabalho humano revelou-se outrora como “*espécie de ajuda e apoio*” à fecundidade da terra e, hoje, revela-se como “*factor produtivo das riquezas espirituais e materiais*”, cruzando-se necessariamente com o trabalho de outros homens (donde o seu *matiz social e coletivo*): *trabalhar é um trabalhar com os outros e um trabalhar para os outros*⁽¹⁾, donde as responsabilidades recíprocas. Daí sustentarmos que o meio ambiente — o *conceito* e a *entidade* — apreende-se como “*gestalt*”, ali em acepção filosófica (significando que *a interpretação do objeto modifica ou condiciona a própria experiência com o objeto*⁽²⁾) e aqui em acepção fenomênica (o meio ambiente não deve ser tomado como soma de elementos a isolar, analisar e dissecar, mas como *sistema* constituído por “*unidades autônomas, manifestando uma solidariedade interna e possuindo leis próprias, donde resulta que o modo de ser de cada elemento depende da estrutura do conjunto e das leis que o regem, não podendo nenhum dos elementos preexistir ao conjunto*”)⁽³⁾.

b) A par da *terra* e de suas riquezas, há hodiernamente outra forma de propriedade, de importância nada inferior à daquela: a *propriedade do conhecimento*, da *técnica* e do *saber*⁽⁴⁾, o que permite afirmar que “*a riqueza principal do homem é, em conjunto com a terra, o próprio homem*”, cuja inteligência permite descobrir as potencialidades produtivas da terra e as múltiplas modalidades de satisfação das necessidades humanas⁽⁵⁾. Nessa ordem de idéias, pode-se assertar que sacrificar o homem para produzir as riquezas da terra é *comprometer o próprio fator de agregação de valor às coisas da terra*. Do ponto de vista econômico, preordena-se a esterilidade da exploração dos recursos materiais. Do ponto de vista moral, sacrifica-se o ser-objetivo em proveito da coisa-instrumento. *Coisifica-se*

(1) Carta Enc. *Centesimus Annus*, IV: 31.

(2) Cf. “Dicionário Oxford de Filosofia”, trad. Desidério Murcho *et al.*, Rio de Janeiro, Jorge Zahar, 1997, pág. 169 — verbete ‘*Gestalt*’. De fato, a noção mesma do que seja o meio ambiente altera-se e completa-se conforme os influxos da cultura humana.

(3) Cf. “Novo Aurélio Século XXI: o dicionário da língua portuguesa”, *Aurélio Buarque de Holanda Ferreira*, 3ª ed., Rio de Janeiro, Nova Fronteira, 1999, pág. 985 — verbete ‘*gestaltismo*’.

(4) Cf. *Domenico de Masi*, “O Ócio Criativo”, 2ª ed., trad. Léa Manzi, Rio de Janeiro, Sextante, 2000, págs. 210-240 (“*Mudança de Identidade: Do ‘Eu Faço’ ao ‘Eu Sei’*”). *In verbis*: “*Hoje a identidade é menos ligada ao que possuo e mais ligada ao que sei. Até porque o saber se transformou em fonte de riqueza, de riqueza explicitamente material, como eu já disse*” (pág. 240).

(5) Carta Enc. *Centesimus Annus*, IV: 32.

o homem (dito, agora, “*recursos humanos*”⁽⁶⁾) e, com isso, perde-se a maior riqueza dos povos: a *humanidade*, com todos os seus potenciais (inteligência, criatividade, disposição física e mental etc.).

c) As “coisas novas” trouxeram consigo problemas típicos da modernidade, como o consumismo e a “questão ecológica”. Arrebatado pelas necessidades induzidas do *ter* e do *prazer* (e olvidando as necessidades naturais do *ser* e do *crescer*), o homem consome de maneira excessiva e desordenada os recursos da terra e da própria vida humana, esquecendo-se que tudo o que explora assenta-se sobre “*a base de doação originária das coisas por parte de Deus*”, de que não pode dispor arbitrariamente, com desprezo à sua destinação divina para *todos os homens* (inclusive os que virão — a *fraternidade* revela-se, então, como o fundamento moral do direito das futuras gerações)⁽⁷⁾.

d) Nada obstante, ainda mais grave que a destruição irracional do ambiente natural é a do **ambiente humano**, assim entendido o ambiente urbano (“*necessidade de um urbanismo preocupado com a vida das pessoas*”) e o ambiente do trabalho, donde se preconizar a devida atenção à “*ecologia social do trabalho*”⁽⁸⁾. Sendo, pois, uma questão igualmente ecológica, nada obsta a que se fale em um *direito ao meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado*⁽⁹⁾.

e) Pugna-se, enfim, pela **correta concepção da pessoa humana e de seu valor único**, porquanto o homem é a única criatura sobre a Terra a ser, em si mesma, querida por Deus⁽¹⁰⁾. Nesse diapasão, *existe algo que é devido ao homem porque é homem*, em face de sua eminente dignidade; *algo que “comporta inseparavelmente a possibilidade de sobreviver e de dar um contributo activo para o bem comum da humanidade”*⁽¹¹⁾.

II. O PROBLEMA E A SUA CASUÍSTICA

Tais premissas, entretanto, não foram de plano assimiladas. Não o foram em 1891, não o foram em 1991, ainda hoje tampouco o são. A casuística é rica em episódios de desrespeito crônico à higidez do ambiente de trabalho e à saúde do trabalhador — à *dignidade natural do homem*, por consequência.

(6) Carta Enc. *Centesimus Annus*, II: 19 e IV:33.

(7) Carta Enc. *Centesimus Annus*, IV: 37.

(8) Carta Enc. *Centesimus Annus*, IV: 38.

(9) *Ut* artigo 225, *caput*, da CRFB/88. Empregando essa expressão, confira-se, por todos, *Norma Sueli Padilha*, “Do Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado”, São Paulo, LTr, 2002, págs. 27 e ss.

(10) Carta Enc. *Centesimus Annus*, I: 11.

(11) Carta Enc. *Centesimus Annus*, IV: 34.

Em 1964, a norte-americana *Dow Chemical* era a principal fabricante do *2,4,5-T*, ingrediente ativo do *agente laranja*, depois utilizado na guerra do Vietnã, com efeitos catastróficos. Nesse ano, setenta trabalhadores de sua fábrica em Midland (Michigan) contraíram *cloracne*, uma forma severa de acne, por exposição química. Antes disso, em 1937, vários trabalhadores da mesma empresa manifestaram, por sete anos, quadros clínicos de cistos, pústulas, distúrbios urinários e lesões dermatológicas, em virtude da manipulação de clorofenóis (matéria-prima do *2,4,5-T*). Em 1949, houve acidente industrial na fábrica de *2,4,5-T* da Monsanto na cidade de Nitro (Virgínia do Sul), sujeitando à *cloracne*, por cerca de vinte anos, 228 trabalhadores. Na Alemanha, exposição ao mesmo ingrediente químico afetou dez trabalhadores em 1940, causando-lhes dores nevrálgicas, desordens cardíacas e *cloracne*. A *Dow Chemical* e outras seis indústrias químicas produtoras do *2,4,5-T* foram civilmente processadas por dezesseis mil famílias de veteranos da guerra do Vietnã, que alegaram desconhecimento dos efeitos tóxicos da dioxina (à exceção da *cloracne*). Horas antes do julgamento por uma corte federal de Nova York, as empresas fizeram acordo extra-autos no valor de US\$ 180 milhões, distribuídos aos veteranos e seus dependentes⁽¹²⁾.

Também nos Estados Unidos da América, operários da indústria extrativa e têxtil foram assolados, respectivamente, com as moléstias conhecidas como *pulmão negro* e *pulmão marrom*. O *pulmão negro* é uma moléstia profissional relacionada à indústria de mineração carbonífera; ataca o sistema respiratório, tendo caráter *debilitante* e *incurável*. Em 1988, havia matado cem mil mineiros e incapacitado outros 265 mil nos EUA. Tem por sintomas a falta de ar, a eliminação de fleimão por cuspidelas e acessos prolongados de tosse. Sua causa é o *pó de carvão*, que impregna a pele, o cabelo e a roupa dos mineiros, sendo diuturnamente engolido, aspirado e cuspidado. As empresas mineradoras negaram, durante anos, que o *pulmão negro* fosse uma doença, alegando tratar-se de incômodo normal, não incapacitante; contrapunham às pretensões dos doentes diagnósticos de fingimento, compensatonite ou medo das minas⁽¹³⁾. O *pulmão marrom* ou bissinose é moléstia profissional relacionada à indústria de tecelagem de algodão. Submetidos à umidade e ao calor excessivos, ao barulho e ao pó de algodão, os operários desenvolvem sintomas como tonturas freqüentes, dores, tosse e chiado pulmonar, além da “febre da segunda-feira” (após uma pausa no trabalho, como os repousos semanais, o operário experimenta sensação de

(12) Cf. *Russell Mokhiber*, “Crimes corporativos — O poder das grandes empresas e o abuso da confiança pública”, trad. James F. S. Cook, São Paulo, Página Aberta, 1995, págs. 75-83.

(13) *Idem*, págs. 95-103.

aperto no peito). Também *irreversível*, como o *pulmão negro*: para o bissinótico, não há possibilidade de respiração profunda. Ainda aqui, os executivos da indústria têxtil ignoravam ou negavam a doença, obstruindo estudos a partir de 1979. Nesse mesmo ano, havia nos EUA 84 mil bissinóticos entre os trabalhadores ativos da indústria têxtil, a despeito da lei OSHA de 1970 (segurança e saúde ocupacional), que impunha a redução dos níveis de pó de algodão⁽¹⁴⁾.

É célebre, ainda, o caso de *Gauley Bridge*, em que trabalhadores sem formação profissional foram instados a trabalhar em túnel duplicado para exploração de sílica, aspirando monóxido de carbono de trens movidos à gasolina instalados no seu interior, além do próprio pó de sílica passados trinta minutos após cada explosão de dinamite (concentração de 90%, quando 25-35% já são percentuais altamente danosos). Cavavam sem máscaras, enquanto os engenheiros eram advertidos para utilizá-las. Se as quisessem, os empregados deveriam comprá-las do empregador por sua conta, a \$ 2,50 (recebiam \$ 0,30 por hora de trabalho), vendidas pelo próprio empregador. Os operários perderam a qualidade da respiração, ocorrendo várias mortes no próprio local de trabalho. A empresa que explorava as minas adquiriu terreno para enterrar os trabalhadores mortos no túnel, fazendo-o duas ou três horas após a morte, sem aviso da família ou autópsia oficial. Esses trabalhadores eram descartados como ferramentas inúteis, qual indigentes, o que se passou com 169 negros. Os dados coletados indicam 476 mortos na construção do túnel e 1.500 incapacitadas. A metade dos trabalhadores residentes na cidade de Gauley Bridge (sítio da mina) veio a falecer posteriormente. Pela lei estadual, não havia previsão legal para cobertura de indenização por silicose; pela *common law*, o prazo prescricional era de um ano após a exposição, o que ensejou a rejeição de duas centenas de ações, embora o prazo de descoberta da doença fosse, em geral, maior que um ano⁽¹⁵⁾.

No Brasil, a casuística é igualmente expressiva. Recentemente, a *Folha de São Paulo* noticiou o envenenamento paulatino de trabalhadores rurais na região de Araraquara (laranjais). Apurou-se que, nessa região, a indústria de suco de laranja não remunera o dia de trabalho de quem adoece, contrata trabalhadores de forma irregular (os *condomínios de empregadores*, apresentados como alternativa para as malsinadas cooperativas de trabalho

(14) *Idem*, págs. 105-113.

(15) "Employment Law", *Rothstein, Liebman*, Foundation Press, págs. 648-650, *apud Firmino Alves Lima*, "Saúde e Segurança do Trabalhador: Meio Ambiente do Trabalho" (seminário), 25.9.2002.

que mercadejavam mão-de-obra no meio rural, contrataram coletores por tempo determinado, o que é vedado pela portaria ministerial que disciplinou a matéria⁽¹⁶⁾ e expõe os trabalhadores a agrotóxicos, sem qualquer proteção. Constatou-se, nesse particular, que “*ao chegar à fazenda, eles são obrigados a molhar, em produtos químicos, os pés, as mãos e os garrafões de água que carregam*”, ao argumento de que “*isso é necessário para evitar a proliferação do cancro cítrico, uma doença dos pomares, e outras pragas*”. Élio Neves, presidente da Federação dos Trabalhadores Rurais no Estado de São Paulo, narrou que as fazendas da região chegavam a *pulverizar* os trabalhadores com agentes químicos, “*no frio e no calor como num lava-rápido*”. Feita a denúncia ao Ministério Público do Trabalho, limitaram-se a exigir a imersão de pés, mãos e garrafões no produto, cuja identificação química ainda é incerta. Assim também o depoimento do trabalhador José Aparecido de Oliveira, 26: “*A rotina é a mesma. Tem de pisar na espuma de química, mergulhar a água no barril com o produto e ir depressinha para o pé*”⁽¹⁷⁾.

No Piauí, a Procuradora Regional do Trabalho expediu 213 notificações aos municípios do interior para questionar as condições de acomodação de lixo urbano e a existência de pessoas — inclusive crianças e adolescentes — sobrevivendo da atividade de catar lixo (denotando que a preocupação com o meio ambiente sadio estende-se até mesmo ao trabalho precário ou não-subordinado). Recomendou o fornecimento de EPIs aos trabalhadores encarregados da coleta e manuseio de lixo e firmou onze termos de compromisso e ajustamento de conduta para obrigar os prefeitos a fornecer e fiscalizar o uso dos equipamentos. Ainda nesse Estado, a PRT instaurou, em 2001, treze inquéritos civis para investigar as condições de segurança dos postos de gasolina de Teresina (vitimados por roubos freqüentes, com mortes de frentistas e vigias), por entender que a insegurança estrutural afeta o direito ao meio ambiente de trabalho seguro. Mesmo procedimento foi adotado com vistas a resguardar, por iguais motivos, o interesse de empregados em casas lotéricas e estabelecimentos farmacêuticos que recebem pagamento de contas na capital⁽¹⁸⁾.

No Mato Grosso, a Procuradoria Regional do Trabalho da 23ª Região firmou termo de compromisso e ajustamento de conduta com grande fazenda do Estado para obrigá-la a fornecer água potável em quantidade suficiente para o consumo de todos os trabalhadores rurais, a fornecer e manter em condições de uso os EPIs (sem ônus para os empregados)

(16) “*A idéia desses condomínios rurais — formados por grupos de produtores — é justamente manter o emprego do trabalhador durante o ano todo num esquema de rodízio entre as fazendas da região*” (“Folha de São Paulo”, 22.9.2002, pág. B-8).

(17) *Idem, ibidem.*

(18) *In* <http://www.pgt.mpt.gov.br/ascom/infcsst/inf1.htm> (20.9.2002).

e a providenciar alojamentos adequados e suficientes para todos, além de abrigos para as refeições e o descanso intrajornada⁽¹⁹⁾.

As duas últimas referências revelam, desde logo, a absoluta relevância da atuação extrajudicial do Ministério Público do Trabalho no equacionamento da recorrente casuística de desequilíbrios do meio ambiente do trabalho no Brasil — casos tanto mais recorrentes quanto mais agravada a crise econômica global, com elevação dos custos de produção e conseqüente “compensação” na folha de despesas com higiene ambiental (o que não deixa de ser uma manifestação incipiente de *dumping* social no país).

III. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: CONCEITO E NATUREZA JURÍDICA

Pode-se definir 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*”⁽²⁰⁾. Em definição menos empírica, diz-se ainda que é “*o conjunto de fatores físicos, climáticos ou qualquer outro que interligados, ou não, estão presentes e envolvem o local de trabalho da pessoa*”⁽²¹⁾. Essa última definição adapta à espécie o preceito do artigo 3º, I, da Lei n. 6.938/81, que define meio ambiente em geral (“*conjunto das condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas*”).

Doutrinariamente, o meio ambiente do trabalho aparece ao lado do *meio ambiente natural* (constituído pelos elementos físicos e biológicos nativos do entorno: solo, água, ar atmosférico, flora, fauna e suas interações entre si e com o meio), do *meio ambiente artificial* (constituído pelo espaço urbano construído, que compreende o conjunto de edificações — *espaço urbano fechado* — e o dos equipamentos públicos — *espaço urbano aberto*; alguns autores referem, ainda, o *meio ambiente rural*, relativo ao espaço *rural* construído) e do *meio ambiente cultural* (constituído pelo patrimônio histórico, artístico, arqueológico, paisagístico e turístico, que agregou valor especial pela inspiração de identidade junto aos povos)⁽²²⁾, sendo todas manifestações particulares da entidade *meio ambiente*, que acima concebíamos como “*gestalt*”.

