

O MEIO AMBIENTE LABORAL E A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR¹

Francisco das C. Lima Filho²

Resumo: Em um momento em que o meio ambiente assume papel central nas discussões e debates científicos, dada a sua extremada significância pelo esgotamento dos recursos naturais garantidores da sobrevivência da vida na terra, em nome de interesses econômicos nem sempre os mais legítimos, o autor o relaciona aos direitos humanos que têm no ambiente de trabalho uma forte e permanente propensão a serem violados, na medida em que a subordinação, com forte implicação pessoal do trabalhador e o exercício dos poderes empresariais, nem sempre são exercitados de forma ponderada, conspirando contra o respeito a essa categoria de direitos.

Palavras-chave: Meio ambiente do Trabalho – Direitos individuais – Direitos Humanos.

Abstract: In a time when the environment is central of the discussions and scientific debates, given its extreme significance for the depletion of natural resources who are the warrantor of the survival of life on earth, in the name of economic interests not always the most legitimate, the author relates the human rights that have in the work environment and a strong propensity to be permanent violated in that subjection, with strong personal involvement of the employee and the exercise of power company, not always exercised in a balanced way, conspiring against this category of rights.

Keywords: work environment – individual rights – human rights.

1. O direito ao meio ambiente laboral como direito fundamental do trabalhador

O tema proposto além recorrente, é de extremada significância, especialmente no particular momento em que a destruição da natureza e o esgotamento dos recursos naturais garantidores da sobrevivência da vida na terra, em nome de interesses econômicos nem sempre os mais legítimos, é uma realidade, tem íntima relação com outro de igual importância, qual seja, o respeito aos direitos humanos que têm no ambiente de trabalho uma forte e permanente propensão a serem violados, na medida em que a subordinação, com forte implicação pessoal do trabalhador e o exercício dos poderes empresariais, nem sempre exercitados de forma ponderada, costumam sempre conspirar contra o respeito a essa categoria de direitos.

De outro lado, as inovações técnicas implantadas nas empresas em decorrência dos avanços advindos da revolução tecnológica e da globalização implicam em profundas

¹ Trabalho escrito a partir de palestra ministrada na Unigran – Dourados – MS (XXIX Semana Jurídica, 2008).

² Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. Mestre em Direito pela Universidade de Brasília (UNB). Mestre e Doutorando em Direito Social pela Universidad Castilla-la Mancha (UCLM – Espanha). Professor na Unigran – Dourados e na UNIDERP – Campo Grande – MS.

modificações na forma de execução do trabalho humano, atingindo diretamente o trabalhador naquilo que ele tem mais valioso: a dignidade.

O trabalho continua sendo a fonte de produtividade, de inovação e de competitividade. Todavia, as mudanças nas suas formas e no modelo de produção infelizmente não têm sido acompanhadas com a mesma e necessária rapidez e eficácia pelo Direito Laboral, nomeadamente em países periféricos, em processo de desenvolvimento, marcados por níveis de pobreza e de miséria ainda muito elevados como o Brasil, em que as relações laborais não se democratizaram na medida do desejável, pois mesmo o labor humano sendo alçado constitucionalmente a uma dimensão da dignidade humana – um valor social – continua sendo visto por alguns como mera mercadoria apta a gerar lucro e riqueza para poucos, e o trabalhador como peça descartável, a ponto de ainda termos que conviver dolorosa e vergonhosamente com a exploração do trabalho escravo.

Desgraçadamente no Brasil o trabalhador ainda é visto por alguns não como um ser sujeito de direitos que merece respeito, mas como peça de reposição, descartável, portanto, especialmente quando em razão de doenças ou de acidentes perde ou tem reduzida a capacidade para produzir de acordo com os interesses empresariais, é despedido sem maiores preocupações ou justificação pelo empregador, em que pese todo o arcabouço normativo, inclusive de caráter internacional protetivo ao trabalho humano, o que evidencia que entre nós ainda não se conseguiu a necessária e desejável conscientização democrática no campo das relações de trabalho.

Bastante essa constatação para que o meio ambiente laboral receba uma proteção especial e seja objeto de preocupações e estudos, pois é ele o *locus* onde se poderá concretizar ou simplesmente negar os direitos humanos fundamentais do trabalhador.

Adverte com acerto Antonio Baylos³ que “há muito a empresa deixou de ser apenas um lugar de prestação de serviços, tornando-se o núcleo organizador da atividade. Ao ter adquirido posição central na sociedade, na política e na economia tornou-se também centro das preocupações do Direito do Trabalho” e, portanto, *locus* de exercício de uma cidadania laboral.

