

# DOENÇAS PROFISSIONAIS E TRABALHO SEGURO

Thereza C. Nahas<sup>1</sup>



Dispõe a Constituição Federal sobre a proteção ambiental. Todavia, tal disposição ganha maior relevância na chamada Constituição democrática, uma vez que, pela primeira vez, tal proteção se faz a nível de tutela de direitos fundamentais atingindo o *status* de cláusula pétrea (art.6 § 4o IV da CF) e ganhando aplicabilidade imediata (art 5o § 1o da CF). Esta nova abordagem trazida pelo legislador Constitucional importou no caráter multidisciplinar deste direito, pois parte da afirmação de que todos terão direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado o que importa na afirmação de que é um direito não só das gerações presentes, que, além de tê-lo como garantia para si, conservam o dever de manter a sadia qualidade de vida para as gerações futuras.

Num primeiro momento e num estudo superficial da norma Constitucional, a conclusão que se poderia chegar é de que o meio ambiente do trabalho, assim como o meio ambiente artificial, não guardaria a mesma proteção que o meio ambiente natural. Todavia, a adotar-se uma interpretação sistemática da Carta Constitucional, se infere que o legislador tutelou diretamente a saúde do trabalhador, impondo ao tomador da mão de obra e ao Estado o dever de garantir-lhe a saúde como um direito fundamental e social. A tutela ao meio ambiente do trabalho não está diretamente ligada a proteção ao meio só por si, ou seja, o que importa, em primeiro, é a garantia a saúde e qua-

---

<sup>1</sup> Juíza do Trabalho e gestora do Programa do Trabalho Seguro no TRT da 2a Região (SP), Professora Universitária, Doutora em Direito do Trabalho pela PUC/SP e doutorando em Direito Social em Castilla de La Mancha (ES), especialista em direito do trabalho pela Universidade de Lisboa. Autora de livros.

lidade de vida do trabalhador e, para isso, uma das formas de cumprir com esta proteção, é garantindo-se o meio ecologicamente equilibrado.

Observemos que isso se dá, principalmente porque, na maior parte das vezes, o ambiente em que o trabalhador se encontra é artificial e não natural.

Antes mesmo que a tutela fosse alçada a nível Constitucional, a legislação trabalhista, já cuidava de traçar algumas normas que pudessem regulamentar a matéria, normas estas estabelecidas de modo geral na CLT e especificadas nas diversas instruções normativas baixadas pelo Ministério do Trabalho. Portanto, a proteção à saúde do trabalhador e ao meio ambiente já se fazia antes mesmo da Lei 6.938/91 que veio dar efetividade, através de suas normatizações a Política Nacional do Meio Ambiente.

Importa frisar que, por esta lei, não se objetivou necessariamente, a tutela ao meio ambiente do trabalho. A lei não é direcionada a uma situação específica, mas visa a tutela de todo o meio, em qualquer de suas modalidades. Traçou-se o conceito de meio ambiente no artigo 3º I, que dispõe ser *o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas*.

Corolário lógico, ao meio ambiente do trabalho se aplicam todas as normas Constitucionais relativas a tutela ambiental e dispostas, especificamente, no art. 225 e seguintes da Carta Constitucional. Desta forma, o direito ao meio ambiente saudável é um direito difuso, que pertence a todos, pois atrelado à tutela da vida em todas as suas formas, conforme se depreende do conceito trazido pelo art. 3º da L. 6398/81 como um *conjunto de condições, leis, influência e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas*.

Portanto, o legislador trouxe uma imposição ao Estado e

a sociedade civil do dever de defender o meio ambiente nas *lesões sofridas (reparação de dano)* e principalmente de preservar a vida a partir da *ameaça que possa surgir (prevenção do dano)*. É justamente neste último contexto que as atenções devem se voltar, ou seja, o que devemos ter em mente é a adoção de medidas e programas que visam a prevenção e não simplesmente a reparação do dano, mesmo porque, quando falamos em direito ambiental do trabalho, no mais das vezes as medidas de reparação terão efeito meramente moral, pois a saúde debilitada pode nunca mais ser recuperada. A perda de um braço, de um dedo; ou as síndromes decorrentes dos assédios sexual e moral, ficaram tatuadas de modo definitivo na vida do trabalhador.