(19) *Idem*, loc. cit.

(20) José Afonso da Silva, “Direito Ambiental Constitucional”, 2ª ed., São Paulo, Malheiros, 1995, pág. 5.

(21) Antônio Silveira R. dos Santos, “Meio ambiente do trabalho: considerações”. Texto disponível em <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=1202> (20.9.2002).

(22) Cf., por todos, José Afonso da Silva, *op. cit.*, pág. 3. Sobre meio ambiente rural, cf. Michel Prieur, “Droit de l’environnement”, 3ª ed., Paris, Dalloz, 1996, págs. 721-731.

Em termos puramente empíricos, não é difícil focalizar as manifestações mais pungentes de litigiosidade em torno do meio ambiente do trabalho. Discute-se o meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado quando se debate o problema do **trabalho perverso**⁽²³⁾ (*periculosidade, insalubridade e penosidade* — artigo 7º, XXIII, da CRFB; artigos 189 *usque* 197 da CLT; Lei n. 7.369/85), como também em tema de **acidentes de trabalho** (artigo 7º, XXVIII, da CRFB; artigos 19 e 21 da Lei n. 8.213/91) e **entidades mórbidas equivalentes** (*moléstias profissionais e doenças do trabalho* — artigo 20, I e II, da Lei n. 8.213/91) e, em geral, **riscos inerentes ao trabalho e tutela da saúde, da higiene e da segurança no trabalho** (artigo 7º, XXII, da CRFB; artigos 154 *usque* 201 da CLT).

Já a natureza jurídica desses litígios traduz, não raro, *vexata quaestio* entre os estudiosos. A jurisprudência apresenta extensa casuística de ações civis públicas tendentes a normalizar as condições físicas, químicas e ergonômicas do meio ambiente do trabalho, ora ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho (tendência mais recente), ora ajuizadas pelos Ministérios Públicos estaduais. Perquiria-se, ali, ora a tutela de um interesse difuso (assim, *e. g.*, na cessação de atividade poluente que afetava os trabalhadores e a própria comunidade do entorno), ora um interesse coletivo (*e. g.*, na tutela da higiene dos trabalhadores, atuais e futuros, em uma dada fase do processo produtivo), ora, ainda, um interesse individual homogêneo (*p. ex.*, na ação plúrima movida por grupo certo de trabalhadores que, críticos da política de segurança e de salários da empresa, foram relegados à atividade insalubre). Nada obstante, é forçoso admitir que os aspectos negativos do meio ambiente de trabalho podem ser também objeto de tutela exclusivamente *individual*, ao critério do juiz, mediante provocação do interessado. É conhecida, aliás, a passagem em que *Mozart Victor Russomano*, então juiz do Trabalho, apreciou reclamação trabalhista em que o trabalhador, ronda noturno de certa empresa (a quem competia fazer a vigilância externa dos pátios e adjacências do estabelecimento), pleiteou em juízo a *alteração das condições de trabalho*, vez que idoso e acometido por dores reumáticas e nevrálgicas, para não mais ficar exposto à umidade, à chuva, ao sereno e ao frio. “*Esse conflito*”, observa *Russomano*, “*tinha em vista alterar as condições de trabalho, não com fundamento em norma jurídica anterior e vigente, mas, apenas, com amparo em princípios de equidade, que sempre ou quase sempre inspiram a solução dos conflitos de natureza econômica*”, donde concluir

(23) A expressão, vazada para o *gênero* de que são espécies a periculosidade, a insalubridade e a penosidade, emprestamo-la de *José Luiz Ferreira Prunes* (cf. “Trabalho Perverso”, vols. I e II, Curitiba, Juruá, 2000, *passim*).

ter julgado, na espécie, um **conflito individual de natureza econômica**, por visar à criação de novas condições de trabalho⁽²⁴⁾.

O juiz *Russomano* não fazia mais do que *ajustar* o ambiente de trabalho à capacidade física do trabalhador, em condições híidas e equilibradas: houve, indubitavelmente, um *provimento jurisdicional de tutela do meio ambiente do trabalho*, com predominância de carga condenatória e mandamental. Não o disse, é claro, porque à época o conceito ainda não estava sedimentado. Pode-se afirmar, já por isso, que **o juiz do Trabalho, ao dispor sobre condições de trabalho e dimanar mandados proibitivos (= não fazer), permissivos (= deixar fazer) ou coercitivos (= fazer), pode exercitar** — no âmbito *individual* (caso citado) ou *coletivo* (ações civis públicas em geral) — **autêntico poder normativo**, eis que *estabelece normas e condições* a terceiros (artigo 114, § 2º, da CRFB/88), conquanto o faça num espaço litigioso concreto e definido (ao contrário da *lei*, que o faz no plano abstrato e em espaços litigiosos indeterminados).

Daí a dúvida: o *direito ao meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado* é um direito (= interesse) individual, individual homogêneo⁽²⁵⁾, coletivo⁽²⁶⁾ ou difuso⁽²⁷⁾? A resposta é tão multifacetada quanto a pergunta, relativizando a sua própria circunstância: **a sua qualificação jurídica depende do contexto de conflito em que se insere a pretensão** — se individual, individual homogêneo, coletivo ou difuso. É o que decorre, *mutatis mutandi*, do magistério de *Nelson Nery Júnior*, já no âmbito do processo: o direito não se classifica segundo a matéria genérica *in abstracto*, mas segundo o *tipo de tutela jurisdicional que se pretende* com a ação judicial. Não se pode dizer, aprioristicamente, que o direito ao meio ambiente seja um direito difuso, ou que o direito do consumidor seja coletivo; antes, um mesmo evento — o autor cita o acidente com o *Bateau Mouche IV* em 1988 — pode ensejar interesse individual (pretensão de indenização de uma das vítimas, em ação ordinária de perdas e danos), individual homogêneo (pretensão de indenização a favor de todas as vítimas, em ação ajuizada por entidade associativa), coletivo (pretensão de obrigação de fazer, em ação coletiva movida por associação das empresas de turismo,

(24) *Mozart Victor Russomano*, “Princípios Gerais de Direito Sindical”, Rio de Janeiro, Forense, 1995, págs. 232-233. O autor sustenta, assim, que tanto os conflitos individuais como os coletivos podem ser de natureza *jurídica* (cujas pretensões baseiam-se em *norma jurídica vigente*, no sentido de dar-lhe execução) ou de *natureza econômica* (de pretensões consistentes na criação de normas que revisam ou criam condições de trabalho, à míngua de norma concreta de conduta, ainda se — como pensamos — amparada em princípios gerais ou regras programáticas). No mesmo ensejo, refere escólio de *Américo Plá Rodriguez* em igual sentido (admissão de conflitos individuais de natureza econômica), com alguma crítica (*op. cit.*, pág. 233, nota n. 9).

(25) Interesses individuais autônomos, determinados ou determináveis, porém enfeixados por uma origem comum (artigo 81, parágrafo único, III, da Lei n. 8.078/90).

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

(27) Interesses transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato (artigo 81, parágrafo único, I, da Lei n. 8.078/90).

com vistas à manutenção da boa imagem do segmento econômico local) ou difuso (tutela da vida e da segurança das pessoas em geral, mediante ação coletiva ajuizada pelo Ministério Público para interditar a embarcação e evitar novos acidentes)⁽²⁸⁾.

Assim, no campo do Direito do Trabalho, *Nery Júnior* refere o interesse em obrigar a empresa a colocar dispositivos de segurança em suas máquinas, para evitar acidentes do trabalho, que é, a depender do enfoque, *difuso* (reduz-se o custo do produto final para o consumidor e — acrescentamos — a incidência de seqüelados na comunidade local, desonerando o INSS) ou *coletivo* (por beneficiar diretamente todo o grupo de trabalhadores da empresa); refere, ainda, o interesse em obter reajuste salarial legal, que é, a depender da circunstância, *coletivo* (todos os membros da categoria profissional, naquela base territorial, fazem jus ao reajuste, que não será pago, indiscriminadamente, a empregados atuais e futuros) ou *individual homogêneo* (a omissão ilegal da empresa faz nascer, para cada trabalhador em atividade, o direito a certa parcela em atraso)⁽²⁹⁾.

Convém reconhecer, todavia, que em termos conceituais (sem a minúcia da circunstância), o direito ao meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado é um **direito difuso**, como é, de resto e *in genere*, o direito geral ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, designado constitucionalmente como “bem de uso comum do povo” e destinado às “presentes e futuras gerações” (*i. e.*, titulares indeterminados ligados pela condição mesma de ser humano). Em igual sentido, *Ussier* reconhece o interesse social — diríamos mais, *interesse público primário* — em reprimir a espoliação e o aviltamento das forças de trabalho, a “*crecente legião de mutilados*” e a sangria paulatina dos cofres da Previdência Social⁽³⁰⁾.

IV. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: ANTINOMIAS

O problema é apresentado por *Sueli Padilha*⁽³¹⁾, a partir do cotejo entre as normas constitucionais dos incisos XXII e XXIII da Constituição Federal. A primeira estabelece,

(28) “Princípios do processo civil na Constituição Federal”, 5ª ed., São Paulo, Revista dos Tribunais, 1999, págs. 55-56. No mesmo sentido, cf. ainda *Nelson Nery Júnior*, “O Processo do Trabalho e os Direitos Individuais Homogêneos — Um Estudo sobre a Ação Civil Pública Trabalhista”, in *Revista LTr* 64-02/151-160, e *Norma Sueli Padilha*, *op. cit.*, pág. 51. No artigo, *Nery Júnior* aduz que “a pedra de toque que identifica um direito como difuso, coletivo ou individual homogêneo não é propriamente a matéria, (...) mas o tipo de tutela jurisdicional que se pretende quando se propõe a competente ação judicial”, redimensionando os exemplos com a hipótese de um acidente nuclear: cabem, em tese, ações para tutela de interesses difusos (interdição da usina), coletivos (ação dos trabalhadores para impedir o fechamento da usina, com vistas à preservação dos empregados) e individuais homogêneos (indenização aos proprietários da região, prejudicados com a perda de lavouras e propriedades), às vezes com objetos contrapostos (*e. g.*, primeira e segunda hipóteses).

(29) “O Processo do Trabalho (...)”, pág. 155.

(30) *Jorge Luiz Ussier*, “A defesa do meio ambiente do trabalho e da saúde do trabalhador pelo Ministério Público estadual”, in *Justitia* 171/45-48.

(31) *Op. cit.*, págs. 57-63.

como direito dos trabalhadores urbanos e rurais, a *redução dos riscos* inerentes ao trabalho; a segunda, ao revés, contrapõe ao risco o direito ao *adicional de remuneração* para as atividades penosas, insalubres ou perigosas. São normas aparentemente conflituosas, eis que aquela parece *proscrever* os riscos ambientais evitáveis, enquanto essa *monetizar* um tal risco, ensejando ganho adicional pelo sacrifício da saúde (atual ou potencial). Ao intérprete põe-se a questão de como, do ponto de vista exegético, conciliá-las, enquanto ao jusfilósofo indaga-se da *realidade* dessa antinomia. São, de fato, duas normas contraditórias no mesmo âmbito normativo?

A autora resolve adequadamente a equação assim posta, obtemperando que a exposição ao risco é intrínseca a certas profissões, no atual estágio de desenvolvimento tecnológico. Haverá, sempre, trabalho penoso, insalubre ou perigoso, que *poderá* ser empreendido, à luz dos princípios inculpidos no artigo 170 da CRFB (*caput* e inciso IV — *livre iniciativa e livre concorrência*), ou mesmo que *deverá* ser empreendido, à mercê do interesse público primário (*e. g.*, as atividades de geração e transmissão de energia elétrica, potencialmente perigosas — *vide* Lei n. 7.369/85 e Despacho MME n. 27.000-2.699/86, de 16.10.86⁽³²⁾). Assim, se a redução máxima do agente prejudicial, *i. e.*, a sua *eliminação*, é o primeiro propósito da lei (propiciando, inclusive, a supressão do adicional — Enunciado 80 do C. TST), a Constituição *transige* com a realidade, estipulando o pagamento de adicionais para as atividades insalubres, perigosas e penosas, quando o atual estado da técnica não permitir, em determinadas atividades econômicas, a eliminação ou sequer a redução do elemento perverso a níveis toleráveis para a saúde humana. Nem por isso se haverá de *proibir* aquela dada atividade, senão pela sua necessidade social, ao menos em respeito ao primado da livre iniciativa, erigido como fundamento da ordem econômica brasileira. A solução jurídica alvitrada, tendente a *coordenar* os dois princípios contrapostos (o direito ao meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado e a livre iniciativa econômica), consubstancia-se nos adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade (esses ainda por criar na esfera infraconstitucional⁽³³⁾), a cujo pagamento se

(32) Trata-se de despacho do então Ministro do Trabalho, *Almir Pazzianotto Pinto*, aprovando o parecer da Consultoria Jurídica do Ministério do Trabalho, da lavra de *Amauri Mascaro Nascimento*, no qual se reconhecia que o adicional da Lei n. 7.369/85 aproveita aos empregados de empresas geradoras ou transmissoras de energia elétrica (concessionárias de serviços públicos, hoje reguladas pela Agência Nacional de Energia Elétrica — ANEEL), desde que em exercício nas condições típicas descritas pela regulamentação da lei (Decreto n. 93.412/86).

(33) A norma do artigo 7º, XXIII, da Constituição Federal é de *eficácia limitada*: somente opera efeitos concretos com a regulamentação legal de seu conteúdo, não sendo, por isso, *self-executing* (cf., por todos, *Michel Temer*, “Elementos de Direito Constitucional”, 8ª ed., São Paulo, Revista dos Tribunais, 1990, pág. 27). A CLT e a Lei n. 7.369/85 dispõem sobre as hipóteses de insalubridade (artigo 192 da CLT) e de periculosidade (artigo 193 da CLT e artigo 1º da Lei n. 7.369/85), delegando à norma administrativa (Portarias ns. 3.214/78, 3.393/87 e 3.067/88, do MTb, e Decreto n. 93.412/86) a regulamentação casuística da matéria. Já a *penosidade* não tem, ainda, tratamento legal no Brasil, senão na prevenção legal da fadiga (*e. g.*, artigos 198 e 199 da CLT) e para autorizar, sob limitado espectro, a aposentadoria especial (o anexo IV do Decreto n. 3.048/99 prevê, no item 4.0.1, a “*mineração subterrânea cujas atividades sejam exercidas afastadas das frentes de produção*”, com tempo de exposição de vinte anos; cf. ainda a redação original do artigo 57,

obriga o empregador, com o efeito de, por um lado, *estimular* a instalação de equipamentos de proteção individual e coletiva — aptos a reduzir ou até eliminar o ônus financeiro — e *desestimular* a atividade econômica insalubre, perigosa ou penosa; por outro, defere-se ao trabalhador certa *compensação financeira*, ainda que simbólica, à degradação e/ou ao risco a que se sujeita.

Conclui-se, pois, que “*a existência (...) do pagamento de adicionais para tais atividades, não pode significar a monetização do risco profissional ou mercantilização da saúde do trabalhador, mas deve ser entendida como medida de caráter excepcional*”. A autora ainda noticia, a partir do escólio de *Sebastião Geraldo de Oliveira*, certa tendência universal a que o adicional monetário seja transformado em *repouso adicional*, uma vez que a menor exposição diária aos agentes perversos, combinada a períodos mais extensos de descanso, permitiria ao organismo humano melhores condições de recomposição⁽³⁴⁾. Convém observar, todavia, que essa solução — sem dúvida mais *ética* que a compensação financeira do desgaste orgânico — encontrará provável resistência nas próprias classes laborais geralmente contempladas (trabalhadores rurais, coletores urbanos, mineiros, auxiliares de enfermagem etc.), à vista da perda abrupta de poder aquisitivo. A saída seria incorporar, *ex vi legis*, os adicionais à remuneração desses trabalhadores, proporcionalmente ao tempo de exposição. Por outro lado, a compensação horária não se aplica aos contextos de *periculosidade*, em que a perversidade não está no desgaste ou na contaminação diária do organismo, mas tão-somente no *risco potencial*: “*A insalubridade (...) tem causas mais evidentes e efeitos mais lentos. A periculosidade, pelo contrário, se origina em trabalhos de nocividade disfarçada mas que, quando se manifesta, é de rapidez fulminante*”, bastando “*a possibilidade do evento funesto*”⁽³⁵⁾. E essa possibilidade far-se-ia presente, justificando o adicional, ainda que o trabalhador cumprisse jornada de uma hora diária em atividade perigosa ou área de risco.