Assim, a categoria trabalho, hoje objeto de estudos nas mais variadas áreas do conhecimento, como na economia, na sociologia e no direito, detém em seu conceito aspectos de abrangência múltipla e de preocupações cada vez mais relevantes.

Sob o prisma jurídico assume preponderância como elemento sócio-cultural cada vez mais indispensável para a inserção das Nações no conceito de desenvolvidas e preocupadas com os direitos fundamentais básicos do cidadão. A vida, a saúde e o bem-estar do homem têm grande relevância, na medida em que possibilitam o exercício de um trabalho regular e uma sobrevivência digna.

No aspecto social e humano, é grande a preocupação com um ambiente de trabalho saudável, seguro e salubre, que previne o mal-estar e as doenças, conservando a higidez física e psíquico-mental do trabalhador. A segurança e a saúde do trabalhador

³ BAYLOS, Antonio. ***Direito do Trabalho: modo para armar***. Trad. Flávio Benites e Cristina Schultz. São Paulo: LTr, 1999, p. 117.

constituem direitos fundamentais de natureza pública, inalienáveis e irrenunciáveis que se revelam a partir da própria Constituição da República, que protege as liberdades e limita os poderes empresariais pela eficácia horizontal, e do Estado pela eficácia vertical. Por conseguinte, que não poderá praticar nenhum ato que tenha por objetivo eliminá-los ou reduzi-los⁴, inclusive em obséquio ao princípio do não retrocesso social.

Nos termos da Declaração de Estocolmo, de 1972, relativa ao meio ambiente⁵:

O homem tem o direito fundamental à liberdade, à igualdade e ao desfrute de condições de vida adequadas em um meio ambiente de qualidade tal que lhe permita levar uma vida digna e gozar de bem-estar, tendo a solene obrigação de proteger e melhorar o meio ambiente para as gerações presentes e futuras. A este respeito, as políticas que promovem ou perpetuam o *apartheid*, a segregação racial, a discriminação, a opressão colonial e outras formas de opressão e de dominação estrangeira são condenadas e devem ser eliminadas.

Nessa perspectiva, o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável constitui uma dimensão da dignidade humana, na medida em que, como direito fundamental, tutela a própria vida do trabalhador, bem de maior valia sem o qual nenhum outro terá qualquer sentido, pois como nos adverte Julio César de Sá da Rocha⁶, “o meio ambiente do trabalho representa todos os elementos, inter-relações e condições que influencia o trabalhador em sua saúde física e mental, comportamento e valores reunidos no *locus* do trabalho”, caracterizando-se, pois, “como a soma das influências que afetam diretamente o ser humano, desempenhando aspecto chave na prestação e performance do trabalho”. Por essa razão, se pode, “simbolicamente, afirmar que o meio ambiente de trabalho constitui o *pano de fundo* das complexas relações biológicas, psicológicas e sociais a que o trabalhador está submetido”.

Vale lembrar que a natureza fundamental do direito ao meio ambiente seguro e saudável foi reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal quando do julgamento da Medida Cautelar na ADI 3.540-MC/DF, relatada pelo Ministro Celso de Melo, tendo sido assentado naquela oportunidade que⁷:

Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado. Trata-se de um típico direito de terceira geração (ou de novíssima dimensão), que assiste a todo o gênero humano (RTJ 158/205-206). Incumbe, ao Estado e à própria coletividade, a especial obrigação de defender e preservar em benefício das presentes e futuras gerações, esse direito de titularidade coletiva e de caráter transindividual (RTJ 164/158-161). O adimplemento desse encargo, que é irrenunciável, representa a garantia de que não se instalarão, no seio da coletividade, os graves conflitos intergeracionais marcados pelo desrespeito ao dever de solidariedade, que a todos se impõe, na proteção desse bem essencial de uso comum das pessoas em geral.

⁴ ALBINO SAKO, Emília Simeão. ***Ambiente de trabalho saudável, seguro e salubre como expressão de um direito fundamental essencial do trabalhador na era da informação***. Inédito.

⁵ Princípio 1.

⁶ SÁ DA ROCHA, Julio César de. ***Direito Ambiental do Trabalho***. São Paulo: LTr, 2002, p. 125.

⁷ STF. ADI 3.540-MC/DF. *In: D.J.U.*, 03.02.06 - Ementário n. 2219-3.