Com isso queremos significar que a chamada equivocadamente de “reparação civil” e “responsabilidade civil do empregador” por mais esforços que são dispendidos pelos juristas e operadores do direito em geral, não servem a chamada reparação do dano. Por maiores que sejam as multas impostas, jamais terão, efetivamente, o caráter educativo. Poderão sim, implicar em melhoria num determinado setor ou ambiente insalubre, mas jamais servirão para recuperar a saúde perdida e as aposentadorias precoces.

O direito do trabalho, obviamente recepcionou toda a legislação Constitucional, mesmo porque, conforme previsão expressa no artigo 7º, XXII da Constituição da República são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais: “*redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*”. Mais, adiante, apregoa o legislador no art. 196 que “a saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação”. Tais diretivas visam cumprir, ainda, a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho,

ratificada pelo Brasil em 18 de maio de 1992, e que trata da segurança e saúde dos trabalhadores em todas as áreas da atividade econômica dispõe que “2. *Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a dos trabalhadores*”.

Todavia, como já dissemos, o conjunto de norma a respeito de segurança do trabalho não é algo novo na legislação trabalhista. Datada de 1943 a CLT já trazia normas relativas à segurança e medicina do trabalho com a respectiva obrigatoriedade do empregador manter um meio ambiente saudável. Nas hipóteses de adversidade do meio, o empregador deve pagar ao trabalhador adicionais que foram nominados de “insalubridade” e de “periculosidade”, a fim de *compensá-lo*, objetivamente, pela situação adversa que se encontrar trabalhando. Fundado na norma infraconstitucional e por disposição dela, é que o Ministério do Trabalho acabou por publicar várias instruções normativas em matéria de segurança e higiene no trabalho, bem como, daí advém a necessidade de as empresas elaborarem seus mapas de riscos ambientes (PPRA) e de prevenção a saúde do trabalhador (PCMSO).

Feitas estas considerações, o que nos resta questionar, agora, é se, efetivamente o trabalhador estaria protegido das adversidades do meio ambiente em que labuta e como a doença profissional, mesmo num ambiente saudável, poderia ser manifestada ou adquirida. Observe que os acidentes do trabalho típicos são facilmente detectados, pois ocorridos durante a jornada de trabalho, ou no percurso para o trabalho se manifestam tão logo sejam produzidos. Concernente a esta última situação, importa dizer que o legislador equiparou aos acidentes típicos aos de percurso, contando que, não obstante o trabalhador não esteja necessariamente à disposição do seu empregador, cami-

nha para a sua direção. Portanto, torna-se muito fácil identificá-los, bem como se apurar a eventual negligência do tomador da mão de obra pelo evento danoso.

No entanto, as doenças profissionais, muitas vezes silenciosas, não são tão facilmente detectáveis e podem ocorrer ao longo do contrato de trabalho e manifestar-se, até mesmo, após o encerramento dele.

O artigo 20 da Lei 8.213/91 não discrimina todas as hipóteses tipificadoras de doenças, mas as descreve como entidades mórbidas, cujos efeitos jurídicos serão equiparáveis ao acidente de trabalho típico, justamente visando conferir ao trabalhador as mesmas garantias que gozaria caso sofresse um acidente típico. Assim dispõe legislador:

*“Doença profissional, assim entendida como aquela produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social.”*

*“Doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função das condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.”*

*Parágrafo §1o - Não são consideradas como doenças do trabalho: a) a doença degenerativa, b) a inerente a grupo etário, c) a que não produza incapacidade laborativa; d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.”*

*Parágrafo §2o - Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relacione diretamente, a Previdência Social deve considerá-la como acidente de trabalho.”*

Esclarecendo melhor a questão, o anexo a que se refere o legislador foi inserido no Decreto 3.048/99 - Regulamento da Previdência Social e assim dispõe: “A” - agentes ou fatores de

risco de natureza ocupacional relacionados com etiologia de doenças profissionais e de outras doenças relacionadas com o trabalho e “B” - doenças infecciosas ou parasitárias relacionadas com o trabalho.

