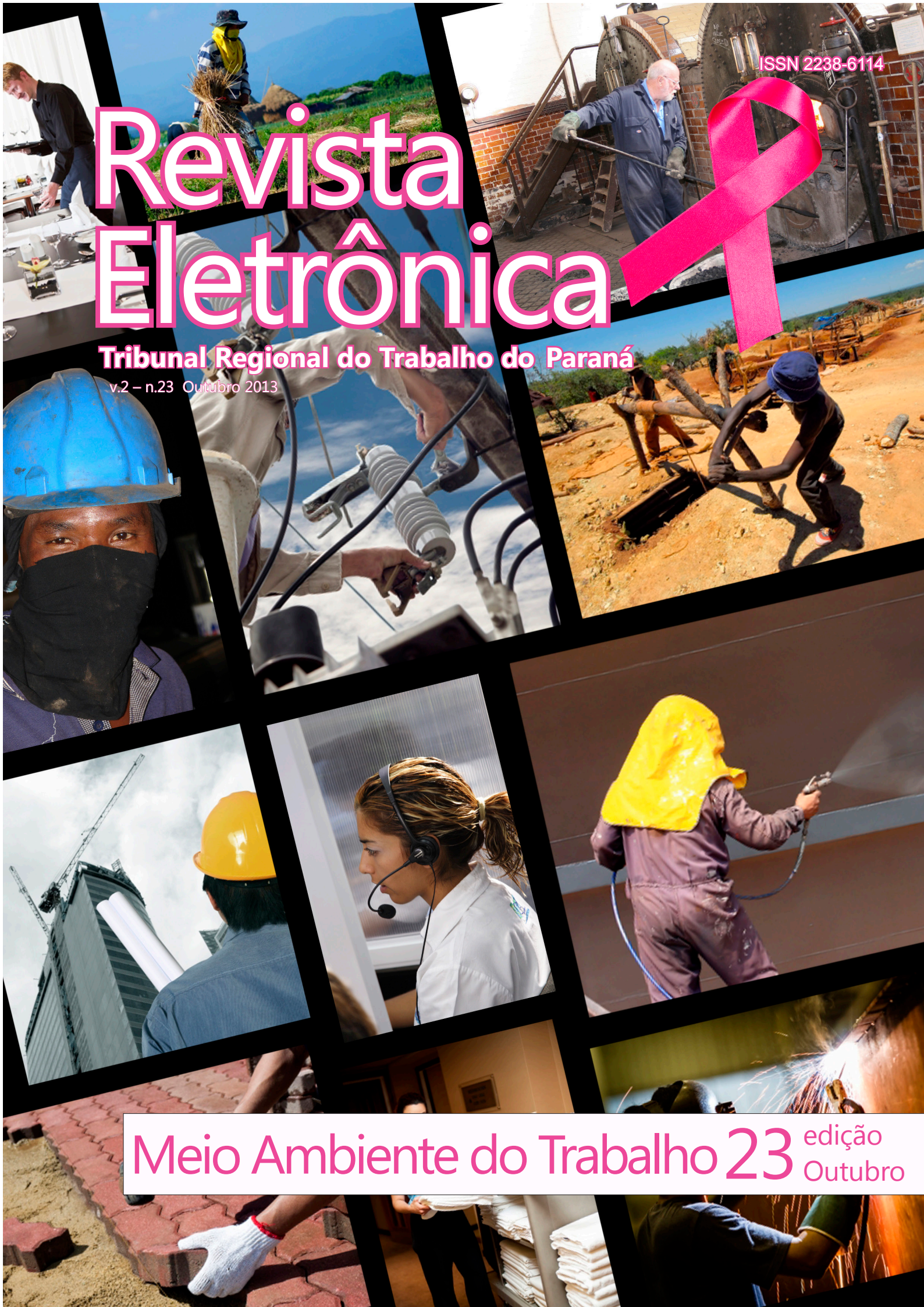


ISSN 2238-6114

Revista Eletrônica

Tribunal Regional do Trabalho do Paraná

v.2 – n.23 Outubro 2013



Meio Ambiente do Trabalho 23 edição Outubro

Ficha Técnica



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 9ª REGIÃO

CURITIBA - PARANÁ
ESCOLA JUDICIAL

PRESIDENTE

Desembargadora Rosemarie Diedrichs Pimpão

VICE-PRESIDENTE

Desembargador Altino Pedrozo dos Santos

CORREGEDOR REGIONAL

Desembargador Dirceu Buyz Pinto Júnior

CONSELHO ADMINISTRATIVO BIÊNIO 2012/2013

Desembargadora Marlene T. F. Sugumatsu- Diretora

Desembargadora Ana Carolina Zaina - Vice-Diretora

Juiz Paulo H. Kretzschmar e Conti – Coordenador

Juiz Eduardo Milléo Baracat - Vice-Coordenador

Desembargador Arion Mazurkevic

Desembargadora Nair Maria Ramos Gubert

Juiz Cássio Colombo Filho

Juíza Valéria Rodrigues Franco da Rocha

Juiz Lourival Barão Marques Filho

Juiz Rafael Gustavo Palumbo

COMISSÃO DE PUBLICAÇÕES

Desembargadora Marlene T. F. Sugumatsu-Diretora

Desembargadora Nair Maria Ramos Gubert

Juiz Cássio Colombo Filho

GRUPO DE TRABALHO E PESQUISA

Desembargador Luiz Eduardo Gunther - Orientador

Adriana Cavalcante de Souza Schio

Angélica Maria Juste Camargo

Eloina Ferreira Baltazar

Joanna Vitória Crippa

Juliana Cristina Busnardo de Araújo

Larissa Renata Kloss

Maria da Glória Malta Rodrigues Neiva de Lima

Simone Aparecida Barbosa Mastrantonio

Willians Franklin Lira dos Santos

COLABORADORES

Secretaria Geral da Presidência

Serviço de Biblioteca e Jurisprudência

Assessoria da Direção Geral

Assessoria de Comunicação Social

Assessoria de Uniformização de Jurisprudência

FOTOGRAFIA

Assessoria de Comunicação e acervos dos pesquisadores

APOIO À PESQUISA E REVISÃO

Maria Ângela de Novaes Marques

Márcia Bryzynski

Diagramação e Capa

Patrícia Eliza Dvorak

Acórdãos, Sentenças, Ementas, Artigos e Informações.

Edição temática: Meio Ambiente do Trabalho

Periodicidade Mensal

Ano II – 2013 – n. 23

Envie sua contribuição (sentenças, acórdãos ou artigos) para o e-mail escolajudicial@trt9.jus.br

Sumário

1. Apresentação.....7

2. Artigos

2.1 Endomarketing nos Marcos da Organização do Trabalho Toyotista - Aldacy Coutinho e Oriana Balestra**9**

2.2 Acidente de Trabalho e Responsabilidade Patronal Objetiva - Carolina Masotti Monteiro**23**

2.3 Meio Ambiente do Trabalho Saudável e Equilibrado: Proteção à Saúde do Trabalhador - Rúbia Zanotelli de Alvarenga**42**

2.4 O meio ambiente laboral à luz da psicopatologia: o sofrimento no trabalho como causa de transtornos mentais - Cássia Akemi Scottini**67**

2.5 Suicídio no Trabalho e Responsabilidade do Empregador - Thais de Almeida**106**

2.6 Meio Ambiente do Trabalho e Atividades de Risco: Prevenção e Responsabilidades - Raimundo Simão de Melo**131**

2.7 O assédio moral institucional e a dignidade da pessoa humana (estudo do assédio moral institucional sob a ótica dos direitos fundamentais) - Adriana Calvo**153**

2.8 Direito Ambiental do Trabalho: Fundamentos e Princípios - Fabio Freitas Minardi**175**

3. Acórdãos

3.1 Acórdão da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região publicado no DJ de 08/03/2013, Relator o Desembargador Edmilson Antonio de Lima**195**

3.2	Acórdão da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região publicado no DJ de 11/06/2013, Relatora a Desembargadora Marlene T. Fuverki Suguimatsu.	202
3.3	Acórdão da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região publicado no DJ de 19/07/2013, Relator o Desembargador Ricardo Tadeu Marques da Fonseca	207
3.4	Acórdão da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região publicado no DJ de 22/03/2013, Relatora a Desembargadora Fátima T. L. Ledra Machado	212
3.5	Acórdão da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região publicado no DJ de 14/06/2013, Relator o Desembargador Luiz Celso Napp	221
3.6	Acórdão da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região publicado no DJ de 26/06/2012, Relator o Desembargador Dirceu Pinto Junior.....	226
3.7	Acórdão da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região publicado no DJ de 05/03/2013, Relator o Desembargador Francisco Roberto Ermel	229
3.8	Acórdão da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região publicado no DJ de 16/07/2013, Relatora a Desembargadora Rosalie M. Bacila Batista	238
3.9	Acórdão da 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho publicado no DEJT 14/05/2010, Relator o Ministro Aloysio Corrêa da Veiga	244
3.10	Acórdão da 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho publicado no DEJT 14/05/2010, Relator o Ministro Aloysio Corrêa da Veiga	254

4. Ementas

4.1	ACIDENTE DO TRABALHO - INDENIZAÇÕES POR DANOS MATERIAIS E MORAIS	260
4.2	[...] II - TRABALHADOR RURAL. AGENTE INSALUBRE CALOR. TRABALHO EM LAVOURA CANAVIEIRA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE DEVIDO. APLICAÇÃO DO ANEXO III DA NR Nº 15. INAPLICÁVEL A ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 173 DA SDI-1 DO TST, POIS A INSALUBRIDADE NÃO SE REFERE À RADIAÇÃO SOLAR	260

4.3	ACIDENTE DE TRABALHO - MEIO AMBIENTE DO TRABALHO AUSÊNCIA DE FISCALIZAÇÃO - OMISSÃO CULPOSA DO EMPREGADOR E CONSEQÜENTE RESPONSABILIZAÇÃO	261
4.4	[...] II - IMPOSSIBILIDADE OU SANÇÃO PARA UTILIZAÇÃO DO BANHEIRO E CONSUMO DE ÁGUA DURANTE A JORNADA DE TRABALHO - INSTALAÇÃO DE CÂMERAS À FRENTE DOS BANHEIROS - DANO MORAL CARACTERIZADO - INDENIZAÇÃO DEVIDA	262
4.5	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO - ARTIGO 225 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL - DIÁLOGO DE FONTES - PROTEÇÃO PRO HOMINE	263
4.6	DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO - PRINCÍPIO DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL - PRINCÍPIO DA PREVENÇÃO - CONVENÇÕES 155 e 161 DA OIT.....	263
4.7	POLUIÇÃO TRABALHISTA - CRISE AMBIENTAL FÍSICO-ERGONÔMICA.....	264
4.8	DANO MORAL. ASSALTOS REITERADOS. ATIVIDADE COM RISCOS PREVISÍVEIS. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR	264
4.9	CONCURSO PÚBLICO - EXAME MÉDICO - INAPTIDÃO DECLARADA	265
4.10	RESPONSABILIDADE DA EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO. ACIDENTE DE TRABALHO. DEVER DE ASSISTÊNCIA	266
4.11	AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO	266
4.12	TRATAMENTO DESRESPEITOSO. ASSÉDIO MORAL NÃO CONFIGURADO. DIREITO A MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO	267

5. Sentenças

5.1	Sentença da 23ª Vara do trabalho de Curitiba - Pr, Juíza Lorena de Mello Rezende Colnago	268
5.2	Acórdão Desembargadora Eneida Cornel	270

5.3	Sentença da 4ª Vara do trabalho de Londrina - PR, publicada no DJ 28/06/2013, Juiz Júlio Ricardo de Paula Amaral	277
5.4	Sentença da Vara do Trabalho de Assis Chateaubriand, publicada no DJ 28/02/2005, Juiz Sérgio Cabral dos Reis	282
5.5	Sentença da Vara do Trabalho de Palotina publicada no DJ 03/07/2013, Juiz Giancarlo Ribeiro Mroczek	299
5.6	Sentença da 2ª Vara do Trabalho de Umuarama - Pr, publicada no DJ 15/07/2013, Juíza Ester Alves de Lima	305
5.7	Sentença da 1ª Vara do Trabalho de Colombo - Pr, publicada no DJ de 21/06/2013, Juiz Waldomiro Antonio da Silva	321
5.8	Sentença da 6ª Vara do Trabalho de Cuyritiba - Pr, publicada no DJ 10/06/2013, Juiz Marcos Vinícius Nenevê	325
6.	Precedentes Normativos	335
7.	Sinopses	
7.1	Livro Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. Autor: Raimundo Simão de Melo São Paulo: Editora LTr, 2013. 599 p.	337
7.2	Livro Germinal Autor: Émile Zola Publicação: 1885	341
7.3	Filme Germinal País/Ano de produção: França, 1993. Duração/Gênero:- 158 min., drama. Disponível em vídeo Direção de Claude Berri Elenco: Gérard Depárdieu, Miou-Miou, Jean Carmet, Renaud, Jean-Roger Milo	343
8.	Bibliografia	344
9.	Vídeos	
9.1	"Responsabilidade civil e proteção à saúde do trabalhador" - 2º Curso de Formação Inicial de Juízes Substitutos. Sebastião Geraldo de Oliveira - Julho de 2008.....	348

Apresentação

Há alguns meses presenciei a apresentação de uma grande empresa sobre sua política ambiental. Foram horas de atenção a programas muito bem elaborados de cuidados com o meio ambiente natural e artificial, tratamento de efluentes, economia de recursos energéticos, atenção ao patrimônio cultural das comunidades locais, preservação das riquezas biológicas, flora e fauna, entre outros temas. Surpreendentemente, nenhuma alusão aos seus milhares de trabalhadores.

Ao término da apresentação, questionei sobre os programas destinados aos trabalhadores e pude constatar a existência de iniciativas igualmente elogiáveis nesse campo. Porém, embora a OIT estime que 95% dos danos ambientais impactem primeiramente no ambiente interno de trabalho, ouvi a advertência: “mas esses programas são de direito do trabalho, não decorrem de uma preocupação ambiental”.

Respostas como essa são frequentes. A evolução histórica vigorosa e anterior do direito do trabalho, em relação ao direito ambiental, naturalmente implicou uma absorção ampla de todas as temáticas do mundo do trabalho por aquela área do conhecimento. RAMAZZINI escreveu *De Morbis Artificum Diatriba*, ou, simplesmente, “As Doenças do Trabalho”, no distante ano de 1713.

Todavia, o escasso diálogo entre o direito do trabalho e o direito ambiental está privando as abordagens sobre o trabalho humano de importantes avanços da cultura ambientalista, de sua energia, de sua inovação e, particularmente, do uso eficaz de sua principiologia.

Apenas para ressaltar o ponto mais emblemático, ainda prevalecem concepções que refletem o tratamento da matéria de direito ambiental do trabalho a partir de cânones antigos, atreladas a dogmáticas tecnicistas de medicina do trabalho e engenharia de segurança, exercendo tutela meramente formal sobre higiene, saúde e segurança dos trabalhadores. Aliás, o tripé conhecido como HSST decorre de expressão cunhada há quase um século pela Recomendação 20, da OIT, ainda que tardiamente inserida nas Convenções 155 e 161 daquele órgão internacional.

Esse tipo de abordagem – anacrônica - confere aos trabalhadores exclusivamente uma proteção negativa, ou seja, apenas com foco na relação jurídica bilateral entre os atores do contrato, limitando os poderes do empregador de utilizar a força de trabalho em situações de risco, ou monetizando e securitizando esse uso. Transforma o meio ambiente do trabalho em um mero exercício de “gestão de risco”.

Há que se compreender que a ordem constitucional brasileira consagra, em seu artigo 225, ao tratar do homem em relação ao ambiente, uma proteção muito mais ampla. Busca-se, na letra constitucional, uma “sadia qualidade de vida” para as presentes e futuras gerações, ou seja, uma situação jurídica de conceito aberto e abrangente, mas, principalmente, dotada de um vetor prospectivo.

Transpondo a promessa ambiental constitucional para as questões de meio ambiente do trabalho, significa que se exige do Poder Público e da coletividade, para o homem trabalhador, uma proteção positiva, inclusiva e progressiva, com vistas ao aprimoramento de seu bem estar, nos aspectos físicos, psíquicos e

emocionais. Não apenas do homem no trabalho, mas do homem na família, na sociedade e, principalmente, do homem consigo mesmo.

Se o bem estar do trabalhador atual e potencial é a meta, qualificando uma nova abordagem deontológica, conseqüentemente se impõe uma nova pragmática. Não bastam os direitos e deveres individuais, decorrentes dos limites contratuais e das normas de segurança voltadas ao não adoecimento. Não basta sancionar condutas que importem em risco, sob o aspecto do meio ambiente estrutural. Há que se considerar também as influências do ambiente organizacional e jurídico sobre o homem em seu projeto de vida profissional. Há que se ir além. Demanda-se a implantação concreta de ações criativas de promoção da qualidade de vida, no trabalho e pelo trabalho.

O contraponto econômico ao que deve ser feito além dos mínimos cogentes nos concede o próprio ambientalismo, ao confrontar-nos com os parâmetros da sustentabilidade, ou seja, a harmonia entre o desejável e os limites do possível. Dúvidas não pode haver, porém, de que o espírito que deve nortear qualquer abordagem ambiental sobre as questões de trabalho é o do avanço humano no trabalho, e não dos resultados econômicos, por norma ou independentemente de norma, por iniciativa dos próprios atores no palco laboral.

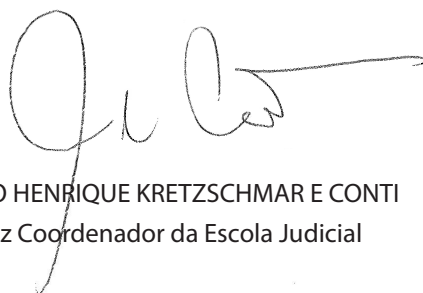
No campo da jurisdição, a técnica do pensamento ambiental para os conflitos do trabalho atrai um desafio complexo. Passamos a considerar a conflitividade interna dos interesses coletivos e destes em relação aos individuais. A disputa entre os desejos imediatos do trabalhador atual e a construção das condições de trabalho das futuras gerações. O caráter multidisciplinar do objeto em análise, em razão de sua complexidade, que exige uma nova epistemologia ambiental, uma nova racionalidade do conhecimento. Trata-se de mais um dilema típico da contemporaneidade. Para tanto, o refúgio quase sempre é a argumentação tópica e as técnicas de ponderação.

É para essa técnica de pensamento ambiental desafiadora que a presente revista pretende contribuir, também inovando, aderindo a movimentos éticos e ideológicos e usando simbolismos.

Perceberão que esta edição da Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região enfatiza a cor rosa, em adesão, ou melhor, em verdadeira homenagem ao movimento popular conhecido como “**outubro rosa**”, que corporifica a luta pela prevenção contra o câncer de mama.

Decidiu-se assim porque é emblemática a correlação principiológica entre o movimento “outubro rosa” e os esforços sociais para o aprimoramento do meio ambiente do trabalho, na medida em que em ambos não se combatem doenças, mas sim buscam a prevenção e o bem estar por meio da informação, conscientização, mobilização e emancipação social.

Boa leitura.



PAULO HENRIQUE KRETZSCHMAR E CONTI
Juiz Coordenador da Escola Judicial

Artigos

Endomarketing nos Marcos da Organização do Trabalho Toyotista



Aldacy Coutinho

Mestre e Doutora em Direito pela UFPR. Advogada. Procuradora do Estado do Paraná. Professora Associada de Direito do Trabalho na UFPR. Presidente da APDT.

Oriana Balestra

Mestre em Direito pela UFPR. Advogada.

O trabalho subordinado no modo de produção capitalista sempre implicou mais do que a mera submissão física à vontade do empregador. A energia de trabalho colocada à disposição daquele por si só depende de autoimposição por parte do trabalhador, um ânimo necessário a colocar-se a laborar em benefício de outrem, ainda que a vontade seja orientada pela manutenção da própria sobrevivência. Daí que, já definia Marx, por força (ou capacidade) de trabalho compreende-se “o conjunto das faculdades físicas e mentais existentes no corpo e na personalidade viva de um ser humano, as quais ele põe em ação toda vez que produz valores-de-uso de qualquer espécie”¹

Verifica-se nos dias de hoje, contudo, novas formas de cooptação dos atributos psicológicos e emocionais dos trabalhadores, que atuam por meio de motivação ideológica voltada a incutir no trabalhador a noção de que a entrega da força de trabalho impõe-se não apenas pelo fundamento da sobrevivência, mas pelos benefícios que a submissão ao capital pode acarretar, o que se dá a partir da construção da crença de que empregado e empregador podem compartilhar dos mesmos interesses pautados em uma relação de mútuo respeito e mútuas vantagens.

O envolvimento psicológico do trabalhador no ambiente de trabalho, e mesmo fora dele, sempre esteve em pauta em todas as fases do capitalismo e nos diversos sistemas de gestão da produção, os quais de uma forma ou de outra sempre tiveram que lidar com a personalidade daquele que executa diretamente as atividades laborais, ora por meio do máximo afastamento da subjetividade do trabalhador, ora pela sua cooptação.

¹ MARX, Karl. O capital: crítica da economia política: livro I. Trad. Reginaldo Sant’Anna. 23.ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006. p. 197.

Os diversos sistemas de organização do trabalho que se estabeleceram ao longo da história do capitalismo, voltados à disposição e controle das atividades laborais, sempre com o claro objetivo de máxima ampliação dos níveis de lucratividade com mínimos custos, foram responsáveis por gerar danos à saúde física e psíquica do trabalhador. É necessário entender como operavam tais sistemas sobre o corpo e a mente daquele que vende no mercado sua energia de trabalho como forma de sobrevivência, para que se possa compreender os atuais discursos e instrumentos utilizados pelo capital para a maior exploração do trabalho e dos ganhos em um mercado de altíssima concorrência.

A organização do trabalho com aspecto estritamente técnico foi incorporada pelo modo de produção capitalista a partir do século XVIII e alçada à categoria de matéria do conhecimento relacionada aos diversos aspectos da produção, com importância fundamental como estratégia para o controle social, econômico e político da classe trabalhadora, indispensável à manutenção e funcionamento da acumulação capitalista.²

O aprimoramento dos sistemas de organização do trabalho resultaram do intuito de empreender melhorias de ordem técnica com vistas à racionalização das estruturas de produção, sendo reconhecido como um dos primeiros a administração científica de Frederick Taylor³, cujo objetivo preponderante era a especialização extrema das atividades. O tempo gasto em cada atividade era objeto de cálculo por parte da administração da empresa para que, com as informações obtidas, fossem criadas formas padronizadas de execução do trabalho, fixando-se o tempo necessário, os meios a serem empreendidos, as quantidades e resultados a serem alcançados. Assim, intensificava-se o trabalho e aumentava-se a extração da mais-valia.⁴ Aprofundou-se, portanto, o controle e disciplina nas fábricas e simplificou-se o processo de produção ao tornar as atividades dos trabalhadores extremamente repetitivas.

É facilmente perceptível que o sistema taylorista, ou administração científica, buscava afastar a subjetividade do

2 PINTO, Geraldo Augusto. A organização do trabalho no século 20: Taylorismo, Fordismo e Toyotismo. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2010. p. 16-17.

3 TAYLOR, Frederick Winslow. Princípios de administração científica. Trad. Arlindo Vieira Ramos. 8ª Ed. São Paulo: Ed. Atlas, 1990.

4 PINTO, Geraldo Augusto. A organização do trabalho no século 20: Taylorismo, Fordismo e Toyotismo. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2010. p. 31-32.

trabalhador como forma direta de diminuir a porosidade do trabalho e aumentar os índices de produção, tornando o trabalho algo mecânico e cuja realização prescindia de reflexão por parte do trabalhador.

Somaram-se aos “avanços” de Taylor, as inovações operadas por Henry Ford no início do Século XX. O fordismo despontou como conjunto de práticas de organização e racionalização do trabalho envolvendo mecanização automática por meio da qual a produção era operada em série e em larga escala, e focada na manufatura de produtos padronizados para o consumo de massa.

O sistema fordista-taylorista, que dominou a lógica de produção no século XX, operava a partir da especialização, do parcelamento ao extremo das tarefas produtivas, possibilitado pelas esteiras de montagem⁵, de maneira que o trabalhador realizava uma única tarefa, de forma automática, sincronizada e extremamente rotinizada, sem liberdade para exercer o controle de sua atividade, de maneira que tanto a execução da tarefa quanto o ritmo em que deveria ser realizada eram determinados pela própria produção.

Nesse tipo de organização do trabalho evidenciava-se nítida distinção entre funções de execução e de planejamento, sendo esta última atribuída a diretores e gerentes, imperando o controle externo ao trabalhador a partir do monitoramento do tempo necessário àquele para realização das atividades.

Neste contexto, exigia-se do trabalhador, como antes mencionado, uma atuação meramente mecânica, fragmentada e repetitiva, exaurindo-se num trabalho desprovido de sentido, sendo os trabalhadores concebidos como mero fator humano, facilmente descartável e substituído num processo de produção feito de normas rígidas e movimentos calculados. Conforme Geraldo Augusto Pinto:

“À medida que a intervenção crítica dos trabalhadores e o tempo de treinamento no exercício de suas funções são postos como elementos a serem definitivamente eliminados do ambiente de trabalho, o conceito de “flexibilidade” na organização taylorista/fordista está na capacidade

5 GORENDER, Jacob. Globalização, tecnologia e relações de trabalho. Estudos Avançados 11 (29), 1997. p.312.

de substituição direta e rápida dos trabalhadores, sem nenhum custo em termos de qualidade e de produtividade para o sistema produtivo como um todo, o qual se mantém rígido e estático em suas condições ao longo do tempo, como uma grande máquina feita de peças humanas apáticas que funciona, dia e noite, autonomamente”⁶.

A ênfase nas deficiências deste sistema foi acentuada na década de 70, dentre as quais a falta de motivação dos operários, os altos custos despendidos com a supervisão de qualidade e com o setor de reparos, tendo em vista a grande quantidade de produtos defeituosos em razão da inflexibilidade e do ritmo das máquinas automáticas empregadas na linha de produção. Este quadro se agrava com a primeira crise do petróleo, em 1973, e com a recessão econômica no mesmo período, momento em que cresciam as dificuldades fiscais oriundas do intervencionismo keynesiano e do Estado do Bem-Estar Social, que contribuíram com a expansão da demanda de forma massificada, e, ainda, pela inadequação do sistema fordista às inovações tecnológicas⁷.

Tornou-se necessária, então, uma reestruturação produtiva que deu origem a novos sistemas de produção, pautados nos avanços tecnológicos, pela necessidade de redução de custos no pós-guerra, principalmente desenvolvidos a partir das experiências realizadas pelas empresas japonesas⁸.

Entre as alternativas ao sistema fordista-taylorista, o de maior relevo é o sistema desenvolvido no âmbito da Toyota Motor Company, ou Toyotismo, cujas inovações causaram profundo impacto na gestão do trabalho, restando identificado como método revolucionário na indústria automobilística japonesa (montadoras), e nas relações de trabalho. Ainda que não se apresente de forma integral em determinados processos de produção, as características principais deste sistema de organização do trabalho tornam-se, cada vez mais, elementos indispensáveis para que as empresas mantenham-se na concorrência, encontrando-se entre os elementos

6 PINTO, Geraldo Augusto. A organização do trabalho no século 20: Taylorismo, Fordismo e Toyotismo. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2010. p. 40-41.

7 GORENDER, Jacob. Globalização, tecnologia e relações de trabalho. Estudos Avançados 11 (29), 1997. p.313.

8 MAÑAS, Christian Marcello. **Tempo e trabalho**: a tutela jurídica do tempo de trabalho e tempo livre. São Paulo, LTr, 2005. p. 74.

concretos do processo de globalização capitalista⁹.

Focada na produção em quantidades pequenas, produtos diversificados e a baixos custos, a organização japonesa do trabalho nasceu a partir de quatro fatores: (primeiro) a indústria automobilística adota um método empregado na indústria têxtil, fazendo com que os trabalhadores passem a operar várias máquinas simultaneamente; (segundo) em meio a uma crise financeira, a empresa precisa aumentar a produção sem aumentar o número de trabalhadores; (terceiro) desenvolvimento do sistema *kanban*, para produção somente do necessário, repondo-se apenas os produtos já vendidos, sem formação de estoques; e (quarto) o *kanban* é adotado também pelas empresas contratadas e fornecedoras¹⁰, sendo todo o processo pautado no desenvolvimento tecnológico (informática) e redução de custos, especialmente no âmbito da logística. O processo é todo orientado pelo nível de demanda, sendo este o fator determinante para reposição de matéria-prima e de estoques intermediários voltados à produção (sistema *just-in-time*).

Tais elementos de trabalho alteram as exigências em relação aos próprios trabalhadores, que passam a ser organizados em equipes encarregadas de várias tarefas, sendo elas próprias responsáveis pela operação de máquinas diversas, fiscalização da qualidade da produção, manutenção, determinação do momento em que devem ser repostos os estoques, limpeza, etc. Esta multiplicidade de funções, voltadas à diminuição de custos da produção – pela redução do número de empregados, eliminação de setores específicos para uma atividade, diminuição de gastos com fiscalização, etc - implica a necessidade de que os trabalhadores sejam polivalentes e mais qualificados, sendo conhecedores e capazes de executar variadas atividades integrantes do processo de produção. Tudo isso acompanhado de alterações em direitos básicos de proteção aos trabalhadores.

Importante notar que estas novas estratégias de organização do trabalho resultam, não por acaso, na diminuição de gastos com empregados encarregados da supervisão, haja vista que entre as múltiplas funções dos trabalhadores está a de realizar o autocontrole

9 GORENDER, Jacob. Globalização, tecnologia e relações de trabalho. Estudos Avançados 11 (29), 1997. p.320.

10 ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** : ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 6. ed. São Paulo. Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1999. p. 24.

e o controle de uns sob os outros, predominando a ausência ou o enfraquecimento de um poder central.

Isto posto, observa-se que uma das mais relevantes conseqüências das formas atuais de organização do trabalho é a exigência de um profundo envolvimento dos trabalhadores com o processo de produção, devendo ser obrigatoriamente mais participativos, criativos e transformando os objetivos da empresa em os seus próprios objetivos (“vestir a camisa”).

O modelo japonês de organização do trabalho é característico ao processo de globalização, sendo que seus elementos são adotados de forma generalizada, instaurando, mundialmente, a flexibilidade no processo de produção e, assim, impondo-se como sistema imprescindível à sobrevivência das empresas, seja em relação às funções operacionais, seja pela aplicação de suas estratégias no âmbito dos setores de administração das empresas.

É neste contexto que surgem novas técnicas voltadas ao envolvimento subjetivo do trabalhador com os interesses da empresa, sempre com o propósito de obter ampliação da produtividade/lucratividade a menores custos, dentre as quais desponta na atualidade o endomarketing.

O endomarketing consiste em um conjunto de ações de marketing interno, geralmente conduzidas pelos setores empresariais de recursos humanos (gestão de pessoas), voltado aos empregados da empresa. Parte do princípio de que o maior objetivo atual é a conquista de clientes pela qualidade dos serviços e produtos colocados no mercado, e que alcançar tal objetivo depende da fidelização do próprio empregado, que passa a ser visto como cliente interno. Assim, em primeiro lugar, na busca por competitividade, lucratividade, redução de custos, devem as empresas investir em medidas que satisfaçam em primeiro lugar os próprios empregados. Ao ver de seus defensores, trata-se de:

uma arma de comunicação para conquista do corpo de colaboradores (clientes internos) que, uma vez convencidos de que atuam em um negócio seguro, envolver-se-ão ainda mais para fazer dele um empreendimento vitorioso e para propagá-lo para fora de suas

fronteiras, levando-o à conquista do cliente externo.¹¹

Desde logo é necessário atentar para uma fundamental diferença de estratégia em relação ao sistema fordista-taylorista e as novas medidas decorrentes do toyotismo: enquanto o primeiro buscava suplantar a participação subjetiva dos empregados no processo de produção, constituindo meras extensões das máquinas, que poderiam ser retiradas e trocadas a qualquer momento no decorrer do processo, este parte do fundamento de que o fator humano não deve ser descartado; ao contrário, deve ser colocado a serviço da produção com vistas ao aumento da lucratividade.

Na base da disseminação do endomarketing está a ideia de que há um estreito vínculo entre a organização e seu “capital humano”, devendo ser desenvolvidas medidas com o objetivo de melhorar o ambiente de trabalho de forma a propiciar a satisfação dos empregados, pois são estes os encarregados da produção, vendas, gestão, e, portanto, do próprio sucesso dos negócios da organização.¹² Consiste, portanto, em vender a imagem da empresa no âmbito interno para, conseqüentemente, vendê-la no ambiente externo.

Em meio às estratégias do endomarketing está o reconhecimento do empregado – termo pouco utilizado no interior da empresa “humana” – como verdadeiro “parceiro”, “colaborador”, valorizado e reconhecido pela organização. Estes são responsabilizados pela qualidade dos produtos e serviços e pelo alcance do sucesso corporativo, como um membro de um grande time que compartilha objetivos comuns.

Divulga-se como objetivo do endomarketing o desenvolvimento da “cidadania empresarial”, por meio de um processo motivacional constante, com vistas a conferir ao empregado dignidade, reconhecimento, responsabilidade, liberdade de iniciativa, por meio de medidas como: chamamento à cooperação e à lealdade, valorização, integração aos valores e objetivos da empresa,

11 REQUENA, Ivan Bim. “Endomarketing” – elas, as pessoas. **Gestão: Revista Científica de Administração**. Curitiba, v. 1, n.1, p. 25-33, jun/set. 2003.p. 25.

12 FIGUEIREDO NETO, Álvaro Luiz Vinhal; MACHADO, Dyesse Theodoro Santos; SILVA, Yanne Paula Melo. O endomarketing como maximizador do capital humano e seus resultados nos objetivos finais da organização. **Revista científica do ITPAC**, v. 3, n. 4, out. 2010. Disponível em: <http://www.itpac.br/hotsite/revista/artigos/34/6.pdf>. Acesso em: 07 ago 2013. p. 56.

sistema de recompensas e prêmios, envolvimento no planejamento e tomada de decisões, incentivo à criatividade e à iniciativa e, enfim, remuneração adequada.¹³

Neste contexto de “cidadania empresarial” o ambiente ideal de trabalho é aquele no qual o empregado compartilha mais dos interesses e objetivos da empresa do que daqueles relativos aos demais trabalhadores, percebendo-se um nítido enfraquecimento dos interesses de classe, que certamente contribui para a maior dificuldade de delineamento de reivindicações do trabalho em face do capital, refletindo inclusive para o âmbito da participação na vida sindical. Aliás, nesse tipo de cooptação, o empregado tende a ver o sindicato como estrutura política que não representa seus interesses, mas fundado nos mais variados propósitos que não o de representar ele, o trabalhador-colaborador.

Este deve entregar-se de corpo e alma à empresa, sendo a marca da empresa pós-fordista, atenta aos métodos de endomarketing, sua representação como comunidade de trabalho e pertencimento que não tolera a existência de conflitos de interesse. Conforme André Gorz:

O pós-fordismo (...) tem por princípio o fato que o pertencimento do assalariado à empresa deve prevalecer sobre ser pertencimento à sociedade e à sua classe, que o direito da empresa sobre ‘seus’ trabalhadores (...). Exige a *dedicação* incondicional e pessoal de cada um aos objetivos da empresa e instrumentaliza toda a pessoa (...) a serviço desse objetivo¹⁴.

Persegue-se, por meio de estratégias como o endomarketing, o envolvimento de todos os trabalhadores: desde aquele que se encontra na base do processo produtivo até os altos executivos, que devem abraçar as estratégias dos “marketeiros internos” para então difundi-las entre seus, a despeito do que professa a cartilha da empresa cidadã, serem todos subordinados. Todos devem abraçar a ideia de que uma empresa competitiva e lucrativa é tão importante

13 MEIRA, Paulo; OLIVEIRA, Renato. **O endomarketing**. 2004. Disponível em: <http://www.endomarketing.com/artigo9.htm>. Acesso em 07 ago 2013.p. 4.

14 GORZ, André. *Misérias do presente, riqueza do possível*. Trad. Ana Montoia. São Paulo: Annablume, 2004. p. 49.

ao empregador quanto para seus empregados, como em uma grande família.

As ferramentas aplicadas para tal intento são da mais variada ordem, e estão centradas em duas linhas primordiais: atitude e comunicação. A primeira corresponde a ações dirigidas a conscientizar o empregado-colaborador quanto à importância de um serviço orientado para atender o cliente externo, como envolvimento, comportamento, valorização e qualificação, de modo que aquele tome para si responsabilidades e iniciativas no âmbito da empresa. Quanto à comunicação, trata-se de manter o colaborador permanentemente informado para que possa cumprir suas atividades da maneira esperada pela organização.¹⁵ Em síntese, o objetivo vital do endomarketing é motivar visando a melhoria quantitativa e qualitativa dos resultados.

Todos os meios utilizados pelo marketing tradicional (externo) podem ser abordados no ambiente de trabalho. Instrumentos simples e pouco custosos aplicados seriam: prestar informações aos empregados, cumprimentá-los pessoalmente por atividades cumpridas a contento da organização ou encaminhar mensagens escritas com a mesma finalidade, solicitar ideias e mostrar a relevância destas, envolvê-los nas situações e decisões dos setores em que atuam. Ou, ainda, de forma mais dispendiosa para o empregador: conferir as melhores ferramentas para execução do trabalho pelo empregado, criar planos de promoção, demonstrar o interesse da empresa em mantê-lo em seus quadros, criar programa de participação nos lucros e resultados, transmissão de vídeos e palestras motivacionais, e mesmo acirrar a competição no ambiente de trabalho, retribuindo os mais bem sucedidos com verbas remuneratórias.¹⁶

Afirma-se que o endomarketing realizado corretamente teria o êxito de beneficiar tanto empregados quanto empregadores, pois além de criar trabalhadores eficazes, com visão integral da organização e preocupados com a eficiência e eficácia das questões e processos internos à corporação e conhecedor da realidade

15 FIGUEIREDO NETO, Álvaro Luiz Vinhal; MACHADO, Dyessa Theodoro Santos; SILVA, Yanne Paula Melo. O endomarketing como maximizador do capital humano e seus resultados nos objetivos finais da organização. *Revista científica do ITPAC*, v. 3, n. 4, out. 2010. Disponível em: <http://www.itpac.br/hotsite/revista/artigos/34/6.pdf>. Acesso em: 07 ago 2013.p. 52.

16 MEIRA, Paulo; OLIVEIRA, Renato. *O endomarketing*. 2004. Disponível em: <http://www.endomarketing.com/artigo9.htm>. Acesso em 07 ago 2013.p. 5.

da empresa, ainda promoveria a confiança, autoestima, empatia e afetividade mútuos.¹⁷ Tem-se, portanto, que os investimentos em informação – o colaborador deve saber o que pode esperar da empresa e não deve depender de conversas de corredor para atualizar-se acerca dos rumos da empresa, além de conhecer os dados, números e procedimentos para a realização do melhor trabalho – treinamento, e valorização, implicariam a satisfação não apenas profissional como, igualmente, pessoal do trabalhador.

A empresa deve, afinal, assumir um papel de preponderância na vida do empregado que para longe de esperar cobranças por parte de seus superiores hierárquicos, adianta-se para exigir cada vez mais de si mesmo.

Pela lógica do endomarketing, cujo desenvolvimento só pôde se dar em um contexto de a organização flexível do trabalho, um empregado engajado nos interesses e rumos da empresa, que vista a camisa da empresa e sinta orgulho do que essa coloca no mercado e dos valores que representa, é infinitamente mais rentável que o antigo modelo ideal de trabalhador, consciente de que trabalho é obrigação imposta pela necessidade de sobrevivência e de que seus interesses jamais serão coincidentes com aqueles do capital.

Se é possível afirmar que nunca as relações entre empregado e empregador foram tão próximas,¹⁸ necessário perquirir a que custo ocorre o estreitamento do vínculo entre capital e trabalho. A aceitação do discurso promovido pelo endomarketing, em especial por meio da ilusão de que empregados e empregadores compartilham os mesmo interesses e objetivos (cooptação de interesses/assunção de interesses do capital pelo trabalho), e que o sucesso de um equivale ao o sucesso do outro, tudo em uma relação pautada na confiança, gera como um de seus efeitos, ao menos em um primeiro momento, a impossibilidade de reflexão e crítica dos trabalhadores acerca de sua própria condição social.