Também perante os Tribunais do Trabalho esse tem sido o entendimento, como se pode vê entre outros, do seguinte julgado⁸:

MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL. DIREITO CONSTITUCIONAL DOS TRABALHADORES. PROTEÇÃO DA LEI FUNDAMENTAL AOS RISCOS À SAÚDE. O direito ao meio ambiente de trabalho saudável é previsto na própria Constituição Federal de 1988 (art. 225, V). O empregador que na sua atividade ordinária gera risco à saúde do trabalhador tem o dever de controlar e evitar o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, à saúde, a qualidade de vida ao meio ambiente de trabalho, ou seja, ao próprio trabalhador. Todos têm direito ao meio ambiente equilibrado, e à qualidade de vida, constituindo direito constitucionalmente assegurado ao trabalhador a redução dos riscos inerentes ao labor.

Por isso, a Constituição de 1988 prevê a promoção e a valorização do trabalho (arts. 1º, IV, 5º, XIII, 6º, 7º), a proteção à saúde (arts. 196 e 200), ao tempo em que a essa tutela alia outros preceitos como àqueles constantes dos arts. 7º, XXII; 193 e 200, II, que na realidade se complementam.

Desse modo, os valores humanos, sociais e do trabalho, o sentido e a função social da propriedade e conseqüentemente do contrato (art. 421, Código Civil), inclusive e por óbvias razões, do contrato laboral, especifica espécie de pacto que tem por objeto o trabalho humano, a proteção e a defesa do meio ambiente receberam do Texto Maior uma proteção especial (arts. 1º, III e IV; 6º; 7º, XXII; 170, incisos III, 186, II, 193; 200, II; e 225), com destaque para a saúde do trabalhador, porque representa, vale repetir, o complemento necessário do direito à vida que deve ser entendido no sentido de vida digna (art. 1º, III e 5º).

2. Insuficiência da proteção jurídica ao meio ambiente laboral

No plano da tutela jurídica, infelizmente o legislador ainda mantém uma tendência conservadora, conferindo proteção especial à saúde e à segurança do trabalhador, não a qualquer trabalhador, mas tão-somente para aquele com vínculo formal de emprego, ignorando a realidade de milhões de subempregados, terceirizados, informais e falsos autônomos, como consultores, trabalhadores em domicílio, teletrabalhadores, prestadores de serviços etc., porquanto a proteção legal tem como destinatários os trabalhadores formais, categoria em extinção, ou seja, os trabalhadores com carteira assinada, tudo isso somado à monetarização dos direitos fundamentais laborais que são sistematicamente violados, e quando a vítima reclama alguma indenização o valor que é fixado costuma ser apenas simbólico e na grande maioria das vezes, constitui fonte de estímulo a novas agressões.

Cabe, pois, ao intérprete extrair do Texto Maior uma interpretação no sentido de que a proteção dirigida ao meio ambiente de trabalho tem como destinatários todos os trabalhadores, e não apenas os empregados, porquanto todos dependem de

⁸ TRT-PR-01877-2001-015-09-007-ACO-28009-2004. 2ª TURMA. Rel. ANA CAROLINA ZAINA . *In*: **DJ-PR**, 03.02.04.

segurança e de saúde para trabalhar e sobreviver e não apenas aqueles que se encontram laborando com vínculo de emprego formalizado.

Como nos adverte Gomes Canotilho⁹, as conseqüências de uma proteção integrada ao meio ambiente - e a todos seus integrantes, digo eu - são relevantes sob vários aspectos, pois o bem protegido – “*bem ambiente*” – tem subjacente uma concepção ampla de ambiente que engloba não apenas o conceito de ambiente naturalista, mas o ambiente como conjunto de sistemas físicos, químicos, biológicos e as suas relações, e dos fatores econômicos, sociais e culturais com efeito direto ou indireto, mediato ou imediato, sobre os seres vivos e a qualidade de vida do Homem.

Lembra a propósito, José Afonso da Silva¹⁰, que se “deve entender como 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”, ou como averba Celso Antonio Pacheco Fiorillo¹¹, o meio ambiente laboral

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

Para Rodolfo Camargo Mancuso¹²:

O meio ambiente do trabalho vem a ser o “*habitat laboral*”, isto é tudo que envolve e condiciona direta e indiretamente, o local onde o homem obtém os meios para prover o quanto necessário para sua sobrevivência e desenvolvimento, em equilíbrio com o ecossistema. A *contrário sensu*, portanto, quando aquele *habitat* se revele inidôneo a assegurar condições mínimas para uma razoável qualidade de vida do trabalhador, aí terá uma lesão ao meio ambiente do trabalho.