Como deveria ser, a relação de doenças do trabalho não é exaustiva. O enquadramento deverá ser realizado considerando o meio ambiente do trabalho em conjunto com as moléstias adquiridas pelo trabalhador mesmo que o agente patogênico não esteja na relação, exigindo-se apenas que haja nexo de causalidade entre as condições nas quais o trabalho era realizado e o dano sofrido pelo trabalhador, que o incapacitou para o trabalho. Permite, assim, o legislador a interpretação pela qual, a doença ocupacional é gênero do qual às doenças profissional e do trabalho são espécies.

O Decreto 2.171/1997<sup>2</sup> dispõe que será considerado acidente do trabalho aquele evento que *ocorrer pela exercício do trabalho a serviço da empresa, ou ainda pelo exercício do trabalho dos segurados especiais, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou redução da capacidade para o trabalho, permanente ou temporária* (art. 131). E, no artigo 132 estende o conceito e a tutela acidentaria as entidades mórbidas que assim relaciona: *I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da relação de que trata o Anexo II; II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, desde que constante da relação de que trata o Anexo II.*

O art. 133 do mesmo Decreto trata do acidente por equiparação, isto é, ocorrências que, não sendo inerentes a um acidente propriamente dito ou doença profissional ou do trabalho,

---

<sup>2</sup> O Decreto regulamenta a Lei 8213/1991 e muitas das disposições são repetidas. Os artigos 19 a 23 da Lei tratam da matéria e dos respectivos conceitos

recebem a tutela legal para o fim proteger o trabalhador que se encontrar na situação jurídica assim definida:

*I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para a perda ou redução da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;*

*II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em conseqüência de:*

*a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;*

*b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada com o trabalho;*

*c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro, ou de companheiro de trabalho;*

*d) ato de pessoa privada do uso da razão;*

*e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos decorrentes de força maior;*

*III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;*

*IV - o acidente sofrido, ainda que fora do local e horário de trabalho:*

*a) na execução de ordem ou na realização de serviços sob a autoridade da empresa;*

*b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;*

*c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo, quando financiada por esta, dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;*

*d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado, desde que não haja alteração ou interrupção por motivo alheio ao trabalho.*

O Anexo II a que se refere o legislador cuida de elencar num rol meramente exemplificativo, uma série de agentes que poderão incidir de modo danoso ao ser humano, como por exemplo, o manuseio e exposição ao benzeno. Assim os usuá-

rios de cola sintética na fabricação de calçados, artigos de couro ou borracha e móveis que porventura desenvolverem doença em razão da exposição a este agente insalubre, estarão tutelados pela proteção previdenciária. Dizemos que o elenco é exemplificativo uma vez que o parágrafo 2º do art. 132 do Decreto supramencionado dispõe que, em casos excepcionais, se for constatado que a doença não nesta incluída na relação constante do Anexo II, mas que resultou de condições especiais da execução do trabalho ou relaciona-se diretamente com ele, deverá incluí-lo para que seja considerado como acidente do trabalho equiparado.

Por outro lado, exclui do conceito de doença do trabalho aquelas:

- a) a doença degenerativa;
- b) a inerente a grupo etário;
- c) a que não produz incapacidade laborativa;
- d) a doença endêmica adquirida por segurados habitantes de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que resultou de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

Sendo assim o que se pretende é a tutela ampla e irrestrita as doenças adquiridas ou desencadeadas no ambiente do trabalho, sejam aquelas inerentes a profissão do trabalhador, isto é, causadas, nos termos do referido Anexo, por um agente físico, químico ou biológico e, por isso, em geral, acabam se caracterizando por uma atuação lenta e muitas vezes silenciosa (*tecnopatias*, também denominadas de *idopatias* ou *ergopatias*); sejam aquelas que, embora não se relacionem diretamente a uma profissão, encontram no meio ambiente adverso a causa mórbida para produzir lesões incapacitantes (*mesopatias*).