Outra implicação é a dificuldade de que trabalhadores unam-se em torno de propósitos comuns e próprios da classe que integram, tendo em vista a individualização promovida no âmbito

17 REQUENA, Ivan Bim. “Endomarketing” – elas, as pessoas. **Gestão: Revista Científica de Administração**. Curitiba, v. 1, n.1, p. 25-33, jun/set. 2003.p. 29.

18 MEIRA, Paulo; OLIVEIRA, Renato. **O endomarketing**. 2004. Disponível em: <http://www.endomarketing.com/artigo9.htm>. Acesso em 07 ago 2013.p.4.

da empresa, pautada na ideia de que cada um por si só é responsável pelo sucesso da empresa, e, por consequência, do seu próprio êxito.

Essa característica decorre da própria evidência de que, sendo seus próprios supervisores, os trabalhadores são responsáveis pela fiscalização de todo o processo de produção e, cabendo a cada um o controle de qualidade sobre produtos e serviços, as inabilidades, atitudes negativas, erros, enfim, todas as ações contrárias ao bom funcionamento do processo por parte dos demais empregados serão expostas visando a otimização dos resultados.

Trata-se de algo mais complexo do que a antiga exploração capitalista, que vai dando lugar a autoexploração de modo que o controle patronal sob os empregados se efetua não de forma individualizada sobre cada empregado, mas por meio da equipe como um todo, sendo qualquer demonstração de

desinteresse, fadiga ou revolta por parte de um de seus membros é imediatamente constatada como ameaça ao restantes do grupo, que passará (por força de circunstâncias como a estabilidade no próprio emprego) a coagi-lo, pessoalmente, em nome da empresa.¹⁹

Por conseguinte, uma das mais importantes e eficazes estratégias implementadas no contexto atual de organização do trabalho, especialmente quando comparado com o sistema fordista-taylorista, é o fato de que neste o controle do trabalho, que era principalmente externo, despótico e, nos novos, interno, é hegemônico, tendo em vista o autocontrole por parte do trabalhador.

O endomarketing busca por meio de suas técnicas, entre outras coisas, evitar o aparecimento de conflitos, em perfeita adequação à organização toyotista que, procurando dissolver pontos de tensão no âmbito da empresa. Neste sentido são abertos canais e oportunidade de comunicação direta entre empregados e seus superiores, com vistas a discutir o desempenho pessoal do trabalhador, as dificuldades encontradas por este na execução das atividades laborais e outros questionamentos, metas a ser

19 PINTO, Geraldo Augusto. A organização do trabalho no século 20: Taylorismo, Fordismo e Toyotismo. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2010. p. 76-77.

"O endomarketing busca por meio de suas técnicas, entre outras coisas, evitar o aparecimento de conflitos, em perfeita adequação à organização toyotista que, procurando dissolver pontos de tensão no âmbito da empresa."

perseguidas, além de ser uma oportunidade da empresa de tecer elogios e proferir palavras de motivação ao colaborador.

Contudo, a institucionalização destes "desabafos" não é propriamente o de atender as demandas dos empregados, mas acima de tudo minimizar a possibilidade de surgimento ou expansão de conflitos entre aqueles e a empresa, bem como aproveitar as ideias e questões colocadas ao visando melhorar o processo produtivo e, como decorrência lógica, a lucratividade.

O trabalhador modelo da empresa que realiza de forma eficaz o endomarketing é rápido, informado, proativo e consciente das necessidades da empresa, além de não medir esforços para atendê-las. Tanto é assim que o aumento da jornada diária de trabalho para além das 8 (oito) horas previstas na Constituição da República é habitual no âmbito das empresas, as quais buscam pagar cada vez menos horas extras, buscando a implementação de bancos de horas para utilização de seus "colaboradores" em conformidade com as variações do mercado consumidor²⁰.

Não obstante a noção de endomarketing conclamar a participação do trabalhador, a valorização de sua subjetividade, a centralização no fator humano como sua principal premissa, uma vez que aquele se desenvolveu nos marcos da acumulação flexível, não se pode questionar que mantém como parte intrínseca a seu funcionamento, a alienação, o estranhamento, os quais, todavia, são menos nítidos eis que atua de forma mais manipuladora, inculcando no trabalhador a falsa noção de que compartilha dos ideais da empresa, em um processo de cooptação dos interesses do trabalho pelo capital.

Em meio a um mercado altamente competitivo e globalizado, buscar o comprometimento e a fidelização dos empregados é um passo fundamental para o sucesso das organizações empresariais. A exploração do corpo cumulada à da mente dos trabalhadores tem se mostrado vantajosa, além de extremamente rentável, mas a um alto custo humano e social.

Sob a aparência da eliminação efetiva do fosso existente entre a elaboração e a execução do processo de trabalho – aparente haja

20 PINTO, Geraldo Augusto. A organização do trabalho no século 20: Taylorismo, Fordismo e Toyotismo. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2010. p. 80.

vista que não cabe ao trabalhador a concepção efetiva dos produtos, a decisão do que e de como produzir, e menos ainda a apropriação da utilidade econômica do seu trabalho – o resultado do processo de trabalho corporificado no produto permanece alheio e estranho ao produtor, preservando, sob todos os aspectos, o fetichismo da mercadoria em um estranhamento pós-fordista (alienação).²¹

Estratégias como o endomarketing tem inquestionável importância para a superação dos obstáculos que a globalização impôs às empresas, pois é através delas que é possível propagar o autocontrole entre os trabalhadores, constituindo meio de motivação ideológica intensa visivelmente presente no propagado discurso do orgulho pelo pertencimento à corporação e da responsabilidade pelos rumos da empresa.

E assim, a partir da manipulação/captura da subjetividade dos trabalhadores, o mundo assiste a superação do sistema toyotista em relação a outros sistemas de organização do trabalho, resultando na obtenção de altos índices de produtividade e lucratividade, passando os explorados a contribuir voluntariamente com os interesses do capital, transferindo-lhe seus próprios conhecimentos e partilhando de das dificuldades impostas à empresa como se suas fossem, sem todavia participar de forma consistente dos lucros das empresas.

Ao acordar do sonho, quando a camisa da empresa lhe é arrancada do corpo, o trabalhador se depara com as graves consequências decorrentes da exploração que sequer percebia sofrer, de sua entrega física e psicológica. O desemprego é a realidade mais comum do colaborador descartado, mas a subordinação psicológica seja talvez o fator preponderante para o surgimento de lesões e patologias específicas ao campo da saúde mental do trabalhador (estresse laboral, síndrome do *burnout*, etc), observadas com grande frequência nos dias de hoje.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 6. ed.. São Paulo: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1999.

21 ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** : ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 6 ed. São Paulo. Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1999. p. 34.

FIGUEIREDO NETO, Álvaro Luiz Vinhal; MACHADO, Dyesse Theodoro Santos; SILVA, Yanne Paula Melo. O endomarketing como maximizador do capital humano e seus resultados nos objetivos finais da organização. **Revista científica do ITPAC**, v.3, n.4, out.2010. Disponível em: <http://www.itpac.br/hotsite/revista/artigos/34/6.pdf>. Acesso em: 07 ago 2013.

GORENDER, Jacob. Globalização, tecnologia e relações de trabalho. **Estudos avançados** [on line]. São Paulo, v.11, n.29, abr. 1997. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ea/v11n29/v11n29a17.pdf>. Acesso em 08 ago. 2013.

GORZ, André. **Misérias do presente, riqueza do possível**. São Paulo: Annablume, 2004.

MAÑAS, Christian Marcello. **Tempo e trabalho**: a tutela jurídica do tempo de trabalho e tempo livre. São Paulo: LTr, 2005.

MARX, Karl. O capital: crítica da economia política: livro I. Trad. Reginaldo Sant'Anna. 23. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006. p. 197.

MEIRA, Paulo; OLIVEIRA, Renato. **O endomarketing**. 2004. Disponível em: <http://www.endomarketing.com/artigo9.htm>. Acesso em 07 ago 2013.

PINTO, Geraldo Augusto. A organização do trabalho no século 20: Taylorismo, Fordismo, Toyotismo. 2.ed. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

REQUENA, Ivan Bim. "Endomarketing" – elas, as pessoas. **Gestão: Revista Científica de Administração**. Curitiba, v. 1, n.1, p. 25-33, jun/set. 2003.

TAYLOR, Frederick Winslow. Princípios de administração científica. Trad. Arlindo Vieira Ramos. 8ª Ed. São Paulo: Ed. Atlas, 1990.

Artigos

Acidente de Trabalho e Responsabilidade Patronal Objetiva



Carolina Masotti Monteiro

Advogada graduada pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas, aluna do Curso de Pós Graduação em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade de São Paulo.

1. Introdução.

Recentemente foi noticiado o incêndio em uma indústria têxtil em Bangladesch e a revolta dos trabalhadores diante das precárias condições de trabalho, saúde e segurança.

O dia 28 de abril é considerado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) o dia mundial de saúde e segurança no trabalho e, neste ano de 2013, ela nos chama a atenção pelos dados alarmantes referentes ao grande número de acidentes de trabalho que acontecem no mundo, vez que, de acordo com os dados por esta trazidos, 6.300 pessoas morrem em decorrência de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais diariamente e 151 trabalhadores sofrem acidente de trabalho a cada 15 segundos¹.

Estima-se que *“os acidentes de trabalho e as doenças profissionais resultam numa perda anual de 4 % no produto interno bruto (PIB) mundial, ou cerca de 2,8 bilhões de dólares, em custos diretos e indiretos de lesões e doenças.”*²

A OIT traz as mulheres, crianças e migrantes como os mais afetados.

As causas para uma estatística tão alarmante são inúmeras.

Apenas para exemplificar, pode-se citar o lucro financeiro como sendo o objetivo primordial das empresas que, para tanto, deixam em segundo plano a saúde e segurança do trabalhador,

1 The prevent of occupational diseases disponível em http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_208226.pdf, acessado em 16 de junho de 2013.

2 Idem.

não respeitando a legislação vigente que exige investimentos que garantam um meio ambiente de trabalho digno e saudável. Além disso, existem atividades cuja essência por si só, expõem trabalhadores a risco, como agricultura, pesca e mineração.

Em contrapartida, a legislação pátria mostrou inquestionável evolução em se tratando de saúde e segurança diante da repercussão global deste tema e a união de forças para combater os acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

Diante de tais fatos, a partir de doutrinas e dados históricos questionaremos a aplicabilidade da responsabilidade civil subjetiva no acidente de trabalho, propondo a imputação objetiva do empregador nestas hipóteses.

2. Acidente de Trabalho

O acidente de trabalho atualmente é conceituado pela legislação previdenciária, Lei 8.213 de 1991, no artigo 19, como *aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.*

Há que se ressaltar que se equipara ao acidente do trabalho, para todos os efeitos legais, as doenças profissionais, conforme artigo 21 da Lei 8.213/91.

A Constituição Federal trouxe os incisos XXII e XXVIII do artigo 7º, que tratam, respectivamente da redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança e seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

Além disso, este mesmo diploma trouxe no artigo 225 como um direito de todos o 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, imputando ao infrator a responsabilidade objetiva pelos danos a ele causados, incluindo neste, o meio ambiente de trabalho.

Frisa-se que a preocupação com os acidentes de trabalho e doenças ocupacionais é mundial, existindo inúmeras Convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) neste sentido, sendo muitas delas ratificadas pelo Brasil, destacando-se dentre estas a Convenção nº 155 sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981, em vigor desde 29 de setembro de 1994, pelo Decreto 1254/94, a qual traz ações em nível nacional, com a participação do Estado, e de Empresa, com a cooperação dos trabalhadores, para garantir um meio ambiente de trabalho saudável e que respeite a saúde e segurança.

3. Responsabilidade Civil

Segundo Raimundo Simão de Melo, *“a responsabilidade civil constitui uma resposta ao ato ilícito pela reparação do direito lesado.”*³

O conceito de ato ilícito é trazido pelo artigo 186 do Código Civil o qual preceitua que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

*Desta forma, o ato praticado em desacordo com a ordem jurídica, que viola um direito subjetivo e causa dano de natureza moral ou patrimonial a outrem, deve ser reparado. “Da prática do ato ilícito decorre a responsabilidade do agente.”*⁴

A Responsabilidade Civil, é, portanto, *“uma relação obrigacional que tem por objetivo a prestação de ressarcimento”*⁵ de um prejuízo causado a outrem em decorrência de um ato praticado pelo agente, por pessoa a ele vinculada juridicamente, por coisa a ele pertencente ou por mera imposição legal.

Sabe-se que o objetivo da responsabilização civil é o retorno ao status quo ante. Todavia, nas hipóteses em que isto não é possível, busca-se o caráter compensatório pelo dano sofrido por meio da indenização.

3 MELO, Raimundo Simão. Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador. LTR, 2004, pág.172

4 STOCO, Rui. *Tratado de Responsabilidade Civil*, pág. 115.

5 DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil Brasileiro*, pág. 07.

O direito civil brasileiro foi influenciado pelo ideário francês, *“encerrando duas máximas válidas até hoje: - o devedor responde por perdas e danos que causar ao credor pelo não cumprimento da obrigação; - a culpa pelo não-cumprimento da obrigação contratual além de presumida pelo devedor é julgada in abstracto, ou seja, independente das circunstâncias fáticas.”*⁶

A responsabilidade subjetiva advém da existência da culpa em sentido amplo como pressuposto para o ressarcimento do dano causado.

Para esta teoria, não havendo culpa, não haverá responsabilidade.

Quando se menciona que o agente deve agir culposamente para que seja caracterizado o ato ilícito, fala-se em culpa em sentido amplo, como violação de um dever jurídico imputável a alguém em decorrência de uma conduta dolosa, em que há vontade consciente de praticar um determinado ato, ou culposa, culpa em sentido estrito, aquela que advém da conduta negligente, imprudente ou imperita do agente.

A culpa ainda poderá ser considerada grave, leve ou levíssima.

Embora a maioria dos doutrinadores entenda que tal classificação é irrelevante, visto que o artigo 944 do Código Civil consagra a regra geral em que se pese a culpa como pressuposto para indenização, obrigando, assim, o agente a ressarcir os danos causados, quer tenha agido com dolo ou culpa, o parágrafo único confere ao juiz o poder de decidir com fulcro no Princípio da Equidade, facultando a ele reduzir a indenização quando excessiva ao restar comprovada a desproporção entre o dano causado e o grau de culpa do agente.

Segundo José Affonso Dallegrave Neto, *“em sede de ação reparatória de acidente de trabalho, a distinção ganhou importância com a promulgação da CF/88, pois antes dela o empregador respondia apenas pelos danos causados por ‘dolo ou culpa grave’, de acordo com a dicção da Súmula 229 do STF. Em vigor o atual artigo 7º, XXVIII, da atual Carta da República, o empregador passa a responder por dolo ou culpa (simples). Fruto da nova postura axiológica solidarista, a modificação*

6 idem

trouxe sensíveis efeitos práticos, priorizando a tutela do trabalhador que, nesses infortúnios, vê-se lesado não só na sua integridade física, mas também, e acima de tudo, em sua dignidade humana. Em razão disso, é comum, em tais ações acidentárias, o pleito cumulado de reparação de danos materiais e morais.”⁷

Com a evolução da sociedade e o surgimento do Estado Social, da impossibilidade da vítima demonstrar a culpa do agente, sendo esta, inclusive, prova diabólica, a responsabilidade civil passou a ser analisada de outra forma.

Assim, “ao invés de manifestar preocupação de vincular a indenização ao ato ilícito, passou-se a priorizar o ressarcimento do dano: a vítima, antes colocada num plano secundário, sendo dela, inclusive, o ônus da prova da culpa, passa a ser vista pelo Direito como sujeito prioritariamente tutelado. O dever de indenizar, em face da nova teoria do risco, independe da prova ou da existência de culpa do agente. De consequência, rompe-se o dogma positivista segundo o qual somente é indenizável o dano causado pela culpa demonstrada pelo ofensor.”⁸

Seguindo esta linha de raciocínio, em 2002, a Lei 10.406 que instituiu o Novo Código Civil trouxe o parágrafo único do artigo 927, o artigo 932, inciso III e o artigo 933, os quais foram os responsáveis pela normatização da responsabilização objetiva quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem, e a discussão sobre a aplicabilidade deste instituto nos casos de acidente de trabalho.

Nesse diapasão, a Responsabilidade objetiva, veio ao encontro das necessidades de acompanhamento das transformações sociais, diante a intensa atividade econômica que se tornou ainda mais agressiva com o fenômeno da globalização e a necessidade de responsabilizar ao causador pelo dano por meio de ato ilícito ou em decorrência de atividade desempenhada, ainda que sem culpa.

Para a Responsabilidade Objetiva, há a isenção da comprovação da culpa do agente, bastando demonstrar o nexo de causalidade entre a conduta e o resultado.

7 DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho, LTR, 2008. Pág. 139.

8 DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho, LTR, 2008. Pág. 90.

A doutrina apresenta, além das hipóteses expressas em lei, o risco como fundamento do dever de indenizar objetivamente, trazendo como espécies de responsabilidade objetiva: o risco integral, o risco proveito, o risco criado, o risco profissional e social e o risco da atividade econômica.

A teoria do risco integral propõe que o *“agente deve suportar integralmente os riscos, devendo indenizar o prejuízo ocorrido, independente da investigação de culpa, bastando a vinculação objetiva do dano a determinado fato”*⁹.

A teoria do risco proveito ocorre pela responsabilização *“de todo aquele que tira proveito ou vantagem do fato causador”*¹⁰.

Paulo Emílio Vilhena, citado por José Affonso Dallegrave Neto, *“bem observa que o princípio da responsabilidade pelo risco proveito aplica-se para fins de relação de emprego. Não se olvide ser esse o sentido do artigo 2º da CLT quando faz menção à assunção do risco pelo empregador em relação aos riscos da atividade econômica. (...) Os defensores desta corrente, na tentativa de afastar as objeções, sustentam que não precisa haver lucro efetivo na atividade, mas ‘eventualidade de ganho’*”¹¹.

A teoria do risco criado, por sua vez, consiste na responsabilização diante do desenvolvimento de atividades lícitas, embora perigosas.

Ela difere da responsabilidade subjetiva tendo em vista que *“enquanto esta se funda no desenvolvimento de uma ação ilícita, aquela se perfaz com desenvolvimento de uma ação lícita, porém perigosa ou de risco físico.”*¹²

A teoria do risco criado é a contemplada pelo parágrafo único do artigo 927 do Código Civil.

A teoria do risco profissional *“é mais ampla que a do risco criado, pois enquanto esta se limita às atividades empresariais perigosas, a*

9 idem 2008. Pág. 93.

10 Idem

11 Idem.

12 Idem. Pág. 95.

*do risco profissional se estende a todo empregador*¹³, sendo o risco sempre suportado pela empresa.

Esta teoria, inspirada na obra de Raymond Saleilles, em 1897, *“parte da lógica que o empregador, ao obter lucros por intermédio de suas atividades, deve também suportar os prejuízos daí advindos. Quem tem o bônus, há que ter também o ônus! Mais uma vez invoca-se a parêmia latina: ubi emolumentum, ibi onus.”*¹⁴

Segundo José Affonso Dallegrave Neto, *“a teoria do risco profissional serviu para embasar a teoria da responsabilidade civil objetiva, máxime as ações reparatorias de acidentes de trabalho, dando novos rumos às pesquisas e seguindo, a partir daí, com regras próprias, distantes das normas de direito comum.”*¹⁵

A teoria do risco da atividade econômica encontra respaldo no artigo 2º da CLT, que traz expressamente o conceito de empregador como a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Sendo assim, *“a CLT está adotando a teoria objetiva, não para a responsabilidade proveniente de qualquer inexecução do contrato de trabalho, mas para a responsabilidade concernente aos danos sofridos pelo empregado em razão de mera execução regular do contrato de trabalho. Destarte, o empregado não pode sofrer qualquer dano pelo simples fato de executar o contrato de trabalho”*¹⁶

Entendemos como sendo aplicável esta teoria nas hipóteses de acidente de trabalho conforme veremos no capítulo seguinte.

Há ainda o nexu causal como um dos elementos essenciais da Responsabilidade Civil, sendo *“o vínculo entre a conduta e o resultado”*¹⁷ e sem ele, não há que se falar em reparação do dano ou indenização.

13 idem

14 idem

15 idem

16 DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho, LTR, 2008. Págs. 104 e 105.

17 Rui STOCO. *Tratado de Responsabilidade Civil*, pág. 150.

Caberá ao juiz, ao analisar o caso concreto, verificar se houve violação a um direito alheio e se desta conduta originou o resultado danoso, ou seja, se existiu o nexo de causalidade entre a ação do agente e o dano ocorrido.

No direito civil, há situações, entretanto em que, embora tenha ocorrido o evento danoso, há o rompimento do nexo causal, excluindo, desta forma, a responsabilidade civil do agente.

São elas: a culpa exclusiva ou concorrente da vítima, fato de terceiro, caso fortuito ou força maior e a cláusula de não indenizar.

No direito do trabalho, há a relativização das cláusulas excludentes da responsabilidade civil, diante da busca da justiça social, do embasamento no Direito Social, da tutela de direitos não patrimoniais, devendo sobrepor a estes, da dignidade da pessoa humana como direito fundamental e da assunção do risco da atividade econômica pela empresa.

A culpa exclusiva consiste no dano motivado exclusivamente por ela e, diante deste fato, não há nexo de causalidade entre a ação e a lesão, razão pela qual se exclui qualquer dever de indenizar do autor, devendo ela arcar com todos os prejuízos.

No direito do trabalho, para que seja excluída a responsabilização deve-se realizar uma análise cautelosa, até para se compreender se os motivos que levaram o agente a se comportar daquela forma não estariam relacionados, ainda que remotamente ao trabalho ou às condições ambientais deste.

Um exemplo a ser citado é o do suicídio de diversos trabalhadores da Foxconn da China diante das condições de trabalho.

Neste caso, não se trata de culpa exclusiva da vítima e sim de dolo do empregador que diante do abuso de seu poder de direção deu causa a este quadro e portanto, deve ser responsabilizado.

Em se tratando de culpa concorrente, a vítima concorre com o agente para o evento danoso.

Para a reparação, cada um responderá proporcionalmente ao seu grau de participação no resultado.

Ainda sobre a culpa concorrente, o Enunciado 46 da 1ª Jornada da Direito Civil promovida pelo Centro de Estudos Jurídicos da Justiça Federal dispõe que a possibilidade de redução do montante da indenização em face do grau de culpa do agente, estabelecida no parágrafo único do art. 944 do novo Código Civil, deve ser interpretada restritivamente, por representar uma exceção ao princípio da reparação integral do dano, não se aplicando às hipóteses de responsabilidade objetiva”.

O fato de terceiro ocorrerá toda vez que “alguém for demandado para indenizar um prejuízo que lhe foi imputado pelo autor”¹⁸ mas que um terceiro deu causa.

A exclusão da responsabilidade dependerá da prova de que o dano foi oriundo de ação de terceiros.

Há algumas exceções trazidas em lei em que há responsabilização mesmo em se tratando de fato de terceiro.

São as hipóteses trazidas pelo artigo 932 e artigo 933, ambos do Código Civil.

O caso fortuito e força maior, que são excludentes da responsabilidade no direito civil por descaracterizar o nexo causal entre a conduta do agente e o resultado ante a ausência de culpa do mesmo e a inevitabilidade do evento são relativizados no direito do trabalho, vez que “no caso fortuito e força maior há sempre um acidente que produz prejuízo.”¹⁹

Isto porque a legislação trabalhista apresenta regramento próprio contemplado nos artigos 501 e 502 da CLT, dos quais se extraem que é devida a indenização mesmo em caso fortuito e força maior.

A cláusula de não indenizar consiste no acordo entre as partes que celebraram um contrato ao qual elas se exoneram da obrigação de reparar o dano oriundo de inexecução ou da execução inadequada de um contrato.

Há exceções para a estipulação desta cláusula, como no código

18 Maria Helena DINIZ. *Curso de Direito Civil Brasileiro*, vol VII, pág. 103.

19 Idem, pág. 105

de Defesa do Consumidor, em que há vedação expressa diante da hipossuficiência deste, - artigos 24,25 e 51 - e no Direito do Trabalho, *“seja porque se trata de um contrato de adesão, seja porque um dos contratantes é considerado hipossuficiente, seja porque tal ajuste fere frontalmente o conceito legal de empregador, previsto no caput do artigo 2º da CLT e o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas.”*²⁰

No que tange à aplicação da responsabilidade civil no direito do trabalho, apesar do ordenamento jurídico ser uno, o Direito do Trabalho é um Direito Social cuja principal função é a de corrigir as distorções originadas pelo capitalismo através do surgimento da classe trabalhadora, que, destituída de propriedade e dos meios de produção aliena sua força de trabalho para o capitalista proprietário daqueles.

Sendo assim, não há como se aplicar integralmente a principiologia do Direito Civil ao Direito do Trabalho, pois aquele pauta-se no liberalismo e na igualdade entre as partes, enquanto este é pautado no princípio protetor da figura hipossuficiente do trabalhador, que vende sua força de trabalho em busca da melhoria de sua condição social e da justiça social.

O Direito deve ser visto como um instrumento de Justiça Social e, como tal, *“quando se fala em direito, que fora especificamente criado, com o objetivo de inibir as injustiças provocadas pela desigualdade negocial entre trabalhadores e empresários, como ocorreu com o Direito do Trabalho, a própria sobrevivência deste direito como ramo jurídico autônomo está condicionada à preservação de seu princípio básico, qual seja a preocupação com a Justiça Social. Um direito do trabalho, que na aplicação concreta, produza resultados injustos, perde, plenamente o seu sentido.”*²¹

O professor Jorge Luiz Souto Maior defende que o “Direito Social pode ser compreendido como *“a ordem social que se contrapõe à ordem econômica que é imposta pelas relações de poder capitalistas”*”²²

20 DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho, LTR, 2008. Pág. 165.

21 SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Curso de Direito do Trabalho – Teoria Geral do Direito do Trabalho – Volume I Parte I. LTR, 2011. Pág. 558

22 SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Curso de Direito do Trabalho – Teoria Geral do Direito do Trabalho – Volume I Parte I. LTR, 2011. Pás. 561

"Apesar do acidente de trabalho estar intimamente relacionado com o surgimento do trabalho, estando presente ao longo da história, a revolução industrial intensificou este infortúnio diante das tarefas e as jornadas exaustivas nas fábricas, envolvendo especialmente crianças."

Nas lições de François Ewald, citado por Souto Maior, *"uma característica do direito social é o procurar inverter o raciocínio jurídico: não pensar uma situação em função das categorias jurídicas abstratas do direito civil, mas em função das suas características concretas. Tirar, de algum modo, o direito do facto. O sujeito de direito cede o seu lugar ao assalariado, ao consumidor, ao profissional"*.²³

Por todo o exposto, o Direito do Trabalho deve ser visto sob o aspecto do trabalhador como parte hipossuficiente da relação jurídica, do princípio da vedação ao retrocesso, na busca da justiça social.

Sendo assim, pauta-se o presente trabalho na inaplicabilidade da responsabilidade subjetiva ao Direito do Trabalho, sob afronta direta à sua principiologia e aos fundamentos do Direito Social *"á serviço da proteção do ser humano em face dos interesses puramente econômicos (...), negando eficácia concreta às regras de preservação e elevação da condição humana, sobrepondo-lhes a necessidade da segurança jurídica da propriedade"*.²⁴

4. A responsabilidade objetiva do empregador nos acidentes de trabalho

4.1. Fundamentos Históricos

Como já dito, não há como desvincular o direito do trabalho do estudo da história, tendo esta papel essencial para compreensão do tema.

Apesar do acidente de trabalho estar intimamente relacionado com o surgimento do trabalho, estando presente ao longo da história, a revolução industrial intensificou este infortúnio diante das tarefas e as jornadas exaustivas nas fábricas, envolvendo especialmente crianças.

Importante frisar que durante este período de liberalismo econômico e não intervenção do Estado, o acidente de trabalho era visto sob a ótica do trabalhador de assumir os riscos da atividade, devendo este agir com diligência.

23 Idem. Pág.560.

24 Idem. Pág. 572.

Sendo assim, caso o trabalhador sofresse acidente de trabalho, seria por sua culpa exclusiva.

Diante deste contexto, evidente a eclosão de revoltas, da destruição das máquinas, as quais os trabalhadores consideravam responsáveis pela miséria pela qual estavam passando.

Apesar de, num primeiro momento o enredo histórico parecer longínquo e desconexo à realidade atual, adota-se a mesma racionalidade protetiva do capital em detrimento do trabalhador ao imputar a ele o ônus da comprovação da culpa do empregador nas hipóteses de acidente de trabalho, afrontando o Direito Social e a proteção da figura do hipossuficiente na relação de trabalho.

Assim, apesar do lapso temporal entre a revolução industrial e a modernidade, não há como vislumbrar a alteração da racionalidade da classe dominante de exigir da figura hipossuficiente a comprovação da culpa para sua responsabilização, ou culpar exclusivamente o trabalhador pelos acidentes de trabalho sofridos como forma de se eximir do dever de indenizá-lo, ou à sua família em caso de acidente de trabalho com vítima fatal, o que se vislumbra corriqueiramente nas salas de audiência nas demandas que envolvem esta matéria.

Desta forma, a superação desta racionalidade e a propositura de uma nova mentalidade, pautada no direito social sob a ótica do trabalhador por meio da responsabilização objetiva nos acidentes de trabalho é o que se defende.

4.1.1. Fundamentos jurídicos e sociais

Segundo Jorge Luiz Souto Maior as questões pertinentes aos acidentes de trabalho representam a questão social mais decisiva para a formação da racionalidade do Direito Social, motivando a transformação da própria teoria da responsabilidade no Direito Civil ao se chegar à noção de responsabilidade pelo risco criado e conferir, então, resposta jurídica adequada a este fenômeno que se considerava produzir efeitos típicos de uma guerra.

Para ele, *“não tem o menor sentido, pois, tentar limitar a responsabilidade do empregador pelo argumento da necessidade da comprovação da culpa cometida por este, pois isso equivale a negar toda a construção teórica em torno do Direito Social, que foi buscada,*

sobretudo, para resolver os problemas advindos dos acidentes de trabalho.”²⁵

Corroborando o entendimento acima, temos como exemplo de evolução das normas jurídicas que tratam sobre o acidente de trabalho, o Código Civil de 2002, o qual trouxe a responsabilização objetiva no parágrafo único do artigo 927 “quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”.

Sobre o tema, Jorge Luiz Souto Maior tece as seguintes considerações:

“Vale verificar que o texto de lei não faz menção a risco físico, mental etc., mas a risco para os ‘direitos’, o que parece bem mais amplo, na medida em que atinge, igualmente, um direito patrimonial por exemplo (...). Tem-se, assim, mais um argumento a favorecer a efetiva proteção jurídica do empregado em casos de acidente de trabalho. Ora, considerando-se que o acidente de trabalho é fruto do risco da atividade, isto é, das condições de trabalho que são impostas pelo empregador ao empregado, fácil apontar a pertinência da aplicação desses dispositivos como fundamento da responsabilidade civil objetiva para a reparação do dano sofrido pelo empregado em decorrência do acidente de trabalho. Em termos precisos, o que o Código Civil trouxe, portanto, foi a consagração da tendência doutrinária e jurisprudencial de adotar a responsabilidade civil objetiva na hipótese de acidente de trabalho.”²⁶

O Direito do Trabalho tem como uma das suas bases o princípio da vedação ao retrocesso e a aplicação do princípio protetor, o qual se desdobra no in dubio pro operário, na aplicação da norma mais favorável e na condição mais benéfica ao trabalhador.

O parágrafo único do artigo 927 do Código Civil atende à principiologia do Direito do Trabalho, sendo perfeitamente aplicável ao Direito do Trabalho, por força no artigo 8º da CLT, nas hipóteses de acidente pela simples inserção do trabalhador no modo de produção capitalista ao vender sua força de trabalho.

25 SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Curso de Direito do Trabalho – Teoria Geral do Direito do Trabalho – Volume I Parte I. LTR, 2011. Pág 677.

26 SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Curso de Direito do Trabalho – Teoria Geral do Direito do Trabalho – Volume I Parte I. LTR, 2011. Págs. 681 e 682

Aliás, o próprio artigo 2º da CLT traz no conceito de empregador a assunção dos riscos da atividade econômica, não havendo que discutir a culpa, até porque, afinal, consubstancia irrefragável dever patronal manter um meio ambiente de trabalho saudável.

Sendo assim, por qualquer perspectiva que se observe, não há como fugir da responsabilização objetiva do empregador nos acidentes de trabalho, vez que além de todos os dispositivos e argumentos suscitados, ainda há a função social da empresa, o respeito à dignidade da pessoa humana do trabalhador, a melhoria sua condição social por meio do trabalho e a consagração da valorização do trabalho como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil.

4.2. A Responsabilidade Civil Objetiva do empregador nos acidente de trabalho

Por todos os argumentos acima trazidos, o presente trabalho tem por objetivo a defesa da responsabilidade objetiva patronal no acidente de trabalho como forma de garantir o Direito Social para que a Justiça trabalhista não seja palco de injustiças e quimeras criadas pelo próprio sistema.

Isto porque, conforme visto ao logo do presente estudo, a responsabilidade civil evoluiu e trouxe a possibilidade da responsabilização objetiva do causador do dano a meio ambiente, abrangendo o do trabalho, do empregador no acidente do trabalho para fins previdenciários e a do fornecedor perante o consumidor.

Trata-se de um avanço na legislação e na racionalidade, antes pautada na lógica liberal da responsabilidade do agente apenas se comprovada culpa pelo dano causado, excluindo nas demais hipóteses, inclusive quando se tratava das conhecidas excludentes da ilicitude: força maior e caso fortuito, culpa exclusiva da vítima e fato de terceiro.

Todavia, o Direito do Trabalho é ramo próprio dotado de princípios próprios, devendo ser interpretado à luz do Direito Social, do princípio da vedação ao retrocesso, da norma mais favorável ao trabalhador, da assunção do risco do negócio pelo empregador.

Sendo assim, a aplicação da responsabilidade objetiva patronal é medida que se impõe, até para que se mantenha a coerência sistemática deste instituto, exigindo-se uma interpretação sistemática-axiológica e teleológica das normas com o ordenamento jurídico como um todo.

Porém, a doutrina e a jurisprudência majoritária insistem em adotar a responsabilidade civil subjetiva ao acidente de trabalho e seus efeitos na esfera trabalhista.

Tal interpretação, além de dificultar a prova nas mesas de audiência, sendo prejudicial ao empregado, parte hipossuficiente da relação jurídica, nega o Direito Social e a principal função do direito do trabalho em promover a justiça social e a melhoria da condição social do empregado, que a obtém através da venda de sua força de trabalho, esperando obter, além do salário, um respaldo do Estado e do Direito quanto à sua saúde, segurança e integridade física e psíquica.

Sendo assim, considerando que a responsabilidade civil no Direito do trabalho deve ser aplicada seguindo a sua principiologia e não pautada no direito civil, que o ordenamento jurídico contempla a possibilidade da aplicação da responsabilidade civil objetiva pela teoria do risco da atividade, ou seja, pela simples inserção do trabalhador no modo de produção capitalista, sujeito às ordens e o poder de direção do empregador, é o que se deve aplicar.

Para o professor Jorge Luiz Souto Maior:

“não tem o menor sentido afirmar que o tal ‘sistema jurídico’ confere proteção privilegiada ao trabalho e ao mesmo tempo chegar ao resultado que, em concreto, oferece uma indenização decorrente da responsabilidade civil objetiva a relações não trabalhistas e negar efeito equivalente aos danos experimentados por outro ser humano, adotando-se como fator de discrimen a sua condição de empregado. A negação da responsabilidade objetiva nos casos de acidente de trabalho é tão absurda que pode gerar, por exemplo, a hipótese de que em um acidente de avião, à empresa de aviação se atribua responsabilidade objetiva de reparar os danos das vítimas (passageiros), mas com relação aos empregados (tripulantes), vítimas do mesmo acidente, reparação

*somente se daria apenas mediante prova de dolo ou culpa*²⁷

Para Rodolfo Pamplona filho, citado por Jorge Luiz Souto Maior, é *“inexplicável admitir a situação de um sujeito que, por força de lei, assume os riscos da atividade econômica e por exercer uma determinada atividade (que implica, por sua própria natureza, em risco para os direitos de outrem), responde objetivamente pelos danos causados. Ainda assim, em relação aos seus empregados, tenha o direito subjetivo de somente responder, pelo seus atos, se os hipossuficientes provarem culpa. A aceitar tal posicionamento, vemo-nos obrigados a reconhecer o seguinte paradoxo: o empregador, pela atividade exercida, responderia objetivamente pelos danos por si causados, mas, em relação a seus empregados, por causa de danos causados justamente pelo exercício da mesma atividade que atraiu a responsabilidade objetiva, teria um direito a responder subjetivamente. Desculpe-nos, mas é ‘muito para o nosso fígado’*”²⁸

O professor Jorge Luiz Souto Maior ao defender a responsabilidade patronal objetiva nos acidentes de trabalho adota um posicionamento peculiar, com a qual concordamos ao defender que *“negar reparação ao trabalhador, que perdeu parte de seu corpo no exercício de um trabalho em benefício econômico de outrem, sob a alegação de que o trabalhador ‘cometeu ato inseguro’, equivale a se remeter à ordem jurídica do século XIX, que foi superada ainda no mesmo século XIX em virtude de alterações introduzidas no âmbito do próprio Direito Civil. Os argumentos expressos por Joaquim Pimenta, em 1944, acima mencionados, deixam claro o equívoco desse tipo de abordagem sobre o problema dos acidentes de trabalho*”²⁹

Ele cita a disparidade de tratamento entre o código de defesa do consumidor e o direito no trabalho em se tratando de exposição à grave risco, vez que o veículo Fox da Volkswagen apresentou um problema no mecanismo de rebaixamento do banco traseiro e gerou algumas mutilações de parte de dedos de seus proprietários.

27 SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Curso de Direito do Trabalho – Teoria Geral do Direito do Trabalho – Volume I Parte I. LTR, 2011. Pág. 683

28 PAMPLOBA FILHO, Rodolfo. Responsabilidade Civil nas relações de trabalho e no Novo Código Civil Brasileiro, Revista do Tribunal Superior do Trabalho, jan/jun 2004, p. 115, citado por SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Curso de Direito do Trabalho – Teoria Geral do Direito do Trabalho – Volume I Parte I. LTR, 2011. Pág. 683.

29 SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Curso de Direito do Trabalho – Teoria Geral do Direito do Trabalho – Volume I Parte I. LTR, 2011. Pág. 684.

A Volkswagen alegou que houve cometimento de ato inseguro por parte destes, o que não vingou, tendo sido multada e impelida a assinar um Termo de Ajuste de Conduta visando realizar o recall de 477 mil veículos, sob argumento que este mecanismo não poderia gerar risco de mutilações mesmo se acionado de forma equivocada, pois, em última análise, a empresa estava expondo seus consumidores a grave risco.

Neste diapasão, "é evidente que com relação aos trabalhadores não pode ser diferente, ainda mais porque estes se colocam diante de um procedimento de trabalho durante várias horas a cada dia e é natural, e humano, que um dia cometam algum erro, mas o erro que cometeram não pode representar diminuição concreta de sua integridade física. Se isso se dá não é em virtude do erro, mas do risco que estava presente na atividade. Nunca é excessivo lembrar, ademais, que o meio ambiente de trabalho é responsabilidade do empregador, ao qual pertencem integralmente os riscos da atividade econômica"³⁰

5. Conclusão

O Direito Civil, apesar de trazer regramento próprio quanto à responsabilidade civil, por se pautar no liberalismo, não foi suficiente para tutelar o direito do trabalho e a aplicação desta a ele, exigindo que este, até por ser dotado de autonomia, aplicasse a responsabilidade patronal ao acidente de trabalho aplicando-se uma interpretação à luz de sua principiologia.