Nessa linha de pensamento, parece correto afirmar que não são apenas os trabalhadores com carteira assinada que necessitam de proteção ao ambiente em que trabalham, mas todos independentemente do ofício exercido ou da forma como possam exercer seu trabalho, e tanto assim é verdadeiro que o art. 200, inciso VIII, da Carta de 1988 estabelece que uma das atribuições do sistema único de saúde consiste em colaborar para a proteção do ambiente, nele compreendido o do trabalho. Por isso, este *locus* recebe proteção a partir da própria Constituição e na lei com um elenco de normas destinadas a garantir condições de trabalho salubres e seguras ao trabalhador enquanto pessoa humana estando ou não com contrato formalizado.

⁹ GOMES CANOTILHO, José Joaquim. *Estado Constitucional Ecológico e Democracia Sustentada*. In: **Estudos de Direito Constitucional em homenagem a José Afonso da Silva**. Eros Roberto Grau et al (Coord). São Paulo: Malheiros, 2003, p. 102-110.

¹⁰ DA SILVA, José Afonso. **Direito Ambiental Constitucional**. São Paulo: Malheiros, 1998, p. 4-5.

¹¹ PACHECO FIORILLO, Celso Antonio. **Curso de Direito ambiental brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 21.

¹² CAMARGO MANCUSO, Rodolfo. **Ação civil pública trabalhista: análise de alguns pontos controvertidos**. In: Revista de Processo. São Paulo: Revista dos Tribunais, v. 93, ano 24, p. 161.

Julio César de Sá da Rocha¹³ afirma que “apesar de reconhecer-se o caráter essencialmente coercitivo e assimétrico das relações de trabalho, com existência de processos diferenciados de prestação (terceirização, quarteirização, contratos temporários e transitórios), os trabalhadores devem ter proteção plena de sua saúde, independentemente da forma que toma o referido contrato”, ou seja, “qualquer que seja a forma contratual, o empregador deve ser responsável pela saúde de seus trabalhadores, quer exerçam atividade na unidade produtiva ou mesmo no ambiente residencial”, na medida em que, como alerta o referido autor:

O princípio da equidade fundamenta-se na igualdade de proteção nos ambientes de trabalho. Conseqüentemente, se todos os trabalhadores têm o direito ao meio ambiente saudável, a meta deve ser que a eliminação e minimização do risco deva ser estendida a todo e qualquer tipo de trabalho. Não pode ser admitido que a distribuição do risco seja desproporcional. Então, determinados contingentes de trabalhadores não podem ser atingidos mais do que outros na aplicação da política de salubridade no trabalho.

Nesse passo, parece acertada a afirmação de Laura Martins Andrade¹⁴, no sentido de que tudo o que estiver ligado à sadia qualidade de vida insere-se no conceito de meio ambiente, sendo o meio ambiente laboral apenas uma concepção mais específica, ou seja, a parte do direito ambiental que cuida das condições de saúde e vida no trabalho, local onde o ser humano desenvolve suas potencialidades, provendo o necessário ao seu desenvolvimento e sobrevivência. Portanto, não se limita ao empregado formal. Todo trabalhador que cede a sua força de trabalho exerce sua atividade em um ambiente de trabalho que merece proteção.

3. Indisponibilidade das normas protetoras ao meio ambiente laboral

Tomando em conta o entendimento ora defendido, é que penso que a proteção ao meio ambiente prevista nos vários dispositivos da Carta de 1988, nomeadamente aquela constante do art. 225, se estende ao meio ambiente laboral, até mesmo em razão do que se encontra expresso no inciso XXII, do art. 7º ao ordenar e não apenas recomendar ao empresário, ao tomador e às empresas prestadoras de serviços para que reduzam e também previnam os riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde e segurança, o que implica na adoção de providências e atos concretos e métodos de trabalho seguros e saudáveis de forma a impedir que as doenças e os acidentes de trabalho ocorram vitimando aquele que tem na sua força laboral o meio de sustento próprio e de seus dependentes.

Nesse sentido, aliás, é o que se encontra expresso não apenas no art. 157 e seguintes da CLT, mas também em normativa internacional laboral incorporada ao ordenamento jurídico pátrio, como as Convenções 155 e 166 da Organização Internacional do Trabalho - OIT.

¹³ SÁ DA ROCHA, Julio César de. **Ob. cit.**, p. 125

¹⁴ MAIA DE ANDRADE, Laura Martins. **Meio ambiente do trabalho e ação civil pública trabalhista**. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2003, p.20-21.