Cabe, pois, ao operador do Direito — especialmente à autoridade administrativa e ao juiz — sopesar os elementos de convicção e avaliar se, em determinado contexto factual, as condições perversas de trabalho a que se submetem os obreiros não comprometem, na sua essência, a *dignidade humana*, erigida em fundamento da República Federativa do Brasil (artigo 1º, III, da CRFB). Se não a malferem grave e iminentemente, convém resguardar

§ 4º, da Lei n. 8.213/91, antes da alteração determinada pela Lei n. 9.032/95, que substituiu as expressões “*insalubridade, penosidade e periculosidade*” pela equivalente “*agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física*”).

(34) *Op. cit.*, pág. 63.

(35) *José Luiz Ferreira Prunes, op. cit.*, vol. II, pág. 710.

o primado da livre iniciativa, reconhecendo o direito à exploração daquela atividade econômica e o seu proveito social (o *emprego* — artigo 170, VIII, a CRFB), mas garantindo ao trabalhador a compensação financeira pelo desgaste e/ou pelo risco consentido. Se, ao revés, há vulneração essencial da dignidade humana, ante a lesão ou a ameaça de lesão grave e iminente a bens jurídicos fundamentais como a vida e a integridade física, justifica-se, pela *primazia dos direitos de primeira geração*, a ordem de interrupção imediata da atividade (total ou parcial, temporária ou definitiva), quando não o embargo da obra ou a interdição de estabelecimento, setor, máquina ou equipamento, *ut* artigo 161 da CLT, em sede judicial (cautelar) ou administrativa. Aqui, como em outras tantas plagas do Direito do Trabalho, a decisão administrativa ou judicial deve estar sobremodo informada pelo ***princípio da razoabilidade***, ora servindo como critério de medição da verossimilhança de determinada explicação (para, *e. g.*, distinguir, dentre os argumentos alinhavados pela empresa para a presença dos agentes perversos, “*a autenticidade da ficção*”), ora como “*freio de certas faculdades cuja amplitude pode prestar-se à arbitrariedade*”, como será, de regra, a faculdade de explorar *livremente* uma dada atividade econômica. Conhecer e operar esse freio é tarefa que se impõe ao agente público no trato das relações de trabalho, mormente porque “*a própria índole da relação trabalhista (...) coloca uma pessoa debaixo da subordinação de outra pessoa durante um certo tempo*”⁽³⁶⁾: em geral, o trabalhador subordinado sujeita-se à ordem patronal e não a questiona, seja por puro desconhecimento de suas conseqüências deletérias, seja pelo temor da dispensa. Com boa razão, o agente público resolverá, nos contextos reais, os recorrentes *conflitos de princípios*, afastando, caso a caso, aquele que possa ser razoavelmente sacrificado em alguma medida. Assim há de ser porque os princípios, quando se digladiam, não *se revogam* como as regras (submetidas à lógica do “*all-or-nothing*”), mas apenas *se preterem*, de tal modo que o princípio preterido não desaparece do ordenamento, mas nele se recolhe, *em potência*, para interagir quando necessário, sob novas circunstâncias, no mesmo ou em outro contexto⁽³⁷⁾. Somente assim será contornada, pelo exegeta, a eterna contradição entre a livre iniciativa (que, mais do que princípio, é um *fundamento* da ordem econômica no país) e

(36) Américo Plá Rodríguez, “Princípios de Direito do Trabalho”, trad. Wagner Giglio, 4ª tiragem, São Paulo, LTr, 1996, págs. 257-258.

(37) Cf. Ronald Dworkin, “Taking Rights Seriously”, Cambridge, Harvard University Press, 1978, págs. 24-27. *In verbis*: “The difference between legal principles and legal rules is a logical distinction. Both sets of standards point to particular decisions about legal obligation in particular circumstances, but they differ in the character of the direction they give. Rules are applicable in an all-or-nothing fashion. If the facts a rule stipulates are given, then either the rule is valid, in which case the answer it supplies must be accepted, or it is not, in which case it contributes nothing to the decision. (...) When principles intersect (the policy of protecting automobile consumers intersecting with principles of freedom of contract, for example), one who must resolve the conflict has to take into account (...) the judgment that a particular principle or policy is more important than another will often be a controversial one”. Na concepção de Dworkin, a livre iniciativa seria antes “policy” (“kind of standard that sets out a goal to be reached, generally an improvement in some economic, political, or social feature of the community”) que “principle” (pág. 22).

a inviolabilidade/indisponibilidade do corpo (desdobramento do direito à vida e projeção do princípio da dignidade humana).

De outra parte, para *compreender e fazer compreender* a convivência dessas normas constitucionais aparentemente antinômicas (uma pela proscrição do risco e outra pela remuneração do perverso), o jusfilósofo deverá reportar-se às lições do existencialismo francês.

Tomando-se o Homem como entidade atemporal, como ser *Em-si*, pleno de si mesmo, intangível e contingente, os acontecimentos do mundo humano não podem afetá-lo ou reduzir-lhe a plenitude. Desse modo, não se pode exigir do ser *Em-si* qualquer transigência com a circunstância: o ser *Em-si* basta-se a si mesmo, do ponto de vista ontológico e axiológico. Do Homem como ser *Em-si* cuida o *caput* do artigo 5º da CRFB/88, quando postula a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, com absoluta abstração das circunstâncias ao redor do ser, que de algum modo relativizam a sua verdade (*e. g.*, o livre comércio do tabaco, o exercício do *jus puniendi* estatal, as desigualdades socioeconômicas, a insegurança endêmica carregada pelo crime ou pela lei mal posta, os juroscorchantes etc.). Do ser *Em-si* cuida, ainda, a norma do artigo 7º, XXII, da CRFB, se apreendida em seu espírito e causa final — a *eliminação* dos riscos inerentes ao trabalho.

Já em sua literalidade — *redução* dos riscos inerentes ao trabalho — a norma em questão transige com a realidade das coisas, admitindo um “dentro” (a dignidade humana no ambiente de trabalho) a que se opõe um “fora” (as necessidades da atividade econômica); transige, pois, com a negatividade do ser *Para-si*, emergindo do ser *Em-si* como tempo e liberdade. Dir-se-á, com *Heidegger*, que o Homem, como *ser-no-mundo* (“*Dasein*”), percebe constantemente os indícios que o remetem à alteridade, ocupando-se com as coisas e preocupando-se com os outros. Não é apenas *ser*, mas é *ser-em* e *ser-com* (“*Mitsein*”). Assim entendido, o Homem busca sua plenitude (*Em-si-Para-si*), percebendo-se como *nada*, como ser incompleto, que “*é desejo de ser Deus*”; quer ser pleno mas, a um tempo, quer também ser consciência e liberdade (*Para-si*). No exercício dessa liberdade e dessa consciência, o Homem pode *escolher*, rendendo-se à necessidade do outro — e, nesse caso, suportará as conseqüências de seu ato, porque é *solitário* em essência, gratuito em si mesmo, totalmente responsável por si⁽³⁸⁾. Daí por que, na perspectiva jusfilosófica, o trabalhador

(38) “*Para mim (...) o homem encontra-se numa situação organizada, em que ele próprio está implicado, implica pela sua escolha a humanidade inteira, e não pode evitar o escolher: ou ele permanece casto, ou se casa sem ter filhos, ou então casa-se e tem filhos; de qualquer forma, faça o que fizer, é impossível que ele não assuma uma responsabilidade total em face deste problema. (...) O homem*

pode optar pelo trabalho perigoso, insalubre e penoso, no exercício de sua liberdade, que é fulcro de sua aprendizagem rumo ao *Ser-em-si*. Para garantir o exercício digno dessa liberdade, o constituinte cunhou a norma do artigo 7º, XXIII, da CRFB.

Mas o *Para-si* sujeita-se, ainda, a condicionantes externos, que podem interferir no projeto de plenitude de cada ser. Quando o Homem é induzido a desejar o que se diz deva desejar, inserindo-se em um projeto que não é mais seu, mas da estrutura que o manipula, deixa de ser o alguém que almeja ser (*Para-si* em busca do *Em-si*) para ser um escravo que desconhece a própria escravidão. Assim será com os trabalhadores que forem instados a trabalhar sob condições inaceitáveis, por ganância, temor ou ignorância: nesse caso, o *Para-si* está constricto pela estrutura que se apropria do trabalho alheio e o manipula, com absoluto comprometimento de seu projeto de plenitude. Nessa exata medida — o **comprometimento do projeto de plenitude humana** (existência saudável e duradoura, integridade anatômica, civilidade, possibilidades familiares etc.) — estará comprometida a dignidade da pessoa humana, cuja derradeira trincheira assenta-se na intervenção restauradora do Estado-Juiz⁽³⁹⁾.

V. O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO ALÉM DA PERICULOSIDADE E DA INSALUBRIDADE: HIGIEDEZ ERGONÔMICA E HIGIEDEZ MENTAL

A sanidade do meio ambiente laboral não se resume à temática do trabalho perigoso ou insalubre e da infortunística.

A Constituição Federal refere, além desses elementos de desequilíbrio labor-ambiental, a própria **penosidade** (que, vimos, ainda carece de adequada disciplina legal e regulamentar). Pode-se defini-la como a *condição de especial desgaste que exige do trabalhador um empenho físico ou psicológico que crie desgaste acima do normal*⁽⁴⁰⁾.

Como já apontado alhures, o adicional de penosidade carece de regulamentação legal e administrativa no Brasil, eis que, mesmo na órbita previdenciária, a expressão foi suprimida da Lei n. 8.213/91 (artigo 57, § 4º) com o advento da Lei n. 9.032/95. Nada obstante,

faz-se; não está realizado logo de início, faz-se escolhendo a sua moral, e a pressão das circunstâncias e tal que não pode deixar de escolher uma” (Jean-Paul Sartre, “O Existencialismo é um Humanismo”, in “Os Pensadores”, vol. XLV, trad. Vergílio Ferreira, São Paulo, Abril Cultural, 1973, págs. 23-24).

(39) Cf., para os três parágrafos, Anna Maria Laporte, Neusa Vólpe, “Existencialismo — Uma reflexão antropológica e política a partir de Heidegger e de Sartre”, Curitiba, Juruá, 2000, págs. 45-61 e 78-79. Cf., ainda, Martin Heidegger, “Sobre a Essência da Verdade”, in “Os Pensadores”, vol. XLV, trad. Ernildo Stein, págs. 335-343.

(40) Baseado em definição do ex-ministro Reinhold Stephanes (“Um novo conceito de aposentadoria especial”, in “O Estado de São Paulo”, Espaço Aberto, 23.12.1998; confira-se o texto disponível, na íntegra, em <http://www2.estado.com.br/edicao/pano/98/12/22/ARTBTIT1.HTM>).

encontra previsão em diversos instrumentos coletivos, a partir dos quais passa a integrar os contratos individuais de trabalho (artigo 7º, XXVI, da CRFB); essa constatação põe em evidência, a um tempo, a relevância social do conceito no contexto laboral hodierno e a sua otimização pelo caminho da autonomia coletiva de vontades, no enalço do *princípio da participação* (“*kooperationsprinzip*”)⁽⁴¹⁾. No particular, merece menção a cláusula 5ª do acordo coletivo de trabalho de 2000/2001 firmado entre as Centrais Elétricas de Santa Catarina S/A — CELESC e a Intensindical dos Profissionais de Nível Médio e Universitário (composta pelo Sindicato dos Engenheiros no Estado de Santa Catarina — SENGE-SC, pelo Sindicato dos Economistas de Santa Catarina — SINDECON, e pelo Sindicato dos Técnicos Industriais de Santa Catarina — SINTEC-SC), que garantiu aos empregados da CELESC ativados em turnos de revezamento o percentual de 2% (dois por cento) do salário-base como adicional de penosidade, em face do intenso desgaste que esse tipo de trabalho provoca no relógio biológico humano⁽⁴²⁾. Mesmo adicional, calculado à base de 3% (três por cento) do salário-base, foi contemplado, para a mesma hipótese (turnos ininterruptos de revezamento), no acordo coletivo de trabalho de 2000/2002 firmado entre a Companhia de Saneamento do Pará — COSANPA e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas do Estado do Pará, o Sindicato dos Engenheiros no Estado do Pará — Senge e o Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários do Estado do Pará (cláusula 11.15).

A esse propósito (*penosidade*), merecem especial atenção os problemas relacionados à *ergonomia do trabalho* e à *higidez mental* do trabalhador, por serem aspectos que não admitem subsunção às hipóteses regulamentares de periculosidade e insalubridade.

Com efeito, “há insalubridade, para os efeitos das normas pertinentes da legislação do trabalho, quando o empregado sofre a agressão de agentes físicos ou químicos acima dos níveis de tolerância fixados pelo Ministério do Trabalho, em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos (critério quantitativo); ou, ainda, de agentes biológicos e alguns agentes químicos relacionados pelo mesmo órgão (critério qualitativo)”⁽⁴³⁾. A teor da Portaria n. 3.214/78, esses agentes agressivos, que podem levar o empregado a adquirir ou desenvolver doença profissional, são o ruído,

(41) “Os diferentes grupos sociais devem intervir na formulação e execução da política de ambiente e ordenamento do território, através dos órgãos competentes de administração central, regional e local e de outras pessoas colectivas de direito público ou de pessoas e entidades privadas” (Lei Portuguesa n. 11/87, de 7.4.1987 — *Lei de Bases do Ambiente* — g. n.).

(42) O parágrafo único da mesma cláusula previa a compensação deste adicional com o que viesse a ser estabelecido em lei, prevalecendo o percentual maior (o que não se deu na vigência daquela norma).

(43) Arnaldo Süssekind, Délio Maranhão, Segadas Vianna, Lima Teixeira, “Instituições de Direito do Trabalho”, vol. II, 16ª ed., São Paulo, LTr, 1997, pág. 899.

o calor, as radiações não-ionizantes, o frio, as vibrações e a umidade (agentes físicos); a poeira, os gases e vapores, as névoas e os fumos (agentes químicos); os microorganismos, inclusos vírus e bactérias (agentes biológicos); pelo critério qualitativo, citem-se ainda o arsênico, o carvão, o chumbo, o cromo, o fósforo, o mercúrio, os silicatos e as substâncias cancerígenas em geral, como o benzeno, produto comprovadamente cancerígeno. Com relação a esses últimos, reputa-se não haver limite seguro de exposição (= *limite de tolerância*), de maneira que a sua gestão baseia-se no **princípio da melhoria contínua**, pelo qual todos os esforços devem ser dispensados continuamente no sentido de buscar a tecnologia mais adequada para evitar a exposição (item 6.1 do Anexo 13-A da NR-15). Quanto aos demais agentes do Anexo 13, seria possível estabelecer limites de tolerância (como de fato há, para todos eles, limites definidos pela ACGIH — *American Conference of Governmental Industrial Hygienists*⁽⁴⁴⁾), mas a norma administrativa não os adotou, atendendo, em última instância, ao **princípio da prevenção**⁽⁴⁵⁾ ou mesmo ao **princípio da precaução**⁽⁴⁶⁾, que conceitualmente não se equivalem. Aliás, o próprio *princípio da melhoria contínua*, positivado para o caso dos carcinogênicos, não é mais do que um desdobramento específico do princípio da prevenção.

A periculosidade, por sua vez, manifesta-se no contato com explosivos e inflamáveis (artigo 193 da CLT e NR-16), energia elétrica (Lei n. 7.369/85 e Decreto n. 93.412/86) e radiações ionizantes ou substâncias radioativas (Portaria n. 3.393/87 do Ministério do Trabalho). Diferencia-se da insalubridade, como visto, por se incubar em trabalhos de nocividade não-aparente que, ao se manifestar, é de rapidez e efeitos fulminantes (causando, às mais das vezes, morte, danos extensos ou deficiência permanente).

Já os trabalhos que, pela sua natureza e/ou circunstância, possam acarretar danos à saúde (inclusive mental) ou à integridade física dos trabalhadores, conquanto não os exponham a agentes tecnicamente perigosos ou insalubres, não detêm a mesma proteção legal, à falta de lei sobre as atividades penosas, regulamentando, nessa parte, o artigo 7º,

(44) Cf. *Tuffi Messias Saliba, Márcia Angelim Chaves Corrêa*, “Insalubridade e Periculosidade — Aspectos Técnicos e Práticos”, 3ª ed., São Paulo, LTr, 1997, págs. 118-119. A propósito, dizem os autores ser “*desconhecida a razão pela qual o MTb não os adotou [os limites de tolerância da ACGIH] para a caracterização da insalubridade*”; adiante, porém, identificam certo “*sentido prevencionista*” em portarias ministeriais que redistribuíram os agentes entre os anexos da Portaria n. 3.214/78.