A questão parece pacífica, mas não é. Ao contrário é tormentosa e de difícil enquadramento, principalmente quando o que se sustenta é a concausalidade da relação havida entre a doença e o trabalho realizado, pois, é de difícil investigação a vida privado do trabalhador e, dificilmente, nos diversos laudos que são confeccionados, tanto pela entidade previdenciária



como pelo empregador de modo particular ou nos processos judiciais, dificilmente se perscruta acerca da vida privado do trabalhador, isto é, seus costumes, seu modo de vida, isto é, tudo que seria necessário para se ter um exato conhecimento do que, de fato interfere a eventual doença adquirida. Exemplos muito corriqueiros observados no nosso dia a dia, e que se torna responsável pelo desenvolvimento de diversas doenças relacionadas a LER, são, a forma de sentar-se, de levantar-se, as bolsas pesadas que a maioria das mulheres levam consigo e respondem pela carga excessiva nos ombros, a forma de sentar-se e o modo de falar ao telefone. Estamos habitualmente sujeitos a movimentos anti-ergonômicos e não nos damos conta do quanto influenciam na sobrecarga que impomos ao nosso físico.

Portanto, não só o meio ambiente de trabalho pode interferir de modo contundente na nossa saúde em razão do não respeito às normas de ergonomia e segurança do trabalho, mas há que ser considerado como o nosso ambiente privado pode, no mais das vezes contribuir para doenças que se pode manifestar ao longo da vida.

Podemos, ainda dividir a situação jurídica da responsabilidade do tomador da mão de obra em duas vias, quais sejam, aquela em que o trabalho influi diretamente para a doença adquirida pelo trabalhador; aquela em que, o meio ambiente do trabalho não é a única causa da doença adquirida e, nesta última hipótese, faz-se necessário, a nosso modo de ver, distinguir, o conhecimento prévio pelo tomador da mão de obra quanto a eventual doença que o trabalhador seja portador quando da admissão; e aquelas vezes em que ignora esta doença e ela é agravada em razão do meio ambiente a que o trabalhador se sujeita. Dai ser absolutamente imprescindível que, os exames médicos admissionais sejam sérios e detalhados, pois, somente com tais diagnósticos é que, de fato, as discussões quanto a pré-existência de uma doença poderá ser detectada, pois, pare-

ce-nos óbvio que o empregador, ou simplesmente, o tomador da mão de obra, não deve ser responsabilizado por doenças passadas e que não foram adquiridas por interferência do seu meio ambiente de trabalho.

Não vamos, aqui, discutir, necessariamente a questão da responsabilidade do tomador da mão e obra, mas sim ficaremos adstritos a questão da necessidade de se garantir o meio ambiente saudável e naquilo que entendemos como medidas necessárias para evitar as aquisição de doenças. Quando se fala em trabalho seguro, impõe-se às partes na relação contratual um dever e uma obrigação, qual seja, de manter a qualidade do meio. Tal imposição legal não é uma *obrigação/dever* exclusiva do tomador da mão de obra, mas também do empregado que tem a *obrigação/dever* de ser o primeiro fiscal do meio em que está trabalhando e de , também, respeitar as normas que vão garantir um ambiente são. Assim, o respeito aos avisos de “não fumar” impõe que desde o presidente da empresas até o faxineiro, respeitem esta regra, pois assim poderão manter o ambiente sem qualquer tipo de poluição.

Desta mesma forma, quando o ambiente é tipicamente insalubre e o tomador da mão de obra dispõe a favor de seus funcionários, equipamentos de proteção individual, tais trabalhadores devem fazer uso deles e fiscalizar a troca e reposição. Com isso quero dizer que, é chegada a hora de todos terem conhecimento e ciência de que as normas de tutela ao ambiente, como dispõe o legislador Constitucional são destinadas a todos e sem exceção. Nada justifica que, pro ser o trabalhador presumivelmente, a parte débil; da relação jurídica, esteja autorizado a não fazer uso ou a não fiscalizar seu ambiente de trabalho.