Com efeito, o art. 16 da Convenção n. 155/OIT diz que:

Será exigido dos empregadores que, à medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processo que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores.

Já o art. 19 prevê que os representantes dos trabalhadores devem receber informações adequadas sobre as medidas adotadas pelo empregador para garantir a segurança e a saúde, e determina que os trabalhadores e seus representantes na empresa recebam treinamento sobre segurança e higiene do trabalho, no âmbito desta.

Enquanto isso, o art. 5º da Convenção n. 161 afirma que:

Sem prejuízo da responsabilidade de cada empregador a respeito da saúde e segurança dos trabalhadores que emprega, e tendo na devida conta a necessidade de participação dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho, os serviços de saúde no trabalho devem assegurar as funções, dentre as seguintes, que sejam adequadas e ajustadas aos riscos da empresa com relação à saúde no trabalho:

- a) identificar e avaliar os riscos para a saúde, presentes nos locais de trabalho;
- b) vigiar os fatores do meio de trabalho e as práticas de trabalho que possam afetar a saúde dos trabalhadores, inclusive as instalações sanitárias, as cantinas e as áreas de habitação, sempre que esses equipamentos sejam fornecidos pelo empregador;
- c) prestar assessoria quanto ao planejamento e à organização do trabalho, inclusive sobre a concepção dos locais de trabalho, a escolha, manutenção e o estado das máquinas e dos equipamentos, bem como sobre o material utilizado no trabalho;
- d) participar da elaboração de programas de melhoria das práticas de trabalho, bem como dos testes de avaliação de novos equipamentos no que concerne aos aspectos da saúde;
- e) prestar assessoria nas áreas da saúde, da segurança e da higiene no trabalho, da ergonomia e, também, no que concerne aos equipamentos de proteção individual e coletiva;
- f) acompanhar a saúde dos trabalhadores em relação com o trabalho;
- g) promover a adaptação do trabalho aos trabalhadores;
- h) contribuir para as medidas de readaptação profissional;
- i) colaborar na difusão da informação, na formação e na educação nas áreas da saúde e da higiene do trabalho, bem como na ergonomia;
- j) organizar serviços de primeiros socorros e de emergência;
- k) participar da análise de acidentes de trabalho e das doenças profissionais.

Por seu turno, o art. 13 desta última normativa internacional afirma que “Todos os trabalhadores devem ser informados dos riscos para a saúde inerentes ao trabalho”,

incorporando assim o direito de informação, uma das dimensões do princípio/dever de boa-fé inerente a todo contrato, e por óbvias razões, também ao contrato de trabalho, que por força do contrato psicológico¹⁵ contém esse dever independentemente do que esteja expresso nas cláusulas do contrato formal, enquanto a NR-1, item 1.7, da Portaria do Ministério do Trabalho a respeito da matéria impõe como obrigação do empregador:

- a) cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho;
- b) elaborar ordens de serviço sobre segurança e medicina do trabalho, dando ciência aos empregados, com os seguintes objetivos:
 - I - prevenir atos inseguros no desempenho do trabalho;
 - II - divulgar as obrigações e proibições que os empregados devam conhecer e cumprir;
 - III - dar conhecimento aos empregados de que serão passíveis de punição, pelo descumprimento das ordens de serviço expedidas;
 - IV - determinar os procedimentos que deverão ser adotados em caso de acidente de trabalho e doença profissional ou do trabalho;
- c) informar os trabalhadores sobre:
 - I) os riscos profissionais que possam originar-se nos locais de trabalho;
 - II – os meios para prevenir e limitar tais riscos e as medidas adotadas pela empresa;
 - III – os resultados das avaliações ambientais realizadas no local de trabalho;
 - IV - os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.

Como se vê, tanto o ordenamento jurídico interno como o internacional determinam à adoção e a observância de medidas preventivas sanitárias e de higiene, ligadas às áreas de medicina e segurança do trabalho exteriorizando por meio de normas de diferentes espécies, estruturadas de maneira lógica e imperativa, que regulam condutas empresariais, cujo descumprimento além de implicar em violação do contrato psicológico do empregado, desafia sanções várias, inclusive impondo o dever de indenizar pelos danos materiais e morais que o trabalhador possa vir a sofrer.