(45) A partir da imposição genérica do adicional, desestimula-se a oferta de trabalhos com manipulação de tais agentes, produzindo “*(...) efeitos imediatos ou a prazo (...) de forma antecipada, reduzindo ou eliminando as causas, prioritariamente à correção dos efeitos dessas ações ou atividades suscetíveis de alterarem a qualidade do ambiente*” (*Fernando Alves Correia*, “O plano urbanístico e o princípio da igualdade”, Coimbra, Almedina, 1989, pág. 80).

(46) Imaginando-se, por hipótese, que o contato duradouro com os agentes químicos do Anexo 13 possa, a longo prazo, causar danos sérios e/ou irreversíveis ao organismo, mesmo se em níveis de concentração inferiores àqueles ditados pela ACGIH. Teses como essa, relacionadas aos malefícios da exposição duradoura a substâncias inofensivas no uso casual (como, recentemente, o lauril-éter-sulfato de sódio dos *shampoos*), não cessam de surgir. E o princípio da precaução dita que “*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*”. Na espécie, a imposição legal do adicional de insalubridade tende a ser economicamente viável e relativamente eficaz, na medida em que estimula a substituição do produto ou a neutralização de seus efeitos por EPI’s.

XXIII, da Constituição Federal. Há, em casos específicos — *fadiga* e *ergonomia* (aquele, na verdade, insito a esse) — certa tutela legal. É o que se dá com os artigos 198 e 199 da CLT, que fixam em 60 kg o peso máximo que um empregado homem pode remover individualmente e a obrigação patronal de colocação de assentos que assegurem postura correta ao trabalhador, capazes de evitar posições incômodas ou forçadas, sempre que a execução da tarefa exija o trabalho sentado. Se, ao revés, o trabalho exige execução de pé, a lei obriga o empregador a disponibilizar assentos para serem utilizados nas pausas (artigo 199, parágrafo único). Quanto à ergonomia, há ainda a NR-17 da Portaria n. 3.214/78 e a Ordem de Serviço n. 606, de 5.8.98, que trata dos distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT — sigla adotada mais recentemente, em substituição à antiga *LER* ou *Lesões por Esforços Repetitivos*⁽⁴⁷⁾) e colige uma série de definições a respeito. Mas a matéria está a reclamar tratamento legal mais minudente e sensível aos princípios retores do Direito Ambiental.

A relação entre a *penosidade* e a *ergonomia* é apontada por *Wladimir Martinez*, que considera penosa a atividade produtora de *desgaste no organismo*, de ordem *física ou psicológica*, em razão da *repetição de movimentos*, de *condições agravantes* e, em geral, de *pressões e tensões próximas do indivíduo*, com a peculiaridade de não deixar sinais perceptíveis após o descanso, a não ser por algumas seqüelas sedimentadas⁽⁴⁸⁾. Providencial, pois, que a futura disciplina legal da penosidade venha a atrelá-la, em larga medida, aos estudos e convenções da Ergonomia mundial.

E, tratando de *ergonomia*, interessa primeiramente defini-la. A ergonomia é o conjunto de ciências e tecnologias aplicadas à adaptação confortável e produtiva do ser humano ao seu trabalho; busca, basicamente, adaptar as condições de trabalho às características dos diferentes perfis antropométricos dos seres humanos⁽⁴⁹⁾. Com fulcro na NR-17, o conceito poderia ser ainda mais expandido, para alcançar os parâmetros de adaptação das condições de trabalho às características *psicofisiológicas* dos trabalhadores (abrangendo, portanto, o aspecto da hígidez mental), com o fim de proporcionar o máximo de *conforto*, *segurança* e *eficiência* — ali, no interesse do trabalhador e, aqui, no interesse da atividade econômi-

(47) “A denominação *LER* não contemplava (...) diversas outras situações que, embora não se caracterizassem pela existência de gestos repetitivos, ocasionavam os mesmos sintomas naquelas outras nas quais tais gestuais estavam presentes. Essas patologias ocorrem quando o trabalhador executa suas tarefas com posturas anormais ou mesmo com contraturas estáticas, as quais sabidamente são muito mais importantes na gênese das *DORT* do que os movimentos repetitivos” (Paulo Gonzaga, *op. cit.*, pág. 141). Além disso, *LER* insinuava a existência de lesão aparente, enquanto as próprias Normas Técnicas para a Perícia Médica do INSS (NTPMINSS), de 1991/1993, reconheciam que a queixa de dor isolada, *sem sinais clínicos de lesão*, podia ser suficiente para o diagnóstico positivo, com todos os desdobramentos médicos e jurídicos, desde que houvesse nexos com a atividade laboral (*idem*, págs. 122-123).

(48) *Wladimir Novaes Martinez*, “Aposentadoria especial”, São Paulo, LTr, 1998, pág. 30.

(49) *Dirceu F. A. Rodrigues, Jacinta Renner, Paulo Gonzaga*, “Ergonomia — DORT — Fatores Biomecânicos”, in “Perícia Médica da Previdência Social”, Paulo Gonzaga, São Paulo, LTr, 2000, pág. 103.

ca. Um ambiente de trabalho não está ecologicamente equilibrado (artigo 225, *caput*, da CRFB) se não for dotado de *parâmetros ergonômicos adequados* (item 17.1 da NR-17), de maneira que é obrigação do empregador, inclusive em sede constitucional, garantir a *sadia qualidade de vida* de seus trabalhadores, providenciando a *análise ergonômica do trabalho*, notadamente nos aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário, aos equipamentos, às condições ambientais do posto de trabalho (ambientes ruidosos, quentes ou mal iluminados contribuem para o desgaste mental, a par da própria insalubridade) e à própria organização do trabalho.

Mas não é só. Como apontado, um conceito mais lato de ergonomia alcança, inclusive, o tema da higidez mental. A fadiga mental compromete a qualidade e a produtividade do trabalho, ao mesmo tempo em que predispõe o trabalhador ao acidente de trabalho (desatenção, perda de sensibilidade, retardamento de reflexos) ou ao desenvolvimento de doenças psíquicas ou psicossomáticas (esquizofrenia⁽⁵⁰⁾, depressão, psicoses). Não por outra razão, as empresas de maior porte têm adequado suas instalações para torná-las mais confortáveis do ponto de vista *auditivo, visual, comunitário* ou até *cultural*. São conhecidos os casos de empresas que contratam professores de *yoga*, musicoterapeutas, fisioterapeutas ou massagistas para atender os empregados nos horários de repouso ou para melhorar seu ambiente de convivência. No mesmo diapasão:

“Instalam-se as modernas fábricas com requintes de conforto, com a cooperação até de decoradores para que o meio ambiente se torne menos agressivo; a música funcional não é mais apenas aquele ‘fundo musical’ tranqüilizante porque em certos casos comprovou-se que isso acarretava conseqüências negativas, e as fábricas de concepção técnica mais avançada encomendam a programadores especializados a feitura de fitas magnéticas apropriadas ao tipo de trabalho em cujo recinto elas são reproduzidas, tendo algumas mesmo introduzido, em determinados intervalos, trechos musicais que quebrem a monotonia. (...) Procura-se, para quebrar a monotonia que leva à fadiga mental, alternar até mesmo os sistemas de trabalho, adotando algumas empresas horários facultativos para certos setores, atendendo-se à vontade da maioria que os integram. É também a chamada ‘autonomia de tarefas’ que vem sendo experimentada para o trabalho em determinadas máquinas ou grupo de má-

(50) Na 2ª Vara do Trabalho de Taubaté, deparei-me, na atividade forense, com ação reclusória trabalhista em que o reclamante pedia indenizações do ex-empregador por ter desenvolvido, no curso do contrato de trabalho e em razão dele, quadro clínico de esquizofrenia, atestado por psiquiatras. Na audiência de instrução, alguns médicos psiquiatras foram ouvidos, ressaltando a possibilidade médica de que o trabalho, sob certas circunstâncias, realmente houvesse desencadeado a patologia.

quinas, fazendo com que o operário e o técnico se sintam mais realizados e vejam sua atribuição dignificada, ao invés de serem meros repetidores de gestos, apertando parafusos, calcando botões, olhando painéis.”⁽⁵¹⁾

A inadequação ergonômica refere-se, em geral, a contextos de *uso repetitivo* ou *uso forçado* de grupos musculares e/ou de *manutenção de postura inadequada*⁽⁵²⁾. No plano psíquico, liga-se a contextos de *déficit de concentração, atenção* ou *reflexo*. Algumas modalidades de trabalho são mais propícias à criação desses contextos, como, *e. g.*, trabalhos exigindo grandes esforços físicos, trabalhos exigindo posturas rígidas ou fixas (permanente sentado ou em pé — artigo 199 da CLT), trabalhos exigindo movimentos repetitivos, trabalhos em turnos de revezamento, trabalhos exigindo grande precisão e qualidade, trabalhos com rotatividade elevada, trabalhos com presença maciça de trabalhadores jovens, trabalhos vinculados a prêmios de produtividade e trabalhos em ambientes excessivamente conflituosos (tensão entre as partes do contrato ou entre segmentos da fábrica, greves e boicotes, “listas negras” etc.)⁽⁵³⁾. Cabe, nesses casos, a fiscalização redobrada do Poder Público, notadamente do Poder Executivo e do Ministério do Trabalho, combinada com políticas públicas de estímulo a substituições tecnológicas ou adaptações ergonômicas que eliminem ou reduzam o desgaste. Nos casos extremos, de elevada taxa de acidentes ou patologias, impõe-se a intervenção do Poder Judiciário. Dos legisladores, viria em boa hora, como contribuição, a votação de lei disciplinando o adicional de penosidade, ainda como mecanismo econômico de estímulo às substituições e adaptações.

Dessarte, o estudo ergonômico é de fundamental importância para a sadia qualidade de vida dos trabalhadores, mormente em função dos fatores biomecânicos que o trabalho desencadeia e da perspectiva de **quadros algícos** (= *dolorosos*) que o labor não-ergonômico pode acarretar. Esses quadros dolorosos estão relacionados ao desenvolvimento de uma DORT, dentre as quais as mais conhecidas são a tendinite, a tenossinovite, a bursite e a síndrome do túnel do carpo. Curial perceber, nesse passo, que um ambiente de trabalho com grande incidência de DORT é, indubitavelmente, um **ambiente do trabalho poluído**, eis que **poluição** é toda “*degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que direta ou indiretamente (...) prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população (...)*” e/ou “*(...) criem condições adversas às atividades sociais e econômicas (...)*” (artigo

(51) Arnaldo Sússekind et al., *op. cit.*, vol. II, pág. 892.

(52) Cf. <http://www.feaac.org.br/informacoes/lerdort.htm> (25.9.2002).

(53) Cf., para relação mais ampla de “*problemas que interferem na saúde ou se relacionam com a insatisfação do trabalhador*”, Paulo Gonzaga, *op. cit.*, pág. 121.

3º, III, *a e b*, da Lei n. 6.938/81 — *g. n.*).

Assim, as *condições antropométricas e/ou psicofisiológicas inadequadas* são, tecnicamente, uma forma de *poluição*, pois comprometem a saúde e o bem-estar da população trabalhadora em atividade no estabelecimento e criam condições adversas à atividade social laboral (desconforto e/ou insegurança) e à própria atividade econômica (ineficiência). E, também por isso, justificam o ajuizamento de ação civil pública, pelo Ministério Público do Trabalho (artigo 1º, I, c.c. artigo 5º, *caput*, 1ª parte, da Lei n. 7.347/85) ou pelo sindicato profissional (artigo 1º, I, c.c. artigo 5º, *in fine*, e incisos I e II, da Lei n. 7.347/85), para instar a empresa a equacionar o problema antropométrico ou prevenir os quadros de fadiga mental aguda, sob pena de multa diária reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador, mediante sentença condenatória de obrigação de fazer e/ou de não-fazer e cominatória de *astreintes*. Ocioso dizer que a petição inicial deve, por boa técnica, *discriminar* as medidas que se pretende sejam implantadas coercitivamente, as quais serão reproduzidas ou reformuladas em sentença (desaconselháveis, às mais das vezes, os decretos puros de mera abstenção). A ação civil pública trabalhista tramita, outrossim, sem qualquer prejuízo às eventuais responsabilidades civis (individuais) e criminais do empregador.

VI. POLUIÇÃO DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

Como explicitado no tópico anterior, o conceito lato de poluição introduzido pelo artigo 3º, III, da Lei n. 6.938/81 permite reconhecer a figura da *poluição no meio ambiente de trabalho*. Essa poluição não se atém àqueles elementos que afetam desfavoravelmente a biota ou as condições estéticas e sanitárias do meio ambiente (artigo 3º, III, *c e d*), como seriam os agentes químicos, físicos e biológicos em geral, de nocividade lenta e atual, comuns à noção de insalubridade. Também há poluição no ambiente de trabalho em contextos de periculosidade (*nocividade potencial*) e de penosidade (*nocividade humana exclusiva*).

Nessa acepção, o escólio de *Sueli Padilha*, para quem “*a degradação do meio ambiente do trabalho, resultante de atividades que prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar dos trabalhadores, sem dúvida alguma, caracteriza-se como poluição do meio ambiente do trabalho, de acordo com o tratamento constitucional dado à matéria*”⁽⁵⁴⁾.

(54) *Op. cit.*, pág. 66.

Ora, é princípio informador do Direito Ambiental que “*os custos sociais externos que acompanham a produção industrial (como o custo resultante da poluição) devem ser internalizados, isto é, levados à conta dos agentes econômicos em seus custos de produção*”⁽⁵⁵⁾ — **princípio do poluidor-pagador**. A identificação do *poluidor* no meio ambiente do trabalho não oferece qualquer dificuldade: será, em geral, o próprio *empregador*; que engendra as condições deletérias da atividade econômica ou se omite no dever de arrostá-las, ameaçando, num caso e noutro, a saúde, a segurança e o bem-estar de seus subordinados. Aliás, a própria definição legal já o diz: “*pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, responsável, direta ou indiretamente, por atividade causadora de degradação ambiental*”. Se a degradação do meio ambiente de trabalho é imputável ao empregador, sob algum título, ele é **poluidor**, seja pessoa *física* (e. g., comerciante individual ou empregador doméstico) ou *jurídica*, de *direito privado* (sociedades anônimas, sociedades por cotas de responsabilidade limitada e empresas em geral, inclusive as empresas públicas e sociedades de economia mista) ou de *direito público* (o que abarca as autarquias e os entes da Administração Direta — em suma, o *empregador público stricto sensu*). Como *poluidor*, deve ser instado a cessar a atividade poluidora; mas, além disso, deve *indenizar* a parte prejudicada — na espécie, os trabalhadores afetados. A dúvida reside, em tema de meio ambiente do trabalho, nos *pressupostos jurídicos* dessa indenização.

Isso porque o artigo 7º, XXVIII, da CRFB estabelece, como direito dos trabalhadores urbanos e rurais, o “*seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa*”. Atualmente, o “seguro contra acidentes de trabalho” corresponde, no plano infraconstitucional, aos diversos benefícios acidentários, entre prestações e serviços, que correm às expensas do Instituto Nacional do Seguro Social, mediante financiamento do Estado e dos empregadores (artigo 22, II, da Lei n. 8.212/91). Já a *indenização*, calcada na figura da culpa aquiliana *lato sensu* (artigo 159 do Código Civil de 1916), é suportada pelo próprio empregador responsável, em caso de ação ou omissão informada por culpa ou dolo — restando superada, pela letra constitucional, a exigência de “culpa grave” para a indenização de direito comum, como referia a Súmula 229 do C. STF). É certo, porém, que o acidente de trabalho é, via de regra, a concreção dos *riscos ambientais do trabalho*, como dispõe o próprio artigo 22, II, da Lei de Custeio da Seguridade Social, ao discriminar as alíquotas para o financiamento da aposentadoria especial e dos benefícios acidentários em geral. Ocorre

(55) Michel Prieur, *op. cit.*, pág. 135 (sobre “*le principe polluer-payeur*”). Adiante: “*Dans une acception large ce principe vise à imputer au polluer le coût social de la pollution qu’il engendre*”.

que, em se tratando de *dano ambiental* típico, a norma de regência deveria ser aquela do artigo 14, § 1º, da Lei n. 6.938/81, pela qual “*é o poluidor obrigado, independentemente da existência de culpa, a indenizar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros, afetados por sua atividade*”. Nada obstante, a Constituição Federal aparentemente *apartou* os danos havidos no meio ambiente do trabalho da regra regente dos danos ambientais na sede infraconstitucional, em indicação aparente de que, no sistema constitucional, o meio ambiente do trabalho *não integra* a noção de meio ambiente insculpida no capítulo VI do título VIII.