Isto porque o Direito do Trabalho se trata de um Direito Social, o qual tem como pilares: o princípio da vedação ao retrocesso, a melhoria da condição social do trabalhador, a aplicação da norma mais benéfica, de modo que possa oferecer ao trabalhador todo o aparato capaz de aplicar concretamente esta principiologia, em especial, no que se refere ao acidente de trabalho, que lhe conceda uma resposta efetiva no combate a estes números tão alarmantes.

Sendo assim, apesar da corrente majoritária entender pela aplicabilidade da responsabilidade subjetiva como regra geral, inclusive aos acidentes de trabalho, pautando-se, para tanto, na interpretação literal do artigo 7º, inciso XXVIII da Constituição Federal, o parágrafo único do artigo 927 do Código Civil combinado com o

30 Idem.

artigo 2º da CLT trouxe a responsabilidade objetiva patronal pautado na assunção do risco da atividade econômica pelo empregador.

A interpretação acima suscitada coaduna com a racionalidade imputada ao ordenamento jurídico como um todo, vez que a responsabilidade no Direito do Consumidor, no que tange ao direito ambiental, incluindo neste, o do trabalho e a responsabilidade acidentária para fins previdenciários pauta-se na objetividade, sem que tenha que se imputar a culpa ao agente causador do dano, bastando a prova do nexo de causalidade entre a conduta e o resultado.

Desta forma, o empregador ao admitir o empregado, inserindo-o em seu modo de produção, adquirindo sua força de trabalho por meio da contraprestação salarial, submetendo-o ao seu poder de direção objetiva incremento na produção e, desta forma, o lucro.

Partindo da premissa de que quem tem o ônus tem o ônus, caso ocorra acidente de trabalho é de sua inteira responsabilidade indenizar este trabalhador, sem que haja discussão se incorreu em dolo ou culpa ou se tratou de ato inseguro do empregado, inclusive em hipóteses que no direito civil excluiriam o dever de indenizar por quebrar o nexo causal entre o ato e o dano, como fato de terceiro, força maior ou caso fortuito, ressalvado o caso de culpa exclusiva da vítima, quando o empregador não tenha dado azo a este fato.

Não se trata de adotar uma postura subversiva, mas de adotar as ferramentas disponibilizadas pelo próprio sistema, o qual evoluiu e trouxe sistematizado e normatizado o instituto da responsabilidade objetiva, sendo compatível com a principiologia do direito trabalhista.

Além disso, o Direito do Trabalho é um Direito Social, devendo ser analisado sob a ótica do empregado, parte hipossuficiente, de modo que, por meio dele, se possa garantir a concessão dos direitos trabalhistas pelos meios jurídicos adequados, sendo a prova da culpa no acidente de trabalho a cargo da vítima considerada “prova diabólica”, a qual deve ser abolida para que seja respeitada a principiologia do direito do trabalho, privilegiando o trabalhador em detrimento do capital, nunca se esquecendo dos fatos históricos que encetaram a criação desta justiça especializada.

6. REFERÊNCIAS

CAMPOS, Flávio de e Miranda, Renan Garcia. **A escrita da história**, editora Escala Educacional, 2005;

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. 3ª Edição. LTR, 2008.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. Volume VII. 17ª Edição. Editora Saraiva.. 2003.

Elementos para uma nova cultura em segurança e saúde do trabalho, disponível em <http://www.scielo.br/pdf/rbso/v32n115/14.pdf>, acessado em 15 de junho de 2013

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade Civil** 6ª edição. Editora Saraiva, 1995

HUBERMAN, Leo. **História da Riqueza do Homem**, editora LTC, 21ª edição, 1986;

MELO, Raimundo Simão. **Direito Ambiental do Trabalho e a saúde do Trabalhador**. LTR, 2004

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Proteção Jurídica à saúde do Trabalhador**. 6ª Edição. LTR, 2011.

SAFETY AND HEALTH AT WORK from OIT, disponível em <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>, acessado em 18 de maio de 2013.

SOUTO MAIOR, JORGE LUIZ. **Curso de Direito do Trabalho**, Volume 1 parte 1, Editora LTR, 2011

STOCO, Rui. **Tratado de Responsabilidade Civil**. 7ª Edição. Editora Revista dos Tribunais, 2007.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil**. Volume IV. 2ª Edição. Editora Atlas, 2002.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil**. Volume I. 2ª Edição. Editora Atlas, 2002.

Artigos

Meio Ambiente do Trabalho Saudável e Equilibrado: Proteção à Saúde do Trabalhador



Rúbia Zanotelli de Alvarenga

Mestre e Doutora em Direito do Trabalho pela PUC Minas. Professora de Direito e Processo do Trabalho da Faculdade Casa do Estudante em Aracruz, ES. Professora de Direito do Trabalho e Previdenciário de cursos de Pós-Graduação em Vitória, ES. Membro Pesquisadora do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior. Advogada.

Sumário: Introdução; 1. Meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado; 2. Princípios de direito ambiental do trabalho; 2.1 Desenvolvimento sustentável; 2.2 Poluidor-pagador; 2.3 Prevenção; 2.4 Participação e educação ambiental; 2.5 Ubiquidade; Conclusão.

INTRODUÇÃO

Hodiernamente, defrontamos uma discussão que ressoa em nossos ouvidos, quando nos perguntamos: o que será de nosso futuro em relação ao envolvimento do homem com o meio ambiente, este compreendido como um todo, diretamente ligado ao mundo natural, artificial, cultural e do trabalho? Este último é o tema e o foco do presente artigo.

Pretende-se, na oportunidade ora ensejada, analisar a proteção à saúde do trabalhador, bem como ao meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado. Por meio do direito à vida e à saúde – *física, mental e social*, busca-se a harmonia no ambiente laboral, haja vista que, em vários setores da economia, vislumbram-se trabalhadores vítimas de acidentes do trabalho e de doenças profissionais ou cuja saúde mental ou social é afetada em decorrência do exercício abusivo do poder de controle empresarial.

1. Meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado

A Lei 6.938/81, ao inaugurar a política nacional do meio ambiente, define no art. 3º, inciso I, que meio ambiente é o conjunto de condições, leis, influências, alterações e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas.

Segundo Adelson Silva dos Santos (2010, p. 33), ambiente “é um conjunto de bens que rege a vida em todas as suas formas e por isso está ligado a partes conectadas, implicadas umas nas outras”.

Meio ambiente, assim, “é na essência uno e é tudo que (sic) envolve e cerca a vida.” (SANTOS, 2010, p. 33).

Vê-se, portanto, que “o conceito de meio ambiente é unitário, na medida em que é regido por inúmeros princípios, diretrizes e objetivos que compõem a Política Nacional do Meio Ambiente.” (FIORILLO, 1997, p. 53).

É composto, ainda, por diversos aspectos – *natural, artificial, cultural*, entre eles – *o meio ambiente do trabalho*. Meio ambiente natural ou físico é aquele formado por elementos integrantes da natureza, como a água, o solo, o ar atmosférico, a flora e a fauna e todos os demais elementos naturais responsáveis pelo equilíbrio dinâmico entre os seres vivos. Meio ambiente cultural é composto pelo patrimônio histórico, artístico, arqueológico, paisagístico, turístico e científico. Meio ambiente artificial, por sua vez, é o constituído pelo conjunto e edificações, equipamentos públicos, ruas, praças, rodovias e demais elementos que formam o espaço urbano construído.

O direito ao meio ambiente é pressuposto de exercício lógico dos demais direitos fundamentais do homem, vez que, em sendo o direito à vida o objeto do direito ambiental, somente aqueles que possuírem vida e, mais ainda, vida com qualidade e saúde, terão condições de exercitarem os demais direitos humanos, nestes compreendidos os direitos sociais, da personalidade e políticos do ser humano (FIORILLO, 1997, p. 32).

O meio ambiente do trabalho, assim, está inserido no ambiente geral (art. 200, VIII, CF/88), na medida em que “não há como se falar em qualidade de vida se não houver qualidade de trabalho, nem se pode atingir o meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando-se o aspecto do meio ambiente do trabalho.” (SANTOS, 2010, p. 28).

Desse modo, é “como aspecto integrante e indissociável do meio ambiente geral que o meio ambiente do trabalho caracteriza-se como direito fundamental, na medida em que é indispensável para o alcance do direito à vida com qualidade.” (SANTOS, 2010, p. 28).

(...) o trabalhador passa a maior parte de sua vida útil no trabalho, exatamente no período da plenitude de suas condições físicas e mentais, razão pela qual o trabalho, habitualmente, determina o estilo de vida, interfere no humor do trabalhador, bem como no de sua família."

Em se tratando de meio ambiente do trabalho como etapa para o equilíbrio do meio ambiente geral, Thaísa Rodrigues Lustosa de Camargo e Sandro Nahmias Melo (2013, p. 29) assinalam que a sua proteção justifica-se porque, normalmente, o trabalhador passa a maior parte de sua vida útil no trabalho, exatamente no período da plenitude de suas condições físicas e mentais, razão pela qual o trabalho, habitualmente, determina o estilo de vida, interfere no humor do trabalhador, bem como no de sua família.

Em relação à definição de meio ambiente do trabalho, Arion Sayão Romita (2005, p. 383) destaca que é preciso levar em consideração as transformações ocorridas nos últimos tempos em relação aos métodos de organização do trabalho e aos processos produtivos. Pontua o autor que tais mudanças acarretaram a desconstrução dos contingentes de trabalhadores, não mais limitados ao espaço interno da fábrica ou empresa. Por força das inovações tecnológicas, desenvolveram-se novas modalidades de prestação de serviços, como o trabalho em domicílio e o teletrabalho, de sorte que o conceito de meio ambiente do trabalho se estabeleceu, passando a abranger também a moradia e o espaço urbano.

Define-se, assim, meio ambiente do trabalho, concorde Romita (2005, p. 383):

Conjunto de condições, influências e interações de ordem física, química e biológica que permite, abriga e rege a vida dos trabalhadores em seu labor, qualquer que seja a sua forma. Na síntese de Luiz Carlos Amorim Robortella, é o complexo de fatores físicos, químicos ou biológicos que atuam sobre o trabalho humano, em todas as suas formas.

Para Romita (2005, p. 383), então, "o ambiente do trabalho se funde não só com o espaço interno do estabelecimento empresarial, mas também passa a abranger a moradia e o espaço urbano, ou seja, qualquer habitat laboral, pouco importando o tipo de vinculação na relação de trabalho".

Guilherme Guimarães Feliciano (2013, p. 13), contudo, estatui que o conceito de meio ambiente do trabalho estabelecido pela doutrina carece de dois aspectos cruciais, pois não esclarece, em um primeiro momento, a que trabalhador se refere – se subordinado,

autônomo, eventual, avulso ou voluntário; já, em um segundo momento, “porque olvidam uma dimensão própria e inerente ao meio ambiente de trabalho, que nas demais manifestações da *Gestalt* ambiental (natural, artificial, cultural) não tem relevância: a dimensão psicológica”.

Corroborando o pensamento supraexposto, meio ambiente do trabalho – partindo da descrição legal do art. 3º, inciso I, da Lei 6.938/81, constitui, portanto, “o conjunto (=sistema) de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica e psicológica que incidem sobre o homem em sua atividade laboral, esteja ou não submetido ao poder hierárquico de outrem.” (FELICIANO, 2013, p. 13).

Nesse contexto, imperioso observar a definição ampla e abrangente de saúde, pela Convenção 155 da OIT, ao estabelecer a implantação de uma política coerente em matéria de segurança e de saúde dos trabalhadores e sua relação com o meio ambiente do trabalho. Em seu art. 3º, alínea “d”, estatui que o termo saúde, em relação com o trabalho, abrange não somente a ausência de afecções ou de doença, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e que estão diretamente relacionados com a segurança e com a higiene do trabalho.

Registre-se, ainda, que esta mesma Convenção, em seu art. 3º, alínea “c”, estabelece que a expressão “local de trabalho” abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer, ou aonde eles têm de comparecer, sob o controle direto ou indireto do empregador e que o termo “saúde”, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais diretamente relacionados com a segurança e com a higiene no trabalho que afetam a saúde. Evidencia-se, assim, que a tutela jurídica do hodierno meio ambiente do trabalho vai desde a qualidade do ambiente físico interno e externo do local de trabalho até a manutenção da boa saúde física e mental do trabalhador.

Sebastião Geraldo de Oliveira (2011, p. 91), ao discorrer sobre a Convenção nº 155 da OIT, assinala ser a mais importante em matéria de proteção à saúde do trabalhador por estabelecer normas e princípios a respeito da segurança, da saúde e do meio ambiente de trabalho. Ademais, dispõe sobre a indispensabilidade de uma política nacional em matéria de segurança, higiene e meio ambiente

do trabalho, além de trazer um conceito de saúde mais objetivo e de abandonar o conceito ditado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) que se limitava a “completo bem-estar”, inovando para abranger, especificamente, a saúde mental, tão relevante na era do crescimento do estresse e do assédio moral.

De todas as convenções internacionais do trabalho, a Convenção nº 155, aprovada em Genebra, por ocasião da Conferência Internacional do Trabalho, em 22 de junho de 1981, é o documento que merece maior destaque no âmbito da saúde.

Vê-se, assim, concorde leciona Maurício Godinho Delgado (2010, p. 48), que a expressão *existência digna de seres humanos* é ampla, abrangendo não somente a dimensão física, mas também a psicológica e ética dos indivíduos. E esta ampla abrangência não pode, ainda, obscurecer a proteção normativa à saúde e ao bem-estar do corpo humano, estuário da realização da vida da pessoa em todas as suas dimensões.

Segundo Elimar Szaniawski (2005, p. 468): “A proteção da saúde do indivíduo consiste no desenvolvimento de sua personalidade, ou seja, num meio de explicação e potenciamento da personalidade”.

Nesta linha de pensamento, a ANAMATRA, o TST e a ENAMAT promoveram, em novembro de 2007, a Primeira Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho e estabeleceram, por meio do Enunciado 39, a proteção à saúde mental trabalhador.

Veja-se:

Enunciado 39. É dever do empregador e do tomador dos serviços zelar por um ambiente de trabalho saudável também do ponto de vista da saúde mental, coibindo práticas tendentes ou aptas a gerar danos de natureza moral ou emocional aos seus trabalhadores, passíveis de indenização.

O trabalho, enquanto espaço de construção do bem-estar e de dignificação das condições de labor, considera o homem o valor primeiro a ser preservado perante os meios de produção e não como uma máquina produtora de bens e de serviços. Neste sentido, a proteção à saúde não se limita apenas à ausência de doença ou de

enfermidade, abrangendo também um completo estado de bem-estar físico, mental e social do trabalhador, conforme o conceito mais completo de saúde, estabelecido pela OMS, através do relatório de sua 8ª Conferência, que foi resultado de diversas condições, como: alimentação, habitação, educação, renda, meio ambiente, trabalho, emprego, etc.

Por meio, portanto, deste conceito ampliativo, estabelecido pela OMS, o conceito de saúde, “deixou de ser apenas a ausência de doenças para representar o completo bem-estar físico, mental e social.” (OLIVEIRA, 2011, p. 109).

Neste sentido, “as normas jurídico-trabalhistas, que, em princípio, visavam a proteger apenas a integridade física do empregado, passaram a contemplar os fatores psicossociais, especialmente com relação à saúde mental dos trabalhadores.” (OLIVEIRA, 2011, p. 109).

O autor assinala que diversas normas repetem o conceito oficial de saúde pela OMS, enfatizando ora o completo bem-estar ou a saúde mental, ora os fatores psicossociais. Também destaca que houve um volume de normas jurídicas que abordam a prevenção e o controle do estresse, bem como do assédio moral ou sexual.

Meio ambiente do trabalho e proteção à saúde do trabalhador se instauram sobre um caráter indissociável, uma vez que o respeito ao direito do meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado implica prática defensiva do direito à vida – o mais básico alicerce dos direitos fundamentais da pessoa humana. Sendo assim, inexorável se apruma o direito ao meio ambiente equilibrado, como um direito fundamental, materialmente considerado e ligado ao direito à vida e ao completo bem-estar – *físico, mental e social* do trabalhador. Este busca, na atividade laboral, o acesso aos bens de consumo, necessários para conservar sua vida, pelo que não se pode ignorar a ressonância direta do labor com o processo vital, pois, para que ocorra o exercício do trabalho, o homem não pode perder a saúde, sem a qual o direito à vida não se sustenta.

Logo, tudo o que estiver ligado à sadia qualidade de vida insere-se no conceito de meio ambiente, sendo o meio *ambiente do trabalho* 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 à sua sobrevivência (ROSSIT, 2003, p. 67).

Pretende-se, aqui, portanto, instaurar o sentimento universal à dignificação no ambiente do trabalho, tendo em vista que, conforme assegura Oliveira (2011, p. 102):

O primeiro e fundamental direito do homem, consagrado em todas as declarações internacionais, é o direito à vida, suporte para existência e gozo dos demais direitos. Entretanto, não basta declarar o direito à vida sem assegurar os seus pilares básicos de sustentação: o trabalho e a saúde.

2. Princípios de direito ambiental do trabalho

O apontamento dos princípios que informam o conjunto normativo ambiental, isto é, a busca de uma ordem de afinidade entre essas normas, conduz à apreensão da totalidade desse conjunto, orienta a formação de outras normas de conteúdo ambiental, auxilia a compreensão dos objetivos alumiados pela política nacional do meio ambiente, leva a soluções na aplicação da lei aos casos concretos e revela a autonomia do Direito Ambiental.

Cogente, então, a importância em aclará-los e debatê-los, sob o viés do meio ambiente do trabalho.

Em tal contexto, pois, adotam-se os critérios informados por Celso Antônio Pacheco Fiorillo (2013), relacionando-se, a seguir, os princípios que regem o direito ambiental.

2.1 Desenvolvimento sustentável

Pelo princípio do desenvolvimento sustentável, é necessário que haja uma relação harmônica entre economia e meio ambiente. Por tal motivo, a defesa do meio ambiente é um dos princípios em que se funda a ordem econômica, tendo-se por objetivo assegurar a existência digna para todos, nos termos dos ditames da justiça social, conforme dispõe o art. 170, VI, da CR/88.

Segundo Fiorillo (2013, p. 39), o princípio do desenvolvimento sustentável tem por conteúdo:

[...] a manutenção das bases vitais da produção e da reprodução do homem e de suas atividades, garantindo igualmente uma relação satisfatória entre os homens e destes com seu o seu ambiente, para que as futuras gerações também tenham oportunidade de desfrutar os mesmos recursos que temos hoje à nossa disposição.

Na proteção do meio ambiente do trabalho, o art. 7º, XXII, da CR/88, determina a *redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*, coibindo-se, desse modo, a degradação das condições ambientais, desde que efetivamente observado o quanto resta estabelecido, tanto na CLT, quanto na Portaria nº 3.214/78, do Ministério do Trabalho, e, também, nas Constituições e leis estaduais e municipais, além das convenções e dos acordos coletivos de trabalho que versam sobre a proteção à saúde, à segurança e à higiene dos trabalhadores.

Esclarece-se, de tal modo, que, no meio no qual se desenvolvem atividades laborativas, é direito fundamental do trabalhador ter assegurada sua a vida, bem como a sua integridade física e mental.

Consoante Julio Cesar de Sá da Rocha (2013, p. 44), por consequência, o princípio em estudo "caracteriza-se em face do desenvolvimento da atividade econômica e produtiva, por um lado, e da sustentabilidade (salubridade) dos ambientes de trabalho, por outro", em face de que:

[...] o desenvolvimento econômico não pode ser dissociado da necessidade de proteção dos ambientes de trabalho. Por mais que os processos de trabalho possam ser aprimorados, o trabalhador deve ter o direito de exercer sua atividade em um meio ambiente de trabalho que lhe possibilite bem-estar e vida com qualidade [...] (ROCHA, 2013, p. 43).

No Direito do Trabalho, o desenvolvimento sustentável é respeitado, quando o trabalho é decente, de modo a preservar não só a melhoria das condições de trabalho, mas também todos os aspectos inerentes à condição humana e aos direitos da personalidade do trabalhador, que são: *a) integridade física; b)*

psíquica; c) moral; d) intelectual; e) direito à integração social.

Oliveira (2010, p. 30) trata do direito à integração social como uma 4ª (quarta) espécie de direito da personalidade do trabalhador. Para o autor, o direito da personalidade à integração social visa a assegurar ao trabalhador o direito de ser essencialmente político, essencialmente social – a pessoa humana tem direito ao convívio familiar, ao convívio com grupos intermediários existentes entre o indivíduo e o Estado, a grupos a que se associa pelas mais diversas razões (recreação, defesa de interesses corporativos, convicção religiosa, opção político-partidária, etc.), direito do exercício da cidadania (esta tomada no sentido estrito [status ligado ao regime político] e no sentido lato [direito de usufruir todos os bens de que a sociedade dispõe ou de que deve dispor para todos e não só para eupátridas, tais como, educação escolar nos diversos níveis, seguridade social – saúde pública, da previdência ou da assistência social])”.

A submissão de determinado trabalhador a exaustivo regime de trabalho, por exemplo, culmina na formação do dano ao projeto de vida e à sua existência, pois o priva de tempo para o lazer, para a família e para o seu próprio desenvolvimento pessoal, cultural, artístico e intelectual, afetivo, entre outros. Pode, ainda, resultar em prejuízo para a saúde do trabalhador, motivo pelo qual deverá ser duplamente combatido. O dano existencial, no Direito do Trabalho, também chamado de dano à existência do trabalhador, decorre da conduta patronal que impossibilita o empregado de se relacionar e de conviver em sociedade por meio de atividades recreativas, afetivas, espirituais, culturais, esportivas, sociais e de descanso, que lhe trarão bem-estar físico e psíquico e, por consequência, felicidade; ou que o impede de executar, de prosseguir ou mesmo de recomeçar os seus projetos de vida, que serão, por sua vez, responsáveis pelo seu crescimento ou pela sua realização profissional, social e pessoal (BOUCINHAS FILHO, J. C.; ALVARENGA, R. Z., 2013, p. 35-55).

Em razão disso, classificam-se, aqui, os direitos da personalidade do trabalhador como sendo aqueles dotados de um conteúdo básico que tem por intuito a proteção e a preservação da dignidade do ser humano em 5 (cinco) níveis, quais sejam: a) físico; b) psíquico ou mental; c) moral; d) intelectual; e) existencial.

Assim, “o meio ambiente do trabalho só alcança o marco inicial de equilíbrio se for continuidade ou extensão do trabalho decente”, haja vista que “não garantido o trabalho decente inexoravelmente estará degradado o meio ambiente de trabalho”. (SANTOS, 2010, p. 124).

O princípio do desenvolvimento sustentável tem como elemento decisivo a preservação e a precaução do dano ambiental. Sua aplicação, portanto, ao meio ambiente do trabalho, pressupõe emprego decente e incluyente, uso da melhor tecnologia disponível, ambientes de trabalho hígidos, jornada de trabalho limitada, redução dos acidentes de trabalho (típicos e doenças ocupacionais), não discriminação de trabalho, ou seja, a qualidade de vida do trabalhador (CAMARGO; MELO, 2013, p. 43).

Trabalho decente, segundo José Claudio Monteiro de Brito Filho (2013, p. 55):

é um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: ao direito ao trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem sua saúde e sua segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais.

Negar, pois, o trabalho, nestas condições, é negar os Direitos Humanos do trabalhador e atuar em oposição aos princípios básicos que os regem, principalmente o maior deles, que é a dignidade da pessoa humana (BRITO FILHO, 2013, p. 55).

Vê-se, então, que “trabalho decente e vida digna são indissociáveis da noção de ambiente de trabalho equilibrado” (COSTA, A. M.; GONÇALVES, L. K.; ALMEIDA, V. H., 2013, p. 140), visto que “é impossível alcançar qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho, nem se pode atingir meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando o meio ambiente do trabalho.” (OLIVEIRA, 2011, p. 129).

Em razão disso, na aplicação dos preceitos tutelares do meio ambiente, é necessário que se alcance o trabalho emancipador, que é aquele que expande a personalidade do homem, estimulando seu desenvolvimento saudável, dentro e fora de labor. Assim,

“além de meio essencial de subsistência, o trabalho também serve para conquista da dignidade, acrescentando algum significado na existência de cada indivíduo.” (COSTA, A. M.; GONÇALVES, L. K.; ALMEIDA, V. H., 2013, p. 140).

Em tal sentido, desenvolvimento econômico deve caminhar aliado à ideia de humanização do trabalho, em condições de segurança, higiene e saúde *física, mental e social* do trabalhador, pois, concorde Amartya Sen (2013, p. 10):

O desenvolvimento consiste na eliminação de privações de liberdade que limitam as escolhas e as oportunidades das pessoas de exercer ponderadamente sua condição de agente. A eliminação de privações de liberdades substanciais, argumenta-se aqui, é *constitutiva* do desenvolvimento. Porém, para uma compreensão mais plena da relação entre desenvolvimento e liberdade, precisamos ir além desse reconhecimento básico (ainda que crucial). A importância intrínseca da liberdade humana em geral, como objetivo supremo do desenvolvimento, é acentuadamente suplementada pela eficácia instrumental de liberdades específicas na promoção de liberdades de outros tipos.

2.2 Poluidor- pagador

O presente princípio consiste na obrigação do empregador-poluidor de reparar os danos causados ao meio ambiente do trabalho.

De acordo com Raimundo Simão de Melo (2008, p. 52), o princípio do poluidor-pagador, consiste em “encarecer o custo para o poluidor, a fim de que ele adote doravante todas as medidas de cunho preventivo nos momentos adequados”.

Poluidor, segundo o art. 3º, inciso IV, da Política Nacional de Meio Ambiente é toda “pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, responsável, direta ou indiretamente, por atividade causadora de degradação ambiental”.

O art. 225, § 3º, da Constituição de 1988 estabelece que “as condutas consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, *independentemente da obrigação de reparar os danos causados*”.

Registre-se, ainda, que o regime jurídico que corresponde ao cumprimento eficaz do princípio do poluidor-pagador é o da responsabilidade civil objetiva (responsabilidade sem culpa), tendo que se apurarem, simplesmente, a existência de dano e o nexo de causalidade entre a conduta ou a omissão do agente e esse dano.

Por isso, seguem-se, aqui, os pensamentos de Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2011, p. 123), que, inclusive, propõe aperfeiçoamento à redação do art. 7º, da CR/88, por meio de Emenda Constitucional, da seguinte forma: *XXXVIII – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que está obrigado, conforme as regras da responsabilidade civil, inclusive de natureza objetiva, observando-se, quanto ao prazo prescricional, o inciso XXIX, bem como, quanto ao seu termo inicial, a data de ciência inequívoca da incapacidade laboral* – e de Sebastião Geraldo de Oliveira (2011, p. 300-308) para o qual, também, a lesão à saúde e ao meio ambiente do trabalho é de natureza objetiva e encontra fundamento no art. 225, § 3º, da CR/88 combinado com o § 1º, do art. 14 da Lei 6.938/81.

Como alhures mencionado, a ANAMATRA, o TST e a ENAMAT promoveram, em novembro de 2007, a Primeira Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho. Entre os 79 enunciados aprovados acerca de temas relevantes em direito material e processual do trabalho, destacam-se, neste propósito, os enunciados 37 e 38, que estabelecem a responsabilidade objetiva em casos de danos ao meio ambiente do trabalho.

Vejam-se:

37. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA NO ACIDENTE DE TRABALHO. ATIVIDADE DE RISCO. Aplica-se o art. 927, parágrafo único, do Código Civil nos acidentes do trabalho. O art. 7º, XXVIII, da Constituição da República, não constitui óbice à aplicação desse dispositivo legal, visto que seu caput garante a inclusão de outros direitos que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores.

38. RESPONSABILIDADE CIVIL. DOENÇAS CUPACIONAIS DECORRENTES DOS DANOS AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. Nas doenças ocupacionais decorrentes dos danos ao meio ambiente do trabalho, a responsabilidade do empregador é objetiva. Interpretação sistemática dos artigos 7º, XXVIII, 200, VIII, 225, §3º, da Constituição Federal e do art. 14, §1º, da Lei 6.938/81.

O princípio do poluidor-pagador verifica-se de imediato no art. 7º, inciso XXIII, da CF/88, ao estabelecer como direito fundamental dos trabalhadores o recebimento de adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da Lei. Em relação às atividades ou operações insalubres (art. 189, CLT), o empregador poluidor arca com o ônus do adicional de insalubridade, quando os trabalhadores desenvolvem suas atividades em ambientes não hígidos. Em outras palavras, ele paga pela degradação causada ao ambiente laboral e à saúde dos trabalhadores (CAMARGO; MELO, 2013, p. 49).

Em se tratando de atividades ou de operações perigosas, os autores em tela asseveram que o adicional de periculosidade não reflete a aplicação do princípio do poluidor-pagador, pois o perigo está relacionado ao risco de dano à saúde do trabalhador. Como a certeza do risco não implica necessariamente o dano concreto e o princípio do poluidor-pagador apresenta apenas caráter repressivo, o pagamento do adicional de periculosidade está relacionado com os princípios da prevenção e da precaução, que possuem um aspecto preventivo (CAMARGO; MELO, 2013, p. 50).

Convém salientar que o fornecimento de equipamento de proteção individual ou coletiva (EPI/EPC) não exclui a hipótese de exposição do segurado aos agentes nocivos à sua saúde. Apenas será extinta a situação de reconhecimento de atividade especial, quando os equipamentos de proteção individual ou coletiva eliminarem, de forma absoluta, a intensidade da exposição do segurado aos agentes prejudiciais à sua saúde ou à sua integridade física.

É dever do empregador verificar o uso correto do equipamento de proteção individual no ambiente laboral. O art. 158, parágrafo único, da CLT, estipula a possibilidade de aplicação da penalidade máxima ao empregado – *justa causa* – pela não

utilização do equipamento de proteção individual. Tal prerrogativa decorre do poder disciplinar do empregador.

Como ensina Alice Monteiro de Barros (2013, p. 1.012):

Quando o empregado é admitido pelo empregador, leva consigo uma série de bens jurídicos (vida, saúde, capacidade de trabalho, etc.), os quais deverão ser protegidos por este último, com adoção de medidas de higiene e segurança para prevenir doenças profissionais e acidentes no trabalho.

Em razão do exposto, toda empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamentos de proteção individual adequados ao risco e em perfeito estado de conservação e de funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não oferecerem completa proteção contra os riscos de acidentes e de danos à saúde dos empregados. Mas não basta apenas o fornecimento de tais equipamentos. Deve, a empresa, orientar e treinar os trabalhadores sobre o uso correto, sobre a guarda e a conservação dos equipamentos de proteção individual, como também substituí-los imediatamente, quando da sua danificação ou extravio, responsabilizando-se pela sua higienização e manutenção periódica.

Deve-se, então, destacar, o estabelecido na Súmula 289 do TST:

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.

O pagamento de adicional pelo trabalho em atividade penosa, embora previsto no inciso XXIII do art. 7º da Constituição de 1988, que assegura ao trabalhador "*adicional de remuneração para as atividades penosas*", até o presente, não foi regulamentado no âmbito trabalhista para fins de pagamento do respectivo adicional. Trata-se de norma de aplicabilidade mediata e eficácia limitada, cujos preceitos normativos necessitam da atuação legislativa

posterior para que possam gerar plenamente todos os direitos e todas as obrigações nela contidos.

Trabalho penoso é um tipo de atividade que acarreta desgaste físico ou mental ao trabalhador, além dos padrões normais de trabalho desenvolvido no seu dia-a-dia laboral, provocando-lhe uma sobrecarga física e/ou psíquica. Trata-se de um labor árduo e degradante, que agride a saúde, a integridade física e, por conseguinte, a dignidade humana do trabalhador. Como exemplo, é possível citar a atividade desenvolvida pelo cortador de cana no horário da tarde, que labora exposto ao Sol sob altas temperaturas.

A esse respeito, ensina Christiane Marques (2007, p. 64) que o conceito de trabalho penoso está relacionado:

[...] à exaustão, ao incômodo, à dor, ao desgaste, à concentração excessiva e à imutabilidade das tarefas desempenhadas que aniquilam o interesse, que levam o trabalhador ao exaurimento de suas energias, extinguindo-lhe o prazer entre a vida laboral e as atividades a serem executadas, gerando sofrimento, que pode ser revelado pelos dois grandes sintomas: insatisfação e ansiedade.

Ainda na lição da Christiane Marques (2007, p. 98):

[...] a atividade laboral penosa traz consigo a constituição e a manifestação do desgaste mental e/ou físico. O ritmo de trabalho acelerado, a ausência de pausas para descanso, a concessão incorreta de folgas e as condições ambientais no local de trabalho acarretam desgaste, porque não há repouso físico e mental adequado [...].

A autora em tela, no mesmo brilhante estudo sobre a proteção ao trabalho penoso, cita, de forma ilustrativa, algumas profissões consideradas penosas, a saber: "motorista e cobrador de ônibus; motorista de táxi; bancário; telefonista, operador de telemarketing e digitador; metrorviário; trabalhador em jornada de turno ininterrupto de revezamento; piloto de avião de caça; alto executivo; trabalhador que opera na bolsa de valores; professor, etc." (MARQUES, 2007, p. 86).

Além do que a atividade laboral penosa pode acarretar inúmeras consequências físicas e mentais aos trabalhadores, tais como: automação, desgaste mental e/ou físico, Síndrome Loco Neurótica (SLN), Síndrome de *Burn-out*, estresse e fadiga (MARQUES, 2007, p. 98).

Norteiam o presente artigo, portanto, os pensamentos de Christiane Marques (2007), Thaíse Rodrigues Lustosa de Camargo e Sandro Nahmias Melo (2013) e Adelson Silva dos Santos (2010), no que tange à concretização do adicional de penosidade na seara laboral.

Tendo-se em vista, destacadamente, que a função central do Direito do Trabalho é garantir a “melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica.” (DELGADO, M. G., 2013, p. 54).

Segundo Santos (2010), a falta de lei regulamentadora não é empecilho para a efetivação judicial do adicional de penosidade. O Juiz pode valer-se do disposto no art. 5º, inciso V, da CR/88, que assegura o pagamento do adicional de penosidade. Ademais, “por versar sobre direito fundamental social, enviado pela proteção ambiental, o adicional de remuneração da penosidade deveria ter aplicação imediata (art. 5º, § 1º, da CR/88)”. E, ainda, “na omissão do Poder Legislativo, o Judiciário deveria fixar regras para o caso concreto por provocação jurisdicional, em supressão à lacuna da lei, com base em perícia técnica.” (SANTOS, 2010, p. 149-150).

Defende-se, aqui, também, ao mesmo modo de Camargo e Melo (2013, p. 51), a “cumulação de tantos adicionais quantos a que os trabalhadores fizerem jus em razão de seu ambiente laboral”. Em sentido semelhante, advêm os magistérios de Garcia (2011), Melo (2008) e Santos (2010). Para Garcia (2011, p. 228), se o empregado está exposto tanto ao agente insalubre quanto à periculosidade, nada mais justo e coerente do que receber ambos os adicionais (art. 7º, inciso XXIII, da CR/88), pois os fatos geradores são distintos e autônomos, destacando ainda que a restrição a apenas um dos adicionais desestimula a possibilidade de a insalubridade e a periculosidade serem eliminadas e neutralizadas, o que estaria em desacordo com o art. 7º, XXII, da CR/88. Santos (2010, p. 148) também ressalta que a opção do § 2º, do art. 193, da CLT, no sentido de que o trabalhador deve optar entre o adicional de periculosidade e o de insalubridade, com renúncia do não eleito, não resiste a uma análise

com base na supremacia da Constituição e da razão. Por fim, quanto à possibilidade de cumulação entre os adicionais de periculosidade e de insalubridade, lapidar é o pensamento de Melo (2008, p. 161):

A razão é simples: “água e óleo não se misturam. Em direito, duas ou mais verbas somente não se acumulam, quando tiverem a mesma natureza jurídica. Absolutamente não é o caso. O adicional de insalubridade tem por fim “indenizar” o trabalhador pelos males causados à saúde do mesmo pelo contato continuado com os respectivos agentes agressivos ao organismo humano. Os agentes insalubres provocam doenças no ser humano, de menor ou maior gravidade, de acordo com o tempo de exposição e fragilidade maior ou menor do organismo de cada trabalhador. Diferentemente ocorre com a periculosidade, cujo adicional é devido simplesmente pelo risco/perigo potencial da ocorrência de acidente de trabalho. O empregado pode trabalhar a vida inteira em contato com agente perigoso e não sofrer acidente algum; todavia pode, no primeiro dia de trabalho, ter a vida ceifada, por exemplo, por uma explosão ou por um choque elétrico. Conseqüentemente, se os dois adicionais têm causas e razões diferentes, logicamente devem ser pagos cumulativamente sempre que o trabalhador se ativar concomitantemente em atividade insalubre e perigosa.

2.3 Prevenção

O princípio da prevenção, como regra inafastável na proteção ambiental, surge para evitar riscos ambientais, prevenir e coibir possíveis danos ao meio ambiente e ao ser humano, estabelecendo obrigação de indenizar e de restaurar o próprio, inibindo danos a este. Sua atenção está voltada para momento anterior ao da consumação do dano.

A proteção à saúde e, por consequência, a proteção às condições de trabalho, à higiene, à segurança, à medicina e ao bem-estar físico, mental e social do empregado constituem deveres do

empregador oriundos do contrato de trabalho.

Segundo Válio (2006, p. 50): “A integridade físico-corporal é bem vital do indivíduo. Proteger o corpo e a mente consiste em opor-se a qualquer atentado que venha atingi-los. Ou seja, é direito fundamental do homem”.

Concorde Szaniawski (2005, p. 469), uma doença ou qualquer ato que cause diminuição da integridade física do indivíduo são capazes de acarretar diminuição da capacidade de trabalho, das atividades normais e do relacionamento social, impedindo o desenvolvimento de sua personalidade. Desse modo, é necessária uma visão ampla e uma tutela ao direito à integridade física de modo genérico, a fim de assegurar o livre desenvolvimento da personalidade e da dignidade humana.

Sob tal aspecto, assinalam Camargo e Melo (2013, p. 24-25) que os riscos ambientais e os consequentes prejuízos à qualidade de vida, à saúde e à segurança dos trabalhadores são uma realidade no cenário socioeconômico brasileiro, sendo necessária a adoção de medidas tendentes a prevenir os riscos ambientais laborais a que os trabalhadores estão sujeitos. Desse modo, a “eliminação do agente insalubre ou perigoso deve ser financeiramente mais interessante ao empresário, enquanto poluidor do que o pagamento dos adicionais para que o direito ao meio ambiente hígido se efetive”.

Consoante Fiorillo (2000, p. 140), *prevenção* é a palavra de ordem com relação à proteção do meio ambiente. De acordo com o autor, “adota-se, com inteligência e absoluta necessidade, o princípio da prevenção do dano ao meio ambiente como verdadeira chave-mestra, pilar e sustentáculo da disciplina ambiental, dado o objetivo fundamentalmente preventivo do Direito Ambiental”.

Neste viés, Milaré (1999, p. 35) afirma:

O princípio da prevenção é basilar em Direito Ambiental, concernindo à prioridade que deve ser dada às medidas que evitem o nascimento de atentados ao ambiente, de molde a reduzir ou a eliminar as causas de ações suscetíveis de alterar a sua qualidade.

A prevenção dos acidentes profissionais integra, assim, o conjunto de métodos destinados a assegurar a prevenção, a segurança e o equilíbrio do meio ambiente, tendo-se por objetivos a proteção do bem-estar do trabalhador e a melhor qualidade de vida. De sorte, devem ser tomadas determinadas medidas, como: adaptação dos equipamentos e do maquinário em geral à capacidade física das pessoas; diminuição da exposição aos ruídos, à poluição, aos agentes insalubres e perigosos em geral; etc.

Vale ressaltar o papel da Comissão de Prevenção de Acidentes do Trabalho (CIPA) na execução do princípio da prevenção, prevista na CLT, nos moldes dos arts. 163 a 165. A referida Comissão, composta por representação paritária de trabalhadores e empregadores, busca estabelecer condições adequadas para a consecução do trabalho e, ao mesmo tempo, para a manutenção do equilíbrio ambiental do trabalho, procurando, em sua atividade, detectar problemas e encontrar soluções, orientando os empregados na adoção de condutas compatíveis com o risco ambiental (NRR nº 3, da Portaria 3.067/88).