¹⁵ O contrato psicológico é um acordo tácito entre o trabalhador e a empresa ou empregador, no sentido de que uma ampla variedade de direitos, privilégios e obrigações consagrados pelos costumes serão respeitados pelas duas partes sendo, portanto, um importante elemento relacional em qualquer tipo de relação de trabalho. Entre nós, o *contrato psicológico* encontra fundamento especialmente no princípio da boa-fé, consagrado como princípio geral de direito obrigando as partes a se conduzirem com lealdade tanto na celebração como na execução do contrato.

Essas normas são de ordem pública e, portanto, indisponíveis, na medida em que protegem a saúde, a segurança, o bem-estar do trabalhador e, por consequência, a sua própria vida, não podendo as partes do contrato diretamente ou através de representantes sindicais ajustarem condições diferentes no sentido de diminuir o nível de proteção nelas contido, sob pena de nulidade do ajuste.

Em que pese essas garantias, não é raro se encontrar ajustes normativos representados por acordos e convenções coletivas de trabalho dispendo para menor, os níveis de tutela previstos nessas normas imperativas, como por exemplo, cláusulas convencionais prevendo jornadas além dos limites legais, redução ou até mesmo exclusão de intervalos intrajornada e entre jornadas, algumas vezes em atividades perigosas, insalubres ou penosas, redução dos adicionais de insalubridade e periculosidade, tudo isso em nome do princípio da autonomia coletiva que, como sabemos, não é ilimitado, antes, sofre balizamentos pelo dever de boa-fé e do respeito aos direitos fundamentais do trabalhador¹⁶.

4. Responsabilidade objetiva do empresário pelos danos decorrentes de doenças e acidentes originários do ambiente laboral

A violação das normas de proteção ao ambiente por parte do empresário, faz com que ele seja responsabilizado, objetivamente, pelas doenças e pelos acidentes de trabalho, nos termos do se contra expresso nos arts. 225 da Carta de 1988, 186 e 927 do Código Civil, independentemente de ter o trabalhador recebido o benefício previdenciário devido.

Nessa hipótese, a culpa da empresa e da prestadora de serviços é presumida devendo o empregador ou a prestadora, provar de forma concreta que foram adotadas todas as providências ou medidas para prevenir contra a ocorrência da doença ou do acidente de trabalho.

A meu juízo se tem feito uma leitura equivocada do que se encontra previsto no art. 7º, inciso XXVIII, da Carta de 1988, pois se tem aplicado tal dispositivo de forma isolada e não em harmonia, como seria correto, com o disposto no art. 225, § 3º, que não exige a culpa, mas apenas a ação ou omissão lesiva, o dano e o nexo da causalidade para a responsabilização do empresário em caso de dano decorrente de violação ao meio ambiente, no qual se encontra inserido o meio ambiente laboral.

Não se pode esquecer que o § 1º, do art. 14 da Lei 6.938/81 estabelece o dever de o agressor ao meio ambiente, independentemente de culpa, indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros que possam ter sido afetados pela sua atividade, entre eles, claro, o próprio trabalhador.

Ademais, quando o empreendedor exerce atividade de risco, como as atividades insalubres ou perigosas que indubitavelmente afetam o meio ambiente laboral e

¹⁶ LIMA FILHO, Francisco das C. **Negociação coletiva e boa-fé: o princípio no ordenamento jurídico brasileiro e espanhol**. Curitiba: Decisório Trabalhista, 2008, p. 88-99.

aqueles que nele trabalham, o dever de indenizar os danos que essa atividade possa causar a terceiro, e com maior razão aos próprios trabalhadores, não exige culpa (art. 927, Par. Único do Código Civil).

Desse modo, se em consequência dessa atividade alguém vem a sofrer um dano, físico ou psíquico-mental, surge obrigação de reparar, ainda que a conduta empresarial seja isenta de culpa, na medida em que o comportamento, culposo ou doloso do agente não tem significação. O que importa, adverte abalizada doutrina¹⁷, é o nexo de causalidade entre a ação ou omissão e o resultado danoso. Vale dizer, se o fato decorre, objetivamente, da ação ou omissão, imputa-se a responsabilidade ao autor, ainda que este não tenha agido culposamente.

Como nos lembra Raimundo Simão de Melo¹⁸, citando Nelson Nery Junior:

A responsabilidade civil por danos ao meio ambiente do trabalho e à saúde do trabalhador tem natureza tríplice: de reparação, de sanção e pedagógica para os atuais e para os potenciais degradadores. Aqui, diferentemente do que ocorre com relação aos danos em geral, tanto faz se o ato é legal ou ilegal. O que importa é a existência de um ato danoso para que o seu causador arque com os prejuízos decorrentes, respondendo independentemente de culpa ou da intenção de causar prejuízo ao meio ambiente.