Essa percepção, todavia, é apenas superficial. O próprio artigo 200 da Constituição Federal, ao tratar do sistema único de saúde, positiva a figura do **meio ambiente do trabalho** (inciso VIII), correlacionando-o com a noção geral do capítulo VI. *In verbis*:

“*Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: (...) VIII — colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho*” (g. n.).

Cediço, portanto, que o constituinte *reconheceu* a independência conceitual do meio ambiente do trabalho (sem perder de vista a concepção monolítica do meio ambiente como “*gestalt*”) e, mais que isso, *recolheu-o* sob a guarida da disciplina geral do meio ambiente. Remanesce, então, a perplexidade: por que o diverso tratamento em tema de responsabilidade aquiliana?

Para Sueli Padilha, “*o acidente de trabalho referido no art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal é o individual (regra — responsabilidade subjetiva). Portanto, não está excluído, na hipótese de ocorrência de doença ocupacional, decorrente de poluição no meio ambiente de trabalho, a aplicação da regra aí incidente, ou seja, a da responsabilidade objetiva (art. 225, § 3º)*”⁽⁵⁶⁾. A assertiva é razoável, do ponto de vista empírico. Mas não deixa transparecer a “*ratio juris*” da distinção — a **poluição** em si mesma. Com efeito, *poluição* (artigo 3º, III, da Lei n. 6.938/81) e *riscos ambientais* (artigo 22, II, da Lei n. 8.212/91) não se confundem. Os *riscos* são inerentes a toda e qualquer atividade econômica e, mais além, à maior parte das atividades sociais organizadas da sociedade pós-industrial; dito de outro modo, as necessidades induzidas e os avanços da técnica ensejam, hodiernamente, “*riscos de procedência humana como fenômeno social estru-*

(56) *Op. cit.*, pág. 68.

tural”⁽⁵⁷⁾. São, pois, *toleráveis* até certo limite (daí, justamente, o sentido ético da norma do artigo 7º, XXIII, da CRFB e dos limites de tolerância da Portaria n. 3.214/78). *Além desses limites* (que podem ser quantitativos ou qualitativos), o risco incrementado passa a caracterizar *poluição no meio ambiente de trabalho*. Lida-se, agora, com um interesse metaindividual, porque a potencialização dos riscos pela poluição labor-ambiental passa a ameaçar seriamente os bens mais valiosos de todos os operários que trabalham ou possam vir a trabalhar naquele ambiente — a vida e a saúde. Tratando-se, então, de *interesse metaindividual*, legitima-se para a ação o Ministério Público, como disposto no artigo 14, § 1º, da Lei n. 6.938/81. E, consoante a mesma norma, ***havendo dano ao meio ambiente ou a terceiro***, atrelado à poluição labor-ambiental por alguma sorte de *nexo causal* (*etiológico* ou mesmo *concausal*), ***o poluidor*** — em geral, o *empregador* — é obrigado a repará-lo ou indenizá-lo, *independentemente de culpa* (responsabilidade civil objetiva). Com efeito, a norma em questão vincula a responsabilidade objetiva à *poluição*, não ao mero risco ambiental (como há, *e. g.*, na atividade de qualquer indústria química, ainda que não polua em absoluto, transformando seus rejeitos em vertidos inertes).

Daí o dado empírico, percebido por *Sueli Padilha*: na hipótese de poluição labor-ambiental, os danos pessoais tendem a afetar diversos trabalhadores, sujeitos às mesmas condições agressivas (insalubres, perigosas, antiergonômicas etc.). As DORT são, em geral, sério indício dessa poluição, sendo raro que apenas um empregado as desenvolva (e, nesse caso, pode-se cogitar de fatores pessoais de predisposição biopsicológica). Já os acidentes de trabalho podem ocorrer, com maior frequência, como mera concreção do risco ambiental, sem que se configurem quadros de poluição. Nessa hipótese — normalmente adstrita a trabalhadores isolados do contexto — abre-se ao lesado a oportunidade de discutir, em juízo, a culpa lata do empregador (dolo ou culpa) no seu acidente específico, não lhe socorrendo a norma do artigo 14, § 1º, da Lei n. 6.938/81.

Imagine-se, *e. g.*, a hipótese de um trabalhador seqüelado por choque elétrico porque o seu encarregado esqueceu-se de colocar, na chave geral, o cadeado de segurança, vindo um terceiro a energizar acidentalmente o equipamento em conserto. Todos os procedimentos de segurança são, em geral, observados, ocupando-se a empresa de distribuir EPIs bastantes, além de orientar e fiscalizar o uso (Enunciado 289 do C. TST); o acidente deveu-se

(57) *Jesús-María Silva Sánchez*, “La expansión del Derecho Penal, Aspectos de la política criminal en las sociedades postindustriales”, Madrid, Civitas, 1999, pág. 22. Confira-se ainda, no mesmo sentido, *Paulo Affonso Leme Machado*, “Direito Ambiental Brasileiro”, 6ª ed., São Paulo, Malheiros, pág. 528, sobre a “*classe de risco tolerado ou permitido*” (acrescentando, porém, que “*se a conduta e/ou atividade (...) for considerada lesiva, nenhuma norma, nem nenhuma autorização isentará de sanção penal como se vê expressamente do art. 225, § 3º, da Constituição Federal*”).

a uma falha humana, não a um dado organizacional ou ambiental. O trabalhador poderá discutir, em juízo, a *culpa in eligendo* do empregador, devido à negligência pontual de seu preposto (artigo 7º, XXVIII, da CRFB; artigo 1.521, III, do Código Civil); não poderá, contudo, pretender ressarcir-se sem a prova da culpa ou dolo do empregador, porque não houve típico dano ambiental.

VII. REGULAMENTAÇÃO E DIREITO POSITIVO

Há, na legislação, poucas referências ao meio ambiente de trabalho. A principal delas possivelmente seja aquela do artigo 200, VIII, da Constituição Federal, já citada. Da mesma forma, o artigo 191 da Constituição do Estado de São Paulo estatui que “*o Estado e os municípios providenciarão, com a participação da coletividade [princípio da participação], a preservação, conservação, defesa, recuperação e melhoria do meio ambiente natural, artificial e do trabalho, atendidas as peculiaridades regionais e locais em harmonia com o desenvolvimento social e econômico*” (g. n.).

Na legislação federal, o regramento positivo concentra-se no Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (artigos 154 a 201), que oferece a disciplina geral, no Brasil, para a *segurança e a medicina do trabalho*. Essas normas, próprias de Direito Tutelar do Trabalho, têm natureza eminentemente preventiva. Entre outras medidas, **a)** proíbe-se às empresas o início das atividades sem prévia inspeção e aprovação das instalações pela autoridade regional do trabalho (*inspeção prévia*), cabendo o embargo da obra ou a interdição de estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, se o Delegado Regional do Trabalho identificar, à vista de laudo técnico, grave e iminente risco para o trabalhador (artigos 160 e 161); **b)** obriga-se a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes aos estabelecimentos com mais de 20 empregados (artigo 163 e Quadro I da NR-5); **c)** obriga-se a empresa ao fornecimento gratuito de equipamentos de proteção individual (EPIs) adequados ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento; **d)** estabelecem-se as medidas preventivas de medicina do trabalho, como os exames médicos admissional, demissional e periódico (artigo 168); **e)** exigem-se condições mínimas de segurança em edificações, máquinas e equipamentos, caldeiras, fornos e recipientes sob pressão (artigos 170 *usque* 174 e 184 *usque* 188), além de se autorizar o Ministério do Trabalho a dispor sobre instalações elétricas e movimentação, armazenagem e manuseio de materiais; **f)** ditam-se normais gerais sobre iluminação, conforto térmico

e prevenção da fadiga; **g**) impõe-se às empresas que mantêm atividade econômica sob condições perigosas ou insalubres o pagamento dos respectivos adicionais de remuneração (artigos 192 *usque* 195).

Há, no mais, farta regulamentação administrativa da matéria, dada pelas Portarias ns. 3.214/78, 3.393/87 e 3.067/88 do MTb.

A segunda trata, como já apontado, das atividades concernentes a radiações ionizantes ou substâncias radioativas: produção, utilização, processamento, transporte, estoque e manuseio de materiais radioativos; atividades de operação e manutenção de reatores nucleares e de aceleradores de partículas; atividades de operação com aparelhos de raios X, gama, beta ou radiação de nêutrons; atividades de medicina nuclear; descomissionamento de instalações, minas, moinhos e usinas nucleares e radioativas. Concede aos trabalhadores em tais atividades o adicional de periculosidade do artigo 193, § 1º, da CLT, com espeque no artigo 200, VI, do mesmo diploma.

Já a Portaria n. 3.214/78 introduz as Normas Regulamentadoras, que são ao todo vinte e nove, para o setor urbano. Segue a relação das normas e as matérias respectivamente reguladas, para que se apreenda o quão relegada esteve a disciplina do meio ambiente do trabalho à deliberação da autoridade administrativa:

1. NR-1 (Disposições Gerais);
2. NR-2 (Inspeção Prévia);
3. NR-3 (Embargo ou Interdição);
4. NR-4 (Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho — SESMT);
5. NR-5 (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes — CIPA);
6. NR-6 (Equipamento de Proteção Individual — EPI);
7. NR-7 (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional — PCMSO);
8. NR-8 (Edificações);
9. NR-9 (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais — PPRA);
10. NR-10 (Instalações e Serviços em Eletricidade);
11. NR-11 (Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais);
12. NR-12 (Máquinas e Equipamentos);

13. NR-13 (Caldeiras e Vasos de Pressão);
14. NR-14 (Fornos);
15. NR-15 (Atividades e Operações Insalubres);
16. NR-16 (Atividades e Operações Perigosas);
17. NR-17 (Ergonomia)⁽⁵⁸⁾;
18. NR-18 (Condições e Meio Ambiente do Trabalho na Indústria da Construção);
19. NR-19 (Explosivos);
20. NR-20 (Líquidos Combustíveis e Inflamáveis);
21. NR-21 (Trabalho a Céu Aberto);
22. NR-22 (Trabalhos Subterrâneos);
23. NR-23 (Proteção contra Incêndios);
24. NR-24 (Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho);
25. NR-25 (Resíduos Industriais);
26. NR-26 (Sinalização de Segurança);
27. NR-27 (Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho no Ministério do Trabalho e Previdência Social);
28. NR-28 (Fiscalização e Penalidades);
29. NR-29 (Segurança e Saúde no Trabalho Portuário).

Essa última subdivide-se em sete documentos autônomos, denominados Normas Regulamentadoras Portuárias (NRP's), cujo objetivo é *“regular a proteção obrigatória a ser aplicada nos portos e terminais privativos, visando prevenir acidentes e doenças profissionais, facilitar os primeiros socorros a acidentados e alcançar as melhores condições possíveis de saúde aos trabalhadores portuários com vínculo empregatício ou trabalhadores portuários avulsos, de acordo com a legislação vigente”* (item 1.1 da NRP-1). Nota-se ainda vez mais, pelo enunciado transcrito, que o problema do meio ambiente do trabalho não está adstrito ao trabalhador *subordinado*, uma vez que diz com a própria dignidade humana do trabalhador, seja ele empregado, eventual, avulso, autônomo ou cooperado. Eis o conteúdo das NRP's:

(58) Modificada pela Portaria n. 3.751/90.

1. NRP-1 (Disposições Gerais);
2. NRP-2 (Organização da Área de Segurança e Saúde do Trabalho Portuário⁽⁵⁹⁾);
3. NRP-3 (Equipamento de Prevenção Individual — EPI — e Coletiva — EPC);
4. NRP-4 (Segurança, Higiene e Saúde do Trabalho no Serviço Portuário);
5. NRP-5 (Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho);
6. NRP-6 (Programa de Controle Médico em Saúde Ocupacional nos Trabalhos Portuários);
7. NRP-7 (Cargas Perigosas no Serviço Portuário).

Daquele primeiro plexo, interessa destacar as Normas Regulamentadoras ns. 7 e 9, que tratam, respectivamente, do *Plano de Controle Médico de Saúde Ocupacional* (PCMSO) e do *Plano de Prevenção de Riscos Ambientais* (PPRA).

O **Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional** é de elaboração e implementação *obrigatória* por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores, tendo por objetivo a promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores (item 7.1.1 da NR-7), *i. e.*, garantir-lhes a *qualidade de vida*, na esteira do *caput* do artigo 225 da CRFB. A NR-7 estabelece as diretrizes gerais a serem observadas na execução de qualquer PCMSO, a saber; **a)** prevenir, rastrear e diagnosticar precocemente os agravos à saúde relacionados ao trabalho; **b)** privilegiar o instrumental clínico-epidemiológico na abordagem da relação entre a saúde e o trabalho; e **c)** garantir a correta informação dos riscos existentes e auxiliares (notadamente por parte da empresa contratante de mão-de-obra prestadora de serviços à empresa contratada, nos locais onde os serviços serão prestados).

A norma estabelece, ainda, ser responsabilidade do empregador, a uma, garantir a elaboração e efetiva implementação do PCMSO e zelar pela sua eficácia, sem qualquer ônus para os empregados; a duas, indicar, entre os médicos dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (*vide* NR-4), o *coordenador responsável* pela execução do PCMSO Se a empresa estiver desobrigada de manter médico do trabalho (*vide* Quadro II da NR-4), o empregador indicará, para a coordenação do PCMSO, médico do trabalho, empregado ou não da empresa, ou médico de outra especialidade, senão houver médico do trabalho na localidade.

(59) Dispõe, *e. g.*, sobre o SESSTP — Serviço Especializado em Segurança e Saúde do Trabalhador Portuário — e sobre a CPATP — Comissão de Prevenção de Acidentes nos Trabalhos Portuários, em paralelo às figuras correspondentes na NR-4 e NR-5.

O desenvolvimento do PCMSO deve incluir a realização obrigatória dos exames médicos descritos no item 7.4.1, a saber, o admissional, os periódicos (com a periodicidade do item 7.4.3.2 e, para os trabalhadores expostos a condições hiperbáricas, com a periodicidade especificada no Anexo 6 da NR-15), o de retorno ao trabalho, o de mudança de função e o demissional; cada exame compreenderá *avaliação clínica*, com anamnese ocupacional e *exames físico e mental*, além de *exames complementares* especificados na própria NR-7.

O Quadro I da NR-7 (“*Parâmetro para Controle Biológico da Exposição Ocupacional a Alguns Agentes Químicos*”) incorpora o IBMP (Índice Biológico Máximo Permitido), definido como “*o valor máximo do indicador biológico para o qual se supõe a maioria das pessoas ocupacionalmente expostas não corre risco de dano à saúde*”, de maneira que “*a ultrapassagem desse valor significa exposição excessiva*”. Em termos mais afinados com o Direito Ambiental, pode-se afirmar que indicadores biológicos locais *acima* do IBMP denunciam *poluição labor-ambiental*, na acepção já destrinchada, reclamando medidas imediatas de normalização.

A NR-9 regulamenta o PPRA — **Programa de Prevenção de Riscos Ambientais**. Esse programa visa à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, mediante antecipação, o reconhecimento, a avaliação e o controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, “*tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais*” (item 9.1.1). Está, portanto, igualmente afinada com a norma constitucional do artigo 225 da CRFB. É obrigatório como o PCMSO, mas à diferença dele prioriza as *soluções propriamente ambientais* (diagnose do espaço físico, dos riscos a ele inerentes e de sua inter-relação com o trabalhador), enquanto o PCMSO atém-se à *saúde ocupacional* dos trabalhadores, priorizando a anamnese do indivíduo.

As ações do PPRA devem ser desenvolvidas no âmbito de cada estabelecimento da empresa, sob a responsabilidade do empregador, com profundidade e abrangência dependentes das características dos riscos e das necessidades de controle desses estabelecimentos. Devem, outrossim, cooptar os trabalhadores (*princípio da participação*), consoante item 9.1.2 da NR-9. O item 9.1.5 define *riscos ambientais* como sendo “*os agentes físicos, químicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho que, em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador*”. Oportuno salientar, ainda uma vez, que a existência de riscos ambientais

inerentes ao local de trabalho não é o que determina a sua condição de ambiente poluído: a poluição labor-ambiental pressupõe certo grau de agressividade, dado justamente pela natureza, concentração, intensidade e/ou tempo de exposição ao agente nocivo. Daí por que uma doença ou acidente de trabalho, identificados como realização de um risco ambiental, não são *ab ovo* dano causado por poluição, no sentido do artigo 14, § 1º, da Lei n. 6.938/81; hão de sê-lo apenas se os agentes nocivos interagem com o conjunto dos trabalhadores em condições de sensível afetação deletéria (artigo 3º, III, da Lei n. 6.938/81). Há diversos indicadores técnicos para essa afetação sensível; a extrapolação dos limites de tolerância da NR-15 (ou, na falta desses, a extrapolação dos limites adotados pela ACGIH — item 9.3.5.1, *c*) e a superação local do IBMP (*supra*) são os melhores exemplos.