2.4 Participação e educação ambiental

Cumpra-se à coletividade, e não só ao Poder Público, o dever de atuar na proteção do meio ambiente, conforme dispõe o *caput* do art. 225 da Constituição de 1988.

Veja-se:

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. (grifo nosso)

No que tange ao meio ambiente do trabalho, cabe, além de ao Estado, aos sindicatos, aos trabalhadores e aos empregadores, o papel de se envolver na tarefa de promover a informação e a educação ambiental.

Como observa Minardi (2010, p. 58):

O princípio da participação, na esfera do meio ambiente do trabalho, exige a atuação quadripartite (empregados, empregadores, sindicatos e Estado), todos voltados para a conscientização da sociedade em zelar pelo meio ambiente do trabalho equilibrado e seguro.

Na matriz deste princípio, encontram-se, portanto, a informação e a educação ambiental como componentes fundamentais do alicerce deste mandamento nuclear, compondo-lhe o espírito e servindo de critério para a sua exata inteligência e compreensão, definindo a lógica e a racionalidade, conferindo-lhe, dessa maneira, tônica intelectual que espraia no direito que o trabalhador tem de tomar conhecimento sobre as condições ambientais a que está exposto, bem como às formas de prevenção e de treinamento adequadas.

Os trabalhadores têm, assim, direito de conhecer as reais condições ambientais a que estão expostos (os agentes tóxicos, os níveis de ruído, as altas temperaturas, as radiações, os vapores, etc.), como também a própria forma de organização do trabalho e as jornadas noturnas ou em turnos ininterruptos de revezamento.

Logo, por consequência deste princípio, “observam-se os princípios da precaução e da prevenção, pois, uma vez que conhecem os riscos concretos ou possíveis a que estão expostos, serão mais facilmente evitados.” (CAMARGO; MELO, 2013, p. 63).

Em tal contexto, educação ambiental se traduz como:

Reduzir os custos ambientais, à medida que a população atuará como guardião do meio ambiente; b) efetivar o princípio da prevenção; c) fixar a ideia de consciência ecológica, que buscará sempre a utilização de tecnologias limpas; d) incentivar a realização do princípio da solidariedade, no exato sentido que perceberá que o meio ambiente é único, indivisível e de titulares indetermináveis, devendo ser justa e distributivamente acessíveis a todos; e) efetivar o princípio da participação, entre outras finalidades (FIORILLO, 2000, p. 58).

A CLT, em seu art. 197, estabelece a exigência de educação e de informação do meio ambiente do trabalho, compreendido este como a execução laborativa, o produto de manipulação, o equipamento utilizado e o local de prestação do trabalho.

Por disposição legislativa, tem-se também o art. 19, § 3º, da Lei 8.213/91, que prevê: “É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular”.

Na seara do Direito Internacional do Trabalho, verifica-se o dever de publicidade das informações ambientais no art. 19 da Convenção 155 da OIT.

Veja-se:

Artigo 19

Deverão adotar-se disposições a nível de (sic) empresa em virtude das quais:

- a) os trabalhadores, ao executar o seu trabalho, cooperem com o cumprimento das obrigações de incumbência do empregador;
- b) os representantes dos trabalhadores na empresa cooperem com o empregador no âmbito da segurança e higiene do trabalho;
- c) **os representantes dos trabalhadores na empresa recebam informação adequada sobre as medidas tomadas pelo empregador para garantir a segurança e a saúde** e possam consultar as suas organizações representativas sobre esta informação, com a condição de não divulgar segredos comerciais;
- d) os trabalhadores e seus representantes na empresa recebam uma formação apropriada no âmbito da segurança e da higiene do trabalho;
- e) os trabalhadores ou seus representantes e, chegado o caso, suas organizações representativas na empresa estejam habilitados, de conformidade com a legislação e **a prática nacionais, para examinar todos os aspectos da segurança e a saúde relacionados com seu trabalho**, e sejam consultados a este respeito pelo empregador; com tal objetivo, e de comum acordo, se poderá

recorrer a conselheiros técnicos alheios à empresa;
f) **o trabalhador informará de imediato ao seu superior hierárquico direto sobre qualquer situação de trabalho que ao seu juízo envolva, por motivos razoáveis, um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde; enquanto o empregador não tenha tomado medidas corretivas, se forem necessárias, não poderá exigir dos trabalhadores que reiniciem uma situação de trabalho onde (sic) exista com caráter contínuo um perigo grave e iminente para sua vida ou sua saúde.** (grifos nossos)

Então, o empregador tem o dever de proteger a saúde – *física, mental e social* do trabalhador. A partir das determinações constitucionais já mencionadas (art. 7º, XXII; art. 196; art. 225; art. 200, VIII, CR/88), a CLT estabelece caber às empresas “cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho” (art. 157, I, CLT), agindo de modo a “instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais” (art. 157, II, CLT), de forma a assegurar um ambiente do trabalho seguro e essencial à sadia qualidade de vida do trabalhador.

2.5 Ubiquidade

Todos têm direito ao meio ambiente do trabalho saudável, pois se deve prover a eliminação e a minimização do risco de degradação que atinge e repercute de tal maneira na vida da coletividade e no equilíbrio ecológico.

Como assevera Melo (2008, p. 51): “Não há como se pensar em meio ambiente de modo restrito dos demais flancos da sociedade, exigindo, desse modo, uma atuação globalizada e solidária dos povos”; por isso, “a ubiquidade do meio ambiente nasce de uma ligação desse direito e seus valores com as demais áreas de atuação e desenvolvimento dos seres humanos, como epicentro de tudo”.

No âmbito do meio ambiente do trabalho, a ubiquidade abrange a proteção da saúde – *física, mental e social* do trabalhador, de maneira a eliminar a degradação ambiental, que se dá pela ocorrência de acidentes do trabalho ou de doenças profissionais.

Quando se fala, portanto, em meio ambiente do trabalho, o princípio da ubiguidade não se está referindo apenas ao local de trabalho estritamente, mas também às condições de trabalho e de vida fora do trabalho como consequência de uma sadia qualidade de vida que se almeja para o ser humano. Ao se falar, pois, em meio ambiente do trabalho, é de se pensar nas consequências de um acidente ou de uma doença laboral que atingem não somente ao homem como trabalhador, mas a este como ser humano; é de se pensar nas consequências financeiras, sociais e humanas para a vítima, mas também para a empresa, e, finalmente, para toda a sociedade, a qual, em última análise, responde pelas mazelas sociais em todos os seus graus e aspectos (MELO, 2008, p. 51).

Imperioso observar, neste enleio, o princípio do *in dubio pro ambiente-operario*, adotado por Julio Cesar de Sá da Rocha (2013), que tem relação direta com o meio ambiente do trabalho. Por tal princípio, havendo dúvida quanto ao dano ocorrido no meio ambiente do trabalho, por precaução, deve-se proteger a saúde dos trabalhadores. Ora, “trabalhadores que apresentam qualquer variação orgânica por conta das atividades do meio ambiente do trabalho devem ser automaticamente afastados para tratamento e observação médica, independentemente de parecer conclusivo sobre o assunto.” (ROCHA, 2013, p. 43).

Nesta seara, outro princípio relevante é o da *proteção plena ao trabalhador*, também elencado pelo autor supracitado, ao observar que qualquer que seja o regime de trabalho, como empregos formais ou contratos atípicos de trabalho, o empreendedor (ou tomador do serviço) tem responsabilidade direta e imediata em implementar medidas preventivas e medidas protetivas de matriz coletiva para salvaguardar a salubridade dos ambientes de trabalho (ROCHA, 2013, p. 44).

CONCLUSÃO

Trabalho decente é aquele que deve ser fator de dignidade e de valorização do ser humano, em todos os aspectos de sua vida, seja profissional ou pessoal. Denota-se, por derradeiro, o trabalho digno ou decente, como um direito da personalidade do trabalhador por assegurar-lhe o completo bem-estar, como também o desenvolvimento de suas potencialidades e de sua realização pessoal, além do direito à sua integração social.

Nestesentido,é necessário, reavaliar as práticas flexibilizadoras que vêm contribuindo para a precariedade do trabalho humano e os consequentes danos à saúde do trabalhador.

No que se refere à prevenção do meio ambiente do trabalho, põe-se como meta fundamental a consciência em preservar a todo o custo o material humano, proporcionando aos trabalhadores os meios e equipamentos necessários, além, é claro, da preparação suficiente para libertá-los das contingências desfavoráveis no ato de execução do labor.

Portanto, é dever do empregador respeitar a dignidade humana do trabalhador, por via da preservação de um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado. O trabalho a ser executado pelo trabalhador deve ser digno em todos os sentidos, ou melhor, não só no plano material, mas, em especial, no aspecto imaterial – *físico, mental e social*, de modo a assegurar-lhe um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado.

Referências Bibliográficas

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. O dano existencial e o direito do trabalho. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, v. XXIV, 2013.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. **Trabalho decente**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2013.

CAMARGO, Thaísa Rodrigues Lustosa; MELO, Sandro Nahmias. **Princípios de direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

COSTA, Aline Moreira da; GONÇALVES, Leandro Krebs; ALMEIDA, Victor Hugo de. Meio ambiente do trabalho e proteção jurídica do trabalhador: (RE) Significando paradigmas sob a perspectiva constitucional. In: **Direito ambiental do trabalho**. v. 1. Coord.: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João. São Paulo: LTr, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

_____. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2010.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Reconhecendo a danosidade sistêmica. In: **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. v. 1. Coord.: FELICIANO, Guilherme Guimarães;

URIAS, João. São Paulo: LTr, 2013.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco; RODRIGUES, Marcelo Abelha. **Manual de direito ambiental e legislação aplicável**. São Paulo: Max Limonad, 1997.

_____. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2013.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio ambiente do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Método, 2011.

MARQUES, Christiane. **A proteção ao trabalho penoso**. São Paulo: LTr, 2007.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.

MILARÉ, Edis. Direito do ambiente: um direito adulto. **Revista de Direito Ambiental**, São Paulo, Ano 4, n. 15, jul./set. 1999.

MINARDI, Fabio Freitas. **Meio ambiente do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2010.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental do trabalho: mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

ROSSIT, Liliana Allodi. **O meio ambiente do trabalho no direito ambiental brasileiro**. São Paulo: LTr, 2003.

SANTOS, Adelson Silva dos. **Fundamentos do direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia de Bolso, 2013.

SZANIAWSKI, Elimar. **Direitos de personalidade e sua tutela**. 2. ed. São Paulo: Revista dos tribunais, 2005.

VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. **Os direitos da personalidade nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

Artigos

O meio ambiente laboral à luz da psicopatologia:
o sofrimento no trabalho como causa de
transtornos mentais



Cássia Akemi Scottini

Bacharel em Direito pela UFPR, Especialista em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pela UNAR e Analista Judiciário do TRT da 23ª Região.

A dualidade do trabalho: prazer x sofrimento

A investigação da natureza dos transtornos mentais constitui tarefa complexa, uma vez que, com frequência, são originários de diversos fatores que atuam concomitantemente. Os distúrbios mentais, além disso, podem vir associados a outras doenças, como o alcoolismo, o que dificulta o diagnóstico médico e a sua caracterização.

Como consequência da referida multifatoriedade, surge a necessidade da adoção e implementação de medidas igualmente diversificadas, voltadas ao trabalhador e ao seu meio ambiente, inclusive o do trabalho, com a finalidade de curar ou amenizar tais patologias.

Essa complexidade foi objeto de estudos que culminaram na monografia intitulada de "Absentéismo por transtornos psíquicos no Tribunal Regional do Trabalho – 14ª Região":

As doenças ocupacionais (como saturnismo, silicose ou dermatoses ocupacionais) são mais simples de serem abordadas na medida em que existe um agente etiológico identificado e medidas de controle, diagnóstico e tratamento conhecido e definido. Já outros problemas ou agravos relacionados ao trabalho (como as doenças osteoarticulares e o estresse) são multicausais, de diagnóstico e estabelecimento denexo causal mais complexo e nem sempre claro, necessitando de tratamento para sintomas, distúrbios

ou doenças inespecíficas, múltiplos ou que se sobrepõem e exigem a adoção de medidas corretivas que interferem, não só nos aspectos ambientais, mas também na organização e nas relações de trabalho.¹

O meio ambiente laboral consiste em causa determinante para a saúde, seja em seu aspecto físico ou mental, uma vez que trabalho é fonte de prazer e de contentamento quando o indivíduo se adapta ao modo de organização do trabalho e às condições específicas de execução das tarefas.

O Ministério da Saúde do Brasil realizou estudos que explicam como o labor influencia na satisfação pessoal:

Em nossa sociedade, o trabalho é mediador de integração social, seja por seu valor econômico (subsistência), seja pelo aspecto cultural (simbólico), tendo, assim, importância fundamental na constituição da subjetividade, no modo de vida e, portanto, na saúde física e mental das pessoas. A contribuição do trabalho para as alterações da saúde mental das pessoas dá-se a partir de ampla gama de aspectos: desde fatores pontuais, como a exposição a determinado agente tóxico, até a complexa articulação de fatores relativos à organização do trabalho, como a divisão e o parcelamento das tarefas, as políticas de gerenciamento das pessoas e a estrutura hierárquica organizacional.²

O trabalho, todavia, pode se tornar, nas palavras de Ana

1 BARBOSA, Iara Luzia Vargas Barbosa; SOBRAL, Joana Ester Gonçalves ; CORDEIRO, Temis Teodora Gomes Cordeiro. **Absenteísmo Por Transtornos Psíquicos no Tribunal Regional Do Trabalho - 14ª Região**. p. 9. Monografia (Curso de Especialização em Saúde do Trabalhador do Núcleo de Saúde/CEPESCO). Fundação Universidade Federal de Rondônia, Porto Velho, 2008.

2 BRASIL.Ministério da Saúde do Brasil Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Brasília: Ministério daSaúde do Brasil, 2001. p. 161-162

Cláudia Limongi França, “uma verdadeira prisão e sofrimento.”³ Wanderley Codo, nessa linha de raciocínio, também sustenta que “o trabalho é o momento significativo do homem, é a possibilidade da felicidade, da liberdade, da loucura e da doença mental.”⁴

Essa hipótese ocorre quando não há adaptação total a algum aspecto inerente ao seu meio ambiente, o que ocasiona angústia e sofrimento.

Wanderley Codo, diante desse prisma, discorre sobre as consequências da de tal frustração:

Sobre o trabalho, pouco ou nada se disse. É que paralelamente à alienação, divórcio entre o homem e o produto do homem, foi se concretizando a cisão entre o trabalho e o afeto, a razão e a paixão: o afeto, a paixão, a liberdade, ficaram sitiados na reprodução da força de trabalho, expulsos da produção. Este homem, obrigado a recolher do trabalho os pedaços de sua subjetividade, empurrado a manifestar-se apenas depois do expediente, só pode expressar o seu sofrimento depois que soa o apito, depois do cartão de ponto. Este homem aparece condenado, no mais das vezes, a se expressar na reprodução, despejá-la na família, representá-la nos limites de sua casa. E aí expressará o que for possível: dependência, violência, doença.⁵

Sobre o assunto, Sebastião Geraldo de Oliveira ressalta os fatores que promovem a higidez psíquica do trabalhador:

A saúde mental não é seguramente a ausência de angústia, nem o conforto constante e uniforme. A saúde é a existência de esperança, das metas, dos objetivos que

3 LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina & RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999. p. 51.

4 CODO, Wanderley; SAMPAIO, J. Jackson Coelho e HITOMI, Alberto H. **Indivíduo trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar**. Petrópolis: Vozes, 1992. p. 266.

5 Ibid., p. 267.

podem ser elaborados. É quando há desejo. O que faz as pessoas viverem é o desejo e não só as satisfações. O verdadeiro perigo é quando o desejo não é mais possível. Surge, então, o espectro da depressão, isto é, a perda do tônus, da pressão, do elã. A psicossomática mostra que esta situação é perigosa, não somente para o funcionamento psíquico, mas também para o corpo: quando alguém está em estado depressivo, seu corpo se defende menos satisfatoriamente e ele facilmente fica doente.⁶

O labor, desse modo, constitui fonte de motivação e satisfação pessoal, mas também causa de sofrimento e de doenças físicas e mentais, conforme as condições específicas de execução e o seu modo de organização.

Sueli Teixeira enfatiza a dualidade existente entre o prazer e sofrimento:

O trabalho provoca diferentes níveis de motivação e satisfação e, dependendo da forma e do meio no qual o trabalhador executa suas atribuições dentro do contexto organizacional a que está inserido, o trabalho pode levar a um quadro de enfermidade. Ou seja, o mesmo trabalho que motiva e concretiza realizações pessoais e sociais, em contrapartida, também implica desgaste físico e/ou mental, com reflexos diretos na qualidade de vida.⁷

Geralmente, ainda que descontentes, os trabalhadores permanecem na função ou mesmo na empresa onde prestam serviços, ante o receio do desemprego. Essa submissão voluntária,

6 OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. São Paulo: LTr, 1996. p. 186.

7 TEIXEIRA, Sueli. A depressão no meio ambiente de trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 32, 2008.

mas que não traz prazer, porém, não é inofensiva ao trabalhador, agravando os sintomas decorrentes.

Nesse diapasão são os ensinamentos de Ana Cláudia Limongi e França:

O dever ou a necessidade de cumprir o compromisso gera uma tensão, que muitas vezes só é aliviada quando ela é executada. A situação aqui, porém, é mais complexa, pois o sentimento de bem-estar que deriva do alívio das tensões relacionadas ao trabalho só é completamente alcançado quando o exercício da atividade mental está associado com a motivação e a satisfação relacionadas ao conteúdo da tarefa; dessa forma, ao realizar o trabalho, a pessoa sente-se revigorada. Podemos dizer que o prazer surge quando há uma adequada descarga de energia mental no trabalho. Isso contribui para a manutenção da homeostase do organismo e, conseqüentemente, da saúde. Se o trabalho impede a adequada descarga de tensão, via exercício da atividade mental, em função de seu conteúdo de organização, parte dessa tensão será represada, acumulando-se no aparelho mental e causando mais tensão, desprazer e sofrimento, o que pode conduzir à fadiga.⁸

Ainda que o empregado não tenha predisposição para uma patologia mental, é certo que se estiver exposto a um conjunto de fatores inerentes à organização do trabalho a que está submetido que o deixem ansioso, descontente e angustiado por um longo período de tempo, tal situação é determinante para o desequilíbrio psicológico e para a eclosão de transtornos mentais.

O estresse, que é um ponto de partida para desvios mentais mais graves, é benéfico para o indivíduo quando ocorre em ocasiões definidas e por curto lapso temporal, por estimular

8 LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina & RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999. p. 72-73.

o desenvolvimento pessoal e a superação de desafios, como, por exemplo, quando se busca cumprir uma meta em determinado prazo.

Independentemente da personalidade de cada um, entretanto, caso a tensão seja contínua e as expectativas frustradas, o labor deixa de ser motivador e aliado, para se tornar um verdadeiro obstáculo, tanto no que diz respeito à execução das próprias atividades quanto em outras esferas, refletindo até mesmo em sua saúde como um todo.

O estresse positivo é denominado *eutress* e o estresse negativo é o *distress*⁹.

Sobre o assunto, Elaine Nassif discorre acerca do caráter dúplice do estresse, bem como acerca de seus limites:

Por mais paradoxal que seja uma mesma realidade pode ser percebida como ameaça ou como estímulo, dependendo da pessoa. Entretanto, o que os novos estudos revelam é que para qualquer pessoa há um limite a partir do qual o nível de stress se torna intolerável. (...) A adaptabilidade do organismo tem limites que não podem ser superados. Todas as pesquisas demonstram que a resistência aos agentes estressantes chega somente até certo ponto. O stress é o grande equalizador das funções biológicas, mas quando se torna crônico ou particularmente intenso, quando o sistema é intensa ou continuamente ativado, quando o indivíduo não consegue mais adaptar-se, entra-se na área do risco psicossomático que torna o indivíduo vulnerável ao desenvolvimento de doenças com variadas modalidades expressivas.¹⁰

É evidente, dessa forma, que qualquer ser humano

9 CATALDI, Maria José Gianella. **O stress no meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002, p. 49.

10 NASSIF, Elaine. Burnout, Mobbing e Outros Males do Stress: Aspectos Jurídicos Relevantes. **Revista L Tr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, vol. 70, n. 06, p. 729, 2006.

submetido a um alto nível de estresse pode ter seu equilíbrio físico e psíquico abalado. No meio ambiente laboral isso se torna ainda mais nítido, uma vez que o trabalho constitui fonte de reconhecimento pessoal e social, mas também causa de insatisfação, todavia mostra-se imprescindível para a subsistência.

Os transtornos mentais à luz de correntes da psicologia

Existem diversas correntes que explicam a relação existente entre a saúde mental e o labor, como a psicossomática, a sócio-história, as que tratam da relação entre estresse e trabalho e, ainda, a psicopatologia do trabalho - também conhecida por psicodinâmica do trabalho, baseada nos estudos realizados por Christophe Dejours.

A psicossomática parte de uma análise que considera a pessoa como um ser humano de modo integral, considerando o aspecto físico, o mental e o ambiental e reflete sobre como essas esferas são interdependentes e determinantes entre si.

Ana Cristina Limongi França explica a tese:

A abordagem psicossomática mostra que essa divisão pode ser suplantada e realiza o trabalho de restaurar a interdependência dessas três partes e evidenciar que o ser humano é um todo, interligado em profundas e complexas relações que, embora pouco compreendidas, são permanentes e decisivas em nossa vida.¹¹

Por sua vez, a corrente sócio-histórica “incorpora na análise os processos sociais, culturais e econômicos nos quais o indivíduo se insere e completa a relação entre a realidade dos objetos e a realidade das representações.”¹²

Seu fundamento é a evolução da sociedade, bem como do modo de produção, baseando-se na premissa de que as doenças

11 LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina & RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999. p. 52.

12 CODO, Wanderley; SAMPAIO, J. Jackson Coelho e HITOMI, Alberto H. **Indivíduo trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar**. Petrópolis: Vozes, 1992. p. 252.

mentais decorrem da ruptura entre a história individual do sujeito e a relativa ao seu meio, seja econômico ou social.

Essa linha doutrinária aborda a questão da contradição decorrente do capitalismo, qual seja: ao mesmo tempo em que ele propicia o acúmulo de riqueza por parte dos empregadores, ocasiona a alienação do trabalhador e, conseqüentemente, os transtornos mentais.

O homem pode produzir frutos para a sua subsistência e em prol da sociedade. Conforme Karl Marx, todavia, no modo de produção capitalista há uma verdadeira separação entre o indivíduo e os frutos do seu trabalho, que são apropriados pelo empregador, ou seja, acontece o estranhamento do trabalhador em relação ao que cria:

A relação do trabalhador com o produto do trabalho como objeto-estranho e poderoso sobre ele. Esta relação é ao mesmo tempo a relação com o mundo exterior sensível, com os objetos da natureza como um mundo alheio que se lhe deforma hostilmente.¹³

Tal situação ocorre também em relação ao modo de organização do trabalho, pois esse foi imposto pelo empregador independentemente da concordância do empregado, que o aceita pela necessidade de subsistência própria e de sua família. Segundo Karl Marx:

O trabalho não é portanto, voluntário, mas forçado, trabalho obrigatório. (...) A externalidade do trabalho aparece para o trabalhador como se não fosse seu próprio, mas de um outro, como se o trabalho não o pertencesse, como se ele não pertencesse a si mesmo, mas a um outro.¹⁴

Existe, ainda, o estranhamento em relação ao empregador,

13 MARX, Karl. **Manuscritos Econômicos-Filosóficos**. São Paulo: Editora Boitempo, 2004. p. 83.

14 Id.

até mesmo porque o trabalhador se torna alheio à própria essência humana: “O trabalho estranhado inverte a relação a tal ponto que o homem, precisamente porque é um ser consciente, faz da sua atividade vital, da sua essência, apenas um meio para a existência.”¹⁵

Segundo essa corrente, portanto, o sujeito é desapropriado dos frutos que produziu e deixa de ter satisfação na execução do labor, por este constituir um elemento estranho e imposto à natureza do trabalhador, o que pode ser fonte da alienação e de patologias mentais.

Por outro lado, de acordo com os estudos que tratam do estresse e trabalho, Fernanda Moreira de Abreu ensina que existem duas esferas laborais determinantes para o surgimento dos quadros depressivos: a organização do trabalho como um todo e as condições específicas em que é realizado.

Os agentes que influenciam na saúde, dessa forma, são, exemplificativamente: conteúdo das tarefas, dos modos operatórios e dos postos de trabalho; ritmo e intensidade; fatores mecânicos e condições físicas; sistemas de turnos; sistemas de premiação e incentivos; fatores psicossociais e individuais; relações entre colegas e chefias; e medidas de proteção coletiva e individual implementadas pelas empresas.¹⁶

Nesse diapasão:

Primeiramente, em relação às condições de trabalho, devem ser verificadas as condições físicas, químicas e biológicas, vinculadas à execução do trabalho, que interferem na saúde mental do trabalhador. Aqui, maior enfoque é dado à depressão relacionada ao trabalho ocasionada devido à exposição do empregado a algumas substâncias químicas, quadro que pode ser amenizado por meio da adoção de medidas de controle ambiental, como o enclausuramento de processos e isolamento de setores de trabalho, monitoramento das concentrações de ar,

15 Id.

16 ABREU, Fernanda Moreira de. **Depressão como doença do trabalho e suas repercussões jurídicas**. São Paulo: LTr, 2005. p. 45.

fornecimento de equipamentos adequados, entre outros.

Quanto à organização do trabalho, esta tem o efeito mais preponderante na determinação dos agravos psíquicos relacionados com o trabalho e, nesta esfera, engloba-se a estruturação hierárquica, a divisão de tarefas, a estrutura temporal do trabalho, as políticas de pessoal e as formas de gerenciamento adotadas pela empresa. Fica claro, neste aspecto, que quanto menor é a participação do trabalhador na organização de sua própria atividade e no controle da mesma, maiores as probabilidades de que esta atividade seja desfavorável à saúde mental.¹⁷

Por fim, quanto à psicopatologia do trabalho, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca ensina, com fulcro nos estudos de Christophe Dejours, que elementos laborais externos, como as relações interpessoais e hierárquicas, e o modo de execução das tarefas, influenciam na formação da própria personalidade e acarretam sintomas na saúde:

As pesquisas desenvolvidas pela psicopatologia do trabalho comprovaram, assim, que a atividade produtiva repercute na auto-estima e mesmo na sobrevivência do trabalhador, ocupando papel central no quadro de composição da estrutura de sua personalidade, imprimindo sobre ela reações específicas que desencadeiam os mais diversos sintomas.

Não apenas a dinâmica relacional homem-máquina é capaz de afetar a saúde mental; mas também as relações interpessoais, coletivas, inerentes à organização do trabalho somadas ao próprio ambiente, estético e à forma de exercício do comando pelas chefias no local de trabalho e, ainda, às circunstâncias gerais referentes a própria

17 Ibid., 44-45.

manutenção do trabalho e a de seus resultados concretos.¹⁸

Desse modo, a partir de uma análise da psicodinâmica do trabalho em conjunto com a psicossomática, os estudos que tratam do estresse e trabalho e a corrente sócio-histórica, resta evidenciado que o meio ambiente laboral é determinante para a eclosão de transtornos mentais.

Ante a importância da tese sustentada pela psicopatologia, bem como da contemporaneidade de seus fundamentos, mister aprofundar os estudos acerca dessa corrente.

O meio ambiente de trabalho sob o prisma da psicopatologia

De acordo com a corrente da psicopatologia do trabalho e conforme Christophe Dejours, o empregado utiliza estratégias defensivas com o intuito de manter-se no ambiente laboral, adaptar-se ao modo de organização, superar a insegurança em relação à execução das tarefas e, ainda, alcançar a produtividade esperada pelo empregador. Sem essas estratégias, não consegue adequar-se naturalmente à estrutura laboral, o que pode originar conseqüências como o isolamento em relação aos demais colegas, a diminuição da produtividade e até mesmo a sua própria demissão, bem como propiciar o surgimento de distúrbios psíquicos leves a graves.

Sobre o assunto, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca assevera que: "É evidente que qualquer afetação física ou mental só poderá ocorrer dependendo das condições individuais para o estabelecimento de mecanismos de autodefesa. Cada pessoa reage a seu modo ante as adversidades."¹⁹

Assim, apesar da existência de estratégias defensivas profissionais para o enfrentamento das adversidades no meio ambiente laboral, os trabalhadores podem aderir a elas ou não, dependendo de sua personalidade, ou então empregá-las com maior ou menor intensidade.

18 FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Saúde mental para e pelo trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, n° 67-06/670, p.172, junho de 2003.

19 FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Saúde mental para e pelo trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, n° 67-06/670, p.175, junho de 2003.

"Quanto mais rígido é o modo de organização, mais a divisão de tarefas é acentuada e repetitiva, maior é o isolamento do empregado e menor é o conteúdo significativo do trabalho, o que ocasiona elevado grau de sofrimento."

As estratégias defensivas podem ser individuais ou coletivas quando são, respectivamente, aplicadas pelos empregados isoladamente ou pela classe trabalhadora como um todo, e refletem o sofrimento vivenciado em relação ao conteúdo significativo da tarefa ou ergonômico do trabalho.

Sobre as estratégias coletivas, Hilda Alevato leciona:

A interação entre as ações emocionais dos membros do grupo gera um comportamento coletivo com características emocionais do ente grupal. Trata-se de um vínculo entre os membros do grupo, o indivíduo e o líder. Se, por alguma razão, os elos rompem, implode-se a existência do grupo. Dessa forma, a dinâmica psíquico-coletiva dos grupos sociais adquire autonomia, reagindo de forma pulsional, ora de maneira positiva, ora de modo negativo. O conjunto das perdas sociais pode gerar uma série de comprometimentos nesta dinâmica, afetando não só os próprios grupos, como a saúde dos indivíduos que os compõem.²⁰

O conteúdo significativo da tarefa está relacionado com as expectativas do trabalhador, seja ele um operário da linha de produção ou um escriturário. A tarefa adquire significado quando ela é útil para a empresa, para o trabalhador e para a própria sociedade; quando permite a qualificação, gerando o aperfeiçoamento físico, intelectual ou até mesmo social; e, ainda, quando ela é digna e decorrente do esforço pessoal.

Quanto mais rígido é o modo de organização, mais a divisão de tarefas é acentuada e repetitiva, maior é o isolamento do empregado e menor é o conteúdo significativo do trabalho, o que ocasiona elevado grau de sofrimento.

20 ALEVATO, Hilda. Trabalho e Neurose: enfrentando a tortura de um ambiente em crise. Rio de Janeiro: Editora Quartet, 1999, p. 26 apud FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Saúde mental para e pelo trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, nº 67-06/670, p.183., junho de 2003

Christophe Dejours descreve essa realidade:

O sofrimento começa quando a relação homem-organização do trabalho está bloqueada; quando o trabalhador usou o máximo de suas faculdades intelectuais, psicoafetivas, de aprendizagem e de adaptação. Quando um trabalhador usou de tudo o que dispunha de saber e de poder na organização do trabalho e quando ele não pode mais mudar de tarefa: isto é, quando foram esgotados os meios de defesa contra a exigência física.²¹

O bem-estar propiciado pelo conteúdo significativo da tarefa, entretanto, não se mostra suficiente quando as condições de trabalho e a ergonomia são inadequadas.

O conteúdo ergonômico é um fator de extrema importância para a saúde, na medida em que a inadaptação ao ambiente gera doenças diretamente relacionadas à saúde física, mas também pode comprometer a higidez mental, por trazer aborrecimento e desconforto.

Nesse prisma, deve ser ponderada a personalidade de cada empregado quanto ao que considera estimulante, pois para uns é o trabalho com forte exigência física, para outros é o labor intelectual.

Christophe Dejours cita exemplos:

Outras personalidades têm aptidões que comportem fortes exigências psicossensoriais. Estas aptidões são às vezes acompanhadas de uma verdadeira necessidade de alimentação de impressões sonoras, barulho, músicas a volume alto, imagens visuais, estímulos psicossensoriais, etc. Estas pessoas tem a necessidade de um trabalho variado. Quando mais mudanças, menos monotonia e rotina, melhor se

21 DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992. p. 52.

sentem. O que outros não poderiam suportar, eles querem avidamente.²²

Desse modo, quando o trabalhador não encontra prazer no que diz respeito às suas exigências físicas e psicomotoras, ele procura em atividades externas o que não encontra no ambiente de trabalho, tais como aulas de yoga – para os que preferem atividades mais sedentárias -, e de futebol – para aqueles que se satisfazem com atividades que demandam grande esforço físico. Essa busca, todavia, que pode ser considerada como uma verdadeira estratégia defensiva individual, muitas vezes não é suficiente para impedir o surgimento de distúrbios físicos e psicológicos.

Mostra-se necessária, assim, a coexistência dos dois referidos fatores, o conteúdo significativo do trabalho e o ergonômico, para alcançar o bem-estar laboral. Quando um dos elementos não está com consonância com as expectativas do trabalhador, então ele se utiliza das estratégias defensivas individuais e coletivas, mesmo que inconscientemente.

Um caso, tratado por Christophe Dejours, que merece destaque é o das telefonistas, as quais estão permanentemente sendo vigiadas em suas ações, falas e jornada de trabalho, devendo obedecer a parâmetros de atendimentos.

Em geral, elas respondem mecanicamente a uma pergunta, sempre de maneira idêntica, não sabendo como reagir a perguntas diversas daquelas que lhes foram estabelecidas como padrão, causando impaciência ao interlocutor, o que, juntamente com a fiscalização permanente do superior hierárquico, causa-lhe sofrimento e tensão nervosa.

A estratégia defensiva dessa classe trabalhadora consiste, então, no atendimento rápido, mecânico, ou seja, quanto mais depressa trabalham, menos tempo permanecem com o cliente irritado na linha, bem como mais reduzida é a possibilidade de cometerem erros.

Ainda, a título exemplificativo, nas grandes empresas é possível verificar a existência de uma divisão nas estratégias, que variam conforme a natureza da tarefa desempenhada: as utilizadas

22 Ibid., 59.

pelos gerentes e gestores é denominada por Christophe Dejours de estratégia coletiva de defesa do cinismo viril e a estratégia dos trabalhadores hierarquicamente inferiores é chamada de estratégia defensiva individual dos antolhos voluntários.

A primeira é consequência das ameaças e condições que são impostas aos superiores hierárquicos. Apesar da ciência de que irão escolher os que serão promovidos, bem como os que serão demitidos; de que sua tarefa consiste basicamente em exigir maior produtividade de seus subordinados independentemente do sofrimento que isso irá lhes causar e; ainda, de que os resultados da empresa, em sua maioria, não revelam a realidade, mas apenas os pontos que interessam aos proprietários das empresas; os gerentes continuam a exercer suas atividades a fim de não perder o emprego, justificando suas condutas como inerentes ao próprio trabalho, uma negação coletiva do real.

Ademais, a fim de serem efetivamente reconhecidos, tornam-se verdadeiros colaboradores da exploração, com o intuito de não perder sua virilidade. Esse é o aspecto principal da ideologia defensiva dos gerentes. Para serem reconhecidos, eles tentam mostrar que não são atingidos pelo medo, que podem fazer mais do que a empresa exige e acabam até mesmo por divulgar o número de trabalhadores que demitiram, com orgulho.

Juntamente com a ideologia defensiva do cinismo viril, os gerentes utilizam-se da ideologia defensiva do realismo econômico, que consiste na mencionada negação do real, ou seja, a justificativa para as suas tarefas reside na lógica econômica.

Nas palavras de Christophe Dejours:

Mas como só a negação nem sempre é o bastante, eles acrescentam também a provocação. Nas pesquisas que fiz nos últimos anos pude constatar a existência de concursos organizados entre os gerentes, nos quais se ostentam o cinismo, a capacidade de fazer ainda mais que o exigido, de apresentar números, em se tratando de enxugamento de pessoal, que superem em muito aqueles estipulados pela direção, como lances num leilão. Alguns chegam

a fazer declarações destemperadas diante dos subordinados ou em plena fábrica, para provar que não temem mostrar sua coragem e determinação na frente de todos, bem como sua capacidade de enfrentar o ódio daqueles a quem vão fazer mal.²³

(...)

Em último caso, não seria uma opção, na medida em que a injustiça da qual elas se tornaram instrumento é inevitável. Estaria ligada à natureza das coisas, à evolução histórica, à globalização da economia, de que tanto se fala. Toda decisão individual de resistir e toda recusa a submeter-se seriam inúteis e mesmo absurdas. A máquina neoliberal está em movimento, e não há como pará-la. Ninguém pode fazer nada.

Por outro lado, os trabalhadores hierarquicamente inferiores utilizam a estratégia defensiva individual dos antolhos voluntários, consistente em um verdadeiro retraimento da consciência intersubjetiva.

Há a resignação tanto no que diz respeito à exploração do empregador, quanto no tocante ao sofrimento decorrente das condições e da organização do trabalho, o que pode ser até mesmo considerado indiferença e acomodação.

Isso ocorre porquanto atitudes ativas isoladas surtem pouco – ou nenhum – efeito, até mesmo diante do medo dos trabalhadores de perder o emprego ou serem alvo de críticas ao desenvolvimento da empresa e da economia. Assim, eles acabam se isolando dos demais, ante a impassibilidade com relação aos demais colegas vítimas de sofrimento.

Christophe Dejours denomina esse tipo de comportamento como normopático:

Pode resultar de uma estratégia defensiva e não da organização estrutural da

23 DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 7. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006, p. 88-94.

personalidade. Ele pode ser convocado a pretexto de estratégia individual de defesa, não para lutar contra a angústia endógena, proveniente de conflitos intersíquicos, mas para se adaptar ao sofrimento causado pelo medo, em resposta a um risco proveniente do exterior, o da precarização, isto é, precisamente o risco de ser subjugado socialmente pelo processo de exclusão que não se pode dominar. Aqui o medo é central e decisivo. Medo de perder seu posto, de perder sua condição.²⁴"

Segundo o estudioso em tela, o elemento comum das estratégias defensivas dos trabalhadores nas mais variadas atividades é a retração da esfera mental, de maneira quase que inconsciente, colocando a virilidade acima da racionalidade ou tornando-se indiferente à exploração pelos empregadores.

O empregado, com o intuito de se adaptar ao sofrimento, fica destituído de uma visão crítica para superar, amenizar e até mesmo extinguir as razões que lhe provocam sofrimento no ambiente de trabalho. As estratégias defensivas, portanto, são uma maneira de superar o medo, e quando isso não ocorre, de mantê-lo a um limite suportável.

No entanto, elas revelam caráter ambíguo, pois até mesmo beneficiam os empregadores, que delas tiram proveito para aumentar a produtividade e o lucro.

Nessa esteira:

Se a função primeira dos sintomas de defesa é aliviar o sofrimento, seu poder de ocultação volta-se contra seus criadores. Pois sem conhecer a forma e o conteúdo desse sofrimento, é difícil lutar eficazmente contra ele. No fim, as estratégias defensivas, em razão da sua própria eficácia em relação ao equilíbrio mental, opõem-se a uma evolução que poderia levar a uma estabilidade, num

24 *Ibid.*, 118.

nível menos medíocre. (...) Nesse caso, trata-se de uma alienação, que passa pelas ideologias defensivas, de modo que o trabalhador acaba por confundir com seus desejos próprios a injunção organizacional que substituiu seu livre arbítrio. Vencido pela vontade contida na organização do trabalho, ele acaba por usar todos os seus esforços para tolerar esse enxerto contra sua natureza, ao invés de fazer triunfar sua própria vontade. Instalado o circuito, é a fadiga que assegura sua perenidade, espécie de chave, necessária para fechar o cadeado do círculo vicioso.²⁵

Como exemplo, cita-se, novamente, o trabalho das telefonistas. Diante da tensão nervosa que essa tarefa ocasiona, a estratégia defensiva consiste em finalizar as ligações o quanto antes, o que acarreta ter que atender mais ligações, uma vez que quanto mais rápido se desliga o telefone, mais velozmente ele volta a tocar, o que, de forma irônica, aumenta a sua produtividade.