Os trabalhadores adoecem porque o meio em que trabalham não se torna saudável torna-lo adequado é uma responsabilidade não só de quem toma a mão de obra, mas também de que a presta.

As doenças profissionais são o grande fantasma que assombram os trabalhadores e suas famílias, justamente porque estes adoecem pelas mais diversas causas. Igualmente o tomador da mão de obra muitas vezes se vê obrigado a pagar indenizações vultosas em razão de uma falha na aplicação das normas relativas à prevenção. E, esta falha, se deve, a sua negligência por não aplicá-las; ou ao seu desconhecimento da estrutura interna do seu próprio negócio, o que representa a negligência de sua administração. O tomador da mão de obra deve, inclusive, assumir o risco de permitir a salubridade do ambiente no que diz respeito ao aspecto psíquico da prestação de serviço e não e tão apenas do físico. Isso ocorre, por exemplo, pelas cobranças de metas que superam a estrutura física e psíquica do ser humano, pela permissão do barulho demasiado, pela obrigatoriedade imposta a seus trabalhadores de cumprimento de jornadas extenuantes ou pela ausência de concessão de férias de descansos.

Há uma cultura arraigada em nossa sociedade que as jornadas extensas e a ausência de descansos faz com que o trabalhador se torne mais valorizado. Ao contrário. Não somos máquinas, mas sim seres humanos, com as limitações que a natureza nos concedeu. É certo que há, física e psicologicamente, diferenças que devem ser respeitadas. Envergonhamo-nos muitas vezes de dizer que fomos ao cinema ou gozamos de uma hora de intervalo para refeição no curso de uma jornada. O que muitas vezes se percebe é que o trabalhador entende que isso pode representar uma falta grave, retirar-lhe o posto de trabalho ou mesmo ser visto pelos demais colegas como aquele que “faz corpo mole”, isto é, alguém negligente.

No mundo das várias competitividades, não podemos perder tempo. A pausa no curso da jornada para o alongamento, o café com os colegas de trabalho, a correta posição para sentar-se ou levantar-se, tudo isso e outras atitudes mais simples evitam que o trabalhador adoça e permite, inquestiona-

velmente, que sua produção seja mais coerente e melhor aproveitada. As ginásticas laborais que muitas empresas oferecem a seus trabalhadores deveriam ser por eles recepcionadas como algo tão importante como consignar o seu horário de trabalho nos controles de ponto e não medida imposta de cima para baixo pelo empregador.

Portanto, após estas considerações, o que temos a firmar é que, necessitamos de uma reforma urgente, não só na legislação, mas nos nossos hábitos e cultura. Não é crível que com todas as reformas ocorridas no mundo das relações de trabalho e vivendo em pleno século XXI continuemos a ser regulado pela Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, inspirada no modelo da revolução industrial em que o método de produção eram dominados pelo adágio de Taylor “os trabalhadores não são pagos para pensar, mas sim para trabalhar” ; ou pelas tarefas parceladas da linha de produção de Ford ; ou, finalmente, pelo sistema *just in time* de Toyota que inseriu no mundo a flexibilidade da produção e levou os trabalhadores a polivalência: nada pode ser desperdiçado e o que importa e produzir na medida em que o mercado vai adquirir.

Em termos legislativos e práticos, ainda não entramos no século XXI, que será visto como o século da qualidade. Há que se investir nos trabalhadores para que possam ter criatividade e que entendam que o trabalho em equipe é o que dará a melhor qualidade de vida a própria empresa.

Precisamos nos conscientizar que, não obstante as festas destinadas aos 70 anos de CLT e toda a autonomia que se dispensa ao direito do trabalho é abantesmático que, no campo da tutela ao meio ambiente do trabalho, continuamos a nos reportar a responsabilidade civil do empregador. A carta Constitucional não intenciona regular relações e tampouco seria esse seu objetivo. Sua função é orientar a partir dos princípios e tutelas que dispensa a questões de alta relevância, o legislador e o interprete para que possam, respectivamente, criar a lei e

aplica-la adequadamente.