A estrutura do PPRA deve conter, no mínimo, o planejamento anual com estabelecimento de metas, prioridades e cronogramas, a estratégia e a metodologia das ações programadas, a forma de registro, manutenção e divulgação dos dados e a periodicidade e forma de avaliação do desenvolvimento do Programa. Tal avaliação far-se-á, ao menos, uma vez ao ano (item 9.2.1.1). O desenvolvimento do PPRA coaduna-se com a sua estrutura, incluindo, necessariamente, as etapas de antecipação e reconhecimento dos riscos, estabelecimento de prioridades e metas de avaliação e controle, avaliação dos riscos e da exposição dos trabalhadores, implantação de medidas de controle e avaliação de sua eficácia, monitoramento de exposição aos riscos e registro e divulgação dos dados. A primeira etapa materializa, no plano administrativo, o princípio geral da prevenção, de tal modo que a *identificação*, na fase de antecipação, do risco potencial à saúde, ou a *constatação*, na fase de reconhecimento, de risco evidente à saúde, é o quanto basta para que se adotem “*as medidas necessárias e suficientes para a eliminação, a minimização ou o controle dos riscos ambientais*” (item 9.3.5.1). Noutras palavras, a identificação precoce do risco potencial acima do “nível de ação” já pode desencadear, por si mesma, ações preventivas tendentes a impedir a poluição labor-ambiental (“*minimizar a probabilidade de que as exposições a agentes ambientais ultrapassem os limites de exposição*” — item 9.3.6.1), prevenindo o dano ambiental, consoante princípio 6 da Declaração de Estocolmo. Di-lo também *Sueli Padilha, in verbis*⁽⁶⁰⁾:

“O PPRA fala em política gerencial de avaliação e controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho. Possui

(60) *Op. cit.*, pág. 79.

*assim a característica da **prevenção**, e em apenas não sendo possível a eliminação é que se admite medidas para redução. Admite, ainda, a interrupção das atividades pelo empregado na ocorrência de riscos ambientais nos locais de trabalho que o coloquem em situação de perigo” (g. n.).*

A par da responsabilidade do empregador (estabelecimento, implementação e fiscalização de cumprimento do PPRA), a NR-9 estabelece ainda obrigações dos trabalhadores, eis que a responsabilidade pela defesa e preservação do meio ambiente ecologicamente equilibrado é da *coletividade* (artigo 225, *caput*, da CRFB). Assim, é dever dos trabalhadores colaborar e participar da implantação e execução do PPRA, seguir as orientações recebidas nos treinamentos oferecidos dentro do PPRA e informar ao superior hierárquico direto ocorrências que, a seu julgamento, possam implicar riscos à saúde dos trabalhadores (item 9.4.2).

Com relação aos *equipamentos de proteção individual* (EPI's — NR-6), definidos como “*todo dispositivo de uso individual, de fabricação nacional ou estrangeira, destinado a proteger a saúde e a integridade física do trabalhador*” (item 6.1), a norma impõe à empresa a obrigação de fornecer aos empregados, gratuitamente, EPIs adequados aos riscos e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de proteção coletiva forem tecnicamente inviáveis ou não oferecerem completa proteção contra os riscos de acidentes de trabalho e/ou de doenças profissionais e do trabalho, ou ainda enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas, ou, enfim, para atender a situações emergenciais. Priorizam-se, pois, as *medidas coletivas de proteção*, aptas a neutralizarem os riscos ambientais, por atenderem melhor à natureza metaindividual do direito a um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado. É da jurisprudência, porém, que “*o simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade, cabendo-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, dentre as quais as **relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado***” (Enunciado 289 do C. TST — g. n.), isto é, *as medidas de fiscalização*, mesmo porque é ato faltoso do empregado, apto a ensejar despedida com justa causa, a recusa injustificada ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos (artigo 158, parágrafo único, *b*, da CLT). Mesmo entendimento estende-se, com maior razão, ao adicional de periculosidade (a condição de periculosidade é inerente ao ambiente, “*pois o risco não é eliminado com o uso de EPI*”⁽⁶¹⁾) e alcançará, amanhã, o

(61) Tuffi Messias Saliba et al., *op. cit.*, pág. 151.

adicional de penosidade.

Há, enfim, a Portaria n. 3.067/88, baixada pelo Ministério do Trabalho com fundamento no artigo 13 da Lei n. 5.889/73 (Estatuto do Trabalhador Rural). Essa portaria aprovou as Normas Regulamentadoras Rurais (NRR's), que dispõem sobre a segurança e a higiene no meio ambiente de trabalho rural. Estabelecem, para o campo, normas similares àquelas ditadas para o meio urbano, guardando o devido paralelismo (à CIPA, *e. g.*, contrapõe-se a CIPATR; ao SESMT, opõe-se o SEPATR e assim por diante), sem prejuízo das peculiaridades do trabalho rural. São elas:

1. NRR-1 (Disposições Gerais);
2. NRR-2 (Serviços Especializados em Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural — SEPATR);
3. NRR-3 (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural — CIPATR);
4. NRR-4 (Equipamentos de Proteção Individual — EPI);
5. NRR-5 (Produtos Químicos).

Os Serviços Especializados em Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural são obrigatórios nas propriedades rurais com 100 (cem) ou mais trabalhadores, constituindo-se às exclusivas expensas do empregador, com um quadro composto por engenheiros de segurança do trabalho, médicos do trabalho, técnicos de segurança do trabalho, enfermeiros do trabalho e auxiliares de enfermagem do trabalho, nas proporções do item 2.4.1. Nos estabelecimentos rurais que operem em regime sazonal, o SEPATR será dimensionado pelo órgão regional do Ministério do Trabalho, com a colaboração das entidades de classe, tomando-se por base a média aritmética do número de trabalhadores do ano civil anterior.

Observe-se, alfim, que os ditames das Normas Regulamentadoras do meio urbano (NR's) podem aplicar-se *subsidiariamente* ao trabalho rural e portuário, qual *norma geral*, na omissão das NRR's (item 1.12 da NRR-1, referindo a NR-7, a NR-15 e a NR-16) e das NRP's (item 1.2 da NRP-1).

VIII. ACESSO AO PODER JUDICIÁRIO: COMPETÊNCIAS

Intensa celeuma grassa nas instâncias judiciárias nacionais a propósito da competência material para conhecer das ações civis públicas de prevenção, reparação e repressão de

danos ao meio ambiente do trabalho. Argumenta-se, contra a competência da Justiça do Trabalho, que o artigo 109 da Constituição Federal exclui a matéria referente a acidentes do trabalho da competência dos juízes federais; além disso, a matéria não integraria o rol de competências da Justiça do Trabalho, nos lindes do artigo 114, *caput*, da Constituição⁽⁶²⁾. Há aresto do Superior Tribunal de Justiça acatando essa tese para reconhecer a competência das Justiças Estaduais (Conflito de Competência n. 16.243/SP, rel. Min. Ari Pargendler, j. 22.5.96, *in* DOU 17.6.96⁽⁶³⁾). Conseqüentemente, caberia ao Ministério Público Estadual, e não ao Ministério Público do Trabalho, a legitimidade ativa *ad causam* para a ação civil pública pertinente (Súmula 15 do Conselho Superior do Ministério Público de São Paulo).

Os opositores dessa tese, por seu turno, argumentam que a competência das Justiças Estaduais resume-se às ações acidentárias que tenham como objeto pretensões dirigidas ao órgão previdenciário (INSS), consoante artigos 109, I e § 3º, e 201, I, da CRFB, além das ações criminais de mesma origem. Já para as ações tipicamente trabalhistas (baseadas em litígio atual ou potencial entre empregados e empregadores), ainda quando de natureza coletiva, a competência está afeta à Justiça do Trabalho, *ut* artigo 114, *caput*, da CRFB. Assim há de ser, mesmo quando a causa de pedir remota for o acidente de trabalho ou a doença profissional ou do trabalho (porque, aqui ou lá, se trata de *relação de trabalho*), ou ainda quando a causa de pedir próxima for preceito de lei previdenciária (*e. g.*, artigo 118 da Lei n. 8.213/91) ou de lei civil (*e. g.*, artigo 159 do Código Civil de 1916). Aliás, a competência da Justiça do Trabalho firma-se exatamente pela ***causa de pedir remota***, eis que “*à determinação da competência da Justiça do Trabalho não importa que dependa a solução da lide de questões de direito civil, mas sim, no caso, que a promessa de contratar [ou, genericamente, o fato], cujo alegado conteúdo é o fundamento do pedido, tenha sido feita em razão da relação de emprego, inserindo-se no contrato de trabalho*” (Supremo Tribunal Federal, Conflito de Competência n. 6.959-6/DF, rel. Min. Sepúlveda Pertence, TP, j. 23.5.1990, *in* DJ 22.2.1991⁽⁶⁴⁾). Nesse sentido, pontificando que à Justiça do Trabalho compete processar e julgar as ações tipicamente trabalhistas, de qualquer natureza, e declarando competente a 13ª Junta de Conciliação e Julgamento de Porto Alegre, acórdão do próprio Superior Tribunal de Justiça no Conflito de Competência n. 3.639-I/RS, *in* DOU 23.3.93). Mais explicitamente, a seguinte ementa do Tribunal Regional do Trabalho da

(62) Antônio Silveira R. dos Santos, *loc. cit.*

(63) *Idem, ibidem.*

(64) RTJ 134/96.

15ª Região, *in verbis* ⁽⁶⁵⁾:

“AÇÃO CIVIL PÚBLICA — NORMAS DE HIGIENE E SEGURANÇA — COMPETÊNCIA. A Justiça do Trabalho é competente para conhecer e julgar ação civil pública, proposta pelo Ministério Público do Trabalho, quando o objeto da ação for norma de higiene e segurança não observada pela empresa. Tais normas advêm do contrato de trabalho. Seu não cumprimento fere o caráter sinalagmático da relação contratual” (Ac. n. 16.814/93, rel. Eliana Felipe Toledo, v. u., in DOESP 30.11.96).

No mesmo sentido⁽⁶⁶⁾:

“Legitimidade ad causam. A ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho na defesa das normas de ordem pública que buscam preservar a saúde dos trabalhadores e dos interesses da coletividade dos empregados do réu. Legitimação prevista na Lei Complementar n. 75/93, onde definida sua atuação na defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionais garantidos (art. 83, III) ou interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos (art. 60, VII), na esteira do já estatuído na Carta Política, em seu art. 129, inciso III. Sentença que extinguiu o processo sem julgamento de mérito, por ilegitimidade passiva do Autor. Recurso provido. Retorno dos autos à MM. J CJ de origem para que julgue o mérito da demanda” (TRT, 4ª Região, RO n. 95.016320-1, j. 6.8.96).

Creemos seja esse o equacionamento mais adequado, tanto para as normas de higiene e segurança do trabalho *stricto sensu* quanto para todos os demais aspectos relacionados ao meio ambiente de trabalho, como ergonomia e higidez mental. Numa concepção moderna de Estado Democrático de Direito, em que as competências distribuem-se *a parte objecti* e não *ex ratione personae*, é adequado que toda a matéria relativa ao *trabalho subordinado* concentre-se na Justiça do Trabalho, pelo seu *objeto* (o *trabalho*) e não pelo seu titular (o empregado como indivíduo hipossuficiente) — desde que, obviamente, não haja exclusão expressa, como é o caso da matéria criminal. Vão nesse sentido, aliás, as gestões de classe para que a Reforma do Poder Judiciário carree à Justiça do Trabalho competência material para julgar dissídios afetos ao trabalho *não-subordinado* e até mesmo à matéria

(65) *Apud Raimundo Simão de Melo*, “Ação civil pública para defesa do meio ambiente do trabalho: juízo competente”, in “Jornal do 9º Congresso Brasileiro de Direito Processual do Trabalho”, São Paulo, LTr, 29 e 30.7.97, págs. 54-55.

(66) *Apud* “Apontamentos sobre Meio Ambiente do Trabalho”, in <http://www.prt21.gov.br/dout01.htm> (27.9.2002).

criminal (crimes contra a organização do trabalho e contra a administração da Justiça do Trabalho)⁽⁶⁷⁾.

Nessa linha, acompanhando *Raimundo Simão de Melo*, pensamos que “*ante a inobservância das normas alusivas ao meio ambiente do trabalho, o Ministério Público do Trabalho é competente para promover a responsabilização do empregador na Justiça Obreira, objetivando, através de ação civil pública, compeli-lo a se ajustar aos regramentos legais, sob cominação de multa diária reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT, e sem prejuízo das sanções penais na esfera da Justiça Comum*”⁽⁶⁸⁾.

IX. DIREITO INTERNACIONAL PÚBLICO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

As questões de saúde e segurança do trabalho ocuparam espaço cativo no Direito Internacional Público desde a instituição da Organização Internacional do Trabalho, na primeira metade do século XX. Somam-se às dezenas, hoje, as convenções e recomendações da OIT sobre essa matéria que, mais recentemente, passa a merecer tutela no devido contexto científico — o *meio ambiente do trabalho*. Nem todas essas convenções foram ratificadas pelo Brasil; segue, adiante, relação daquelas que o foram. Releva observar, entretanto, que as normas internacionais constantes de tratados e convenções apenas adquirem *status* de norma cogente no ordenamento brasileiro após sua celebração no plano internacional (artigo 84, VIII, da CRFB), sua aprovação definitiva no plano interno (decreto legislativo — artigo 49, I) e, finalmente, sua promulgação administrativa e conseqüente ordem de execução (decreto presidencial), para assim adquirir executoriedade interna⁽⁶⁹⁾. A esse entendimento, que aparta o compromisso internacional da obrigatoriedade interna da norma internacional pública, tem-se denominado *teoria dualista*.

O Brasil já ratificou diversas convenções da OIT sobre saúde, segurança e higiene do trabalho. Seguem as mais relevantes:

1. Convenção n. 12 (Indenização por acidentes do trabalho na agricultura), celebrada

(67) Nesse sentido, recentemente: “*O presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ministro Francisco Fausto, defende que o juiz do Trabalho é o único capaz de avaliar se as condições de trabalho impõem ao trabalhador situação análoga à de escravo. Assim, a competência para julgamento dessas ações deveria ser transferida para a Justiça do Trabalho. A afirmação foi dada em resposta à declaração à imprensa do secretário de Direitos Humanos, Paulo Sérgio Pinheiro, de que o julgamento do trabalho escravo deve ficar a cargo da Justiça Federal. (...) Francisco Fausto ressaltou, ainda, que as ações de dano moral por força de trabalho forçado são necessariamente ajuizadas na Justiça do Trabalho, que é competente para decidir sobre o tema. ‘Não faz sentido que apenas a matéria penal fique com o juiz federal. Se analisarmos a questão pelo quesito agilidade, o trabalhador prejudicado teria que acompanhar um e não dois processos diferentes’, disse o presidente do TST*” (“Nacional de Direito On Line”, Boletim Informativo n. 63, Ribeirão Preto, Nacional de Direito, 26.9.2002).

(68) *Idem, ibidem*.