Desse modo, para a destruição da presunção de laboralidade da enfermidade de trabalho surgida no tempo e lugar do labor, se deve exigir prova, a cargo do empregador, da falta de relação entre a lesão de que foi vítima o trabalhador e o labor realizado ou que se trate de patologia que pela sua própria natureza exclua a etiologia laboral ou porque existem fatos que desvirtuem o nexo de causalidade, como ocorrem com as doenças congênitas ou degenerativas, mas mesmo assim, tendo sido desencadeadas ou agravadas em razão do meio ambiente laboral, devem ser consideradas como doenças do trabalho e, portanto, equiparadas para todos efeitos, como acidente de trabalho, inclusive para os fins do art. 118, da Lei 8.213/91.

Assim, ao contrário do que se tem decidido, se deve considerar como acidente de trabalho aquele que de alguma forma tenha uma conexão com a execução da prestação laboral, bastando o nexo de causalidade, sempre exigido em algum grau, sem que seja necessário precisar sua significação maior ou menor, próxima ou remota, concausal ou coadjuvante. Deve-se, pois, outorgar-se dita qualificação ao evento danoso – doença ou acidente do trabalho - quando não haja ruptura alguma da relação de causalidade entre a atividade profissional e a patologia ou o sinistro, salvo se houverem concorrido fatos de tal relevo que evidenciem a todas às luzes a não ocorrência dessa relação.

E essa conclusão é tanto mais verdadeira que, que o próprio legislador ao alterar a Lei 8.213/91 através da Lei 11.430/2006, fruto da conversão da MP 316, de 11.08.06,

¹⁷ QUEIROGA, Antônio Elias de. **Responsabilidade Civil e o Novo Código Civil**. São Paulo: Renvar, 2007, p. 78.

¹⁸ MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2008, p. 340.

acresceu ao art. 21 deste Diploma, o art. 21-A, criando o denominado Nexo Técnico Epidemiológico, estabelecendo:

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

De outro lado, com a edição do Decreto n. 6.042/77 que alterou o Decreto 3.048/99, que dispõe sobre o Regulamento da Previdência Social, considera-se estabelecido o nexo entre o trabalho e o agravo quando se verificar o nexo epidemiológico entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade, elencada na Classificação Internacional de Doenças – CID – em conformidade com a Lista B do Anexo II do mencionado Regulamento (art. 337 e §§).

Com a edição da referida norma, perdeu todo e qualquer sentido a chamada CAT, que deveria ser expedida pela empresa para comunicar o acidente, pois como acertamente averbam Carlos Alberto Pereira de Castro e João Batista Lazzari¹⁹, “a partir de tal relação, é que a norma estabelece uma presunção legal da conexão da doença de que acometido o trabalhador com o trabalho por ele desempenhado, sempre que a atividade da empresa guardar relação com esta, havendo histórico de trabalhadores que já adoeçam pelo mesmo mal”.

Ora, se a doença ou o acidente que provocaram danos aos trabalhador ocorreram no local ou por conta das condições do trabalho, trata-se de danos decorrentes do ambiente laboral. Portanto, se havia alguma dúvida a respeito da responsabilidade objetiva da empresa pelos danos provocados ao trabalhador por doenças ou acidentes decorrentes do meio ambiente de trabalho, a partir da edição da nova norma restou superada, cabendo ao empregador ou empresa demonstrar de forma concreta que adotou todos os meios para prevenir o evento e que a culpa pela sua ocorrência é exclusivamente do trabalhador e não como se tem decidido, jogando nos ombros do empregado a responsabilidade de provar a culpa que é da empresa o que tornado muito difícil se não impossível ao trabalhador, principalmente quando é dispensado terminando sempre em desproteção a aquele adoeceu, muitas vezes tornando-se inválido em razão do trabalho prestado.

Aliás, o entendimento que a jurisprudência majoritária vem adotando ao incumbir o empregado o ônus da prova da culpa patronal pelo acidente ou pela doença do trabalho, mesmo estes sendo produzidos no ambiente laboral, constitui odiosa discriminação do trabalhador, na medida em que terceiro, não empregado sendo vítima de dano nesse mesmo ambiente não tem esse encargo, bastando demonstrar o evento, o dano e nexo de causalidade.