A criação de um Programa do Trabalho Seguro pela mais alta Corte trabalhista do País é a demonstração de que, o tema tem tamanha relevância que deve servir para unir o trabalho de todas as entidades, públicas e privadas, para que, efetivamente, se possa ter a garantia de uma vida mais saudável e equilibrada. O programa tem por missão promover o diálogo, bem como incentivar a tomada de medidas necessárias ara prevenção e precaução de acidentes e manutenção da boa qualidade do meio ambiente do trabalho, o que implicará, logicamente, na redução do número de ações trabalhista intentadas com objetivo de se lograr reparação por danos morais decorrentes de acidentes do trabalho e doenças profissionais.

O programa foi lançado em 03.05.2011, por ocasião da solenidade de comemoração dos 70 anos da Justiça do Trabalho e teve como instrumento inicial o Protocolo de Cooperação Técnica celebrado entre o Tribunal Superior do Trabalho- Conselho Superior da Justiça do Trabalho e os Ministérios da Saúde; do Trabalho e Emprego; da Previdência e a Advocacia Geral da União. Daí, o primeiro ato concreto que decorreu do protocolo foi a recomendação conjunto para que os processos referentes a acidentes do trabalho fossem priorizados.

Objetiva-se que, com a conjugação de esforços seja possível ações nacionais voltadas a prevenção aos acidentes e , ao menos, a redução do número deles em todo o território nacional. Vislumbra-se um meio ambiente do trabalho saudável que possa abrigar a vida e protegê-la das adversidades que possa afetar a saúde do trabalhador .

O Programa instituiu obrigações aos partícipes que vem sendo largamente cumpridas e observadas. A cada ano cresce as ações que vem sendo realizadas pelos gestores nacional e regionais, a fim de dar efetividade e executoriedade ao programa e todos os seus desmembramentos voltados a prevenção.

São as seguintes as obrigações elencadas<sup>3</sup>:

- I. criar um comitê interinstitucional, com representantes indicados pelos signatários, tendo como objetivo propor, planejar e acompanhar os programas e as ações pactuados;
- II. implementar políticas públicas permanentes em defesa do meio ambiente, da segurança e da saúde no trabalho, fortalecendo o diálogo social;
- III. promover estudos e pesquisas sobre causas e consequências dos acidentes de trabalho no Brasil, a fim de auxiliar na prevenção e na redução dos custos sociais, previdenciários, trabalhistas e econômicos decorrentes;
- IV. fomentar ações educativas e pedagógicas a fim de sensibilizar a sociedade civil e as instituições públicas e privadas sobre a necessidade de combate aos riscos no trabalho e de efetividade das normas e das convenções internacionais ratificadas pelo Brasil sobre segurança, saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho;
- V. criar e alimentar banco de dados comum, com informações necessárias ao alcance do objeto do presente Protocolo.

Com esta ação, pensamos que o Judiciário dá efetividade, também, a dois princípios Constitucionais que são o suporte de realização dos direitos fundamentais, quais sejam o acesso a justiça e o devido processo legal.

O objetivo do estudo do meio ambiente de trabalho e das medidas de proteção é resguardar o homem enquanto ser vivo, a fim de garantir-lhe um meio ambiente saudável e livre da poluição e da degradação ambiental. O meio ambiente saudável é um direito difuso e para sua conservação faz-se necessário uma ação conjunta do trabalhador, do empregador e de toda a sociedade. Sendo assim, às ações para se tutelar o meio ambiente, podem ser tomadas de forma primária, pelo trabalhador, sem que isso dispense ou anule o direito e a obrigação que tem o tomador da mão e obra que organiza a atividade produtiva; ou, por fim, se não de houver uma ação voluntária, de forma substitutiva, através das ações judicial e serem proposta no âmbito individual ou coletivo.

Além dos mecanismos judiciais, estão dispostos na legis-

---

<sup>3</sup>[www.tst.jus.br/prevencao](http://www.tst.jus.br/prevencao)

lação a garantia de meios não judiciais para o controle da qualidade do meio, como, por exemplo, estudo de impacto ambiental, tombamento, zoneamento, espaços protegidos, permissões, concessões e licenciamentos.