(69) Cf. *Gilmar Ferreira Mendes*, “Jurisdição Constitucional”, São Paulo, Saraiva, 1996, pág. 168.

em 1921 e promulgada no país em 1957 (Decreto n. 41.721/57);

2. Convenção n. 16 (Exame médico obrigatório para menores a bordo), 1921, 1937;

3. Convenção n. 29 (Trabalho forçado ou obrigatório). 1930, 1957;

4. Convenção n. 42 (Indenização por doenças profissionais), 1934, 1937;

5. Convenção n. 45 (Trabalho subterrâneo das mulheres), 1935, 1938;

6. Convenção n. 81 (Fiscalização do trabalho), 1947, 1957;

7. Convenção n. 92 (Alojamento da tripulação a bordo), 1949, 1954;

8. Convenção n. 103 (Amparo à maternidade), 1952, 1966;

9. Convenção n. 105 (Abolição do trabalho forçado), 1957, 1966;

10. Convenção n. 113 (Exame médico dos pescadores), 1959, 1966;

11. Convenção n. 115 (Proteção contra as radiações ionizantes), 1960, 1968;

12. Convenção n. 120 (Higiene em comércio e escritórios), 1964, 1970;

13. Convenção n. 124 (Exame médico de adolescentes em trabalhos subterrâneos), 1965, 1970;

14. Convenção n. 126 (Alojamento a bordo de navios de pesca), 1966, 1997;

15. Convenção n. 127 (Peso máximo), 1967, 1970;

16. Convenção n. 134 (Prevenção de acidentes do trabalho dos marítimos), 1970, 1999;

17. Convenção n. 136 (Benzeno), 1971, 1994;

18. Convenção n. 139 (Câncer Profissional), 1974, 1991;

19. Convenção n. 148 (Meio ambiente do trabalho — contaminação do ar, ruído e vibrações), 1977, 1986;

20. Convenção n. 152 (Segurança e higiene nos trabalhos portuários), 1979, 1990;

21. Convenção n. 155 (Segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente do trabalho), 1981, 1994;

22. Convenção n. 159 (Reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes), 1983, 1991;

23. Convenção n. 161 (Serviços de saúde no trabalho), 1985, 1991;

24. Convenção n. 162 (Asbesto/Amianto), 1986, 1991;

25. Convenção n. 163 (Bem-estar dos trabalhadores marítimos no mar e no porto), 1987, 1998;

26. Convenção n. 170 (Utilização de produtos químicos), 1990, 1998;

27. Convenção n. 182 (Piores formas de trabalho infantil), 1999, 2000.

Dentre as não-ratificadas pelo país, destacam-se as seguintes, pela importância:

1. Convenção n. 167 (Segurança e saúde na construção);

2. Convenção n. 171 (Trabalho noturno);

3. Convenção n. 174 (Prevenção de grandes acidentes industriais);

4. Convenção n. 176 (Segurança e saúde nas minas).

Também o MERCOSUL preocupou-se com a questão do meio ambiente do trabalho em sua *Declaração Sóciolaboral*, notadamente nos artigos 17 a 19. A *Declaração*, adotada com base no Tratado de Assunção de 1991, tem sua implementação a cargo da Comissão Sóciolaboral do MERCOSUL, que se reúne periodicamente; baseia-se em que “*a integração regional não pode confinar-se à esfera comercial e econômica, mas deve abranger a temática social, tanto no que diz respeito à adequação dos marcos regulatórios trabalhistas às novas realidades configuradas por essa mesma integração e pelo processo de globalização da economia, quanto ao reconhecimento de um patamar mínimo de direitos dos trabalhadores no âmbito do MERCOSUL, correspondente às convenções fundamentais da OIT*”.

Nesse diapasão, e com vistas ao primado da dignidade humana (expressamente declarado, nos considerandos, com “base irrenunciável” do projeto de integração), o artigo 17 de Declaração dispõe que todo trabalhador tem o direito de exercer suas atividades em um *ambiente de trabalho sadio e seguro*, que preserve sua saúde física e mental e estimule seu desenvolvimento e desempenho profissional. Os Estados-Partes firmam compromisso para formular, aplicar e atualizar, de forma permanente e em cooperação com as organizações de empregadores e de trabalhadores, políticas e programas em matéria de saúde e segurança dos trabalhadores e do meio ambiente de trabalho, com o escopo de prevenir os acidentes de trabalho e as enfermidades profissionais, promovendo condições ambientais propícias para o desenvolvimento das atividades dos trabalhadores.

O artigo 18 estatui que todo trabalhador tem direito a uma *proteção adequada* no que

se refere às condições e ao ambiente de trabalho, comprometendo-se os Estados-Partes a instituir e manter serviços de inspeção do trabalho, com o propósito de controlar em todo o seu território o cumprimento das disposições normativas que dizem respeito à proteção dos trabalhadores e às condições de segurança e saúde no trabalho.

Finalmente, o artigo 19 estabelece que os trabalhadores do MERCOSUL têm direito à *seguridade social*, nos níveis e condições previstos nas respectivas legislações nacionais, comprometendo-se os Estados-Partes a garantir uma rede mínima de amparo social que proteja seus habitantes frente à contingência de riscos sociais, enfermidades, velhice, invalidez e morte. Busca-se ainda a coordenação das políticas na área social, de modo a suprimir eventuais discriminações derivadas da origem nacional dos beneficiários.

X. DIREITO DOS TRABALHADORES AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO: DESDOBRAMENTOS E CONCREÇÕES

Dito que o direito ao meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado é um *direito difuso*, de *terceira geração* (mas idôneo à tutela de direitos de *primeira geração*), essencial à sadia qualidade de vida e impositivo ao Poder Público e à coletividade (artigo 225, *caput*, da CRFB), resta discriminar as suas principais *concreções*, no dia-a-dia das empresas urbanas e rurais, como direitos líquidos e exequíveis dos trabalhadores. Passamos a fazê-lo, por amostragem, partindo dos direitos mais pungentes àqueles que lhes acedem como acessórios.

O *direito à vida e à integridade psicossomática*, como emanção imediata da própria dignidade humana, assiste a toda e qualquer pessoa, consoante artigo 5º, *caput*, *in fine*, da CRFB/88. Interessa, porém, referi-lo com alguma especialidade em tema de meio ambiente de trabalho, em função das responsabilidades carreadas *ao empregador* nestes casos. O empregador, com efeito, é o responsável pela organização dos meios de produção, formatando a equação econômica que arregimenta *trabalho e bens de produção* para uma atividade profissional que visa ao *lucro*⁽⁷⁰⁾. O trabalhador insere-se nesse contexto como parte de uma organização pré-concebida, sem poder ou autoridade para remodelá-la ou adequá-la às suas necessidades; a *subordinação*, por conseguinte, torna o trabalhador *mais vulnerável* aos malefícios que a organização perversa, negligente ou viciada dos fatores

(70) *Rubens Requião*, “Curso de Direito Comercial”, 1º vol., 20ª ed., São Paulo, Saraiva, 1991, pág. 52 (citando *Giuseppe Valeri*).

de trabalho podem lhe causar. Daí a maior responsabilidade do empregador, que engendra o risco e a ele submete trabalhadores ora impassíveis, ora alienados. Assim, quando essa organização causa ofensa ou violação aos direitos de outrem (os trabalhadores), os seus bens ficam sujeitos à reparação do dano causado (artigo 1.518, *caput*, do Código Civil de 1916), sem prejuízo das responsabilidades criminais e administrativas. Se o dano deriva de dolo, imprudência ou negligência episódica, essa responsabilidade é *subjetiva*, cabendo ao prejudicado fazer a sua prova em juízo (artigo 7º, XVIII, *in fine*, da CRFB, e Súmula 229 do C. STF); se, porém, o dano deriva de *desequilíbrio ambiental endêmico*, que compromete potencialmente toda a coletividade de trabalhadores (atuais e futuros), aquela responsabilidade é *objetiva*, por se tratar, tipicamente, de obrigação do *poluidor* (artigo 14, § 1º, da Lei n. 6.938/81). Conclui-se, pois, ser *obrigação fundamental do trabalhador* — com prelação sobre as próprias *obrigações pecuniárias*, como o pagamento de adicionais de remuneração ou o recolhimento de FGTS — resguardar, de toda forma possível (inclusive com a *absorção de tecnologia* referida no artigo 9º, V, da Lei n. 6.938/81), a vida e a integridade psicossomática dos trabalhadores ativados sob sua égide, *subordinados ou não*. Nessa medida, convirá antes *eliminar* a insalubridade ou a periculosidade que pagar o adicional correspondente; *eliminar* as horas extras e noturnas que as pagá-las com os seus acréscimos legais e convencionais; *abolir* os turnos ininterruptos que remunerá-los à base de 180 horas/mês. *Si et quando* a atividade econômica não puder prescindir do trabalho perverso ou intensamente desgastante (caldeirarias, postos de combustíveis, distribuidoras de energia elétrica, hospitais, modos de produção ininterruptos etc.), caberá *compensar* o trabalhador, nos limites do razoável, com os consectários legais.

Reconhecida essa obrigação fundamental, desdobram-se diversas *obrigações derivadas*, que foram fecundamente identificadas pela Lei Argentina n. 19.587/72 (artigos 8º e 9º), cuja menção se justifica pelo valor doutrinário. Se é obrigação do empregador adotar e executar as medidas adequadas de higiene e segurança para proteger a vida e a integridade dos trabalhadores⁽⁷¹⁾, obriga-se, precisamente, a: **1)** construir, adaptar, instalar e equipar os edifícios e locais de trabalho com condições ambientais e sanitárias adequadas; **2)** instalar, na exata medida da necessidade labor-ambiental, os equipamentos de proteção coletiva, atendendo à melhor técnica; **3)** disponibilizar, na exata medida da necessidade labor-ambiental, os equipamentos de proteção individual, atendendo à melhor técnica; **4)** monitorar as operações e processos de trabalho, prevenindo contextos de inadequação ergonômica

(71) Cf. *Gulherme José Purvin de Figueiredo*, “Direito Ambiental e a saúde dos trabalhadores”, São Paulo, LTr, 2000, pág. 189.

e/ou fadiga mental (valendo-se, para tanto, do PCMSO e do PPRA); **5)** oferecer gratuitamente os exames médicos (admissional, periódicos, demissional e os demais previstos no PCMSO); **6)** manter em bom estado de conservação, utilização e funcionamento as máquinas, instalações e ferramentas de trabalho, as instalações elétricas, sanitárias e os serviços de água potável; **7)** instalar dispositivos necessários para o combate a incêndio ou outros sinistros (a depender do tipo de atividade) e para a renovação do ar e a eliminação de gases, vapores e demais impurezas produzidas pela atividade laboral (janelas, exaustores, clarabóias etc.); **8)** zelar para que não se acumulem dejetos e resíduos que constituam risco para a saúde, realizando limpeza e desinfecções periódicos; **9)** eliminar, isolar ou reduzir os ruídos e/ou vibrações prejudiciais à saúde do trabalhador; **10)** depositar e armazenar as substâncias perigosas com o cuidado necessário e em condições de segurança; **11)** dispor de meios adequados para a imediata prestação de socorros (para o que lhe valerá, igualmente, o PPRA); **12)** providenciar e manter em locais visíveis os avisos que indiquem medidas de higiene ou segurança ou advertam sobre a periculosidade de máquinas e instalações; **13)** promover a capacitação de pessoal em matéria de higiene e segurança do trabalho, particularmente quanto à prevenção dos riscos específicos de cada atividade; **14)** comunicar acidentes e enfermidades do trabalho. Esse rol condensa as principais obrigações do empregador em face de suas responsabilidades ambientais e se ajusta perfeitamente à legislação brasileira, de modo que a inobservância de quaisquer dessas obrigações, derivadas do dever fundamental de garantir a higidez psicossomática do trabalhador, pode ensejar reprimenda administrativa e medidas judiciais.

Também é direito do trabalhador, no ambiente de trabalho, ***promover a correção dos riscos ambientais***⁽⁷²⁾, podendo exercê-lo de inúmeras formas. Usualmente, fazem-no mediante denúncia de situações de risco diretamente ao empregador, participação ativa na elaboração e execução do PCMSO e do PPRA ou, ainda, atuação na CIPA como membro ou colaborador. A todo direito corresponde um *dever*: não pode o empregador descartar a denúncia formalizada pelo empregado, sem antes apurá-la ou ao menos pautá-la. A própria *fidúcia* do contrato de trabalho deve garantir às denúncias do empregado, em matéria de segurança e higiene, certa fidedignidade. Se o empregador despreza a denúncia sem mais, danos ulteriores causados pela disfunção denunciada ser-lhe-ão imputados, a título subjetivo, por *culpa in omittendo*, a par das responsabilidades administrativa e penal (artigos 121, § 3º — homicídio culposo; 129, § 6º — lesões corporais culposas; artigo 132 — perigo

(72) Cf., para o meio rural, item 1.10 da NRR-1.

para a vida ou saúde de outrem etc.). Esse direito de apuração é exercido, ainda, pelas entidades sindicais, cuja cooperação nas ações de vigilância sanitária desenvolvidas no local de trabalho é **assegurada** pelo artigo 229, § 4º, da Constituição do Estado de São Paulo. Note-se que o direito de promover a correção dos riscos dimana do próprio *princípio da participação*, já referido alhures, que informa todo o Direito Ambiental e “*assegura aos cidadãos o pleno direito de participar na elaboração das políticas públicas ambientais*”⁽⁷³⁾; se assim é no plano macrossocial, há de ser também em nível microsocial: *assegura-se, a todo trabalhador, o pleno direito de participar da elaboração e execução das políticas de saúde, higiene e segurança no trabalho promovidas pela empresa.*

Têm ainda os trabalhadores o ***direito de denunciar à autoridade competente o trabalho em condições de riscos graves e iminentes***⁽⁷⁴⁾, como também, e conseqüentemente, o ***direito à eliminação ou controle dos riscos dessa ordem***, com vistas ao próprio *princípio da precaução*.

Supõe-se (mas não se o exige), para o exercício do primeiro direito (denúncia à autoridade), que o trabalhador já tenha buscado promover a correção dos riscos mediante denúncia direta ao empregador. Silente ou refratária a empresa, resta ao trabalhador o direito de formalizar a denúncia da poluição labor-ambiental às autoridades públicas competentes — em geral, auditores fiscais do trabalho, promotores públicos ou procuradores do trabalho. Formalizada perante o Juiz do Trabalho, essa denúncia não terá efeito imediato, diante do princípio da inércia da jurisdição (*ne procedat iudex ex officio*) e da ilegitimidade ativa de um trabalhador ou grupo de trabalhadores para propor ação coletiva de restauração da higidez labor-ambiental; nesse caso, cumprirá à autoridade judiciária encaminhar a denúncia à autoridade administrativa. Se, porém, o trabalhador postular direito próprio com os elementos do artigo 840, § 1º, da CLT, com *pedido certo*, poderá o juiz receber a denúncia como *dissídio individual*, em vista do que dispõe o artigo 791, *caput*, da CLT (*jus postulandi* das partes). Feita a denúncia, poderá ter ensejo, a teor do artigo 161 da CLT, o *embargo de obra* ou *interdição de estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento*, como resposta institucional ao direito de denúncia exercido. É o que estatui, ainda, o *caput* do artigo 229 da Constituição Estadual, consubstanciando esse mesmo direito de denúncia:

(73) Paulo de Bessa Antunes, “Direito Ambiental”, Rio de Janeiro, Lumen Juris, 1996, pág. 23. O autor, porém, prefere a expressão “*princípio democrático*” para designar o princípio da participação.

(74) Cf., para o meio rural, item 1.10 da NRR-1.

“*Compete à autoridade estadual, de ofício ou mediante denúncia de risco à saúde, proceder à avaliação das fontes de risco no ambiente do trabalho e determinar a adoção das devidas providências para que cessem os motivos que lhe deram causa.*” (g. n.)

Também aqui, a apuração da autoridade é um *dever* contraposto ao direito de denúncia, podendo haver responsabilidades, na omissão, em órbita civil (artigo 37, § 6º, da CRFB) e penal (artigo 319 do Código Penal).

Mas essas medidas também podem ser tomadas *ex officio*, ante o atributo da auto-executoriedade dos atos administrativos⁽⁷⁵⁾. Garantir-se-á, então, o segundo direito *supra*, independentemente do exercício do primeiro. Ainda para a garantia do direito à eliminação ou controle de riscos graves e iminentes, a autoridade conta com os seguintes níveis de tutela: **1) tutela proibitiva**, pela qual a autoridade *proíbe* terminantemente o trabalho sob dadas circunstâncias ou em contato com determinados elementos de nocividade comprovada ou indiciária⁽⁷⁶⁾ (*princípio da precaução*); **2) tutela redutiva de riscos** (artigo 7º, XXII, da CRFB), pela qual a autoridade compele o empregador a implementar dispositivos de segurança individual e coletiva, incorporação de novas tecnologias e melhorias em geral no local de trabalho (os *termos de compromisso e ajustamento* do Ministério Público do Trabalho são excelente exemplo dessa forma de tutela, mesmo porque dotados de executividade — artigo 876, *caput*, da CLT, na redação da Lei n. 9.958/2000); **3) tutela onerativa** (artigo 7º, XXIII, da CRFB), pela qual se impõe ao empregador um ônus financeiro pela manutenção de trabalho em condições adversas ou agressivas⁽⁷⁷⁾. A tutela onerativa deve caber apenas quando a atividade econômica *não puder prescindir* do trabalho adverso, na esteira do que antes foi esclarecido a propósito do conflito de princípios.

É também patrimônio inalienável dos trabalhadores, no meio ambiente de trabalho, o **direito à informação**. Ao trabalhador não se pode negar o direito de *conhecer os riscos de sua atividade*⁽⁷⁸⁾, sob pena de aliená-lo e privá-lo de qualquer possibilidade de participação, com ofensa ao princípio democrático. Daí por que *Bessa Antunes* vê o direito à informação como um consectário do princípio da participação: “*o Princípio Democrático significa o direito que os cidadãos têm de receber informações sobre as diversas intervenções que*

(75) *Maria Sylvia Zanella Di Pietro*, “Direito Administrativo”, 12ª ed., São Paulo, Atlas, 2000, pág. 185.