Quando o sujeito não se ambienta satisfatoriamente à organização do trabalho e às condições laborais, bem como não adere às estratégias defensivas individuais ou coletivas de sua classe profissional, sua inadaptação é perceptível de plano, seja pela sua falta de produtividade por não utilizar as estratégias defensivas que são exploradas pelo empregador, seja pela sua exclusão em relação aos demais membros da categoria profissional, que o relegam a um segundo plano por não o considerarem do grupo.

Exemplo da última situação são os que trabalham em escritório, mas que não são alheios às pressões do empregador, aos modos de organização do trabalho e, inconformados, rebelam-se contra tais elementos, o que o afasta dos demais colegas receosos de manter contato com aquele que o chefe considera como insubordinado ou inconveniente.

Ainda, mesmo que o trabalhador utilize as estratégias defensivas, elas podem voltar-se contra ele próprio, como já exposto,

25 DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992. p. 136-137.

tendo em vista que são exploradas pelo empregador para aumento da produtividade e do lucro, o que gera um círculo vicioso.

Quanto maior é a utilização das estratégias defensivas do trabalhador, mais o empregador pode explorá-la, o que agrava a inadaptação ao trabalho e, conseqüentemente, o sofrimento.

À luz da psicopatologia, assim, é possível afirmar que a organização do trabalho e as condições laborais podem ocasionar transtornos psíquicos, tanto pela frustração no tocante ao conteúdo significativo da tarefa ou ergonômico quanto pela exploração das estratégias defensivas por parte dos empregadores.

Importante observar, no entanto, que, uma vez que as patologias mentais não detêm o mesmo reconhecimento na organização laboral das doenças físicas, elas somente recebem a caracterização como doença em seu estágio final, quando estão consolidadas e já causaram danos muitas vezes irreversíveis à saúde do empregado.

Panorama das patologias mentais e do meio ambiente de trabalho na atualidade

Segundo Gilda Paoliello Nicolau, “o século XXI será das doenças do cérebro, resultado do esforço descomunal do ser humano para acompanhar a rápida evolução social.”²⁶ Nesse sentido, a Organização Mundial da Saúde apontou a depressão como a quinta maior questão de saúde pública do mundo, que já atinge 350 milhões de pessoas e, em 2.020, ocupará o segundo lugar do ranking das doenças que mais matam, perdendo apenas para as doenças cardíacas²⁷.

De acordo com uma pesquisa patrocinada pela “ISMA” (Internacional Stress Management Association), o Brasil ocupa a segunda colocação no que diz respeito à quantidade de pessoas acometidas pela síndrome de *burnout*.²⁸

Conforme Sueli Teixeira, os transtornos mentais estão, nas

26 NICOLAU, Gilda Paoliello. A Depressão no Limiar do século XXI .In: **III Simpósio de Psicologia da UEMG**. Os desafios das Psicologia no século XXI, n. 03, 1998. Minas Gerais: Editora da UEMG, 1998, p. 117.

27 ABREU, Fernanda Moreira de. **Depressão como doença do trabalho e suas repercussões jurídicas**. São Paulo: LTr, 2005. p. 25.

28 FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Saúde mental para e pelo trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, nº 67-06/670, p.174, junho de 2003.

estatísticas da Previdência Social, na terceira posição entre as causas de concessão de benefícios previdenciários. As atividades que mais apresentam casos de distúrbios psíquicos são bancárias e comerciais e, também, os setores de extração de petróleo, transporte aéreo, captação, tratamento e distribuição de água, fabricação de produtos têxteis

A autora, entretanto, pondera que a pesquisa ainda não retrata todos os casos existentes, pois deixa de abranger, por exemplo, os trabalhadores informais. Alia-se, a isso, o fato de que muitas das patologias são consideradas como problemas pessoais tão somente, não decorrentes da prestação de serviços:

Os números das estatísticas ficam muito aquém da realidade, pois se referem somente a trabalhadores com emprego formal e que, segundo dados do Ministério da saúde, a depressão corporativa caracterizada pela tristeza, cansaço e excesso de preocupação atinge 17% dos trabalhadores no auge da vida profissional, na faixa dos 25 a 40 anos. Entretanto, mesmo diante desse preocupante panorama, um levantamento realizado pela Universidade de Brasília demonstrou que quase 99% dos benefícios concedidos pelo órgão previdenciário para trabalhadores com transtornos mentais foram considerados problemas pessoais dos trabalhadores, não relacionados à profissão, ante a dificuldade da comprovação do nexo entre a atividade exercida e o adoecimento.²⁹

Maria José Gianella Cataldi discorre sobre as causas do aumento de patologias mentais na atualidade, destacando o papel da globalização:

A globalização permitiu uma mobilidade muito maior de bens, serviços e fluxos de capital entre os países; deu início a uma importante intensificação da competição internacional; desencadeou uma busca de

29 Ibid., p. 32.

eficiência máxima por parte das empresas, assim como implementou programas de racionalização que levaram à dispensa em massa de trabalhadores.(...) Diante da nova ordem econômica mundial, as empresas se adequaram internamente, com inovações tecnológicas e novas formas de produção, sendo que, a maior parte dos ônus desse ajuste estrutural e da racionalização do setor produtivo e comercial das empresas fosse colocada sobre o emprego, ou melhor, sobre o trabalhador. A indústria brasileira alcançou consideráveis aumentos na produtividade, incorporando novas tecnologias. O resultado não apenas se refletiu no desemprego, mas principalmente no crescimento rápido do setor informal. Os empresários e trabalhadores também estão expostos a novos desafios e se submetem à grande pressão, em razão da exigência de maior produtividade e da necessidade de manter o emprego. Quem continua no emprego tem que fazer mais e com um custo menos ou com menos recursos. Estamos vivendo a época em que sob a égide de uma sociedade moderna, os empregados cada vez mais vêm perdendo os seus direitos, renunciando inclusive, ao direito de preservarem a sua saúde.³⁰

As transformações do meio ambiente de trabalho exigem maior capacidade de adaptação às mudanças e mais produtividade. Nas palavras da aludida autora:

O cansaço físico gerado pelo ritmo acelerado da antiga economia industrial está sendo superado pela fadiga mental gerada pelo ritmo do nanossegundo da nova economia da informação.(...) A atual cultura do computador opera numa medida de tempo

30 CATALDI. Maria José Gianella. **O stress no meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002. p. 21; 22.

menor que o segundo, uma unidade de duração tão minúscula que nem pode ser experimentada pelos sentidos humanos³¹

Sobre o assunto, Domenico Di Masi frisa como essas alterações são sentidas pelos trabalhadores:

A maioria dos trabalhadores sente-se totalmente despreparada para lutar com enormidade da transição que está ocorrendo. Os atuais avanços tecnológicos e as iniciativas de reestruturação econômica parecem ter se abatido sobre nós sem se fazer anunciar. Subitamente, em todo o mundo, homens e mulheres perguntam se existe, para eles, algum papel que possam desempenhar no novo futuro que se abre para a economia global. Trabalhadores com anos de estudo, habilidades e experiência enfrentam a perspectiva muito real de serem declarados excedentes pelas novas forças de automação e informação.³²

De acordo com Sidnei Machado, ademais, tal mudança gera degradação nas relações de labor, por meio da flexibilização dos direitos e devido ao aumento da informalidade:

Os reflexos da reestruturação produtiva no mundo do trabalho, com a chamada modernização científica e tecnológica, ao contrário de reduzirem os riscos, introduzem nova degradação nas condições de trabalho, num contexto de flexibilização e informalização, agregando-se aos riscos clássicos do trabalho e alimentando os já insuportáveis índices de acidentes e doenças profissionais. A desigualdade na duração do contrato gera uma desigualdade nas condições de trabalho ofertadas. A cada dia

31 Ibid., p. 27; 29.

32 DE MASI, Domenico. **Desenvolvimento sem trabalho**. São Paulo: Editora Esfera, 1999. p.219.

ficam mais distantes os objetivos de redução e eliminação dos riscos do trabalho, hoje uma preocupação humanitária e econômica, que evita o sofrimento humano e os prejuízos econômicos e melhora a qualidade de vida dos trabalhadores.³³

Para Sadi Del Rosso, as novas condições impõem aos trabalhadores uma carga de labor mais intensa, a ser executada de modo mais veloz, gerando efeitos deteriorantes para a higidez física e mental:

Quaisquer que sejam as condições de sua realização, o trabalho está sendo transformado pela exigência de mais resultados materiais ou imateriais, o que implica que o agente deve empenhar mais suas energias físicas, mentais ou sociais na obtenção de mais resultados, de mais elevados objetivos, em suma de mais trabalho. O trabalho em si começa a ficar mais denso, mais intenso, mais produtivo, aumenta a geração de mais trabalho e de valores. (...) Os efeitos sobre a saúde da classe trabalhadora vão para além da questão física e se manifestam também sobre a saúde mental.³⁴

Nessa linha, o Ministério da Saúde também observa que os recentes modos de organização têm gerado novas patologias, inclusive psíquicas:

A adoção de novas tecnologias e métodos gerenciais facilita a intensificação do trabalho que, aliada à instabilidade no emprego, modifica o perfil de adoecimento e sofrimento dos trabalhadores, expressando-se, entre outros, pelo aumento

33 MACHADO, Sidnei. **Direito à Proteção ao Meio Ambiente de Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2001. p. 53-54.

34 DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho!**: A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008. p. 136-139.

da prevalência de doenças relacionadas ao trabalho, como as Lesões por Esforços Repetitivos, também denominadas de Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho; o surgimento de novas formas de adoecimento mal caracterizadas, como o estresse e a fadiga física e mental e outras manifestações de sofrimento relacionadas ao trabalho.³⁵

Consoante Maria José Gianella Cataldi, os distúrbios mentais manifestam-se com mais evidência em atividades repetitivas. Nelas, assim como no modelo de produção taylorista-fordista, há a diminuição do esforço intelectual, tendo em vista a sua mínima utilização ou mesmo desnecessidade para a execução das tarefas e, ainda, existe o isolamento do trabalhador em relação aos demais colegas:

Atualmente, eles agem exclusivamente como observadores, impossibilitados de participar ou interferir no processo de produção. O que acontece na fábrica ou no escritório já foi pré-programado por outra pessoa que, provavelmente, jamais participará pessoalmente do processo produtivo.³⁶

Importante destacar, além disso, o desenvolvimento de novas formas de gestão das empresas. Ao concederem maior poder decisório aos trabalhadores, descentralizando-o; ao dividirem a responsabilidade pela produtividade e pelos lucros da empresa; e, também, ao empregarem técnicas de controle de desempenho individual e coletivo, geram ainda mais tensão e ansiedade.

35 BRASIL.Ministério da Saúde do Brasil Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde.** Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. p. 19.

36 CATALDI. Maria José Gianella. **O stress no meio ambiente de trabalho.** São Paulo: LTr, 2002. p. 51.

Wilson Ramos Filhos aborda a temática:

Nos novos modos de gestão implementados na virada do século persiste a repetitividade do trabalho taylorista-fordista, mas de forma “desespecializada” pela adoção do princípio da polivalência dos empregados, capturando a subjetividade dos trabalhadores, pelo engajamento desses aos objetivos empresariais, e não apenas nos ambientes fabris, mas em todos os setores econômicos, inclusive nos setores de prestação de serviços, induzindo lealdades mediante sistema sofisticado de coações diversas.

Embora continuem provocando ansiedade pela possibilidade de perda dos empregos caso as expectativas dos empregadores não sejam atingidas, como nas fases capitalistas anteriores, os modernos sistemas de controle amplificam tal ansiedade fundamentalmente por dois motivos ambos configurando assédio moral institucional. Primeiro em razão do aumento da intensidade do trabalho. Depois, em função das possibilidades de controle difusas pela introdução de novas tecnologias e de sistemas informatizados de gestão.³⁷

Nessa mesma esteira de raciocínio, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca observa que as novas formas de gestão provocam alta sobrecarga e estresse:

A sociedade pós-industrial liberta os movimentos do trabalhador da correia *taylorista* de produção. Livra seus gestos corporais, mas exige total integração da mente, da alma do trabalhador. Assim, a reengenharia empresarial, inspirada no

37 RAMOS FILHO, Wilson. Bem-estar das empresas e mal-estar laboral: o assédio moral empresarial como modo de gestão dos recursos humanos. **Revista Praedicatio**, Maranhão, ano 1, v. 1, p. 17-18, 2008. Disponível em: <<http://revistapraedicatio.inf.br/download/artigo07.pdf>>. Acesso em 29/09/09.

modelo de enxugamento *toyotista*, com a delegação de responsabilidade às equipes, está achatando a pirâmide empresarial, eliminando as chefias intermediárias e agravando o desemprego estrutural, tornando-se, assim, alto fator de stress e sobrecarga aos trabalhadores.³⁸

Os trabalhadores da sociedade moderna, desse modo, são submetidos a metas empresariais acima de suas capacidades e novos modos organização do trabalho, o que, aliado ao desemprego crescente, causa-lhes angústia e, assim, comumente apresentam ansiedade, irritação, frustração, stress e outras anomalias que podem evoluir para doenças psicossomáticas.

Esses distúrbios psíquicos, apesar de apresentarem sintomas mais leves que a depressão e a síndrome de *burnout*, por exemplo, nem por isso deixam de ser doenças e, assim, igualmente necessitam de medidas preventivas e de reversão.

Para Ana Cristina Limongi França e Avelino Luiz Rodrigues, as patologias mentais são: “o conjunto de reações que um organismo se desenvolve ao ser submetido a uma situação que exige esforço de adaptação.”³⁹

Ainda, Fernanda Moreira de Abreu aborda as causas das doenças mentais decorrentes do trabalho:

As decepções sucessivas em situações de trabalho frustrantes, as exigências excessivas de desempenho cada vez maior geradas pelo excesso de competição, a ameaça permanente de perda do trabalho podem vir a determinar depressões mais ou menos graves ou protraídas.⁴⁰

38 FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Saúde mental para e pelo trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, n° 67-06/670, p.173;178, junho de 2003.

39 FRANÇA, Ana Cristina Limongi França; RODRIGUES, Avelino Luiz. Stress e trabalho. **Uma abordagem psicossomática**. São Paulo: Editora Atlas, 1999. p. 23.

40 ABREU, Fernanda Moreira de. **Depressão como doença do trabalho e suas repercussões jurídicas**. São Paulo: LTr, 2005. p. 44.

Nos dias atuais, portanto, encontram-se facilmente exemplo de elementos nocivos à saúde inerentes ao modo de organização do trabalho ou às condições laborais específicas e que são responsáveis pela insatisfação dos empregados, tanto em relação ao conteúdo significativo da tarefa quanto ao conforto ergonômico. Observa-se, ainda, a utilização de estratégias defensivas, bem como a sua exploração pelo empregador visando ao aumento da produção.

Informatização, dispensa em massa, jornadas extenuantes, metas inatingíveis, carga excessiva, falta de amparo à promoção do equilíbrio mental do empregado e assédio moral, inclusive o organizacional, são apenas alguns casos que retratam esse quadro vivenciado pelos trabalhadores, os quais são bem abordado pelas correntes da psicologia que tratam do tema, especialmente pela psicopatologia e pela corrente que trata do estresse em relação ao trabalho.

Há, entretanto, os defensores da tese de que a existência de metas rigorosas e o aumento da pressão para seu cumprimento, por exemplo, são intrínsecos às condições do mundo moderno. Em cada caso, todavia, deve se verificar sua freqüência e sua intensidade, bem como limites suportados pelo prestador de serviços, individualmente.

Sobre o assunto, Wilson Ramos Filho ensina que, na atualidade, as empresas vêm praticando reiteradamente o assédio moral empresarial, com o intuito de aumentar a produtividade e o lucro:

Ao privilegiar a contratação de trabalhadores polivalentes, voltados para o atendimento dos interesses dos proprietários dos meios de produção e dos clientes, as condições da prestação laboral implicam mais altas taxas de ansiedade, em comparação ao período anterior, pela intensificação do trabalho implícita a tal sistema. De fato, os para além do cliente externo e de seus protocolos de qualidade, auditores e controllers, novos métodos de gestão construíram o conceito de cliente interno, pelo qual cada unidade produtiva é considerada como fornecedor da seguinte, de modo que eventuais atrasos

ou imperfeições no trabalho prejudicam o cliente interno e, algumas vezes o sistema de remuneração dos integrantes daquela unidade produtiva consumidora do resultado do trabalho da unidade produtiva fornecedora . Tendo em vista que cada unidade produtiva é ao mesmo tempo cliente interno e fornecedora de várias outras unidades produtivas, resta amplificado o sistema interno de cobrança de resultados, intensificando não apenas o trabalho de cada empregado e de sua equipe, mas intensificando também os níveis de estresse e de ansiedade difusos em todo o processo produtivo.

Essas novas formas de gestão implicam práticas institucionais reiteradas de ampliação dos níveis de ansiedade nos empregados, seja quanto ao estabelecimento de metas, seja quanto à intensidade imposta na prestação laboral e seus conseqüentes mecanismos de controle que terminam por causar sérios transtornos à saúde dos subordinados. Nesse sentido, o próprio modo de gestão, caracterizado por micro-traumatismos ao longo de determinado período , configura a reiteração inerente ao conceito dessas práticas empresariais antijurídicas, aqui cognominadas como assédio moral empresarial.⁴¹ (grifos acrescidos)

Assim, embora as empresas estipulem metas abusivas, entre outras medidas, com a finalidade de aumentar competitividade no mercado, importante anotar que tal postura não deve ser, de maneira alguma, considerada normal e vinculada à prestação de serviços da modernidade.

Aqui, cabe colacionar, oportunamente, a lição de Christophe

41 RAMOS FILHO, Wilson. Bem-estar das empresas e mal-estar laboral: o assédio moral empresarial como modo de gestão dos recursos humanos. **Revista Praedicatio**, Maranhão, ano 1, v. 1, p. 15; 17, 2008. Disponível em: <<http://revistapraedicatio.inf.br/download/artigo07.pdf>>. Acesso em 29/09/09.

Dejours sobre o que denomina de banalização da injustiça social:

As pessoas que dissociam sua percepção do sofrimento alheio do sentimento de indignação causado pelo reconhecimento de uma injustiça adotam frequentemente uma postura de resignação. Resignação diante de um fenômeno: a crise do emprego, considerada uma fatalidade, comparável a uma epidemia, à peste, à cólera e até à AIDS. Segundo essa concepção, não haveria injustiça, mas apenas um fenômeno sistêmico, econômico, sobre o qual não se poderia exercer nenhuma influência.⁴²

Merece destaque, nesse ponto, a questão do teletrabalho. O fato de o meio ambiente laboral transferir-se para a residência não o torna distinto daquele existente na empresa, pois o empregado está sujeito à análise da produtividade igualmente, bem como a metas e prazos. Apesar de a prestação de serviços ser mais flexível, ademais, a jornada se confunde com a vida pessoal e o indivíduo fica isolado dos demais colegas, causando maior grau de descontentamento.

Ainda que as condições de trabalho sejam diversas, desse modo, essa situação não afasta, por si só, a tese de que o labor pode ser causa de patologias psíquicas.

Diante desse prisma, surgem como relevantes as questões do assédio moral, bem como do fenômeno denominado *mobbing*, que podem ser formas de exploração das estratégias defensivas dos trabalhadores, com a desestabilização da psique visando à auto-promoção, ao afastamento da concorrência ou mesmo como exemplo a outros trabalhadores.

Maria José Gianella Cataldi conceitua o assédio moral:

O assédio moral no trabalho é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada

42 DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 7. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006. p. 20.

de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações desumanas e a éticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização. (...) O assédio moral no trabalho constitui um fenômeno internacional segundo levantamento recente da OIT com diversos países desenvolvidos. A pesquisa aponta para distúrbios da saúde mental relacionada com as condições de trabalho em países como Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Polônia e Estados Unidos. As perspectivas são sombrias para as duas próximas décadas, pois segundo a OIT e a Organização Mundial da Saúde, estas serão décadas do mal estar da globalização, onde predominará depressões, angústias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização do trabalho e que estão vinculadas as políticas neoliberais.⁴³

E Elaine Nassif explica o que é o *mobbing*:

O *mobbing* pode ser definido como uma forma de violência moral e psíquica no trabalho – promovido pelo empregador ou outros empregados – em relação a um trabalhador. Caracteriza-se por uma série de atos, ações e comportamentos, diversificados e repetidos no tempo, de modo sistemático, habitual, tendo conotação agressiva, denigrante e vexatória, de modo tal que leve a uma degradação das condições de trabalho, que por sua vez pode comprometer a saúde, a profissionalidade ou a dignidade do trabalhador no âmbito de sua repartição, ou de modo tal que possa

43 CATALDI. Maria José Gianella. **O stress no meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002. p. 84-85.

levar à exclusão dele, daquele determinado contexto laborativo.⁴⁴

Ainda, além da exposição contínua e prolongada do trabalhador a fatores que causem o estresse ocupacional, bem como outras patologias mais severas, existem casos em que o pressuposto de continuidade não é exigido para o reconhecimento do liame causal da doença com o trabalho, como aqueles em que a perturbação é tão elevada que se mostra suficiente para ocasionar desvios mentais graves, a exemplo dos assaltos em instituições bancárias, ocasionando o denominado estresse pós-traumático.

Conforme as correntes da psicologia abordadas, portanto, em especial a psicopatologia do trabalho, resta cristalino que os diversos elementos presentes no meio ambiente laboral da atualidade interferem, paralelamente aos agentes genéticos ou biológicos, na higidez mental.

Eles atuam conforme a capacidade de adaptação do trabalhador ao modo de organização e às condições específicas a que é submetido, de acordo com a intensidade das estratégias defensivas, individuais ou coletivas, aplicadas e consoante o grau de exploração de tais defesas pelo empregador.

Medidas para a promoção da qualidade de vida no trabalho

Uma vez que o meio ambiente do trabalho é causa de transtornos mentais, independentemente das características genéticas ou biológicas em determinados casos, para a verificação da sua relação de causalidade com o labor, necessária faz-se a análise com base no art. 2º da Resolução CFM n. 1.488, bem como em perícia técnica especializada e multidisciplinar.

Torna-se imperiosa a observação da referida resolução, pois o trabalho envolve o estudo da história do indivíduo e do meio em que vive:

44 NASSIF, Elaine. Burnout, Mobbing e Outros Males do Stress: Aspectos Jurídicos Relevantes. **Revista LTr**: Legislação do Trabalho., São Paulo, vol. 70, n. 06, p. 731, 2006.

O nexu entre adoecimento e situação de trabalho não é simples, uma vez que tal processo é específico para cada indivíduo, envolvendo sua história de vida e de trabalho. Para estabelecer o nexu, torna-se fundamental a descrição detalhada da situação de trabalho, quanto ao ambiente, à organização e à percepção da influência do trabalho no processo de adoecer.⁴⁵

Sobre o assunto, Gustavo Filipe Barbosa Garcia ressalta a importância da interdisciplinaridade para a investigação das patologias:

O tema revela, ainda, certa interdependência da ciência jurídica com os conceitos e descobertas da psiquiatria e da psicologia. Isso confirma que a formação do profissional do direito deve ser a mais abrangente possível, havendo situações em que se mostra necessário o conhecimento de temas pertinentes às ciências médico-biológicas. No âmbito processual, conforme o caso concreto, como a questões depende de conhecimento técnico-científico, a realização de perícia médica, através de profissional com especialização nas referidas áreas, pode se tornar imperiosa.⁴⁶

Para que os profissionais estejam aptos a reconhecer a verdadeira origem das doenças mentais e, assim, possibilitar a aplicação de soluções adequadas, deve haver a conscientização acerca da influência do labor no aparelho mental, a coleta de dados que demonstrem as patologias psíquicas que acometem os trabalhadores, bem como outros programas que priorizem os estudos entre saúde mental e trabalho.

45 GLINA, Débora Miriam Raab; ROCHA, Lys Esther; BATISTA, Maria Lúcia; MENDONÇA, Maria Goretti Vieira. Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre o nexu com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática. **Cadernos de Saúde Pública da Fundação Oswaldo Cruz**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 3, p. 615, mai-jun, 2001.

46 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. A depressão como doença do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, ano 31, n. 120, p. 90, out-dez 2005.

Nesse sentido:

Considerando as dificuldades de estabelecer o nexo com o trabalho e o diagnóstico dos distúrbios psíquicos é fundamental: capacitar os profissionais dos serviços de saúde para que considerem a importância da situação do trabalho como um dos determinantes no processo saúde/doença; reestruturar os sistemas de informação em saúde, envolvendo um sistema de vigilância epidemiológica com notificação dos casos com suspeita de relação com o trabalho, independentemente da caracterização por parte da Previdência Social; e desenvolver ações interinstitucionais e multidisciplinar em Saúde Mental e Trabalho.⁴⁷

Cabe ao médicos, peritos, entre outros, desse modo, investigarem a doença considerando sua multifatorialidade, de modo a viabilizar a implementação de medidas preventivas e corretivas satisfatórias.

Tratando-se de direito ambiental do trabalho, ademais, são aplicáveis os princípios que norteiam o referido ramo jurídico, como, por exemplo, o princípio da obrigatoriedade da intervenção estatal e o princípio do desenvolvimento sustentado.

Conforme Guilherme José Purvin Figueiredo, o princípio da obrigatoriedade da intervenção estatal:

Decorre da natureza pública do Direito Ambiental. Está presente no art. 200 da Constituição da República, que dispõe competir ao Sistema Único de Saúde, além de outras atribuições, colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (inc. VIII) e, também, no seu art. 225, §1º, inciso V, que determina ser incumbência do Poder Público controlar a produção, a

⁴⁷ Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre o nexo com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática. **Cadernos de Saúde Pública da Fundação Oswaldo Cruz**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 3, p. 616, mai-jun, 2001.

comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente.⁴⁸

Com relação ao princípio do desenvolvimento sustentado, leciona o autor:

Este princípio, na realidade, permeia todo o ordenamento jurídico relacionado com a questão do meio ambiente de trabalho. Constitui ele o Enunciado n. 3 da Declaração do Rio de Janeiro (ONU, 1992): O direito ao desenvolvimento deve ser realizado de modo a satisfazer às necessidades relativas ao desenvolvimento e ao meio ambiente das gerações futuras.

A constituição da República oferece em diversas passagens disposições congruentes com o princípio do desenvolvimento sustentado, como por exemplo, nos incisos XXII e XXIII de seu art. 7º, que assegura aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.⁴⁹

Tais princípios devem nortear a conduta dos empregadores e do Estado, aos quais cabe promover a qualidade de vida no labor, a fim de tornar a prestação de serviços digna e, também, um meio de concretização dos direitos fundamentais indisponíveis dos trabalhadores.

Nessa esteira, Ana Cláudia Limongi França define qualidade de vida no trabalho:

Qualidade de vida no trabalho é uma compreensão abrangente e comprometida das condições de vida no trabalho, que inclui aspectos de bem-estar, garantia da

48 FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito Ambiental e Saúde dos Trabalhadores**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 60.

49 Ibid., p. 66.

saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal.⁵⁰

Amauri Mascaro Nascimento ressalta a indisponibilidade dos valores relacionados à saúde e sua importância ao próprio conceito de dignidade:

Esses valores dizem respeito não só à defesa biológica, além da proteção econômica fundamental para o trabalhador, e que se volta para a indispensabilidade de dotar a sociedade de mecanismos estatais para proteger a sua saúde e integridade física no trabalho, mas também, à defesa da sua personalidade para cujo fim deve ser cercado de garantias legais mínimas, cuja preservação é necessária para que se possa crescer como pessoa digna e participante integral do processo ético-cultural em que devem estar inseridas todas as pessoas, segundo uma perspectiva de concepção do trabalho como valor fundante da democracia e do progresso das civilizações.⁵¹

Importante observar os ensinamentos de Ana Maria Rossi acerca do tema:

Desenvolver e manter uma sensação de bem-estar no trabalho e em nossa economia de maneira geral não envolve apenas resultados financeiros. Envolve, ou deveria envolver, em uma sociedade civilizada, questões de qualidade de vida, bem como horas de trabalho, tempo com a família, cargas de trabalho administráveis, controle

50 LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina & RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999. p. 136.

51 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **O novo âmbito do protecionismo no direito do trabalho**. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, São Paulo, ano 66, n. 8, 2002. p. 905.

sobre sua carreira e alguma sensação de segurança no emprego.⁵²

É dever dos empregadores, dessa forma, adotar medidas que propiciem a qualidade de vida no labor e a efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, devendo ocorrer a intervenção do Estado quando houver omissão quanto ao referido aspecto.

Conclusão

O meio ambiente de trabalho pode constituir elemento determinante para o surgimento de distúrbios mentais, dependendo do seu modo de organização e de suas condições específicas, atuando como causa única ou concorrente às características genéticas e biológicas de cada trabalhador.

De acordo com os ensinamentos da psicodinâmica, o empregado, com o intuito de diminuir o sofrimento e a angústia decorrentes da prestação de serviços, utiliza-se das estratégias defensivas individuais ou coletivas, que também são exploradas pelo empregador a fim de aumentar a produtividade e os lucros. Existe sempre, no entanto, um limite máximo de exploração suportado pelo trabalhador, a partir do qual as ideologias defensivas deixam de produzir os efeitos esperados.

A partir de estudos da corrente sócio-histórica e da que analisa o estresse em relação ao trabalho, ademais, é possível realizar a verificação dos elementos de risco à saúde mental da classe trabalhadora.

É preciso, portanto, a conscientização dos profissionais da área de saúde, bem como da comunidade jurídica como um todo, sobre o papel ambíguo do labor, que é fonte de prazer e realização pessoal e individual, mas também causa de sofrimento, o que pode trazer danos irreversíveis à saúde mental.

Cabe aos empregadores e ao Estado, além disso, adotar medidas preventivas e corretivas visando ao alcance de um meio

52 ROSSI, Ana Maria; PERREWÉ, Pamela L.; SAUTER, Steven L. **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2005, p. 8.

ambiente de trabalho equilibrado e saudável, com a finalidade de promover a qualidade de vida dos empregados e, assim, possibilitar a concretização de seus direitos fundamentais.

Referências

ABREU, Fernanda Moreira de. **Depressão como doença do trabalho e suas repercussões jurídicas**. São Paulo: LTr, 2005.

BARBOSA, Iara Luzia Vargas Barbosa; SOBRAL, Joana Ester Gonçalves ; CORDEIRO, Temis Teodora Gomes Cordeiro. **Absenteísmo Por Transtornos Psíquicos no Tribunal Regional Do Trabalho - 14ª Região**. p. 9. Monografia (Curso de Especialização em Saúde do Trabalhador do Núcleo de Saúde/CEPESCO). Fundação Universidade Federal de Rondônia, Porto Velho, 2008.

BRASIL. Ministério da Saúde do Brasil Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001.

CATALDI, Maria José Gianella. **O stress no meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

CODO, Wanderley; SAMPAIO, J. Jackson Coelho e HITOMI, Alberto H. **Indivíduo trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar**. Petrópolis: Vozes, 1992.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 7. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.

DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho!**: A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

DE MASI, Domenico. **Desenvolvimento sem trabalho**. São Paulo: Editora Esfera, 1999.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito Ambiental e Saúde dos Trabalhadores**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Saúde mental para e pelo trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, nº 67-06/670, junho de 2003.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. A depressão como doença do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, ano 31, n. 120, out-dez 2005.

GLINA, Débora Miriam Raab; ROCHA, Lys Esther; BATISTA, Maria Lúcia; MENDONÇA, Maria Goretti Vieira. Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre o nexa com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática. **Cadernos de Saúde Pública da Fundação Oswaldo Cruz**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 3, mai-jun, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **O novo âmbito do protecionismo no direito do trabalho**. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, ano 66, n. 8, 2002.

LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina & RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MACHADO, Sidnei. **Direito à Proteção ao Meio Ambiente de Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2001.

MARX, Karl. **Manuscritos Econômicos-Filosóficos**. São Paulo: Editora Boitempo, 2004.

NASSIF, Elaine. Burnout, Mobbing e Outros Males do Stress: Aspectos Jurídicos Relevantes. **Revista L Tr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, vol. 70, n. 06, 2006.

NICOLAU, Gilda Paoliello. A Depressão no Limiar do século XXI .In: **III Simpósio de Psicologia da UEMG**. Os desafios das Psicologia no século XXI, n. 03, 1998. Minas Gerais: Editora da UEMG, 1998.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. São Paulo: LTr, 1996.

RAMOS FILHO, Wilson. Bem-estar das empresas e mal-estar laboral: o assédio moral empresarial como modo de gestão dos recursos humanos. **Revista Praedicatio**, Maranhão, ano 1, v. 1, 2008. Disponível em: <<http://revistapraedicatio.inf.br/download/artigo07.pdf>>. Acesso em 29/09/09.

ROSSI, Ana Maria; PERREWÉ, Pamela L.; SAUTER, Steven L. **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde**

ocupacional. São Paulo: Atlas, 2005.

TEIXEIRA, Sueli. A depressão no meio ambiente de trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, 2008

Artigos

Suicídio no Trabalho e Responsabilidade do Empregador



Thais de Almeida

Especialista em Direito do Trabalho. Analista Judiciário no TRT da 9ª Região.

Introdução

O mundo do trabalho do início do século XXI foi marcado por um fenômeno trágico: os suicídios ocorridos no local de trabalho. Diversos estudos debruçaram-se sobre tais acontecimentos, na tentativa de explicar gestos tão extremos, cuja repercussão mundial se deu a partir dos casos ocorridos nas empresas francesas Renault, Peugeot e EDF¹. A psicodinâmica do trabalho, capitaneada pelo psicanalista francês Christophe Dejours, propõe uma perspectiva de análise segundo a qual um suicídio no trabalho é uma mensagem brutal, que revela a profunda degradação do tecido social em que o trabalho se desenvolve.

Nessa perspectiva, pretende-se aqui analisar as premissas sobre as quais se assenta a psicodinâmica do trabalho, que classifica o trabalho como elemento central para a saúde mental, na medida em que pode atuar tanto como elemento de construção da identidade como de destruição do aparelho psíquico. Na sequência, procura-se demonstrar a importância da organização do trabalho para a manutenção do equilíbrio psicológico do indivíduo, destacando os principais métodos de gestão utilizados a partir dos anos 90 e suas implicações para o enfrentamento do sofrimento advindo do trabalho. Por derradeiro, sintetiza os fundamentos do direito a uma organização saudável do trabalho e aponta a possibilidade de responsabilização do empregador com fundamento no princípio da precaução nos casos de suicídio no trabalho.

1 DEJOURS, Cristophe, BÈGUE, Florence. *Suicídio e trabalho – O que fazer?* Brasília: Paralelo 15, 2010.

1. A psicodinâmica do trabalho e a centralidade do trabalho na construção da identidade

A psicodinâmica do trabalho foi proposta como disciplina por Cristophe Dejours em 1992², com um objeto bem definido, qual seja: a “análise dinâmica dos processos psíquicos mobilizados pelo confronto dos sujeitos com a realidade do trabalho”³.

Para essa disciplina, o centro da investigação é o conjunto de conflitos resultantes do encontro do sujeito com as condições de trabalho a que está submetido, e que são determinadas sem levar em consideração sua vontade, o que significa dizer que “o sujeito corre de fato o risco de não ser o mesmo que era antes do início do conflito, por um lado, e que a realidade do trabalho corre o risco de ser transformada sob o efeito de uma suplementação de subjetividade, por outro lado”⁴.

Segundo a perspectiva da psicodinâmica, portanto, o trabalho pode significar sofrimento ou pode ser fonte de prazer e elemento de desenvolvimento emocional. Nas palavras de Dejours, “o mesmo trabalho, em função de sua organização, pode inscrever-se em uma dinâmica de destruição ou, ao contrário, de construção da saúde”⁵.

Vale destacar que, para Christophe Dejours, a identidade é construída em dois campos principais: o íntimo e o social. A realização no campo social passa sempre pelo trabalho, que constitui uma segunda chance para a construção da identidade e da saúde mental⁶. Seguindo esse raciocínio, o autor afasta-se das interpretações fundadas na vulnerabilidade psicológica do indivíduo como causa determinante para o adoecimento psíquico, pois todo indivíduo apresenta falhas em sua esfera identitária, que

2 SELIGMANN-SILVA, Edith. *Trabalho e Desgaste Mental – O direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez, 2011. p. 64

3 DEJOURS; ADBOUCHELI apud SELIGMANN-SILVA, Edith. *Trabalho e Desgaste Mental – O direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez, 2011. p. 64

4 DEJOURS; ADBOUCHELI apud SELIGMANN-SILVA, Edith. *Trabalho e Desgaste Mental – O direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez, 2011.p. 64

5 DEJOURS. Cristophe. *Psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade*. In: MENDES, Ana Magnólia; DA CRUZ, Suzana Canez; FACAS, Emilio Peres (org.). *Diálogos em psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15, 2007. p.16.

6 DEJOURS, Christophe. *Psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade*. In: MENDES, Ana Magnólia; DA CRUZ, Suzana Canez; FACAS, Emilio Peres (org.). *Diálogos em psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15, 2007.p.20.

podem ficar evidentes a qualquer momento. Sua análise, portanto, inverte a problemática: o trabalho é que se apresenta como um eficaz instrumento de construção da identidade e da saúde mental.⁷

Assentadas tais premissas, cumpre analisar quais os fatores que podem influir na significação do trabalho na vida do sujeito.

É preciso destacar, de início, que na abordagem realizada pela psicodinâmica do trabalho, a experiência do trabalho é sempre uma experiência do real, como explica Cristophe Dejours:

o real é o que se revela ao sujeito de trabalho por sua resistência de procedimentos, aos *savoir-faire*, ao conhecimento e até mesmo à ciência. O real é aquele que se revela àquele que trabalha por sua resistência ao domínio da atividade; é quando um modo operatório convenientemente assimilado e elaborado não funciona adequadamente, colocando-nos diante do inesperado (...) pois o trabalho sempre provoca incidentes, anomalias, *panes*, etc, que põem em cheque as previsões e predições. Portanto, se trabalhar é a fazer a experiência do real, isso implica, necessariamente, uma experiência afetiva penosa que não é senão a experiência do fracasso⁸.

Significa dizer, em outras palavras, que a realidade sempre está distante das prescrições dos manuais; a realização do trabalho é dinâmica e cheia de imprevistos, de modo que exige do trabalhador reajustes e reinterpretações, que mobilizam sua subjetividade para a execução do trabalho. Desse modo, o real chega à consciência do indivíduo por meio de uma experiência de sofrimento, que é o que impulsiona a busca por uma solução, que não vem facilmente. Trabalhar significa tolerar esse sofrimento até que a solução seja encontrada⁹.

7 DEJOURS, Cristophe, BÈGUE, Florence. *Suicídio e trabalho – O que fazer?* Brasília: Paralelo 15, 2010. p 30.

8 DEJOURS, Cristophe. *Psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade*. In: MENDES, Ana Magnólia; DA CRUZ, Suzana Canez; FACAS, Emilio Peres (org.). *Diálogos em psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15, 2007.p. 17.

9 DEJOURS, Cristophe. *Psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade*. In: MENDES, Ana Magnólia; DA CRUZ, Suzana Canez; FACAS, Emilio Peres (org.). *Diálogos em psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15, 2007.

O trabalho se apresenta, assim, como uma prova a que a subjetividade é submetida, com a possibilidade de que, ao final desse processo, o sofrimento causado por esse confronto pode ser transformado, pois “vencendo a resistência do real o sujeito transforma-se a si mesmo, torna-se de algum modo, mais inteligente, mais competente e mais hábil do que era antes de ter superado essas dificuldades. Trabalhar não é apenas produzir, implica necessariamente na transformação do eu”¹⁰.

O trabalhar implica, assim, o envolvimento subjetivo do trabalhador no confronto entre prescrição e realidade, e esse engajamento não é explicado apenas pela retribuição econômica. Para Leonardo Wandelli, o que mobiliza o sujeito é a possibilidade de obter um sentido para si mesmo:

O que mobiliza o sujeito em sua relação com a tarefa não é apenas a compulsividade, ou a força de pulsão, mas sim o propósito objetivo fundamental de obter, em troca de seu envolvimento e de sua contribuição, um benefício em termos de sentido para si mesmo. Por trás da mobilização subjetiva está a luta pela identidade, de modo que aquilo que a subjetividade agrega ao trabalho se dá na expectativa de uma retribuição simbólica que só o trabalho traz à subjetividade¹¹.