O que se vê é que, em termos gerais de tutela ambiental, há uma adequada proteção ao meio ambiente do trabalho e a saúde do trabalhador. Todavia, o crescente número de acidentes do trabalho, somado a dificuldade de readaptação profissional, apontam para a falha no sistema de prevenção e de recuperação dos trabalhadores, o que implica em reconhecer que há uma falha no sistema, que pode ser de ordem administrativa ou gerencial.

O que se pode questionar é que, se há um sistema legislativo eficiente, porque o número de acidentes do trabalho e doenças profissionais ainda continua assustando? E a única resposta que se chega é que, não obstante tenhamos avançado em termos legislativos, nos faltam algumas medidas que seriam essenciais para que se realizasse a efetividade do direito do trabalho e, assim, passamos a elenca-las, segundo nosso ponto de vista.

1. Um código de trabalho adequado e que tutela de forma eficiente as novas relações de trabalho, estabelecendo medidas relativas a responsabilidade trabalhista (e não civil) do tomador da mão de obra e coerente com a realidade deste tipo especial de contratação;
2. O cumprimento do princípio Constitucional da Educação ambiental, isto é, esclarecimentos e inserção de uma cultura de que é necessário o cuidado pessoal no ambiente do trabalho e a conservação do meio saudável, desde a formação das crianças até o final de seus estudos, pois, inexoravelmente, todos serão trabalhadores e, por isso, se formam continuamente;
3. Medidas de fiscalização. É necessário que a fiscalização seja eficiente e que os sindicatos adotem como

sua função primeira a busca pela conservação de um meio ambiente saudável. Os sindicatos devem ter por objetivo a busca por melhores condições e trabalho, e o zelo pela saúde do trabalhador é medida que se impõe. Não basta a ação das CIPAS. Faz-se necessária um trabalho conjunto para que, efetivamente, a qualidade de vida do trabalhador seja mantida. Não se vê, nos convênios coletivos programas e medidas que devam ser adotados para a prevenção à saúde e manutenção do ambiente do trabalho adequado e salubre. Certamente a ação sindical seria essencial a este objetivo.

Somente a ação conjunta poderá reduzir o número de acidentes do trabalho e, somente a educação e a informação possibilitaram que o trabalhador possa, de verdade, ter consciência e conhecimento das medidas que deve adotar para conservar a sua própria vida. Tal objetivo não é utópico, mas representa, tão somente, o cumprimento da nossa Carta Constitucional (art. 225).

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

E, para fazer cumprir com este direito, garantindo-lhe efetividade, incumbe ao Poder Público (par. 1º, art. 225, CF):

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

*II - preservar a diversidade e a integridade do patrimônio genético do País e fiscalizar as entidades dedicadas à pesquisa e manipulação de material genético;*

*III - definir, em todas as unidades da Federação, espaços territoriais e seus componentes a serem especialmente protegidos, sendo a alteração e a supressão permitidas somente através de lei, vedada qualquer utilização que comprometa a integridade dos atributos que justifiquem sua proteção;*



*IV - exigir, na forma da lei, para instalação de obra ou atividade potencialmente causadora de significativa degradação do meio ambiente, estudo prévio de impacto ambiental, a que se dará publicidade;*

*V - controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente;*

*VI - promover a educação ambiental em todos os níveis de ensino e a conscientização pública para a preservação do meio ambiente;*

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

Tais medidas são essenciais para a proteção à saúde que, por sua vez, é garantida pela Constituição Federal como um *direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação* (art. 196). Compete ao Sistema Único de Saúde, que integra uma rede regionalizada e hierarquizada de ações e serviços públicos de saúde, entre outras diretrizes, priorizar as atividades preventivas (art. 198, II) e, entre suas atribuições, deve *colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho* (art.200,VIII).

Como se vê, basta, tão somente, que se cumpra o que já está estabelecido na Constituição Federal e que corresponde ao limite e ao objetivo que deve ter nosso Estado Social de Direito.