Esse tratamento dispensado ao trabalhador vítima de acidente ou de doença do trabalho constitui verdadeiro atentado ao princípio da não discriminação,

¹⁹ PEREIRA DE CASTRO, Carlos Albert et al. *Manual de Direito Previdenciário*. Florianópolis: Conceito, 2008, p. 497.

expressamente albergado nos arts. 5º e 7º do Texto Maior e na Convenção 111 da OIT, norma internacional de natureza fundamental, incorporada ao ordenamento jurídico nacional e, portanto, vinculativa inclusive perante o Poder Judiciário, mas que sistematicamente tem sido ignorada.

No campo da proteção ao meio ambiente laboral, como nos advertem as acertadas palavras de José Afonso da Silva²⁰:

A “Declaração de Estocolmo” abriu caminho para que as Constituições supervenientes reconhecessem o meio ambiente ecologicamente equilibrado como um “direito fundamental” entre os direitos sociais do Homem, com sua característica de “direitos a serem realizados” e “direitos a não serem perturbados”.

(...)

O que é importante (...) é que se tenha a consciência de que o direito à vida, como matriz de todos os demais direitos fundamentais do Homem, é que há de orientar todas as formas de atuação no campo da tutela do meio ambiente. Cumpre compreender que ele é fator preponderante, que há de estar acima de quais outras considerações como as de desenvolvimento, como a se respeito ao direito de propriedade, como as de iniciativa privada. Também estes são garantidos no texto constitucional, mas, a toda evidência, não podem primar sobre o direito fundamental à vida, que está em jogo quando se discute a tutela da qualidade do meio ambiente. É que a tutela da qualidade do meio ambiente é instrumental no sentido de que, através dela, o que se protege é um valor maior: a qualidade de vida.

5. Conclusão

Do que foi exposto, se pode extrair pelos menos a seguintes conclusões:

1ª . O direito a um meio ambiente seguro e saudável é um direito fundamental de todo trabalhador, pois garante a vida e a saúde, que são fontes de sua sobrevivência própria e da família;

2ª. A proteção aos direitos fundamentais do trabalhador deve avançar com a mesma velocidade com que tem evoluído a ciência e a tecnologia;

3ª. Se os textos legais tornam-se obsoletos e deixam de dispensar proteção ao homem que sobrevive com o esforço de seu trabalho, em razão das transformações operadas na sociedade, especialmente frente aos avanços científicos e tecnológicos, cabe ao intérprete atribuir a esses textos interpretação nova e transformadora, a fim de assegurar proteção à vida e à saúde em todos os ambientes, especialmente, no ambiente de trabalho, local de exercício de um dos mais importantes direitos fundamentais - o direito ao trabalho - sem o qual, a grande maioria dos demais direitos não se poderá realizar.

²⁰ DA SILVA, José Afonso. **Op. cit.**, 2003, p. 69-70.

Nas palavras de José Afonso da Silva, é preciso, pois, que todos tenhamos consciência do nosso dever de proteger o meio ambiente, pois dele depende não apenas a nossa sobrevivência, mas também e principalmente, das futuras gerações.

Referências

ALBINO SAKO, Emília Simeão. **Ambiente de trabalho saudável, seguro e salubre como expressão de um direito fundamental essencial do trabalhador na era da informação**. Mimeografado.

BAYLOS, Antonio. **Direito do Trabalho: modo para armar**. Trad. Flávio Benites e Cristina Schultz. São Paulo: LTr, 1999.

CAMARGO MANCUSO, Rodolfo. Ação civil pública trabalhista: análise de alguns pontos controvertidos. **Revista de Processo**, São Paulo: Revista dos Tribunais, v. 93, ano 24.

GOMES CANOTILHO, José Joaquim. Estado Constitucional Ecológico e Democracia Sustentada. In: **Estudos de Direito Constitucional em homenagem a José Afonso da Silva**. GRAU, Eros Roberto et al (Coord). São Paulo: Malheiros, 2003.

LIMA FILHO, Francisco das C. **Negociação coletiva e boa-fé: o princípio no ordenamento jurídico brasileiro e espanhol**. Curitiba: Decisório Trabalhista, 2008.

MAIA DE ANDRADE, Laura Martins. **Meio ambiente do trabalho e ação civil pública trabalhista**. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2003.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2008.

PEREIRA DE CASTRO, Carlos Albert et al. **Manual de Direito Previdenciário**. Florianópolis: Conceito, 2008.

QUEIROGA, Antônio Elias de. **Responsabilidade Civil e o Novo Código Civil**. São Paulo: Renvar, 2007.

SÁ DA ROCHA, Julio César de. **Direito Ambiental do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.