O resultado de um trabalho é obtido pelo empenho pessoal do indivíduo, à custa de sua inteligência e de sua habilidade, de sua própria subjetividade empregada, e por isso se espera o reconhecimento de seus pares, pois “o reconhecimento faz com que o trabalho adquira sentido, aliviando a angustia existencial, assim como propicia a transformação do sofrimento em prazer”.¹²

Cristophe Dejours destaca a importância do reconhecimento pelo trabalho na dinâmica da construção da identidade, ao afirmar que

10 DEJOURS, Cristophe. *Psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade*. In: MENDES, Ana Magnólia; DA CRUZ, Suzana Canez; FACAS, Emilio Peres (org.). *Diálogos em psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15, 2007. p. 18.

11 WANDELLI, Leonardo Vieira. *O direito humano e fundamental ao trabalho – fundamentação e exigibilidade*. São Paulo: LTr, 2012. p. 168.

12 WANDELLI, Leonardo Vieira. *O direito humano e fundamental ao trabalho – fundamentação e exigibilidade*. São Paulo: LTr, 2012. p.169.

do reconhecimento depende na verdade o sentido do sofrimento.

Quando a qualidade de meu trabalho é reconhecida, também meus esforços, minhas angústias, minhas dúvidas, minhas decepções, meus desânimos adquirem sentido. Todo esse sofrimento, portanto, não foi em vão; não somente prestou uma contribuição à organização do trabalho, mas também fez de mim, em compensação, um sujeito diferente daquele que eu era antes do reconhecimento. O reconhecimento do trabalho, ou mesmo da obra, pode ser depois ser reconduzido pelo sujeito ao plano da construção de sua identidade. E isso se traduz afetivamente por um sentimento de alívio, de prazer, às vezes leveza d'alma ou até de elevação. O trabalho se inscreve então na dinâmica da realização do ego. A identidade constitui a armadura da saúde mental. (...) Não podendo gozar dos benefícios do reconhecimento de seu trabalho nem alcançar assim o sentido de sua relação para com o trabalho, o sujeito de vê conduzido ao seu sofrimento e somente a ele.¹³

É possível afirmar, portanto, que parte significativa da relação entre trabalho e subjetividade relaciona-se ao reconhecimento, que justifica o envolvimento de toda a personalidade do trabalhador para a realização da tarefa. O reconhecimento é uma forma de retribuição simbólica, e se trata de um ingrediente essencial para a saúde mental¹⁴

Duas formas de reconhecimento são destacadas pelo psicanalista francês¹⁵: no sentido de constatação da contribuição para a organização do trabalho e no sentido de gratidão por essa contribuição. O reconhecimento é feito pela forma de julgamentos

13 DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. 6. Ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.p.34.

14 DEJOURS, Christophe. *Psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade*. In: MENDES, Ana Magnólia; DA CRUZ, Suzana Canez; FACAS, Emilio Peres (org.). *Diálogos em psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15, 2007.

15 DEJOURS, Christophe. *Trabalho Vivo II – Trabalho e emancipação*. Brasília: Paralelo 15, 2012. p. 105/106

feitos ao trabalho realizado, que podem ser **de utilidade**, quando proferidos por superiores hierárquicos e subordinados, **e de beleza**, feito pelos colegas, ou membros de equipe ou da comunidade profissional. Embora feitos sobre o trabalho, e não sobre a pessoa que o faz, esses julgamentos podem servir como fatores de ganho ou perda da identidade, na medida em que façam sentido às expectativas do sujeito em relação a si mesmo.

Mas não é só a dinâmica do reconhecimento que explica a relação do trabalho com o sofrimento psíquico. A questão do sofrimento no trabalho também é analisada sob a ótica dos mecanismos de controle desse mesmo sofrimento. Dejours parte da constatação de que, se o sofrimento sempre está presente, e nem sempre ocorrem descompensações psicopatológicas, é porque o sujeito pode empregar defesas para controlá-lo. Esse mecanismo de defesa pode ser construído individualmente, mas muitas vezes esse processo se dá coletivamente constituindo o que o autor denomina de “estratégias coletivas de defesa”, que são fortemente marcadas pelas pressões do trabalho, e se prestam a modificar a percepção que os trabalhadores têm da realidade causadora do sofrimento¹⁶.

Para o autor,

as estratégias defensivas funcionam como um sistema de seleção psicológica dos trabalhadores, guardando no seio do coletivo os operadores que trazem sua contribuição à defesa, eliminando sem dó aqueles que se mostram reticentes, chegando até mesmo a persegui-los às vezes e até mesmo considera-los como bodes expiatórios do sofrimento.¹⁷

Em outras palavras, quando se encontram diante da impossibilidade de vencer certas imposições organizacionais, é como se os trabalhadores conseguissem alterar a percepção que têm dessas pressões, de modo que, embora experimentem o sofrimento individualmente, conseguem criar uma estratégia defensiva comum,

16 DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. 6. Ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005. p. 44.

17 DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elizabeth. *Itinerário Teórico em Psicopatologia do Trabalho*. In: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elizabeth; JAYET, Christian. *Psicodinâmica do Trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação Prazer, Sofrimento e Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2011. p.132.

que confere ao sujeito uma estabilidade que individualmente ele não conseguiria obter¹⁸.

A mobilização subjetiva pressupõe o uso da inteligência prática e da cooperação, na busca da construção da identidade e da consequente ressignificação do sofrimento. Quando a organização do trabalho não apresenta essa possibilidade, impera o uso de estratégias defensivas, que desempenham o duplo papel de proteger e alienar. Quando, todavia, o sofrimento é muito intenso, as estratégias defensivas podem se esgotar, de maneira que perdem o seu papel de proteção e podem se transformar em comportamentos patológicos no trabalho¹⁹

Com o rompimento das circunstâncias que possibilitam os mecanismos individuais ou coletivos de defesa, o trabalhador fica fragilizado e exposto ao adoecimento. Seiji Uchida, Selma Lancman e Laerte Idal Sznellar explicam que o adoecimento surge quando o sofrimento se torna insuportável, e o trabalho não permite que ele seja transformado em prazer, ou seja, quando os trabalhadores utilizaram suas possibilidades intelectuais e psicoafetivas para lidarem com as imposições a organização e percebem que nada podem fazer para adaptarem e/ou transformarem o trabalho. Estariam, então, dadas as condições para o aparecimento do sofrimento patogênico²⁰.

É interessante destacar novamente que as próprias estratégias de mobilização para fazer frente ao sofrimento são oportunizadas pela organização do trabalho, que, portanto, pode provocar ou intensificar o sofrimento, mas, ao mesmo tempo, oferecer condições para seu enfrentamento, quer pela mobilização subjetiva, quer pelas estratégias coletivas de defesa.²¹

18 DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elizabeth. *Itinerário Teórico em Psicopatologia do Trabalho*. In: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elizabeth; JAYET, Christian. *Psicodinâmica do Trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação Prazer, Sofrimento e Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2011. p.130

19 MENDES, Ana Magnólia; ARAÚJO, Luciane Kozicz Reis. *Ressignificação do sofrimento no trabalho de controle de tráfego aéreo*. In: MENDES, Ana Magnólia; DA CRUZ, Suzana Canez; FACAS, Emilio Peres (org.). *Diálogos em psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15, 2007.p.29.

20 UCHIDA, S.;LANCMAN, S.; SZNEWAR, L. *Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho para o Desenvolvimento de Ações Transformadoras no Processo Laboral em Saúde Mental*. IN: GLINA, D. ROCHA, L. (ORG). *Saúde Mental no trabalho da Teoria à Prática*. São Paulo: Roca, 2010.p. 194/195.

21 MENDES, Ana Magnólia; ARAÚJO, Luciane Kozicz Reis *Ressignificação do sofrimento no trabalho de controle de tráfego aéreo*. In: MENDES, Ana Magnólia; DA CRUZ, Suzana Canez; FACAS, Emilio Peres (org.). *Diálogos em psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15, 2007.p.29.

Como é a organização do trabalho que em última análise define essas possibilidades, certa a afirmação de Dejours no sentido de que “não existe fatalidade nos efeitos deletérios da organização do trabalho”²²

Diante da possibilidade de fortalecimento da identidade por meio do trabalho, está-se diante da centralidade do trabalho para a saúde mental do indivíduo. Conforme declara Dejours, “Estabelecem-se acordos entre as demandas de trabalho e a expectativa do sujeito no tocante à realização do eu, muito favoráveis à saúde mental. Tudo vai depender das condições sociais do reconhecimento. A tal ponto que o trabalho pode ser um mediador insubstituível de construção da saúde”²³.

2. Organização do Trabalho e suicídio – A virada gestonária

Na perspectiva de estudo que ora se delinea, evidencia-se que o adoecimento psíquico pode ocorrer em decorrência de uma organização do trabalho que não leve em conta o envolvimento subjetivo dos trabalhadores com a sua atividade. Essa circunstância, em casos extremos, seria a causa dos suicídios ocorridos no próprio local de trabalho, sobretudo a partir da denominada “virada gestonária”, ideologia empresarial em voga a partir dos anos 90, que, na esteira da ascensão do neoliberalismo, apoiava-se na ideia de que a produção de valor era antes resultado dos métodos de gestão que do próprio trabalho²⁴.

Após a onda de suicídios ocorrida na França a partir de 2006, Christophe Dejours debruçou-se sobre a questão, no intuito de responder o que havia mudado no mundo do trabalho para que o sofrimento passasse a levar ao suicídio. A resposta que ele encontrou foi a seguinte: se no passado as condições para o sofrimento estavam presentes, na atualidade o tecido social e os laços de solidariedade que serviam de escudo contra o sofrimento foram solapados pelos novos métodos de organização do trabalho, introduzidos pela onda gestonária a partir dos anos 90.

22 DEJOURS, Christophe. *Psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade*. In: MENDES, Ana Magnólia; DA CRUZ, Suzana Canez; FACAS, Emilio Peres (org.). *Diálogos em psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15, 2007. p. 20.

23 DEJOURS, Christophe. *Psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade*. In: MENDES, Ana Magnólia; DA CRUZ, Suzana Canez; FACAS, Emilio Peres (org.). *Diálogos em psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15, 2007. p. 20.

24 WANDELLI, Leonardo Vieira. *O direito humano e fundamental ao trabalho – fundamentação e exigibilidade*. São Paulo, LTr, 2012. p.199.

Na obra “Suicídio e Trabalho – O que fazer?”²⁵, o autor aponta a alteração dos métodos de gestão implantados a partir da década de 1990 como circunstâncias essenciais para a configuração do quadro necessário para a ocorrência de um suicídio no local de trabalho. A questão dos modelos de gestão tornou-se central, desqualificando a centralidade do trabalho tanto no plano econômico como social e psicológico.

Leonardo Wandelli explica que o resultado desse ataque ao trabalho promovido pela ideologia gestonária - que cortou a referência aos valores da experiência, das habilidades, do trabalho bem feito – acabou por bloquear um dos principais recursos para a saúde psíquica no trabalho, qual seja, a dinâmica contribuição – reconhecimento como via de desenvolvimento da identidade. Tais práticas afetam profundamente o tecido social da empresa, que serve de suporte àqueles que são mais afetados.²⁶

Segundo Dejours, a introdução desses métodos de gestão significou a desqualificação do trabalho em detrimento da gestão, pois “não apenas os valores associados ao trabalho foram rechaçados, como ainda os gestores conseguiram impor o slogan do fim do trabalho como uma trincheira do triunfo da gestão. A desqualificação do trabalho de excelência é disseminada, durante esse embate, o conjunto de valores da profissão é destruído”²⁷

Dentre as práticas de gestão mais danosas, Dejours destaca a avaliação individual de desempenho e a qualidade total²⁸.

Segundo o psicanalista francês, é impossível mensurar o trabalho propriamente dito, mas apenas o seu resultado. Por isso, a avaliação individual não pode conter resultados verdadeiros, além de gerar sentimentos de injustiça, com efeitos devastadores sobre a saúde mental e sobre o trabalho coletivo. Isto porque tende a estabelecer a concorrência entre setores e entre os próprios empregados, fazendo surgir condutas de rivalidade e a abalando as relações de lealdade e confiança, que são trocadas pelo constrangimento de “vigiar” o comportamento dos colegas, agora tratados como oponentes.

25 DEJOURS, Cristophe. *Suicídio e trabalho – O que fazer?* Brasília: Paralelo 15, 2010.

26 WANDELLI, Leonardo Vieira. *O direito humano e fundamental ao trabalho – fundamentação e exigibilidade*. São Paulo, LTr, 2012.p. 200.

27 DEJOURS, Cristophe. *Suicídio e trabalho – O que fazer?* Brasília: Paralelo 15, 2010. p.37.

28 DEJOURS, Cristophe. *Suicídio e trabalho – O que fazer?* Brasília: Paralelo 15, 2010.

Somado a isso, a gestão do medo operacionalizada pelas ameaças de demissão forma um terreno fértil para a desestabilização psíquica, pois gera não só a concorrência entre os trabalhadores, mas condutas desleais de rivalidade, uma vez cada colega é considerado um adversário em potencial, de modo que a lealdade outrora existente, o sentimento de confiança, são trocados por um clima de medo e desconfiança, num ambiente hostil e privado de solidariedade²⁹.

Nesse contexto, afirma Dejours que todos se sentem sós, “a solidão e o abatimento se instalam no mundo do trabalho e isso muda radicalmente o cenário, no que diz respeito à relação subjetiva frente ao trabalho e à saúde mental”³⁰.

Assim, o aumento do número de suicídios, não decorre apenas de injustiças, do assédio moral, mas da “terrível experiência do silêncio dos outros, do abandono pelos outros, da recusa de testemunho pelos outros, da covardia dos outros”³¹.

De maneira bastante contundente, Dejours tece o caminho percorrido pelo trabalhador submetido ao silêncio de seus pares:

Ser traído pelos colegas, pelos próximos, é muito mais doloso do que o próprio assédio moral. Assediada, mas beneficiando do apoio moral e da atenção dos outros, a vítima resiste muito mais psicologicamente. Por quê? Porque esses sinais de solidariedade moral significam uma comunidade de interpretação das críticas e das acusações vindas da chefia contra a vítima. Sendo assim, essas são coletivamente qualificadas como injustiça, como assédio.

Já se encontrando só diante da saraivada de golpes, a vítima não sabe se deve compreender a covardia dos outros como traição ou, ao contrário, como um julgamento negativo compartilhado por todos, até mesmo pelos mais próximos, sobre a qualidade do seu trabalho. Tomado pela dúvida sobre suas próprias qualidades, ele multiplica

29 DEJOURS, Cristophe. *Suicídio e trabalho – O que fazer?* Brasília: Paralelo 15, 2010.

30 DEJOURS, Cristophe. *Suicídio e trabalho – O que fazer?* Brasília: Paralelo 15, 2010. p.46

31 DEJOURS, Cristophe. *Suicídio e trabalho – O que fazer?* Brasília: Paralelo 15, 2010. p.47

os esforços na vã esperança de poder, com isso, reconquistar a estima e a confiança da chefia. E ele acaba esgotado, é tomado pela insônia...até o cometimento dos erros que agravarão o assédio e deixarão claro que ele é culpado, que merece a desgraça.

O silêncio dos outros diante do assédio sofrido por um colega precipita a desagregação do senso comum da justiça, da dignidade, da solidariedade, ou seja, daquilo que constitui o 'solo' comum, sobre o qual está construído o 'mundo', este mundo que abriga a pluralidade de homens.³²

Outro método de gestão apontado como elemento de degradação do tecido social da empresa, como dito, é a chamada "qualidade total". Para Dejourns, a expressão é sobretudo um *slogan*, introduzido em resposta às críticas de abandono do trabalho bem feito, e que "vem acompanhado de múltiplas medidas que transformam o trabalho em seus fundamentos, sem, contudo, conferir verdadeiro domínio da qualidade"³³, dentre as quais destacam-se a autonomia e o controle administrativo baseado na rastreabilidade.

Estas medidas se apresentam como uma forma de os gestores se esquivarem de suas responsabilidades, na medida em que se estabelecem apenas as metas, sem fazer menção aos processos de trabalho. Dessa forma, celebram contratos por objetivos e se desincumbem da responsabilidade sobre meios alocados para a sua consecução - cuja responsabilidade é delegada aos trabalhadores - e se voltam somente para os resultados e apontamentos constantes dos relatórios. Ocorre que, como já dito anteriormente, a rotina do trabalho é diversa do trabalho prescrito, está sujeita a diversos incidentes, disfunções e imprevistos, e o trabalhador, premido pela necessidade de honrar os objetivos assumidos pelos gestores, vê-se diante da necessidade de dissimular a própria realidade do trabalho.

Muitas vezes, a certificação de qualidade total é até mesmo condição para que um produto ingresse no mercado, de modo que sua obtenção passa a ser um verdadeiro 'ideal' para as corporações. Essa busca tem por resultado concreto uma imensa sobrecarga de

32 DEJOURS, Cristophe. *Suicídio e trabalho – O que fazer?* Brasília: Paralelo 15, 2010.p. 48

33 DEJOURS, Cristophe. *Suicídio e trabalho – O que fazer?* Brasília: Paralelo 15, 2010. p. 49

trabalho, mas também à ocorrência de fraudes, às quais o trabalhador é compelido a se submeter em nome da certificação³⁴. Para Dejours,

Esta contribuição à fraude aparece como um constrangimento deletério para o funcionamento do aparelho psíquico daqueles que devem guardar o segredo, devem dissimular ou mesmo mentir. No fim, bom número de assalariados é levado, *molens volens*, a trair a ética profissional, e também a experimentar a traição de si próprio. Atualmente, trata-se de uma das principais causas da degradação da estima de si e do crescimento dos sentimentos de mal-estar e de depressão no mundo do trabalho: ter de contribuir ao que é descrito como distorção comunicacional.³⁵

Em suma, os novos métodos de gestão introduzidos no contexto empresarial, sobretudo a partir dos anos 90, no contexto de globalização econômica, acabaram por promover uma desvalorização do trabalho bem feito e desestruturaram os laços de cooperação de solidariedade no trabalho.

Leonardo Wandelli esclarece a relação entre a desvalorização do trabalho e a deterioração das condições de saúde mental:

A precariedade e vulnerabilidade generalizadas pela onda de desvalorização do trabalho desestabilizam toda a dinâmica de subjetivação, de construção continuada de identidades e relações de reconhecimento, desenvolvidas ao longo do século XX, assim como destrói o sistema de valores e saberes associados ao trabalho (...) a interrupção e transformação sucessiva dos vínculos, o agigantamento da perspectiva de desproteção e exclusão, a desigualdade de reconhecimento entre trabalhadores 'do quadro' e os terceirizados e precários, a perda do vínculo com o trabalho bem feito, a implosão das condições para a cooperação e deliberação coletiva no trabalho, formam um conjunto de determinantes que deterioram

34 DEJOURS, Christophe. *Suicídio e trabalho – O que fazer?* Brasília: Paralelo 15, 2010.

35 DEJOURS, Christophe. *Suicídio e trabalho – O que fazer?* Brasília: Paralelo 15, 2010. p. 52.

profundamente as condições para levar em frente uma trajetória de vida produtiva com sentido para o sujeito, com reflexos importantes sobre o aprendizado moral e político.³⁶

Diante de tais evidências, Dejourns chega a duas conclusões: a) do ponto de vista teórico, o que se verifica é que a saúde mental individual é tributária da qualidade do tecido social onde o trabalho se desenvolve, e sua degradação leva os homens à morte até mesmo em situações ordinárias de trabalho e b) do ponto de vista prático, a constatação de um suicídio é irracional se não se questionar os métodos de organização do trabalho introduzidos pela gestão empresarial nos últimos vinte anos³⁷.

3. O meio ambiente de trabalho sadio como um direito fundamental – o direito a uma organização saudável do trabalho

Diante das conclusões ora obtidas, necessário estabelecer os parâmetros e fundamentos para a responsabilização do empregador que, apesar de tais evidências, opta por estabelecer uma organização do trabalho que implique na desestabilização psíquica dos trabalhadores.

Merece destaque, inicialmente, que o conceito de meio ambiente do trabalho é indissociável da própria definição de meio ambiente, como afirma Sebastião Geraldo de Oliveira:

O meio ambiente do trabalho está inserido no meio ambiente geral (art. 2002, VII da Constituição da República), de modo que é impossível alcançar qualidade de vida sem ter qualidade no trabalho, nem se pode atingir um meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando o meio ambiente do trabalho. Dentro desse princípio, a Constituição de 1988 estabeleceu expressamente que a ordem econômica deve observar o princípio da defesa do meio ambiente³⁸.

36 WANDELLI, Leonardo Vieira. *O direito humano e fundamental ao trabalho – fundamentação e exigibilidade*. São Paulo, LTr, 2012.p. 204.

37 DEJOURS, Christophe. *Suicídio e trabalho – O que fazer?* Brasília: Paralelo 15, 2010. p. 52. A partir dessas conclusões, propõe a elaboração de novos procedimentos para análise e avaliação da cooperação e colocar fim à avaliação quantitativa e objetiva do trabalho.

38 DE OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. *Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2010. p. 118.

Nessa esteira, João Humberto Cesário afirma que “o equilíbrio trabalhista é uma das facetas do fenômeno ambiental, já que o seu propósito é o de garantir ao trabalhador condições híidas para o desenvolvimento da atividade necessária ao ganho digno de seu sustento”³⁹.

Nessa perspectiva, conclui que a híidez da ambiência laboral é um bem difuso, de maneira que, quando ocorre com uma situação relativa ao adoecimento psíquico no trabalho, se está diante de uma questão relativa à problemática ambiental laboral, o que autoriza a utilização dos princípios de direito ambiental, dentre os quais o princípio da precaução e da prevenção.

Esta tese parte da necessidade de se repensar o fundamentos dos direito do trabalho, de acordo com o que o autor denomina Estado Democrático Ambiental de Direito, que comporta o compromisso com a prevenção e a precaução, em lugar de priorizar a reparação econômica dos prejuízos à saúde do trabalhador.

O direito ao meio ambiente saudável, incluindo o meio ambiente do trabalho, constitui-se em um direito fundamental. É o que defende Fábio Fernandes, com amparo na Declaração Universal dos Direitos Humanos, que anuncia em seu art. III que toda pessoa tem direito à vida. Para o autor, “implicitamente, quando diz à vida, incluiu o meio ambiente equilibrado, pois esta é uma das condições essenciais à existência da vida em toda a sua plenitude de formas”⁴⁰.

Essa idéia ganhou força com o Pacto Internacional dos Direitos Sociais, Econômicos e Culturais de 1966, que assegura “condições de trabalho seguras e híidas” (art. 7º) e determina que os Estados Signatários assegurem “o direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível possível de saúde física e mental através da melhoria de todos os aspectos de híide do trabalho e meio ambiente” (art. 12)

A Constituição Federal, ademais, elevou o trabalho à condição de um dos fundamentos da República (art. 1º), e o destaque à dignidade no constitucionalismo contemporâneo acabaram por ampliar o conceito de direito à vida, “ou seja, a Constituição não só protege o direito à vida, mas pretende assegurar o direito de viver

39 CESÁRIO, João Humberto. *Técnica Processual e Tutela Coletiva de Interesses Processuais Trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2012. p. 140

40 FERNANDES, Fábio. *Meio Ambiente Geral e Meio Ambiente do Trabalho – Uma visão sistêmica*. São Paulo; LTr, 2009. p..40.

com dignidade.”⁴¹

Diante dos conceitos supra mencionados, no sentido de que o meio ambiente do trabalho insere-se dentro do meio ambiente, tem-se que a proteção do meio ambiente do trabalho é determinada pelos artigos 170, VI, 196, 200, VIII e 225 §3º da Constituição Federal. Bem assim, a Convenção 155 da OIT determina a adoção de mecanismos de defesa da saúde e a implantação de uma política de meio ambiente do trabalho.

Como ensina Sebastião Geraldo de Oliveira, desde a entrada em vigor da Convenção 155 da OIT “o Brasil assumiu um compromisso de formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e do meio ambiente do trabalho”⁴²

Leonardo Wandelli, todavia, critica essa concepção de ambiente de trabalho que compreende apenas a idéia de local de trabalho, e que acaba por não levar em consideração a organização do trabalho com os processos a ela inerentes⁴³. O jurista elabora uma proposta de reconstrução dos fundamentos do direito ao trabalho, e nessa perspectiva o direito a uma organização saudável do trabalho passa a ser essencial, e tem o seguinte alcance:

direito a que as práticas de gerenciamento e direção da organização do trabalho na empresa, instituição ou organização, observem parâmetros positivos e negativos de adequação à preservação das condições de saúde e autonomia dos trabalhadores, o que inclui as estratégias de mobilização subjetiva do zelo e da colaboração, os modelos de gestão, controle e avaliação do trabalho e as condições para que haja formas adequadas de cooperação e deliberação de normas de trabalho e permitam os mecanismos de reconhecimento da contribuição efetiva dos trabalhadores.”⁴⁴

41 DE OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. *Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2010. p. 116.

42 OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2010.p.112

43 WANDELLI, Leonardo Vieira. *O direito humano e fundamental ao trabalho – fundamentação e exigibilidade*. São Paulo, LTr, 2012. p.277/278

44 WANDELLI, Leonardo Vieira. *O direito humano e fundamental ao trabalho – fundamentação e exigibilidade*. São Paulo, LTr, 2012. p.275.

A proposta feita por Leonardo Wandelli exige, portanto, um aprimoramento do conceito de meio ambiente de trabalho, ampliando aquele exposto pela Convenção 155 da OIT. O autor destaca, ainda, a importância de se perceber que os fatores organizacionais e os fatores psicossociais do trabalho são duas faces da mesma moeda, pois “enquanto os primeiros são aspectos objetivos da maneira que o trabalho é organizado, supervisionado e efetuado, os fatores psicossociais são as percepções subjetivas que os trabalhadores têm dos fatores organizacionais”⁴⁵.

A psicodinâmica do trabalho, ao lado de outras ciências, há décadas vem estudando as formas de organização do trabalho e sua influência sobre a subjetividade do trabalhador, e hoje tem bases sólidas a evidenciar que determinadas condições são necessárias para o exercício saudável do trabalho. São necessidades da corporalidade do trabalhador, essenciais para sua saúde e para sua autonomia, bem como para que o trabalho não represente a degradação, mas possa também possibilitar em termos de autorrealização e desenvolvimento da personalidade. Amparado em tais premissas, Leonardo Wandelli defende que o meio ambiente do trabalho, “a par das clássicas condições físicas, químicas e biológicas do trabalho, o conceito de ‘condições justas e favoráveis do trabalho’ a que se refere a noção de direito ao trabalho do art. 23 da DUDH deve incluir as condições presentes na própria organização do trabalho”⁴⁶.

Nessa perspectiva, mais do que evitar a ocorrência das práticas de violência empresarial (o denominado assédio moral organizacional), torna-se inadmissível a própria adoção do modelo de gestão organizacional amplamente difundidos nas últimas décadas, que segundo Leonardo Wandelli, apresenta-se como intrinsecamente violento, e, portanto, causador de diversos danos à saúde do trabalhador, “mesmo quando ele é, em muitos casos, aparentemente neutro, ou mesmo enfaticamente valorizado como moderno, inovador, eficiente ou, sobretudo, inevitável”⁴⁷.

Nesse cenário, o direito do trabalho surge como o principal instrumento de coibição de tais comportamentos.

45 WANDELLI, Leonardo Vieira. *O direito humano e fundamental ao trabalho – fundamentação e exigibilidade*. São Paulo, LTr, 2012.p. 277.

46 WANDELLI, Leonardo Vieira. *O direito humano e fundamental ao trabalho – fundamentação e exigibilidade*. São Paulo, LTr, 2012. p. 276.

47 WANDELLI, Leonardo Vieira. *O direito humano e fundamental ao trabalho – fundamentação e exigibilidade*. São Paulo, LTr, 2012.p. 276

Partindo da dinâmica contribuição-reconhecimento, bem como de sua destruição diante das práticas gerenciais arrasadoras da subjetividade e dos mecanismos de defesa do trabalhador que não atentam para o conteúdo do próprio trabalho, o autor defende que em tais hipóteses há a possibilidade de responsabilização do empregador, vinculado que está pelos princípios da função social da propriedade, e do contrato e pela boa-fé objetiva. Tem o empregador os deveres de proteção, que incluem cuidado, informação, prevenção e responsabilidade pelos danos decorrentes⁴⁸. Para Leonardo Wandelli,

Tais deveres decorrem tanto da dimensão objetiva do direito ao trabalho, em sua manifestação parcelar de direito ao conteúdo do próprio trabalho, e do bloco constitucional de valorização do trabalho, já referido, quando dos direitos fundamentais a ele correlatos, como é o direito fundamental à redução dos riscos inerentes ao trabalho, na forma do art. 7, XXII, do direito fundamental a um meio ambiente do trabalho equilibrado, que se deduz dos artigos 225 e 200, VIII, do direito fundamental à saúde, na forma dos artigos 6º e 196, todos da Constituição, assim como do direito fundamental ao desenvolvimento da personalidade, que, embora não tenha uma formulação geral expressa na Constituição, é deduzido do direito à vida (art. 5º, caput), do conjunto de direitos fundamentais da personalidade específicos, do direito à integridade física e psíquica, assim como, em especial, da dignidade humana. Com efeito, não se poderia tolerar que esse grande conjunto de direitos fundamentais tivesse de ser abandonado ao adentrar a esfera da organização do trabalho, justamente onde as pessoas comuns passam a maior parte do tempo. É nas relações (des)humanas de trabalho, mais que nos locais de trabalho, que, em grande parte, os direitos fundamentais são vividos e violados. Daí a relevância da vinculação jurídica das práticas organizacionais no seu duplo vetor de coordenação – cooperação (ordem

48 WANDELLI, Leonardo Vieira. *O direito humano e fundamental ao trabalho – fundamentação e exigibilidade*. São Paulo, LTr, 2012.

prescrita-ordem real de trabalho).

Tendo em vista o objetivo deste trabalho, restringir-se-á a análise da responsabilidade do empregador sob o ponto de vista do princípio da precaução, abordagem que não exclui outras possíveis.

4. O princípio da precaução e a responsabilidade do empregador

O princípio da precaução decorre do disposto no art. 225 caput e §1º, V da Constituição Federal, que dispõe:

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.

§ 1º - Para assegurar a efetividade desse direito, incumbe ao Poder Público:

(...)

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.

Bem assim, o Princípio 15 da Declaração do Rio -92, que:

Para proteger o meio ambiente medidas de precaução devem ser largamente pelos Estados segundo suas capacidades. Em caso de risco de danos graves ou irreversíveis, a ausência de certeza científica absoluta não deve servir de pretexto para procrastinar a adoção de medidas efetivas em termos de custo visando a prevenir a degradação do meio ambiente.

A exegese de tais normas impõe a adoção de medidas preventivas antes mesmo do completo conhecimento dos riscos ambientais, ou seja, sempre que haja quaisquer dúvidas a respeito dos efeitos de uma determinada atividade.

Fábio Fernandes assim descreve o princípio da precaução:

o princípio da precaução deve incidir diante da incerteza tanto em relação ao perigo em si considerado como também frente a indefinição científica sobre esse mesmo perigo, Ou seja, havendo certeza do dano ambiental, entra em cena o princípio da prevenção. Já em caso de dúvida ou incerteza, incide a prevenção em sua feição mais cautelosa representada pela precaução⁴⁹.

Em suma, para o autor,

o princípio da precaução é o que recomenda a tomada de medidas acautelatórias em defesa do meio ambiente, ainda que não se tenha provas científicas sobre eventuais danos. Vale dizer, a ausência de certeza científica sobre os efeitos à saúde humana de determinado produto ou substância não significa a não adoção de medidas de cautela contra eventuais riscos à saúde e ao meio ambiente. No meio ambiente do trabalho a aplicação desse princípio é encontrada em todas as situações de incerteza sobre a potencialidade danosa de determinado produto químico ou biológico cujo conhecimento sobre possíveis efeitos toxicológicos sobre a saúde humana e o meio ambiente ainda é precário. Nessa situação, a aplicação do princípio da precaução recomenda a não exposição dos trabalhadores a tais agentes⁵⁰.

Ao tratar de aplicação do princípio da precaução na análise da responsabilidade, Leonardo Wandelli observa que a jurisprudência recente vem adotando-o como parâmetro para a análise de conduta do empregador, inclusive em relação à obrigação de resultado, e afirma que tal idéia deve pautar o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho, o que gera reflexos na distribuição do ônus da prova quando está em discussão a responsabilidade pelo dano

49 FERNANDES, Fábio. *Meio Ambiente Geral e Meio Ambiente do Trabalho – Uma visão sistêmica*. São Paulo; LTr, 2009. p.103.

50 FERNANDES, Fábio. *Meio Ambiente Geral e Meio Ambiente do Trabalho – Uma visão sistêmica*. São Paulo; LTr, 2009. p. 105/106.

ao meio ambiente do trabalho⁵¹.

Os estudos de psicodinâmica do trabalho, como já exposto, revelam que os métodos de gestão baseados na avaliação individualizada de desempenho e no slogan da qualidade total, que ignoram a realidade da execução do trabalho e o empenho subjetivo do trabalhador ao realizá-lo, aparecem como fatores de risco para o aumento significativo dos dados relativos ao adoecimento psíquico e, em última análise, de suicídios no local de trabalho.⁵²

É certo que a análise das doenças mentais sempre é marcada por algum grau de incerteza quanto à sua origem, uma vez que os indivíduos têm respostas diversas diante de uma mesma situação de trabalho, a depender dos seus recursos internos. É inegável, todavia, que se pode falar da existência de um risco acentuado de adoecimento, ocasionados pelas práticas gerenciais supra expostas, pois aumentam os riscos de danos. Segundo Wandelli, “É mesmo provável que se possa falar, aí, de risco conhecido e, portanto, dever de prevenção do perigo iminente e cientificamente constatável, impondo-se, nos casos mais graves, a interdição do estabelecimento, nos termos do art. 161 da CLT”.⁵³

Vale salientar que, o dever de precaução não exige, como visto, certeza concreta da possibilidade de dano; basta para sua aplicação a existência de uma potencialidade danosa. Essa potencialidade é demonstrada pelos estudos realizados pela psicodinâmica em mais de três décadas. No caso do suicídio relacionado à organização do trabalho em particular, o dever de precaução ganha maior relevância, diante da natureza do bem atingido e a irreversibilidade do dano.

Segundo Leonardo Wandelli, em termos de obrigação do empregador, o princípio da precaução levaria a duas consequências: em primeiro lugar, a fundamentação da exigência de impedimento de adoção de tais práticas ou a sua descontinuação. Em segundo lugar, a possibilidade de imputação tanto da responsabilidade objetiva do empregador pelo adoecimento quando verificadas tais práticas quanto à presunção de nexo causal entre as condições de

51 WANDELLI, Leonardo Vieira. *O direito humano e fundamental ao trabalho – fundamentação e exigibilidade*. São Paulo, LTr, 2012.p. 281.

52 WANDELLI, Leonardo Vieira. *O direito humano e fundamental ao trabalho – fundamentação e exigibilidade*. São Paulo, LTr, 2012.

53 WANDELLI, Leonardo Vieira. *O direito humano e fundamental ao trabalho – fundamentação e exigibilidade*. São Paulo, LTr, 2012. p. 283.

trabalho e a doença ou, eventualmente, o suicídio:

Havendo o agravo à saúde, de modo análogo à regra de distribuição do ônus probatório em matéria de degradação ambiental já pacificada na jurisprudência, traslada-se ao tomador de serviços que adotou práticas gerenciais potencialmente geradoras de riscos, por degradantes do ambiente de trabalho, o ônus probatório de demonstrar a ausência de nexo causal entre a organização do trabalho e o adoecimento.”⁵⁴

Todas as evidências verificadas acerca da relação entre o suicídio no trabalho e os modelos de gestão baseados na avaliação individualizada de desempenho e nos métodos de qualidade total, são inegavelmente suficientes para a imposição, ao empregador, o dever de eliminação do risco que esses métodos representam, e que, portanto, configuram práticas antijurídicas.⁵⁵

Por derradeiro, merece destaque uma decisão paradigmática proferida pelo Tribunal de Assuntos de Seguridade Social de Haits-de-Seine⁵⁶, posteriormente confirmada pela Corte de Apelação de Versailles⁵⁷, que condenou a Renault ao pagamento de uma indenização pelo suicídio do empregado Sr. B, ocorrido no local de trabalho (Technocentre Renault Guyancourt) em 20 de outubro de 2006.

A autora da ação, viúva da vítima, alegou que o empregado já vinha apresentando manifestações de sofrimento no trabalho, durante os últimos quatro meses de vida, com sintomas como perda de peso e colapso mental, e que o suicídio foi a continuidade de um processo de abusos relacionados à organização do trabalho.

O modelo de organização adotado continha, entre outros, um sistema de metas individuais e coletivas baseados fundamentalmente no desempenho pessoal. O ambiente era marcado por um clima

54 WANDELLI, Leonardo Vieira. *O direito humano e fundamental ao trabalho – fundamentação e exigibilidade*. São Paulo, LTr, 2012.. 283.

55 WANDELLI, Leonardo Vieira. *O direito humano e fundamental ao trabalho – fundamentação e exigibilidade*. São Paulo, LTr, 2012. p.287.

56 N° 08-01023/N, decisão proferida em 17 de dezembro de 2009.

57 N° 10/00954, decisão proferida em 19 de maio de 2011.

de desconfiança generalizada, e as anotações pessoais da vítima denotavam um clima de ansiedade. Defendeu a ocorrência de “erro inescusável” da empresa, fundado na exposição dos funcionários a um risco anormal à sua saúde física e mental, resultante de uma organização do trabalho potencialmente patogênica.

Dentre essas condições, aponta falta de pessoal crônica, jornada de trabalho excessiva, não implementação das medidas propostas em relatórios anuais de medicina do trabalho, ausência de medidas de prevenção do estresse. No nível individual, destaca o excesso de trabalho a que seu marido estava submetido em virtude da execução do “Contrato Renault 2009”, que expunha metas ambiciosas de expansão da empresa.

A defesa da Renault fundou-se na ausência de provas da relação entre o suicídio e as condições de trabalho, bem como de que o ato foi fruto de um conjunto de fatores endógenos. Alegou a existência de uma política de saúde preventiva, com acompanhamento médico dos casos de ansiedade, stress e depressão, bem como que a vítima havia se submetido a exames de stress e fora declarada apta para o trabalho. Considerava a empresa, portanto, que havia tomado todas as medidas necessárias para a detecção e prevenção dos riscos do estresse de seus empregados.

O tribunal acolheu a tese da autora, por julgar estar a empresa vinculada a uma obrigação de resultado em relação à segurança dos seus funcionários, e, portanto, deveria estar ciente de que o empregado havia sido exposto a situações e práticas prejudiciais ao seu equilíbrio psicológico. Considerou que a vítima trabalhava como engenheiro da Renault desde 1992, e que em 2005 assumiu um cargo central para a política de expansão da empresa, que o levou a assumir grandes responsabilidades, inclusive na implantação da produção em outros países, e aumento substancial da produção de veículos, sem a consequente contratação de novas equipes.

Colegas de trabalho observaram o comportamento nervoso da vítima, destacando que meses antes da sua morte foram verificadas alterações de comportamento, além um estado geral de ansiedade. Restou comprovado também que a vítima manifestara preocupação com a qualidade de seu trabalho, e que nas semanas que antecederam o suicídio, emagreceu cerca de oito quilos em aproximadamente um mês. Considerou-se que as dificuldades do empregado na execução de seu trabalho foram desconsideradas

pela empresa, e que tais fatores levaram à deterioração progressiva de seu equilíbrio psicológico, já que, mesmo tendo ciência da situação, a empresa não tomou qualquer medida.

A instrução verificou que a vítima estava submetida a carga excessiva de trabalho, diante da implantação da nova política do grupo, consubstanciada no denominado “Contrato Renault 2009”, bem como que os sinais de deterioração progressiva do equilíbrio físico e psicológico do empregado deveriam ser importantes sinais de alarme para a empresa, sobretudo porque já havia sido palco de uma tentativa de suicídio em setembro de 2004 e um suicídio em 2005, e no entanto a Renault não tomou qualquer medida para proteger seus funcionários do risco.