(76) É o caso do amianto (asbesto), defeso nas atividades produtivas da França e abolido, no Estado de São Paulo, a partir de 2005 (Lei Estadual n. 10.813, de 24 de maio de 2001).

(77) Cf. *Firmino Alves Lima*, cit.

(78) Para o meio rural, *vide*, ainda uma vez, o item 1.10 da NRR-1.

atingam o meio ambiente”⁽⁷⁹⁾. Por esse direito, o trabalhador deve ter acesso, em o desejando, aos índices biológicos e às estatísticas de infortúnios da fábrica; deve ter ciência dos programas e medidas que a empresa implementa ou planeja implementar; deve conhecer os níveis de concentração dos agentes agressivos presentes em cada uma das dependências do estabelecimento; deve ter acesso ao resultado das auditorias ambientais realizadas na empresa; e assim por diante. Esse direito é, também, um desdobramento do primado de responsabilidade social inserto no artigo 225, *caput*, da CRFB: “*a proteção do meio ambiente, se se tornou uma obrigação do Estado, é antes de tudo um dever dos cidadãos*” e, “*para que esse dever se exerça na prática, os cidadãos devem, diretamente ou por seus agrupamentos, ter condições de se informarem e de participarem das decisões, podendo exercer uma influência sobre o seu meio ambiente*”⁽⁸⁰⁾. Prieur chega a reconhecer um princípio geral de informação, observando, para o caso francês, que “*o Direito do Meio Ambiente contribuiu consideravelmente para reforçar e promover o direito à informação. Numa perspectiva democrática, o Direito do Meio Ambiente implica a participação de todos os interessados, com informação prévia. Também os poderes públicos, desde 1976, favoreceram especialmente as associações de defesa do meio ambiente ao tratar de lhes fornecer informação sobre os grandes problemas do meio ambiente*”⁽⁸¹⁾.

Em sede internacional, o direito à informação está cristalizado na Convenção 161 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1990 e promulgada no plano interno pelo Decreto n. 127 de 22. 5.1991 (*supra*), cujo artigo 13 determina que “*todos os trabalhadores devem ser informados dos riscos para a saúde inerentes a seu trabalho*”. Atente-se a que essa norma é *cogente* no plano interno, ante a observância dos procedimentos públicos de positivação da norma internacional (ratificação, aprovação, promulgação). Cite-se também a Lei n. 8.213/91, cujo artigo 19, § 3º, estatui que “*é dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular*”. Por último, já na esfera administrativa, a NR-9, em seu subitem 9.5.2, garante que “*os empregadores deverão informar os trabalhadores de maneira apropriada e suficiente sobre os riscos ambientais que possam originar-se nos locais de trabalho e sobre os meios disponíveis para prevenir ou limitar tais riscos e para proteger-se dos mesmos*”.

O direito de informação decorre, ainda, do *princípio bioético da autonomia*, pelo qual toda pessoa tem a faculdade de governar-se a si mesma, escolhendo, decidindo e avaliando

(79) *Op. cit.*, pág. 24.

(80) *Michel Prieur, op. cit.*, pág. 101.

(81) *Idem*, pág. 103.

sem restrições internas e externas⁽⁸²⁾. A esse respeito, tivemos ocasião de julgar ação civil pública (apresentada como ação de cumprimento, mas convolada para a devida forma ante a doutrina da substanciação processual e o princípio da instrumentalidade das formas) em que o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Destilação e Refinação de Petróleo de São José dos Campos pedia a condenação da unidade local de refinaria de PETROBRAS à exibição, nos autos, dos resultados das medições de benzeno dos últimos cinco anos, que estariam sido ocultados. A ação foi julgada *procedente*, com espeque em razões de direito e de bioética: reconhecíamos, então, que “*estando a matéria afeita à segurança biológica dos trabalhadores, põe-se em relevo, além do aspecto jurídico [artigo 2º, X, da Lei n. 6.938/81, e cláusula 78ª, § 2º, do acordo coletivo de trabalho vigente à época e local], o próprio valor bioético na constelação axiológica sob cujos auspícios atua o magistrado, impondo-se-lhe, como princípio regente a informar sua decisão, o princípio da autonomia (...)*”, concluindo que “*sem o pleno conhecimento das medições e dos demais dados coletados e avaliados, a classe profissional não se faz governar com plena autonomia, atendo-se às conclusões de terceiro interessado (...) em inaceitável restrição à autonomia coletiva e malferimento do mais elementar senso bioético, cuja substância define-se pela trindade beneficência (qualidade ambiental e qualidade de vida), autonomia (autogoverno) e justiça (defesa da vida física, comprometimento com o bem-estar do semelhante)*”⁽⁸³⁾.

Impõe referir, por fim, o **direito de resistência**, sufragado pelo artigo 229, § 2º, da Constituição do Estado de São Paulo. Lê-se, no preceito, que “*em condições de risco grave ou iminente no local de trabalho, será lícito ao empregado interromper suas atividades, sem prejuízo de quaisquer direitos, até a eliminação do risco*” (g. n.). Percebe-se, outra vez, a *primazia da dignidade humana* em contextos de colisão de princípios jurídicos, quando há risco de malferimento grave e iminente à vida e à integridade dos trabalhadores: é legítima, nesses casos, o exercício da **autotutela**, com *recusa de trabalho* sem prejuízo de quaisquer direitos trabalhistas (salários, férias, DSR’s, FGTS etc.), até que o risco imediato seja eliminado ou contornado. Preterem-se, episodicamente, os princípios econômicos da livre iniciativa e da propriedade privada, assim como o próprio poder hierárquico do empregador, para assegurar a dignidade e a integridade humana, mantendo-se, todavia, a contraprestação contratual do empregador, às suas inteiras expensas, *ex vi legis*. Esse direito pode ser exercido individualmente ou coletivamente; nessa última hipótese, dar-se-á

(82) Cf. Léo Pessini, *Christian de Paul de Barchifontaine*, “Fundamentos da Bioética”, São Paulo, Paulus, 1996, pág. 40.

(83) Proc. n. 845/2000, 2ª Vara do Trabalho de São José dos Campos.

a *greve* como *instrumento preventivo* nas relações labor-ambientais⁽⁸⁴⁾, em circunstância não contemplada expressamente pela Lei n. 7.783/89, mas de inteira justiça, com amparo na Constituição Estadual e até mesmo no direito natural (*direito à autopreservação*). Não se a dirá, ademais, *ilegal* à vista da Lei de Greve, eis que o artigo 1º, *caput*, garante aos trabalhadores “*decidir sobre a oportunidade de exercê-lo [o direito de greve] e sobre os interesses que devam por ele defender*” (g. n.) — como, aqui, o interesse por um meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado.

XI. CONCLUSÕES

À vista de todo o exposto, e à guisa de conclusão, compilam-se as seguintes assertivas:

i) É dado comum aos textos internacionais recentes, jurídicos (Agenda 21) e sociais (Encíclica “*Centesimus Annus*”, atualizando as exortações da “*Rerum Novarum*”), a preocupação com o meio ambiente do trabalho.

ii) Há uma *indissociabilidade ontológica* entre o meio ambiente natural e o meio ambiente humano, *i. e.*, entre *o trabalho* e *a terra*: o trabalho humano revelou-se outrora como “*espécie de ajuda e apoio*” à fecundidade da terra e, hoje, revela-se como “*fator produtivo das riquezas espirituais e materiais*”, cruzando-se necessariamente com o trabalho de outros homens (donde o seu matiz *social* e *coletivo*): *trabalhar* é um *trabalhar com os outros* e um *trabalhar para os outros*.

iii) Mais grave que a destruição irracional do ambiente natural é a do *ambiente humano*, assim entendido o ambiente urbano e o ambiente do trabalho. Reconhece-se, nesse passo, que *algo que é devido ao homem porque é homem*, não porque é trabalhador ou empregado.

iv) *Meio ambiente do trabalho* é o local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida depende de um conjunto de fatores físicos, químicos, biológicos, climáticos e comportamentais que interagem entre si e com o trabalhador.

v) O meio ambiente do trabalho aparece, portanto, ao lado do *meio ambiente natural* (solo, água, ar atmosférico, flora, fauna e suas interações entre si e com o meio), do *meio ambiente artificial* (*urbano* — espaço urbano construído, *fechado* e *aberto* — e *rural*) e do *meio ambiente cultural* (constituído pelo patrimônio histórico, artístico, arqueológico,

(84) Cf. Celso Antonio Pacheco Fiorillo, “Curso de direito ambiental brasileiro”, São Paulo, Saraiva, 2000, pág. 214.

paisagístico e turístico, que agregou valor especial pela inspiração de identidade junto aos povos), sendo todas manifestações particulares da entidade *meio ambiente*, concebida como “*gestalt*”.

vi) O tema do meio ambiente do trabalho debate o problema do *trabalho perverso*, que inclui as questões da *periculosidade*, da *insalubridade* e da *penosidade*, além da *infortúnica do trabalho* (acidentes de trabalho e entidades mórbidas equivalentes: *moléstias profissionais* e *doenças do trabalho*) e, em geral, tudo quanto diga com *os riscos inerentes ao trabalho* e a *tutela jurídica da saúde, da higiene e da segurança no trabalho*.

vii) Sendo, pois, uma manifestação do meio ambiente geral, a disciplina jurídica do meio ambiente do trabalho não pode destoar daquela reservada ao primeiro, “*ut*” artigo 225 da Constituição Federal e Lei n. 6.938/81 — inclusa a *principiologia* (princípio da participação, princípio da prevenção e da precaução, princípio do poluidor-pagador).

viii) quando o Juiz do Trabalho dispõe sobre condições de trabalho e dimanar mandados proibitivos (= não fazer), permissivos (= deixar fazer) ou coercitivos (= fazer), *exercita*, no âmbito *individual* ou *coletivo* (ações civis públicas em geral), *autêntico poder normativo*, eis que *estabelece normas e condições* a terceiros (artigo 114, § 2º, da CRFB/88), conquanto o faça num espaço litigioso concreto e definido (ao contrário da *lei*, que o faz no plano abstrato e em espaços litigiosos indeterminados).

ix) Concretamente, a qualificação jurídica do direito ao meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado depende do contexto de conflito em que se insere a pretensão (se individual, individual homogêneo, coletivo ou difuso). Abstratamente, dir-se-á que o direito ao meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado é um *direito difuso*, como é o direito geral ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, designado constitucionalmente como “*bem de uso comum do povo*” e destinado às “*presentes e futuras gerações*” (*i. e.*, titulares indeterminados ligados pela condição mesma de ser humano). Na espécie, interessa à coletividade que não deságüem na sociedade, anualmente, *levas e levadas* de mutilados inábeis à vida útil e dependentes de benefícios custeados pelo INSS, às expensas de todos.

x) As antinomias que o tema do meio ambiente do trabalho sugere suscitar no plano legal e constitucional são apenas *aparentes*, tributárias de colisões estruturais de princípios jurídicos (dignidade humana, livre iniciativa, livre concorrência, propriedade privada), que o legislador tenta harmonizar. A norma do artigo 7º, inciso XXIII, da CRFB não *monetariza*

o dano, mas apenas estatui uma medida de *caráter excepcional*, cabível quando o trabalho agressivo ou perverso seja *imprescindível* para uma dada atividade econômica e não malfira, iminente e/ou gravemente, a dignidade humana dos trabalhadores. Do contrário, se há vulneração essencial da dignidade humana, ante a lesão ou a ameaça de lesão grave e iminente a bens jurídicos fundamentais como a vida e a integridade física, justifica-se, pela primazia dos direitos de primeira geração, a ordem de interrupção imediata da atividade, quando não o embargo da obra ou a interdição de estabelecimento, setor, máquina ou equipamento, *ut* artigo 161 da Consolidação das Leis do Trabalho. Cabe ao juiz discrepar o joio do trigo, atento ao *princípio da razoabilidade* como critério de medição de verossimilhança e como freio para atividades cujas faculdades podem prestar-se ao arbítrio.

xi) Do ponto de vista jusfilosófico, entende-se que o Homem busca sua plenitude (*Em-si-Para-si*), percebendo-se como *nada*, como ser incompleto; quer ser pleno mas, a um tempo, quer também ser consciência e liberdade (*Para-si*). No exercício dessa liberdade e dessa consciência, o Homem pode *escolher*, rendendo-se à necessidade do outro — e, nesse caso, suportará as conseqüências de seu ato, porque é absolutamente responsável por seus atos. Na perspectiva jusfilosófica, o trabalhador *pode* optar pelo trabalho perigoso, insalubre e penoso. Deve-se compreender, todavia, que a liberdade circunstancial de escolha (o *Para-si*) pode ser manipulada por condicionantes externas, com potencial comprometimento do projeto de plenitude humana. Nesse caso, é de rigor a intervenção restauradora do Estado-juiz.

xii) Há trabalhos que, pela sua natureza e/ou circunstância, possam acarretar danos à saúde (inclusive mental) ou à integridade física dos trabalhadores, conquanto não os exponham a agentes tecnicamente perigosos ou insalubres. À míngua de lei sobre atividades penosas, não detêm a mesma proteção legal das atividades perigosas ou insalubres — mas, ainda assim, hão de contar com a devida tutela jurídica. A CLT cuida das hipóteses de *fadiga* e *ergonomia* nos artigos 198 e 199. No mais, deve-se reconhecer o direito do trabalhador a *parâmetros ergonômicos e psicofisiológicos adequados* (NR-17), garantindo-lhe a sadia qualidade de vida. Ambientes de trabalho que não os possuam reputam-se *poluídos*, na acepção do 3º, III, artigo da Lei n. 6.938/81.

xiii) Convém distinguir a *poluição* dos *riscos inerentes ao meio ambiente* (artigo 22, II, da Lei n. 8.212/91): os *riscos* estão ínsitos a toda e qualquer atividade econômica, variando conforme a sua natureza — são, pois, um fenômeno social estrutural, com certo grau de tolerância. Além dos limites de tolerância (que podem ser quantitativos ou quali-

tativos), o risco incrementado passa a caracterizar *poluição no meio ambiente de trabalho*, traduzindo lesão a interesses metaindividuais e legitimando o Ministério Público para a ação. Nesse caso, havendo dano a terceiro derivado da poluição ambiental, *o poluidor* — em geral, o *empregador* — é obrigado a repará-lo ou indenizá-lo, *independentemente de culpa* (responsabilidade civil objetiva), consoante artigo 14, § 1º, da Lei n. 6.938/81. Do contrário, havendo acidente ou entidade mórbida equivalente sem poluição ambiental, cabe ao empregado lesado provar, em juízo, a culpa ou o dolo do empregador (responsabilidade civil objetiva — artigo 7º, XXVIII, 2ª parte, da Constituição Federal).

xiv) É do Ministério Público do Trabalho a legitimidade para instaurar inquéritos civis públicos e ajuizar ações civis públicas em matéria de higiene e segurança do trabalho, como também em todos demais aspectos relacionados ao meio ambiente de trabalho como bem jurídico difuso (inclusive ergonomia e higidez mental).

xv) São direitos dos trabalhadores, na concreção do direito geral ao meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado, o *direito à vida e à integridade psicossomática*, o *direito de promover a correção dos riscos ambientais*, o *direito de denunciar à autoridade competente o trabalho em condições de riscos graves e iminentes*, o *direito à eliminação ou controle dos riscos dessa ordem* (princípio da precaução), o *direito à informação* e o *direito de resistência*, com possibilidade de deflagração de greve como instrumento preventivo de política ambiental (artigo 229, § 2º, da Constituição do Estado de São Paulo).

Mas assim dizer não basta; há que agir. Cabe, dessarte, evocar uma vez mais a encíclica “*Centesimus Annus*” para reconhecer, com a Igreja, que a destruição das estruturas viciadas do *habitat* laboral, que ainda grassam no mundo contemporâneo e impedem a plena realização daqueles que vivem por elas oprimidos, bem como a sua substituição por formas de convivência mais autênticas e humanas, são tarefas que pressupõem **coragem** e **paciência**⁽⁸⁵⁾. *Paciência*, sobretudo àqueles que padecem, a cada poro ou fôlego, as mazelas de um ambiente de trabalho poluído. E *coragem aos operadores do Direito, notadamente juízes, advogados e membros do Ministério Público, para que não esmoreçam no bom combate*.

(85) Carta Enc. *Centesimus Annus*, IV: 38.