Considerou, por fim, que a empresa não observou a obrigação de registrar os resultados de avaliação dos riscos de cada unidade, e que diante da contribuição de diversas disciplinas, tem-se que as mudanças nas condições de trabalho são causadoras de novos riscos ocupacionais, incluindo riscos psicossociais, de modo que tais riscos deveriam ter sido incluídos nos registros, e, todavia, não foram mencionados.

Nessa linha, entendeu que a Renault não considerou o aspecto da organização do trabalho coletivo como potencial causadora de sofrimento aos empregados. Salientou por fim, que o plano adotado pela empresa rompeu com métodos adotados anteriormente, e foi marcado pela prevalência de metas quantitativas em lugar de critérios qualitativos, gerando inegável impacto sobre a saúde dos funcionários. No entender da corte, a empresa não poderia ignorar a necessidade de prevenção coletiva dos riscos psicossociais.

Esta decisão, que faz expressa referência ao impacto da organização do trabalho na saúde mental do empregado e responsabiliza a empresa pelo suicídio, sintetiza as ideias até aqui defendidas, e pode ser adotada como paradigma para outros casos semelhantes.

Conclusão

Os subsídios teóricos aqui lançados demonstram como o desenvolvimento dos estudos no campo da relação entre trabalho e saúde mental levou à concepção atual da psicodinâmica do trabalho. Abandonando a idéia de que eram as particularidades do sujeito que,

em confronto com a realidade do trabalho levavam ao adoecimento, entende que o confronto do indivíduo com a realidade do trabalho inegavelmente modifica sua subjetividade, mas essa alteração pode se dar de maneira positiva ou destrutiva, e a organização do trabalho tem importância significativa nessa dinâmica.

Nessa perspectiva, um mesmo trabalho pode contribuir para o desenvolvimento da identidade e da autonomia de um trabalhador, ou, ao contrário, servir de instrumento para sua desestruturação psíquica – daí a noção de centralidade do trabalho para a saúde mental.

Na realização de um trabalho, o sujeito emprega sua inteligência, sua criatividade, enfim, sua própria subjetividade, e o faz na expectativa de receber uma retribuição, que não é meramente econômica. Uma das espécies de retribuição de maior relevância é o reconhecimento pelo trabalho realizado, que atua como importante elemento de construção de sua própria identidade, e portanto, também da saúde mental.

A organização do trabalho interfere diretamente nas possibilidades de transformação do sofrimento em prazer. Quando um modelo de organização não possibilita as condições para a manutenção da saúde mental, por negar o valor do trabalho bem feito, ou por destruir as relações de solidariedade, surgem os desequilíbrios psíquicos, que podem levar ao suicídio.

Os suicídios no local de trabalho constituem-se em fenômeno novo, e a constatação de que no passado, apesar de todas as circunstâncias desfavoráveis de trabalho o sofrimento não levava o indivíduo a pôr fim na própria vida, levou ao questionamento sobre o que se teria mudado de modo a permitir a ocorrência desse fenômeno.

A conclusão obtida é que os novos métodos de gestão introduzidos sobretudo a partir da década de 1990 contribuíram de maneira significativa para a deterioração do tecido social da coletividade de trabalho, na medida em que negam o valor do próprio trabalho em detrimento da gestão, vedam as possibilidades de reconhecimento e rompem os laços de cooperação e solidariedade do trabalho coletivo.

Ferramentas de gestão do trabalho humano, como a

avaliação individual de desempenho e os sistemas de qualidade total inegavelmente criam situações de competitividade entre os trabalhadores, além de romper a dinâmica contribuição-reconhecimento. A organização do trabalho aparece, portanto, como elemento central para a ocorrência de suicídios, daí que não se pode falar em fatalidade em ocorrências desse tipo.

Por outro lado, o direito ao trabalho como direito humano fundamental impõe a proteção do meio ambiente do trabalho, não somente sob a ótica da produção, mas também do ponto de vista da organização do trabalho. Há, portanto, um direito fundamental a uma organização saudável do trabalho, o que enseja a responsabilidade do empregador pelos danos à saúde mental ocorridos em um ambiente de trabalho que ignora esse direito.

Ainda que não se tenha provas científicas concretas da ligação entre a organização do trabalho e a saúde mental, diante dos resultados obtidos em pesquisas realizadas nos últimos 30 anos, estão presentes evidências suficientes para a adoção do princípio da precaução, que impõe às empresas o dever de evitar a utilização de práticas potencialmente danosas, como é o caso da avaliação individualizada de desempenho e dos sistemas de qualidade total. O mesmo princípio permite também a presunção de nexo de causalidade entre o suicídio e a organização do trabalho, invertendo o ônus da prova em tais situações.

O conjunto de construções teóricas que aqui se procurou apresentar permite o desenvolvimento de uma dogmática jurídica que possibilite que não mais se atribua ao empregado e às suas fragilidades individuais a responsabilidade pelo adoecimento psíquico, como reiteradamente vêm decidindo os tribunais. Trata-se de uma perspectiva que, partindo dos deveres de cuidado e de proteção, impõe às empresas a responsabilidade de construir uma organização do trabalho tributária da saúde mental de seus empregados.

Artigos

Meio Ambiente do Trabalho e Atividades de Risco: Prevenção e Responsabilidades



Raimundo Simão de Melo

Consultor Jurídico e Advogado. Procurador Regional do Trabalho aposentado. Doutor e Mestre em Direito das relações sociais pela PUC/SP. Professor de Direito e de Processo do Trabalho.

Palavras-chave: meio ambiente – meio ambiente do trabalho – acidente do trabalho – dano – responsabilidade – atividade de risco.

Sumário: 1. Introdução; 2. Definição e proteção legal do meio ambiente; 3. Responsabilidades legais pelos danos ao meio ambiente do trabalho e à saúde do trabalhador; 4. Conclusões; 5. Bibliografia.

1. Introdução

De acordo com o art. 114 da Constituição Federal (*caput* e inciso VI), Súmula 736 do STF e decisão proferida no Conflito de Competência nº 7.204, pelo STF, a competência para julgar as pretensões relativas ao descumprimento das normas de segurança, higiene e saúde do trabalhador e as reparações por danos ao meio ambiente e à saúde do trabalhador, é agora, da Justiça do Trabalho. Em razão disso, avolumou-se o interesse pelos operadores jurídicos trabalhistas sobre os temas envolvendo o meio ambiente do trabalho, os acidentes, as reparações, as responsabilidades pelos danos ao meio ambiente do trabalho e à saúde do trabalhador, entre outros, destacando-se a importante questão sobre os fundamentos da responsabilização patronal pela prevenção dos riscos ambientais do trabalho e pelas respectivas pretensões reparatorias.

Por isso, no presente trabalho será feita uma breve abordagem a respeito dessas e de outras questões, as quais passaram a aflorar diariamente nas lides coletivas e individuais perante a Justiça do Trabalho no Brasil.

2. Definição e proteção legal do meio ambiente

Meio ambiente é 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 (Lei n. 6.938/81, art. 3º, inciso I).

Essa definição da Lei de Política Nacional do Meio Ambiente é ampla, devendo-se observar que o legislador optou por trazer um conceito jurídico aberto, a fim de criar um espaço positivo de incidência da norma legal, o qual está em plena harmonia com a Constituição Federal de 1988 que, no *caput* do art. 225, buscou tutelar todos os aspectos do meio ambiente (natural, artificial, cultural e do trabalho), afirmando que:

“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”.

Assim, dois são os objetos de tutela ambiental constantes da definição legal, acolhidos pela Carta Maior: um, *imediato* — a qualidade do meio ambiente em todos os seus aspectos — e outro, *mediato* — a saúde, segurança e bem-estar do cidadão, expresso nos conceitos *vida em todas as suas formas* (Lei n. 6.938/81, art. 3º, inciso I) e *qualidade de vida* (CF, art. 225, *caput*)¹.

O meio ambiente é regido por princípios, diretrizes e objetivos específicos, como decorre da Política Nacional do Meio Ambiente, sendo seu objeto maior a tutela da vida em todas as suas formas e, especialmente, a vida humana, como valor fundamental. Embora seja unitário o conceito de meio ambiente, a doutrina o tem classificado em quatro aspectos: *natural, artificial, cultural e do trabalho*. Portanto, o Direito Ambiental tem como objeto tutelar a vida saudável.

Já o meio ambiente do trabalho é o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico e mental dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem

1 In nosso “Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador – responsabilidades...”, 3ª Edição, p. 14, LTR Editora, São Paulo, 2008.

"O meio ambiente do trabalho adequado e seguro é um dos mais importantes e fundamentais direitos do cidadão trabalhador, o qual, se desrespeitado, provoca agressão a toda sociedade, que, finalmente, comporta as suas nefastas conseqüências."

(sejam homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, empregados regidos pela CLT, servidores públicos, trabalhadores autônomos, empregados domésticos etc.

A definição acima é das mais abrangentes, pois não se limita a tratar do assunto apenas em relação ao trabalhador classicamente conhecido, como aquele que ostenta uma carteira de trabalho assinada. Isto é importante e está dentro do contexto maior asseguratório do meio ambiente equilibrado para todos, como estabelece a Constituição (art. 225, *caput*), uma vez que a definição geral de meio ambiente abarca todo cidadão e, a de meio ambiente do trabalho, todo trabalhador que desempenha alguma atividade, remunerada ou não, homem ou mulher, celetista, autônomo ou servidor público de qualquer espécie, porque realmente todos receberam a proteção constitucional de um ambiente de trabalho adequado e seguro, necessário à sadia qualidade de vida².

O meio ambiente do trabalho adequado e seguro é um dos mais importantes e fundamentais direitos do cidadão trabalhador, o qual, se desrespeitado, provoca agressão a toda sociedade, que, finalmente, comporta as suas nefastas conseqüências.

A Constituição Federal de 1988 priorizou e incentivou a prevenção dos riscos nos ambientes do trabalho e dos conseqüentes riscos de acidentes de trabalho, dizendo (art. 7º, inciso XXII) que:

"É direito do trabalhador urbano e rural, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança".

O objetivo maior é obrigar o empregador e tomador de serviços a cumprirem as normas de segurança e higiene e prevenir, efetivamente, o meio ambiente do trabalho dos riscos para a saúde dos trabalhadores.

Nessa ótica insere-se um novo contexto em que se prioriza a prevenção em detrimento das reparações de caráter individual, que, por mais vantajosas que sejam, jamais ressarcirão os prejuízos decorrentes dos acidentes de trabalho que, inexoravelmente,

2 Ibidem, p. 15.

atingem os trabalhadores nos aspectos humanos, sociais e econômicos; atingem as empresas financeiramente, e o próprio Estado, que responde, finalmente, pelas mazelas sociais decorrentes.

De conformidade com as normas constitucionais atuais, a proteção do meio ambiente do trabalho está vinculada diretamente à saúde do trabalhador enquanto pessoa humana, razão por que se trata de um direito de todos, a ser instrumentalizado pelas normas gerais que aludem à proteção dos interesses difusos e coletivos.

A afirmação do direito ambiental como ramo do direito veio sedimentar a idéia de quebra da dicotomia direito privado e direito público, porquanto esse novo ramo não pertence nem a uma nem a outra espécie de direito, mas a uma nova categoria autônoma do direito, o chamado direito difuso.

O bem ambiental, nessa visão, é o objeto do direito ambiental. Quer no aspecto material quer no imaterial, diz respeito ao valor maior do ser humano: a vida. Por isso, estabelece a Carta Maior (art. 225, *caput*) que o meio ambiente é um bem de uso comum do povo, essencial à sadia qualidade de vida do ser humano, impondo ao Poder Público e à sociedade organizada o dever de defendê-lo para as presentes e futuras gerações.

É o bem ambiental, portanto, um direito de todos e de cada um ao mesmo tempo e, uma vez violado, a agressão atinge a sociedade, do que decorre que não somente o Poder Público tem o dever de tutelar o meio ambiente, mas todos aqueles que usufruem os benefícios da atividade humana tem a obrigação de prevenir os riscos e danos ao meio ambiente, incluído o do trabalho, e de reparar os danos causados coletiva e individualmente. É a chamada responsabilidade compartilhada ou solidária.

No Direito ambiental do trabalho, o bem ambiental a ser protegido envolve a vida do trabalhador como pessoa e integrante da sociedade, devendo ser preservado por meio da implementação de adequadas condições de trabalho, higiene e medicina.

Assim, cabe ao empregador, primeiramente, a obrigação de preservar e proteger o meio ambiente laboral e, ao Estado e à

sociedade, fazer valer a incolumidade desse bem. A obrigação do Estado não é somente de proteger e adequar os ambientes de trabalho para os seus servidores empregados ou estatutários, mas também de orientar os tomadores de serviços sobre os riscos e normas de segurança, higiene e medicina do trabalho a serem adotadas, fiscalizar as condições de trabalho e fazer uso adequado do seu poder polícia, impondo multas e interditando estabelecimentos, setores de serviço, máquinas ou equipamentos, ou embargando obras, quando presentes riscos graves e iminentes para a saúde dos trabalhadores, como determina o art. 161 da CLT. Caso o Poder Público (os órgãos de fiscalização) se omitam desses deveres ou prestem um serviço inadequado ou defeituoso, responde o Estado juntamente com o particular (art. 225 da Constituição Federal).

A prevenção dos riscos nos ambientes de trabalho visa precipuamente à tutela da vida e da dignidade humana dos trabalhadores. Nesse sentido, estabelece a Constituição Federal de 1988 (arts. 1º e 170), como fundamentos do Estado Democrático de Direito e da ordem econômica os *valores sociais do trabalho, a dignidade da pessoa humana e o respeito ao meio ambiente*. Desrespeitado esse bem, fixa a Carta Maior a obrigação de reparação em todos os seus aspectos administrativos, penais e civis, além dos de índole estritamente trabalhista, como previsto em outros dispositivos constitucionais e legais. Essa responsabilidade, como estabelecem os arts. 225, § 3º da Constituição e 14, § 1º da Lei n. 6.938/81 (Lei de Política Nacional do Meio Ambiente), é de natureza objetiva e solidária, como será examinado no decorrer deste trabalho.

Quanto ao meio ambiente no geral, o art. 225 assegura que 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. Para assegurar a efetividade desse direito, incumbe ao Poder Público (§ 1º) promover a educação ambiental em todos os níveis de ensino e a conscientização pública para a preservação do meio ambiente (inc. VI), sendo que as condutas e atividades consideradas lesivas a ele sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os

danos causados (§ 3º).

Especificamente com relação ao meio ambiente do trabalho, estabelece o art. 7º da Lei Maior, que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (inciso XXII).

O mais fundamental direito do homem, consagrado em todas as declarações internacionais, é o direito à vida, objeto do direito ambiental e suporte para existência e gozo dos demais direitos humanos. Esse direito, conforme assegura a nossa Constituição Federal no art. 225, requer vida com qualidade e, para que o trabalhador tenha vida com qualidade, é necessário que se assegurem os seus pilares básicos: trabalho decente e em condições seguras e salubres.

O Brasil, em termos de legislação ambiental, é um dos países mais avançados do mundo, o que ocorre também no aspecto do meio ambiente do trabalho. Com relação a este, o arcabouço consta da Constituição Federal de 1988, das várias Constituições estaduais que seguiram a mesma linha, da Lei de Política Nacional do Meio Ambiente (Lei n. 6.938/81), da Consolidação das Leis do Trabalho — CLT (Capítulo V, que trata da segurança, higiene e medicina do trabalho, totalmente alterado em 1977 pela Lei n. 6.514), da Portaria n. 3.214/78, com várias Normas Regulamentadoras, das convenções coletivas de trabalho, de sentenças normativas proferidas pela Justiça do Trabalho e Convenções da OIT, além do Código Penal e de outras leis esparsas cuidando da parte criminal e dos crimes ambientais.

Não obstante a existência de todo esse arcabouço jurídico protetivo, é muito preocupante a situação brasileira em termos de proteção ambiental no trabalho e de defesa da saúde dos trabalhadores, haja vista os altos índices de acidentes de trabalho registrados pela Previdência Social, com grandes prejuízos para a economia brasileira e para a sociedade. São mais de 700 mil acidentes de trabalho por ano, mais de 80 mil trabalhadores mutilados, mais de 2.500 mortes. No Estado de São Paulo, por exemplo, ocorre uma

morte a cada 1,5 hora³. Os acidentes de trabalho matam mais do que a AIDS e, no mundo, mais do que as guerras, o trânsito e a violência. O custo para o Estado Brasileiro equivale a cerca de 5% do PIB, além dos gastos das empresas e dos altos custos sociais e humanos decorrentes. Quer dizer, estamos diante de uma calamidade pública e muitos não viram ou não querem ver. As causas principais são o descumprimento das normas de saúde, higiene e segurança no trabalho, a precarização das condições de trabalho, agravada pelas terceirizações, nas quais ocorrem a maioria dos acidentes e pela ineficiência da fiscalização estatal.

Considerando esses fatos, o Tribunal Superior do Trabalho lançou no ano de 2011 uma campanha de prevenção de acidentes de trabalho, que tem propiciado a discussão sobre o tema envolvendo vários parceiros públicos e privados e despertado a opinião pública para a grave questão dos acidentes de trabalho e as nefastas consequências jurídicas, humanas, sociais e econômicas decorrentes. Por conta dessa campanha atos públicos têm sido realizados em canteiros de obras da construção civil, onde ocorrem muitos acidentes de trabalho⁴.

3. Responsabilidades legais pelos danos ao meio ambiente do trabalho e à saúde dos trabalhadores

Visando à proteção dos ambientes de trabalho seguro e da saúde dos trabalhadores, o constituinte de 1988 estabeleceu responsabilidades compartilhadas entre a sociedade e o Poder Público na proteção e tutela do meio ambiente. Assim, a

3 Como sabido, as estatísticas oficiais não são verdadeiras, pois não levam em conta os acidentes com os trabalhadores informais (mais de 50% da força de trabalho), a maioria das doenças ocupacionais, que são tratadas como doenças comuns, uma vez que os empregadores, de maneira geral, não encaminham os trabalhadores ao INSS com CAT (Comunicação de Acidentes de Trabalho), além do que os servidores públicos estatutários, que também são trabalhadores, não constam dessas informações estatísticas.

4 As obras de reforma e construção dos estádios que receberão os jogos da Copa do Mundo de futebol no Brasil em 2014 e as grandes obras de infraestrutura atualmente em curso no país serão palco de 12 atos públicos que integram as atividades do Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho, criado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), em parceria com os ministérios da Saúde, Previdência Social, Trabalho e Emprego e a Advocacia-Geral da União. O primeiro Ato Público pelo Trabalho Seguro na Construção Civil foi realizado no início deste mês nas obras de reconstrução do estádio do Maracanã, com participação ativa dos trabalhadores. Na abertura do evento, o presidente do TST e do CSJT, ministro João Oreste Dalazen, enfatizou a preocupação da Justiça do Trabalho com o crescente número de acidentes de trabalho no país, muitos ocorridos por falta de observação às normas de segurança. O setor da construção civil é o que apresenta maior número de acidentes fatais.

responsabilidade pelos danos ao meio ambiente do trabalho e à saúde do trabalhador é solidária de todos aqueles que fazem parte da cadeia produtiva, como ocorre nas relações de consumo.

Depois da Constituição Federal, um dos mais importantes instrumentos de tutela do meio ambiente é a Lei 6.938/81 (LPNMA) que, ao lado de outros dispositivos constitucionais e legais (CLT e Portaria 3.214/77 do MTE), forma o arcabouço de proteção ao meio ambiente do trabalho e à saúde do trabalhador.

Como se vê, conta o Brasil com avançada construção legal de proteção ao meio ambiente e às pessoas. Muitos julgadores, na análise das questões de dano à saúde do trabalhador, enaltecem o inciso XXVIII do art. 7º da Constituição como importante avanço, vez que eliminou a culpa grave como fundamento da reparação, o que é verdade, mas se restringem ao aspecto exclusivo da responsabilidade subjetiva.

Mesmo com um avançado sistema jurídico de proteção ao meio ambiente e à saúde do trabalhador, o Brasil não atingiu ainda nível suficiente de conscientização capaz de prevenir e eliminar efetivamente os riscos ambientais do trabalho e à saúde dos trabalhadores, ostentando preocupantes índices acidentários, como visto antes. Por isso, de um lado são necessárias campanhas preventivas e educativas com a participação conjunta do Estado, das empresas e dos trabalhadores, como a lançada pelo TST. De outro, precisam ser usados adequadamente os instrumentos de tutela desse novo ramo do Direito (Direito Ambiental), porquanto as consequências advindas dos acidentes de trabalho, que são de ordem econômica, social e humana, incidem sobre as empresas, os trabalhadores e a sociedade que, finalmente, responde pelas mazelas sociais.

Enquanto a prevenção não alcança os almejados fins, é necessário aplicar o instituto da responsabilização com a finalidade não só de compensar as vítimas pelos danos sofridos, mas também com intuíto punitivo, preventivo e pedagógico, porque, como é sabido, o capital sente as consequências dos custos financeiros provenientes das indenizações que a cada dia são reconhecidas por decisões judiciais em razão de danos morais, estéticos e materiais (emergentes e por lucros cessantes e pelas chances perdidas), além das indenizações por danos morais coletivos nas ações civis públicas ajuizadas especialmente pelo Ministério Público do Trabalho e,

agora, das ações de regresso ajuizadas pela Previdência Social, para se ressarcir dos gastos decorrentes dos acidentes de trabalho que tiverem como causa a culpa patronal. É dizer, a falta de adequação do meio ambiente do trabalho está ficando caro para os empregadores que não previnem os riscos ambientais.

O instituto da responsabilidade civil, em sentido geral, é a razão propulsora do Direito, sendo, por excelência, o mecanismo adequado para obrigar todo aquele que causa dano a outrem a arcar com os prejuízos decorrentes (CF, art. 5º - V e X e CC, arts. 186 e 927).

Quanto aos danos ambientais propriamente ditos o entendimento predominante, com apoio na lei (CF, art. 225, § 3º e Lei 6.938/81, art.14, § 1º), é de que a responsabilidade do empregador e dos tomadores de serviços é objetiva e solidária.

A Lei 6.938/81 – Lei da Política Nacional do Meio Ambiente –, estabeleceu no art. 14, § 1º, que:

“Sem obstar a aplicação das penalidades previstas neste artigo, é o poluidor obrigado, independentemente da existência de culpa, a indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros, afetados por sua atividade” (grifados)

Essa lei foi pioneira sobre o tema, como se vê, criando a responsabilidade civil objetiva para os danos ao meio ambiente e também para os terceiros afetados, numa coerência lógica, pois se para o dano ao meio ambiente a responsabilidade é objetiva, não teria sentido se perquirir da culpa em relação às consequências para as pessoas prejudicadas por esse dano, porque em primeiro lugar, no centro das atenções, está a proteção da pessoa humana e da sua dignidade (CF, arts. 1º e 170).

A Constituição de 1988 realmente avançou sobre a proteção ambiental, dizendo no art. 225 que “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” (grifados), preocupando-se com os

danos concretos, efetivos, abstratos e futuros.

Quanto ao sistema de responsabilidade civil ambiental, o § 3º do art. 225 marcou a sua objetividade, estabelecendo que:

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

A responsabilidade civil ambiental é, pois, objetiva e se baseia na teoria do risco integral, pela qual o agente responde pelos danos decorrentes da sua atividade, independentemente de ser ela lícita ou ilícita, autorizada ou não pelos Poderes Públicos. Ou seja, quem causar dano ao meio ambiente responde, sempre, objetivamente, porque o bem protegido é a vida ou a sadia qualidade de vida (CF, art. 225 e Lei 6.938/81, art. 3º), como reconhecem com tranquilidade a doutrina e a jurisprudência.

Se para os danos causados ao meio ambiente, nele incluído o do trabalho (CF, art. 200, inc. VII), a responsabilidade civil é objetiva, diferentemente ocorre em relação aos danos à saúde dos trabalhadores, imperando ainda neste particular a responsabilidade subjetiva, baseada na culpa do agente, o que vem desde as suas origens no nosso direito.

Foi o Decreto 7.036/1944 (art. 31) que inaugurou a responsabilidade civil do empregador nos acidentes de trabalho, mas somente para o caso de dolo. A jurisprudência, marchando adiante dos códigos legais, levou à edição, pelo STF, em 1963, da Súmula 229, com o seguinte teor:

“A indenização acidentária não exclui a do direito comum, em caso de dolo ou culpa grave do empregador”.

A CF de 1988, evoluindo sobre o tema, reconheceu no art. 7º que:

“São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: ... XXVIII - seguro contra acidentes

de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa” (grifados).

Pelo inc. XXVIII do art. 7º, a responsabilidade do patrão nos acidentes de trabalho existe em qualquer situação de culpa, mesmo a mais leve (negligência, imperícia e imprudência), embora continue, em regra, subjetiva, como reconhece a jurisprudência dominante (Proc. TRT2 01748-2007-482-02-00-7, AC. 20081048844; 4ª Turma).

Mas essa regra comporta exceções, como vêm reconhecendo a doutrina e a jurisprudência, especialmente a do TST. A base dessa flexibilização está nos fundamentos modernos da responsabilidade civil, que são a proteção da vítima (e não mais do causador do dano, como nos tempos passados), a proteção da dignidade humana (CF, art. 1º), a valorização do trabalho (CF, art. 170) e a sua finalidade exemplar, pedagógica, punitiva e preventiva.

Nessa nova ótica, visando à melhoria da condição social do trabalhador, à responsabilidade civil decorrente de acidente do trabalho, quanto ao fundamento, aplicam-se, além do inc. XXVIII do art. 7º outras disposições legais, reconhecendo-se casos de responsabilidade objetiva.

Duas correntes procuram interpretar o inciso XXVIII do art. 7º da Constituição Federal sobre a responsabilidade civil nos acidentes de trabalho.

A primeira corrente faz uma interpretação gramatical do referido dispositivo constitucional e conclui que a responsabilidade civil do empregador é somente subjetiva.

A segunda corrente, ao contrário, faz uma interpretação sistemática e teleológica do inciso XXVIII do art. 7º da CF e acolhe hipóteses de responsabilidade objetiva do empregador.

São casos de responsabilidade civil objetiva nos acidentes de trabalho, entre outros, como vem reconhecendo a doutrina e a jurisprudência, aqueles nas atividades de risco (CC, art. 927, § único), nas doenças ocupacionais decorrentes dos danos ao meio ambiente

(§ 3º, do 225, da CF e art. 14, § 1º da Lei 6938/81), no transporte fornecido pelo empregador, no serviço público e nos acidentes decorrentes de ato de terceiro.

De acordo com o atual Código Civil brasileiro há duas espécies de responsabilidade civil: a subjetiva e a objetiva. A primeira tem como principal pressuposto a culpa, considerada pelo art. 186 do CC no sentido *lato sensu* (imprudência, imperícia e negligência) e dolo. A segunda, a objetiva, é aquela em que não se exige o pressuposto da culpa e está prevista no § único do art. 927 do Código Civil, que assim estabelece:

“Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”.

Duas questões decorrem do novo enunciado do § único do art. 927 do Código Civil em relação aos acidentes de trabalho: se esse novo mandamento se aplica na Justiça do Trabalho, nas ações acidentárias de responsabilidade civil, e o que é atividade de risco.

Na I Jornada de Direito e Processo do Trabalho, promovida pelo TST e pela ANAMATRA foi provado o ENUNCIADO 37, que assim dispõe:

“RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA NO ACIDENTE DETRABALHO. ATIVIDADE DE RISCO. Aplica-se o art. 927, parágrafo único, do Código Civil nos acidentes do trabalho. O art. 7º, XXVIII, da Constituição da República, não constitui óbice à aplicação desse dispositivo legal, visto que seu *caput* garante a inclusão de outros direitos que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores”.

Esse entendimento decorre de uma interpretação sistemática e teleológica do *caput* do art. 7º com os dispositivos supra, os quais reconhecem a responsabilidade sem culpa. É que o art. 7º diz que “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros

que visem à melhoria de sua condição social: ... XXVIII – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”.

Quer dizer que o inc. XXVIII criou um direito mínimo, o qual pode ser alterado ou complementado por outra norma legal, desde que de maneira mais favorável aos trabalhadores, no caso, as vítimas de acidentes de trabalho.

A responsabilidade objetiva, na espécie, fundamenta-se, sobretudo, no primado da proteção da incolumidade da pessoa humana, como nesse sentido vaticinou Pontes de Miranda⁵, com as seguintes palavras:

“Quando se observa o mundo, em que se acham as esferas jurídicas das pessoas, e se pretende o ideal de justiça baseado na incolumidade de cada uma delas, objetivamente, entende-se que todo o dano deve ser reparado, toda lesão indenizada, ainda que nenhuma culpa tenha o agente”.

Trata-se o § único do art. 927 do CC de importante novidade, adotando expressamente a teoria do risco como fundamento da responsabilidade objetiva, paralelamente à teoria subjetivista.

Essa nova disposição legal, no nosso entendimento, deve ser aplicada nas ações acidentárias, como vem reconhecendo parte majoritária da jurisprudência trabalhista, especialmente do TST, como se vê dos acórdãos a seguir ementados:

EMENTA: “DANO MORAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. ACIDENTE DO TRABALHO. 1. O novo Código Civil Brasileiro manteve, como regra, a teoria da responsabilidade civil subjetiva, calcada na culpa. Inovando, porém, em relação ao Código Civil de 1916, ampliou as hipóteses de responsabilidade civil objetiva, acrescentando aquela fundada no risco da atividade empresarial, consoante previsão inserta no parágrafo único do artigo 927. Tal acréscimo apenas veio a

5 Tratado de direito privado, v. 2, p. 385.

coroar o entendimento de que os danos sofridos pelo trabalhador, decorrentes de acidente do trabalho, conduzem à responsabilidade objetiva do empregador. 2. A atividade desenvolvida pelo reclamante - teste de pneus - por sua natureza, gera risco para o trabalhador, podendo a qualquer momento o obreiro vir a lesionar-se, o que autoriza a aplicação da teoria objetiva, assim como o fato de o dano sofrido pelo reclamante decorrer de acidente de trabalho. Inquestionável, em situações tais, a responsabilidade objetiva do Empregador” (Processo TST - RR - 422/2004-011-05-00; Primeira Turma; DJ - 20/03/2009; Rel. Min. Lélío Bentes Corrêa).

Reconhecida a aplicação do § único do art. 927 nas ações acidentárias, resta a tarefa de enquadrar cada caso concreto como atividade de risco, que é da jurisprudência, com auxílio da doutrina.

A atividade de risco pressupõe maiores probabilidades de danos para as pessoas, o que normalmente já é reconhecido por estatísticas. Os danos são esperados e podem causar prejuízo a alguém, sendo que a natureza da atividade é a peculiaridade que vai caracterizar o risco capaz de ocasionar os acidentes de trabalho.

A atividade de risco é aquela que tem, pela sua característica, uma peculiaridade que desde já pressupõe a ocorrência de danos para as pessoas. É a atividade que tem, intrinsecamente ao seu conteúdo, um perigo potencialmente causador de dano. O exercício de atividade que possa oferecer algum perigo representa um risco, que o agente assume, de ser obrigado a ressarcir os danos que venham a resultar a terceiros.

Aqui não se trata de qualquer risco, mas, do risco acentuado, que decorre da própria atividade ou da forma como o trabalho é desenvolvido, cujo exemplo é a atividade perigosa descrita no art. 193 da CLT, que diz:

“São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o

contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado (grifados)".

A atividade de risco, como afirma Cláudio Brandão⁶, enquadra-se no risco específico, que se agrava em razão da natureza do trabalho. Assim, o que configura a responsabilidade objetiva pelo risco da atividade nos termos do § único do art. 927 do novo Código Civil brasileiro não é um risco qualquer, específico, normal e inerente a qualquer atividade produtiva, mas a atividade cujo risco específico, acentuado e agravado em razão da natureza do trabalho, a ela inerente, é excepcional e incomum, embora previsível.

A natureza potencialmente perigosa da atividade de risco é a peculiaridade que a diferencia das outras atividades para caracterizar o risco capaz de ocasionar acidentes e provocar prejuízos indenizáveis, com base na responsabilidade objetiva aludida no art. 927 do Código Civil.

Trata-se, portanto, do risco-probabilidade e não do risco-possibilidade. É o caso, como me também nos parece, do trabalho no setor de transporte de passageiros e de cargas, porque estatisticamente está provado que essa atividade, pela pontencialidade dos riscos a ela inerentes provaoca altos índices de acidentes de trabalho, inclusive com gravidade para as vítimas. As probabilidades de o trabalhador no transporte sofrer acidentes de trabalho, como é público e notório, é muito maior do que de um outro trabalhador que não se expõe aos mesmos rioscos. Então, se se trata de uma atividade de risco, a responsabilidade do empregador independe de culpa, o qual, para se exonerar da obrigação de indenizar, deverá provar que o acidente ou doença adquirida pelo trabalhador teve outra causa que não o risco da atividade desenvolvida.

A conclusão é que em qualquer situação o empregador tem a obrigação de adotar medidas e cuidados para eliminar os riscos para a saúde e segurança dos trabalhadores, enquanto que nas atividades de risco essa obrigação é maior ainda, diante do risco acentuado e agravado. A única forma de se exonerar da responsabilidade é comprovar que tudo fez e que o acidente ou a doença ocorreu não

6 Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador, p. 284 e 357.

pelo risco em si da atividade, mas, por culpa exclusiva da vítima.

São nesse sentido as decisões seguintes do C. TST:

EMENTA: “Indenização por danos morais. Motorista carreteiro. Assalto com sequelas físicas e incapacidade para o trabalho. Ação de terceiros. Embora hoje haja verdadeira controvérsia na doutrina e na jurisprudência com o fim de afastar a responsabilidade do empregador, por fato de terceiro, ainda que em atividade de risco, a matéria merece uma reflexão mais cuidadosa, na medida em que tal afastamento decorre da possibilidade de o autor vir a ajuizar ação de regresso ao terceiro, causador do dano. Tal entendimento, todavia, no direito do trabalho, não pode ser recepcionado, quando é certo que a responsabilidade pela atividade econômica é do empregador, e não do empregado. A leitura a ser feita da norma inscrita no art. 2º da CLT c/c art. 927, parágrafo único, do CC, em conjugação com os princípios que regem a relação jurídica trabalhista, é no sentido de que a indenização é devida ao empregado e que, eventual ação de regresso, a ser intentada, deverá ser feita pelo empregador, contra aquele cuja conduta ensejou a sua responsabilidade na reparação do dano (TST-RR-143100-77.2008.5.15.0070; Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga)”.

EMENTA: RECURSO DE REVISTA. ACIDENTE DE TRABALHO. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO E PENSÃO. A CARACTERIZAÇÃO DE RESPONSABILIDADE OBJETIVA DEPENDE DO ENQUADRAMENTO TÉCNICO DA ATIVIDADE EMPREENDIDA COMO SENDO PERIGOSA. ARTIGO 927, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CÓDIGO CIVIL. MOTORISTA DE VIAGEM. 1.1. Condenação ao pagamento de indenização por dano moral e de pensão mensal, baseada na aplicação da responsabilidade objetiva, pressupõe o enquadramento técnico da atividade empreendida como sendo perigosa. 1.2. Os motoristas profissionais, aplicados ao transporte rodoviário enfrentam, cotidianamente, grandes riscos com a falta de estrutura da malha rodoviária brasileira. O perigo de acidentes é constante, na

medida em que o trabalhador se submete, sempre, a fatores de risco superiores àqueles a que estão sujeitos o homem médio. Nesse contexto, revela-se inafastável o enquadramento da atividade de motorista de viagem como de risco, o que autoriza o deferimento dos títulos postulados com arrimo na aplicação da responsabilidade objetiva prevista no Código Civil (TST-RR-148100-16.2009.5.12.0035, 16/02/2011, ALBERTO LUIZ BRESCIANI DE FONTAN PEREIRA, Ministro Relator).

No entender do ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, relator da decisão supra, "a prática de direção de veículo automotivo é exercida rotineiramente pela população em geral e, por sua natureza, não representa inerente risco de vida, ainda que exercida em estradas interestaduais". Contudo, ressaltou a grande probabilidade de ocorrer esse tipo de acidente no caso do motorista profissional, por sua exposição constante ao perigo. Segundo o ministro, os motoristas profissionais "enfrentam, cotidianamente, grandes riscos com a falta de estrutura da malha rodoviária brasileira", elencando fatores de risco como "a existência de curvas perigosas, buracos na pista, pisos irregulares, sinalização inexistente ou insuficiente, falta de acostamento, animais soltos nas estradas e imprudência de outros motoristas". Nesse contexto, entendeu ser devido o enquadramento da atividade de motorista de viagem como de risco.

EMENTA: RECURSO DE REVISTA - DANOS MORAIS – RESPONSABILIDADE OBJETIVA – ATIVIDADE DE RISCO. Aplica-se a responsabilidade civil objetiva quando a atividade do trabalhador é de risco, como no caso dos autos, em que o Autor era vigilante de carro-forte e foi alvejado durante tentativa de assalto. Precedentes da SBDI-I. Recurso de Revista não conhecido (Processo TST-RR-400-16.2008.5.03.0134; 09/02/2011, MARIA CRISTINA IRIGOYEN PEDUZZI, Ministra Relatora).

EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO. DANO MORAL. TRANSPORTE COLETIVO URBANO. COBRADOR. EXPEDIENTE NOTURNO. ASSALTOS REITERADOS. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA DO EMPREGADOR (DECRETO 2.681, DE 1912). VALOR DA INDENIZAÇÃO. DECISÃO

DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. O novo CC/2002, em seu art. 927, parágrafo único, suscitou uma nova leitura no que tange à responsabilidade civil no âmbito laboral, à luz do art. 7º, *caput*, da CF, porquanto, tratando-se de atividade empresarial, ou de dinâmica laborativa (independentemente da atividade da empresa), fixadoras de risco especialmente acentuado para os trabalhadores envolvidos, desponta a exceção ressaltada pelo dispositivo, tornando objetiva a responsabilidade empresarial por danos acidentários (responsabilidade em face do risco). Todavia, preserva-se a compreensão de ser incabível a responsabilidade objetiva do empregador quando se tratar de acidente submetido ao Código Civil/1916. O caso dos autos trata de acidente de trabalho verificado antes da vigência do Código Civil de 2002, marco geral em que foi inserida expressamente a hipótese de responsabilidade objetiva, conforme explicitado. No entanto, o dano relatado na presente demanda não se insere nas disposições comuns retratadas no Código Civil de 1916, por se tratar de acidente sofrido por cobrador de empresa de transporte coletivo no exercício de suas funções. Na hipótese, é aplicável a Súmula 187/STF, segundo a qual "a responsabilidade contratual do transportador, pelo acidente com o passageiro, não é elidida por culpa de terceiro, contra o qual tem ação regressiva". Com efeito, o acidente de trabalho retratado atrai a responsabilidade civil objetiva do transportador rodoviário, a qual prescinde da comprovação de culpa, por força do artigo 17 do Decreto nº 2.681, de 7 de dezembro de 1912, aplicável à época do acidente (Proc. TST - AIRR-1191740-19.2007.5.11.0013, 24 de agosto de 2011, MAURICIO GODINHO DELGADO, Ministro Relator).

Nesse último processo discutiu-se o pagamento de indenizações acidentárias a uma cobradora de ônibus assaltada oito vezes enquanto exercia as suas atividades em favor da empregadora, uma empresa de ônibus. Como os fatos ocorreram antes do atual Código Civil, não podendo usar as suas disposições, o TST aplicou, por analogia, a responsabilidade objetiva do transportador, que já era reconhecida em nosso ordenamento jurídico.

Agora, com base no novo diploma civilista, a tendência das Cortes trabalhistas é aplicar a responsabilidade objetiva, independentemente de culpa do empregador, nos casos de assaltos no transporte, que são previsíveis diante da respectiva atividade econômica desenvolvida. Segundo tem sido argumentado, o fato de a segurança pública ser atribuição dos Poderes Públicos, não se pode afastar a responsabilidade da empresa para com seus empregados, porque, na medida em que o empregador auferir lucro em uma atividade que possa causar riscos aos seus empregados, não se sustenta a tese de que a segurança é assunto do Estado, tendo aplicação ainda o art. 2º da CLT, que impõe o risco da atividade a quem o empreende, que é, no caso, o empregador (Processo 0001397-64.2011.5.04.0231).

Na decisão seguinte a SDI-I do TST sinalizou como importante precedente da Corte para o futuro a aplicação da responsabilidade objetiva nas atividades de risco, abrindo caminho a ser adotado pela jurisprudência trabalhista nas demais instâncias, que têm a tarefa de enquadrar cada caso no disposto no § único do art. 927 do Código Civil, sendo exemplos o trabalho em minas, na construção civil, com energia elétrica, em alturas, no transporte (pelo risco da própria atividade e pelo risco que a ela se agrega, como os assaltos no transporte de cigarros, pela procura da mercadoria, e de passageiros, pela busca do dinheiro em poder do cobrador e de carro forte, pelo transporte de altas quantias).

EMENTA: RECURSO DE REVISTA. ACIDENTE DE TRABALHO. DANO MORAL E MATERIAL. RESPONSABILIDADE DA EMPRESA. LER/DORT. CULPA PRESUMIDA. É da teoria do risco da atividade econômica, por força do art. 2º da CLT, que se extrai a responsabilidade do empregador, pois é do trabalho e do risco a ele inerente que o empregado se coloca na situação de sofrer danos, quando apenas cumpre sua obrigação contratual. É incontroverso nos autos que o acidente de trabalho ocorre em razão de atividade de risco, trabalho em máquina em que o autor teve o dedo cortado e, posteriormente, reimplantado. Logo, a culpa empresarial se presume. Existindo nexo de causalidade entre ação e dano, o ônus de demonstrar ausência absoluta de culpa e a culpa exclusiva da vítima, compete à empresa. Recurso

de revista conhecido e provido (PROC. TST-RR-154785-83.2007.5.15.0016 - **SDI-1** – Rel. Min. ALOYSIO CORRÊA DA VEIGA).

Quanto aos acidentes no transporte fornecido pelo empregador o TST aplicou a responsabilidade objetiva do empregador, aplicando por analogia os arts. 934 e seguintes do Código Civil, que regem a responsabilidade civil do transportador, aqui, não em si na atividade de empregador, mas, como transportador, pois, como afirmada na decisão, se no transporte até as bagagens são protegidas pela responsabilidade objetiva, diferentemente não poderia se dar em relação ao trabalhador, o qual é levado para o serviço em transporte fornecido pelo empregador.

EMENTA: ACIDENTE DE TRAJETO. TRANSPORTE FORNECIDO PELO EMPREGADOR. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. O empregador que assume o transporte do empregado ao local de trabalho, à luz dos arts. 734, 735 e 736 do CC, aplicáveis ao Direito do Trabalho por força do art. 8º da CLT, é responsável objetivamente por eventual acidente ocorrido no trajeto, ainda que por culpa de terceiro. Apesar de aparentemente gratuito, o transporte dos empregados pelo empregador atende a interesse do negócio, ao viabilizar a presença da mão-de-obra no local de serviço, com pontualidade e regularidade, não ensejando qualquer razão para modificar a responsabilidade do transportador. Gustavo Tepedino, Heloisa Helena Barboza e Maria Celina de Moraes lecionam que somente deve ser considerado transporte gratuito (ou benévolo) aquele totalmente desinteressado, não ensejando qualquer retribuição pecuniária, fundado na amizade ou cortesia, sem que haja qualquer prestação correspondente (Código Civil Interpretado, vol. II, Ed. Renovar, 2006, pg. 535). Enfocando o art. 734 do Código Civil tem-se que até bagagens são protegidas pela responsabilidade objetiva do transportador, quiçá um trabalhador que é transportado para o local onde prestará sua mão-de-obra, em benefício do empregador, que pelo art. 2º da CLT, assume os riscos do empreendimento (TST – RR - 9/2006-102-18-00; 15/05/2009; Rel. Min. Rosa Maria Weber Candiota da Rosa).

4. Conclusões

Nos setores produtivos do nosso País os índices de acidentes de trabalhos ainda são altos e preocupantes, porque, além das atividades perigosas, com riscos acentuados, muitos empregadores não estão adotando as medidas de prevenção como exigem as normas legais e o bom senso, acarretando incalculáveis prejuízos e conseqüências de todas as ordens para as vítimas, para a sociedade e para as próprias empresas. Por isso o C. TST lançou em 2011 a campanha pelo trabalho seguro, que vem propiciando a discussão, a reflexão e a conscientização sobre o grave problema.

Em decorrência disso muitas ações coletivas de prevenção e individuais de reparação vêm sendo ajuizadas na Justiça do Trabalho, provocando grande debate em relação ao fundamento da responsabilidade civil do empregador, levando-nos às seguintes conclusões neste breve trabalho.

A responsabilidade pelos danos ao meio ambiente do trabalho é objetiva e solidária de todos aqueles que usufruem da atividade provocadora de danos, até mesmo o Estado que tenha se omitido do seu dever de tutelar o meio ambiente.

À responsabilidade pelos danos causados à saúde e integridade física e psíquica dos trabalhadores, quanto ao fundamento, aplica-se não só o inc. XXVIII do art. 7º da Constituição, mas também o art. 927, § único do Código Civil.

A interpretação conjunta do caput do art. 7º com o seu inciso XXVIII permite a conclusão anterior, vez que são direitos dos trabalhadores, além de outros que visem à sua melhoria, seguro contra acidentes de trabalho e o pagamento de indenização por dolo ou culpa do empregador. Significa dizer que se trata de uma garantia mínima do trabalhador e, assim sendo, as normas infraconstitucionais podem regular de outra forma a questão pertinente ao fundamento da responsabilidade civil, desde que para melhorar a condição social e de vida do trabalhador.

Nos acidentes típicos decorrentes de atividades de risco, consideradas assim aquelas atividades potencialmente perigosas, a responsabilidade do empregador é objetiva, como vem reconhecendo a jurisprudência trabalhista.

Por culpa exclusiva do trabalhador, devidamente comprovada pelo empregador, este ficará isento do dever de reparação. Havendo culpa recíproca, a indenização será proporcional à conduta de cada um (CC, art. 945).

5. Bibliografia

ALVES, Cleber Francisco. O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: o enfoque da doutrina social da Igreja. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

BUCK, Célia Regina. Cumulatividade dos adicionais de insalubridade e periculosidade. São Paulo: LTr, 2001.

FLORINDO, Valdir. Dano moral e o direito do trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 1999.

GIVRY, Jean de. A humanização do ambiente de trabalho: a nova tendência na proteção do trabalhador. In: Tendências do Direito do Trabalho contemporâneo. v. 3. São Paulo: LTr, 1980. p. 7/15.

GRAU, Eros Roberto. Ensaio e discurso sobre a interpretação/aplicação do Direito. São Paulo: Malheiros, 2002.

MARQUES, Christiani. A proteção ao trabalho penoso. São Paulo: LTr, 2007.

MARTINS, João Vianey Nogueira. O dano moral e as lesões por esforços repetitivos. São Paulo: LTr, 2003.

MELO, Raimundo Simão. Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador. 5. ed. São Paulo: LTR, 2013.

PADILHA, Norma Sueli. Do meio ambiente do trabalho equilibrado. São Paulo: LTr, 2002.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção jurídica à saúde do trabalhador. 2. ed. São Paulo: LTr, 1998.

PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos e o direito constitucional internacional. São Paulo: Max Limonad, 2004.

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. Direitos humanos e meio ambiente — paralelo dos sistemas de proteção internacional. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris, 1993.

Artigos

O assédio moral institucional e a dignidade da pessoa humana (estudo do assédio moral institucional sob a ótica dos direitos fundamentais)



Adriana Calvo

Doutora e Mestre em Direito das Relações Sociais (PUC-SP), Coordenadora Pedagógica Assistente e Professora da Pós-graduação de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho da CESUMAR-PR.

Resumo: Trata-se de artigo que tem por objeto discutir o fenômeno do assédio moral institucional e os seus impactos na dignidade da pessoa humana. Além disso, propõe uma nova visão do instituto do assédio moral e a busca propor novas alternativas de proteção à dignidade da pessoa humana do trabalhador por meio de uma nova visão interdisciplinar do Direito do Trabalho com outras ciências, tais como: a Sociologia, a Psicologia, entre outras.

Palavras-chave: Assédio moral. Assédio moral institucional. Assédio moral corporativo. Dano moral. Dignidade da pessoa humana do trabalhador. Direitos Fundamentais.

Abstract: This article intends to present the moral harassment and its impact on the dignity of the human being. Besides, it aims to present a new view of the concept of moral harassment and a new alternatives to protect the dignity of the human being of the worker through a interdisciplinary relation between Labor Law and other sciences, such as: Sociology, Psychology and so forth.

Key words: Moral harassment. Corporate moral harassment. Moral damages. Dignity of the humanity of the worker. Human Rights.

1. INTRODUÇÃO

Pretende-se discutir neste artigo o novo fenômeno do assédio moral institucional, muito mais amplo do que o típico assédio moral individual, dentro de uma perspectiva neoconstitucional moderna - como um direito fundamental do trabalhador.

Preliminarmente, iremos abordar os indícios da nossa sociedade que refletem que as novas formas de gestão de pessoas têm ocasionado graves lesões à saúde mental do trabalhador.

É incontestável que o trabalho humano moderno se encontra ameaçado face aos impactos econômicos, políticos e sociais advindos da introdução das novas tecnologias no ambiente de trabalho (Revolução Tecnológica) frente a reestruturação produtiva pós-toyotista no ocidente.

Não restam dúvidas também que a nova tônica nas relações de trabalho é o individualismo. Tal mudança no mundo do trabalho exige do trabalhador um novo perfil: autônomo, flexível, competitivo, criativo e qualificado.

As pressões crescentes e angustiantes por aumento de produtividade e o distanciamento entre os gestores e os trabalhadores dentro da linha de produção pós-toyotista moderna acarretam novos conflitos do trabalho.

O novo cenário do trabalho moderno dificulta a comunicação direta entre trabalhadores e sua liderança, desumanizando o ambiente de trabalho, acirrando a competitividade entre os colegas de trabalho e dificultando a germinação do espírito laboral de cooperação e solidariedade necessário em um Estado Democrático de Direito.

Enfim, surgem problemas nunca antes discutidos na empresa, como o stress ocupacional e a “*síndrome do Burn out*” no ambiente do trabalho, apontados pelos psicólogos como decorrentes do aumento de pressão dentro da empresa moderna ocasionado por um sistema de gestão de pessoas competitivo e cruel no século XXI.

O tema escolhido para este ensaio é interdisciplinar, sendo assim, não podemos deixar de pesquisar outros ramos científicos, tais como: a Psicologia, Psiquiatria, Medicina e Sociologia do trabalho.

A questão que se coloca é a seguinte: *O que é o assédio moral institucional? Qual a diferença entre o assédio moral institucional*

e o assédio moral individual? Qual a diferença entre o assédio moral institucional e o assédio moral coletivo?

Dentro deste contexto interdisciplinar, pretende-se destacar o trabalho da psicóloga Hilda Alevato sobre a “*síndrome loconeurótica*”, cuja contribuição é justamente a identificação do grupo de trabalho (instituição) como ente psicológico coletivo e autônomo, portanto, capaz de praticar o assédio moral de forma institucional.

O nosso objetivo neste artigo é defender o direito fundamental do trabalhador à sua dignidade humana. Na verdade, o ambiente de trabalho deve respeitar não só o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, mas outros princípios constitucionais também de igual valor e importância, como o respeito à cidadania do trabalhador; a garantia da saúde e segurança dos trabalhadores no ambiente de trabalho e o respeito aos valores sociais do trabalho.

A realidade é esta: milhares de pessoas que se afastam dos seus postos de trabalho devido à doenças psicológicas e psicossomáticas advindas de um sistema de gestão empresarial competitivo, desrespeitoso e indigno.

O assédio moral institucional do ponto de vista psicológico afeta exatamente a auto-estima do trabalhador, com isso atinge sua dignidade como pessoa humana – o mais importante dos direitos fundamentais.

A premissa maior, sobre a qual todo o trabalho humano deve se estruturar, está na efetiva garantia constitucional da dignidade da pessoa humana. Este é o princípio constitucional mais relevante na ordem jurídica brasileira.

O princípio da dignidade da pessoa humana exprime a primazia da pessoa humana sobre o Estado, aplicando-se ao Direito do Trabalho, significa a primazia do trabalhador frente à empresa. É necessário defender a aplicação deste princípio como valor-fonte fundamental do Direito do Trabalho no combate ao assédio moral institucional.

Entende-se que é urgente a criação de mecanismos de proteção à saúde integral do trabalhador (física e psicológica) dentro de um ambiente de trabalho sadio constituído como verdadeira “*sociedade de homens*” (Encíclica Rerum Novarum) em busca da manutenção para as próximas gerações do valor social do trabalho como fundante de uma democracia igualitária, justa e inclusiva.

Portanto, a pergunta central deste artigo é: “*como proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores, principalmente a dignidade como pessoa humana, frente ao assédio moral institucional?*”

Feita esta breve introdução com o fim apenas de provocar o interesse dos leitores pelo tema, vamos aprofundar os aspectos mencionados no conteúdo do artigo por meio de uma análise preliminar do assédio moral individual clássico, para posteriormente, definir o assédio moral corporativo ou conhecido por alguns como institucional.

Não há dúvidas que o assunto é atual e envolve uma ampla discussão na sociedade. A jurisprudência trabalhista é recente e escassa. Os empregados em sua maioria desconhecem o assunto.

A ocorrência de assédio moral institucional no ambiente de trabalho é mais comum do que a maior parte das pessoas imaginam. A nossa pretensão no presente breve artigo é somente delimitar os temas para início do debate em posterior tese de doutorado.

2. O ASSÉDIO MORAL COMO FENÔMENO JURÍDICO DE ESTUDO RECENTE

Preliminarmente, antes de iniciarmos o debate jurídico, a primeira questão que se coloca é a seguinte: *O assédio moral é um fenômeno novo no mundo jurídico? O ambiente de trabalho era mais saudável e humano no passado?*

Parece que a resposta imediata é negativa. Portanto, se o assédio moral não é um fenômeno novo no ambiente de trabalho, teremos que fazer uma nova pergunta: “*então por que é recente o debate sobre este tema?*”

"Não há como negar que a violência no ambiente do trabalho, seja física ou psicológica, é tão antiga quanto o próprio trabalho humano, mas o que preocupa os estudiosos é o aumento galopante da violência psicológica no ambiente do trabalho nos últimos anos."

A jurista cubana Lydia Guevara Ramirez¹ pronunciou várias conferências e participou de inúmeros debates sobre a atual conjuntura relativa ao mundo do trabalho latinoamericano.

Na opinião de Lydia Guevara Ramírez: *"este problema é de recente reconhecimento no âmbito das relações de trabalho e tem-se expandido notavelmente nos últimos 10 anos, influenciando no meio ambiente de trabalho, com conseqüências pós-traumáticas ao trabalhador assediado, quando a situação é habitual e inerente às condições de trabalho e o ambiente de trabalho é hostil, intimidatório e humilhante"*².

Márcia Novaes Guedes³, juíza do trabalho brasileira, analisando o assédio moral como fenômeno jurídico de reconhecimento recente no Brasil concorda com a jurista cubana: *"muito embora o assédio moral no trabalho seja definido como a pior forma de estresse social, somente nos últimos 10 anos do século XX é que foi identificado como fenômeno destruidor do ambiente de trabalho"*.

Não há como negar que a violência no ambiente do trabalho, seja física ou psicológica, é tão antiga quanto o próprio trabalho humano, mas o que preocupa os estudiosos é o aumento galopante da violência psicológica no ambiente do trabalho nos últimos anos.

Hilda Maria Rodrigues Alevato, psiquiatra carioca, alerta sobre o sombrio futuro cenário trabalhista no Brasil: *"é possível afirmar, com alguma segurança, que estamos enfrentando – nesses tempos de globalização imposta e crise abrangente, inclusive pela redefinição do binômio empregabilidade/sobrevivência – um significativo aumento percentual de indivíduos padecendo de alguma forma de sofrimento psíquico relacionado ao trabalho"*.

1 Fonte: <http://www.parana-online.com.br/canal/direito-e-justica/news/82661/?noticia=DEBATES+COM+LYDIA+GUEVARA+SOBRE+O+MUNDO+DO+TRABALHO+LATINO+AMERICANO>. Página da Internet acessada em 10.02.2010.

2 Fonte: <http://tablerodecomando.ning.com>. Página da Internet acessada em 10.02.2010.

3 GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 2ª. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 24/25.

4 ALEVATO, Hilda Maria Rodrigues. *Relação entre a Formação da Liderança e os Fatores Socioambientais de Risco à Saúde no Trabalho*. Fonte: <http://www.senac.br/BTS/291/boltec291a.htm>. Acesso em 13/01/2010.

Ramirez alerta para o fato de que: *“ainda que a violência em geral, tanto intrafamiliar, na comunidade e no trabalho seja um fenômeno antigo, há que se analisar porque na atualidade produziu-se um aumento destes casos”*.

A estudiosa aponta algumas razões para tal aumento: *“pode ser o resultado de uma difícil situação sócio-econômica nos países, tanto nos países desenvolvidos como nos países subdesenvolvidos, incidindo notável e decisivamente a globalização neoliberal de fim de século”*.

É importante refletirmos sobre qual tem sido esta influência no ambiente de trabalho. E a nossa análise não termina neste ponto, é igualmente imprescindível analisarmos a influência que terá a violência no trabalho e no assediado respectivamente na coletividade, no assediador e na própria empresa.

A Profa. Lydia Guevara Ramírez discorre sobre a gravidade deste problema para as futuras gerações: *“as conseqüências tanto para o indivíduo como para o grupo de trabalho podem ser consideradas iguais aos custos para os indivíduos, para a empresa e para a sociedade em geral, que se justificam como Custos da Violência no Trabalho”*.

Segundo Márcia Novaes Guedes⁵, os estudos primitivos acerca das agressões psicológicas no ambiente de trabalho no mundo são atribuídos ao psicólogo Heinz Leymann – pesquisador alemão, radicado na Suécia – que publicou em 1984 o resultado de uma longa pesquisa sobre as conseqüências da exposição do trabalhador a comportamentos degradantes no ambiente do trabalho.

Heinz Leymann introduziu o conceito de *mobbing* para descrever as formas cruéis de assédio dentro das organizações empresariais. Foi a partir da divulgação das suas pesquisas que surgiram as primeiras estatísticas a respeito da violência psicológica na ambiente de trabalho europeu⁶.

5 GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. São Paulo: LTr, 2003, p. 27.

6 GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. São Paulo: LTr, 2003, p. 28.

Em 1988, foi realizada uma pesquisa sobre a violência psicológica no ambiente de trabalho e se constatou que pelo menos 8,1% dos empregados sofriam algum tipo de agressão psicológica.

Harald Ege, pesquisador alemão, residente na Itália, começou os estudos sobre *mobbing* neste país. Em 1996 foi publicada a primeira obra difundindo o fenômeno social em língua italiana⁷.

Harald Ege⁸ fundou a Associação Italiana Contra o *Mobbing* e *Stress* Psicológico - PRIMA, entidade sem fins lucrativos que se destina a divulgar, prestar assistência e intervir nos casos de assédio moral em todos os níveis⁹.

Divisor de águas no que se refere ao estudo do assédio moral foi a pesquisa realizada pela psicóloga e vitimóloga francesa Marie-France Hirigoyen. Por meio da obra “Assédio Moral – a violência perversa do cotidiano”, publicada em 2000, a autora divulga e denuncia o fenômeno ao mundo.

Conforme ressalva Márcia Guedes, o impacto de tal obra foi considerável, a ponto de trabalhadores deflagrarem greve em diversas empresas para exigir respeito à dignidade contra o assédio moral¹⁰.

Após 2 anos a autora publica – “Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral” – obra cujo objetivo era acurar a análise à luz de tudo que assimilamos desde o livro precedente.

A psicóloga e vitimóloga promove assistência terapêutica às vítimas do *mobbing*, além de contribuir para o intercâmbio de informações sobre o assédio moral, participando de palestras e conferências em diversos países.

Em nosso país a imprensa escrita tem divulgado o tema objeto

7 GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003, p. 28/29.

8 O pesquisador coordena também o movimento conhecido como “Collana” *Mobbing* – onde reúne obras de pesquisadores e especialistas sobre violência psicológica e assuntos correlatos ao fenômeno social em estudo.

9 GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 28.

10 GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003, p. 29-31.

de estudo por meio de reportagens em jornais e revistas. Todavia, trabalho pioneiro no campo da psicologia social foi elaborado pela psicóloga Margarida Maria Silveira Barreto¹¹.

A médica entrevistou mais de 2000 trabalhadores, de 97 empresas durante um período de 4 anos, sendo que do número total de entrevistados, 870 pessoas apresentaram histórias de humilhações no trabalho em razão de terem sofrido acidente do trabalho ou simplesmente por terem adoecido¹². Sem dúvida, o seu trabalho médico, foi pioneiro no Brasil e contribuiu muito para o estudo do tema do assédio moral no Brasil.

3. O ASSEDIO MORAL INSTITUCIONAL E SUA RELAÇÃO A RESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA TOYOTISTA

Segundo pesquisa recente realizada pela médica Margarida Barreto¹³ no Banco Banespa (3.000 questionários de autopreenchimento) referentes a capital paulista, grande São Paulo, interior e outros estados da União., é possível compreender as consequências da política corporativa do Banco Santander (privatização, novas políticas de gestão e ameaças constantes de desemprego) à saúde dos trabalhadores:

“a conclusão da pesquisa revela um ambiente de trabalho degradado de forma deliberada, com predomínio do medo, as ameaças, discriminações, desqualificações e adoecimentos. O clima era de guerra psicológica em que predominava a manipulação perversa e abuso do poder, como forma de forçar os empregados a aderir ao PDV ou PDI¹⁴” (grifos nossos)

A afirmação de que “*o clima era de guerra psicológica*” não poderia ser mais cristalina para caracterizar o assédio moral

11 BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Violência, saúde, trabalho - Uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC - EDITORA DA PUC-SP, 2000.

12 GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003, p. 32-33.

13 *Pesquisa realizada no Banespa revela clima de violência moral institucional*.
Fonte: <http://64.233.163.132/search?q=cache:LuQ1-zo4lNkJ:www.assediomoral.org/spip.php%3Farticle204+ass%C3%A9dio+moral+institucional&cd=3&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em 10/02/2010.

14 Ibid. Acesso em 10/02/2010.

institucional. Aqui começa o debate, *afinal o clima geral de trabalho (bom ou ruim) pode causar impactos diretos sobre a saúde do trabalhador? Em outras palavras, se o clima de trabalho é ruim os trabalhadores podem adoecer coletivamente?*

A fim de respondermos tais indagações, vamos fazer uma breve incursão no estudo da psiquiatra carioca Hilda Maria Rodrigues Alevato sobre a Síndrome Loco-Neurótica (SLN) no ambiente de trabalho.

Segundo Hilda Maria Rodrigues Alevato, quando a mesma doença, seja física ou mental se espalha dentro da empresa, há algo mais do que uma simples coincidência de encontro de trabalhadores adoentados, senão vejamos:

Há empresas e organizações cuja quantidade de funcionários alcoolizados diariamente já é tão incômoda, que programas de apoio vêm sendo implantados com a ajuda de psicólogos e outros especialistas. Exemplos de iniciativas nessa mesma linha não são raros, absolutamente. Apesar disso, ainda estamos longe de dar ao tema o tratamento que exige. É indispensável, obviamente, tratar o homem que se alcooliza ou aquele que vive uma crise depressiva. Porém, quando no mesmo ambiente de trabalho a quantidade de profissionais atingidos pelo alcoolismo, por *burnout* ou por alguma outra forma de sofrimento psíquico ultrapassa o nível razoável *da possível coincidência*, é necessário atentar para o fato de que esteja acontecendo *algo mais* do que um simples encontro de indivíduos adoentados.

Em sua pesquisa de campo, a psiquiatra aponta exemplos de situações que podem ser consideradas como "SLN":

"Atentando-se aos discursos das pessoas expostas a situações de risco socioambiental é possível perceber sinais do processo do adoecimento,

através de expressões como: "**não sei o que acontece comigo quando venho para cá**", "**só de pensar que ainda tenho que ficar mais duas horas neste escritório... tenho vontade de sumir**", etc." (grifos nossos).

A autora sustenta ainda que a situação coletiva pode ser facilmente deturpada como um problema individual, senão vejamos:

"Percebe-se um movimento em torno de alguns sintomas importantes dos riscos – como o assédio moral, por exemplo – mas com uma abordagem que sequer considera as possíveis relações entre o sintoma e o ambiente em que ele se manifesta. Ou seja, tende-se a tratar de forma isolada cada caso, focando as atenções no indivíduo e em elementos de sua personalidade, exclusivamente".

Segundo Ricardo Tadeu Marques da Fonseca¹⁵, a contribuição de Alevato é justamente a identificação do grupo de trabalho como ente psicológico coletivo e autônomo: "*Dirige-se, portanto, à dinâmica coletiva desses grupos de trabalho e a toda fenomenologia psicológica e material que a cerca. Busca demonstrar a influência do ambiente sobre o homem, entendendo por ambiente todo o conjunto significativo, simbólico e comunicativo que orienta os comportamentos*".

É indispensável, obviamente, tratar o homem que se alcooliza ou aquele que vive uma crise depressiva. Porém, quando no mesmo ambiente de trabalho a quantidade de profissionais atingidos pelo alcoolismo, por *burnout* ou por alguma outra forma de sofrimento psíquico ultrapassa o nível razoável *da possível coincidência*, é necessário atentar para o fato de que esteja acontecendo *algo mais* do que um simples encontro de indivíduos adoentados.

Em uma entrevista minha para a Folha de São Paulo¹⁶ sobre assédio moral afirmei que a competição exacerbada e a pressão do empregador por mais resultados em menos tempo estimula terror psicológico entre colegas.

15 FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. *Saúde mental para e pelo trabalho*. Disponível em http://www.calvo.pro.br/artigos/ricardo_tadeu_marques_fonseca/ricardo_tadeu_saude_para_pelo_trabalho.pdf. Acesso em 06/01/2010.

16 http://www.calvo.pro.br/iprensa/calvo_folha_huj06.pdf. Acesso em 13/02/2010.

Marli Delmonico de Araújo Futata¹⁷ relata a origem do modelo de produção toyotista:

Nos anos 50, relata Wood Jr. (1992), o engenheiro japonês Eiji Toyoda passou alguns meses em Detroit conhecendo a indústria automobilística americana, sistema dirigido pela linha fordista de produção, onde o fluxo normal é produzir primeiro e vender depois quando já dispunham de grandes estoques. Toyoda ficou impressionado com as gigantescas fábricas, a quantidade de estoques, o tamanho dos espaços disponíveis nas fábricas e o alto número de funcionários. Para ele, naqueles moldes, seu país, arrasado por um período pós-guerra, não teria condições de desenvolver uma forma semelhante de produção.

Relatou isso quando escreveu à sede de sua empresa dizendo que ia ser necessário uma nova forma de organização do trabalho, mais flexível e que exigisse menor concentração de estoques, pois sabia que o Japão possuía um mercado pequeno, capital e matéria – prima escassos, “[...] a compra de tecnologia no exterior era impossível e a possibilidade de exportação era remota”. (WOOD JR., 1992).

Para conseguir competir então, nos grandes mercados, a Toyota precisaria modificar e simplificar o sistema da empresa americana Ford. Na procura de soluções para esse encaminhamento, Toyoda e seu especialista em produção Taichi Ohno, iniciaram um processo de desenvolvimento de mudanças na produção. Introduziram técnicas onde fosse possível alterar as máquinas rapidamente durante a produção, para ampliar a oferta e a variedade de produto, pois para ele era onde se concentrava a maior fonte de lucro. Obtiveram excelentes resultados com essa idéia e ela passou a ser a essência do modelo japonês de produção.

O espaço para armazenamento da produção era outro

17 FUTATA, Marli Delmonico de Araújo. **Breve análise sobre o toyotismo: modelo japonês de produção.** Revista espaço acadêmico. Nº 47. Abril 2005. Mensal. ISSN 1519.6181. ano IV. Disponível em <<http://www.espacoacademico.com.br/047/47cfutata.htm>> Acesso em 13/02/2010.

obstáculo para os japoneses, por isso, as mercadorias deveriam ter giro rápido, e a eliminação de estoques, ainda que parecesse impossível, estava nos projetos de Toyoda. A partir de então, regras criteriosas foram incorporadas gradativamente à produção, caracterizando o que passou a chamar toyotismo, (ou Ohnismo, devido aos nomes Toyoda e Ohno). Partiram do princípio de que qualquer elemento que não agregasse valor ao produto, deveria ser eliminado, pois era considerado desperdício e classificaram o desperdício em sete tipos principais: tempo que se perdia para consertos ou refugo, produção maior do que o necessário, ou antes, do tempo necessário, operações desnecessárias no processo de manufatura, transporte, estoque, movimento humano e espera.

A partir do princípio acima citado, planejou-se um modelo de produção composto por: automatização, *just-in-time*, trabalho em equipe, administração por estresse, flexibilização da mão de obra, gestão participativa, controle de qualidade e subcontratação.

Maria Aparecida Alkimin¹⁸ ao relatar o problema do *stress* profissional, menciona a reestruturação e a era produtiva imposta pelo mercado globalizado, que por sua vez, ameaça cada vez mais a estabilidade no emprego. Os trabalhadores sofrem a pressão da competitividade e acabam servindo como meio de aumentar a produtividade e os lucros.

O Mestre Ari Possidonio Beltran¹⁹, ao lecionar sobre os novos conflitos e as relações de trabalho, e a evolução dos sistemas produtivos, diz que:

Na mesma oportunidade mencionávamos, ainda, outros importantes fenômenos correlatos, como aquele, hoje reconhecido pela doutrina, como *darwinismo social* ou *neodarwinismo*, referente à situação em que, na busca do emprego, grandes contingentes têm sido aliados,

18 ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de emprego*. 1ª. ed. (ano 2005), 3ª. tir. Curitiba: Juruá, 2007, p. 55.

19 BELTRAN, Ari Possidonio. *Dilemas do trabalho e do emprego na atualidade*. São Paulo: LTr, 2001, p. 234 apud BELTRAN, Ari Possidonio. *Direito do trabalho e direitos fundamentais*. São Paulo: LTr, 2002, p. 223.

sob o fundamento, por vezes perverso, da “seleção dos melhores”, na medida em que, em escala crescente, para os mais humildes postos de trabalho, requisitam-se formação escolar elevada, incompatível com o cargo, conhecimento de informática e não raro o domínio de outros idiomas. Tais situações fazem parte dos conflitos da nova sociedade, que contribuem para as novas tensões ao Direito do trabalho.

Segue o Autor²⁰ dizendo sobre os novos desafios do Direito do Trabalho:

A intensificação do trabalho e a degradação das condições de trabalho (tarefas penosas, flexibilidade de horários, exigência de disponibilidade) estão patentes em muitos setores; descobre-se que a ditadura da ‘performance’, o aumento do tempo de utilização dos equipamentos, a produção *just-in-time*, são causas de sofrimento e, que uma forma de violência, o constrangimento moral (*lê ‘harcèlement moral’*) insere-se no cotidiano de muitos trabalhadores.

A Professora Adriana Calvo²¹ menciona em sua entrevista para a Folha de São Paulo que:

“O mais freqüente, no Brasil, é a humilhação de cima para baixo, de um subordinado por um chefe. Com a introdução de novas práticas de gestão, nos últimos 20 anos, caracterizadas pela pressão exagerada, as macas de personalidade dos agressores afloraram e tiveram ambiente propício para se desenvolverem”, diz ela.

Segundo a reflexão de Maria Aparecida Alkimin²², com o advento da moderna organização do trabalho, a preocupação deve estar voltada também para a saúde física e psíquica dos

20 BELTRAN, Ari Possidonio. **Direito do trabalho e direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2002, p. 225.

21 CALVO, Adriana. **Pressão cotidiana ou humilhação continuada?** Disponível em <http://www.clavo.pro.br/imprensa/folha_27jul05_pressao.htm> Acesso em 13 fev. 2008.

22 ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 1ª. ed. (ano 2005), 3ª. tir. Curitiba: Juruá, 2007, p. 30/31.

trabalhadores. Pois uma vez que a competitividade toma outro rumo que não uma competição saudável, o trabalhador acaba por sofrer as conseqüências, sejam no âmbito da saúde como no âmbito do seu próprio potencial produtivo, ou seja, ocorre a queda da produção, afeta o relacionamento no ambiente de trabalho, na vida social e familiar, ocasionando possíveis doenças, afastamento do trabalho, desemprego e até mesmo invalidez ou morte. Note-se que o assédio moral impregnado na exigência de metas de produção inatingíveis, podem desencadear uma série de conseqüências.

Segundo a lição de Maria Aparecida Alkimin²³, quando o empregador extrapola os limites de seu poder de direção, acaba cometendo um ato ilícito previsto no artigo 187 do Código Civil. Assim, quando da violação de seus direitos, o empregado pode rescindir o contrato de trabalho por culpa do empregador, conforme dispõe o artigo 483 da CLT. Não obstante, o mesmo ainda pode pleitear a indenização por danos morais por violação dos direitos de personalidade, conforme dispõe o artigo 5º, inciso X da Constituição Federal de 1988.

4) O ASSÉDIO MORAL COMO VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Frente a uma total lacuna jurídica no ordenamento jurídico brasileiro, a busca de uma proteção do trabalhador contra os diversos tipos de assédio moral, inclusive o assédio moral institucional, somente é possível pela ótica neoconstitucionalista moderna do Direitos Fundamentais.

O assédio moral viola, pelo menos, 2 (dois) princípios fundamentais da República Federativa do Brasil: a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (artigo 1º, incisos III e IV da Constituição Federal de 1988).

A importância dos princípios no neoconstitucionalismo moderno é bem explicada em Miguel Reale: "*princípios são verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também*

23 ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de emprego*. 1ª. ed. (ano 2005), 3ª. tir. Curitiba: Juruá, 2007, p. 57.

*por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e da praxis*²⁴.

Maurício Godinho Delgado demonstra a importância de um princípio para a sociedade: *“a noção de proposições que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa realidade, e que, após formadas, direcionam-se à compreensão, reprodução ou recriação dessa realidade*²⁵”.

No contexto trabalhista, não é admissível que o empregado se sujeite *psicologicamente* ao empregador (conhecida por alguns como subordinação subjetiva), em troca de valor financeiro nenhum (salários ínfimos ou não). A troca que se espera no ambiente de trabalho é de respeito à dignidade humana do trabalhador e a concretização constitucional do verdadeiro valor social do trabalho (e não puramente econômico).

Na lição de Alexandre de Moraes²⁶ o respeito a dignidade humana deve ser entendido como:

Dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem *menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos* (grifos nossos).

Segundo Rodrigo de Lacerda Carelli, Direitos Fundamentais *“são aqueles direitos do homem que determinada sociedade escolheu por bem inseri-los em seu direito positivo, sendo resguardados a*

24 REALE, Miguel. Lições preliminares de direito. 18. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 1991, p. 299.

25 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 184.

26 MORAES, Alexandre de. *Direito constitucional*. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2004, p. 52.

Constituição."²⁷

Uadi Lammêgo Bulos²⁸ explica a relação direta da teoria dos direitos fundamentais com o princípio matriz da dignidade humana:

Os direitos são fundamentais são fundamentais, porque sem eles a pessoa humana não se realiza, não convive, e, em alguns casos, nem sobrevive. Como ficariam a igualdade, a legalidade, o respeito à dignidade, a tutela do patrimônio sem a constitucionalização, em bases legislativas sólidas, desses direitos impostergáveis da pessoa humana?

Os Direitos Fundamentais preenchem espaço de grande responsabilidade no corpo constitucional e são tidos como importantes fundamentos para a base de todo o ordenamento jurídico, principalmente o trabalhista.

Nesta esteira de pensamento, o trabalhador é antes de tudo cidadão, muito antes de vestir a "roupagem" de empregado dentro da empresa. O seu estado de subordinação trabalhista não implica em renúncia aos seus direitos fundamentais como pessoa humana, muito menos em sujeição aos seus direitos de personalidade. Logo, não é admissível certas práticas empresárias de gestão por injúria e calúnia, afetando a auto-estima coletiva dos trabalhadores no ambiente do trabalho.

Enoque Ribeiro dos Santos defende que: "*os direitos fundamentais são tão importantes que deveriam possuir no mundo jurídico um papel semelhante a um título executivo constitucional, que uma vez não adimplido propicia a seu possuidor, exigir os eu efetivo cumprimento judicialmente, mesmo que seja em face da expropriação ou constrição dos bens do devedor, no caso o Estado.*"²⁹(grifos nossos).

27 CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Direitos Constitucionais sociais e os Direitos Fundamentais: são os direitos sociais constitucionais direitos fundamentais? *Revista de Direito Constitucional e Internacional*. São Paulo: RT, ano 11, v. 42, janeiro-março, 2003, p. 252.

28 BULOS, Uadi Lammêgo. *Constituição Federal anotada*. 5 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 104.

29 SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Direitos Humanos e meio ambiente do Trabalho – título executivo constitucional – tutela jurisdicional. *Revista Justiça do Trabalho*. Porto Alegre: HS, ano 22, n. 2258, p. 29, junho de 2005,

Amauri Mascaro Nascimento defende que deve haver limites constitucionais aos poderes dos empregadores.³⁰ *“direitos fundamentais significam também uma relação não entre o cidadão e o Estado, mas entre particulares, como as relações que se estabelecem entre o empregador e o empregado, na defesa deste contra a exacerbação do poder diretivo daquele”.*

Evidente que o importante não é somente o respeito aos direitos fundamentais do trabalhador, mas sua efetiva concretização dentro do ambiente do trabalho. Na linha de Hannah Arendt, é *“o direito a ter direitos, ou seja, o direito a ser sujeito de direitos.”*³¹

Neste mesmo diapasão, Norberto Bobbio preocupado com a efetividade dos direitos fundamentais ressalta que: *“se os direitos humanos atualmente são reconhecidos virtualmente por todos os povos, com poucas exceções, o problema é torná-lo efetivos”*³².

A aplicação da teoria dos direitos fundamentais no Direito do Trabalho significa reconhecer a necessidade de concretude da proteção de direitos individuais do empregado, principalmente quanto às limitações ao poder de atuação patronal, buscando como resultado um equilíbrio digno nos conflitos de interesse existentes na relação capital e trabalho.

Dinaura Godinho Pimentel Gomes, seguindo a mesma linha de raciocínio, afirma que é essencial que o Direito, através de princípios ético-morais e com o apoio da solidariedade social e luminosidade dos juristas preserve o homem *“garantindo-lhe condições mínimas de existência digna, não só em ‘uma folha de papel’ (expressão historicamente utilizada por Lassale), mas de forma*

30 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 31.ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 130.

31 LAFER, Celso. *A Reconstrução dos Direitos Humanos: Um diálogo com o Pensamento de Hannah Arendt*. São Paulo: Cia das Letras, 1988, p. 26. *apud* SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Direitos Humanos e meio ambiente do Trabalho – título executivo constitucional – tutela jurisdicional. *Revista Justiça do Trabalho*. Porto Alegre: HS, ano 22, n. 2258, p. 30, junho de 2005.

32 BOBBIO, Norberto. *A Era dos Direitos*. Trad. Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992, p. 25 *apud* SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Direitos Humanos e meio ambiente do Trabalho – título executivo constitucional – tutela jurisdicional. *Revista Justiça do Trabalho*. Porto Alegre: HS, ano 22, n. 2258, p. 29, junho, 2005.

concreta e efetiva.”³³

Pois bem, voltamos a importante pergunta deste artigo, *como proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores, principalmente a dignidade como pessoa humana, frente ao assédio moral institucional frente a falta expressão de previsão legal?*”

Arion Sayão Romita³⁴ pode nos ajudar a responder esta importante indagação dentro da teoria dos direitos fundamentais. O autor explica que os direitos fundamentais podem ser vistos sob uma perspectiva dupla: negativa e positiva:

No tocante à posição do Estado em face dos direitos fundamentais, estes podem ser visualizados em dupla perspectiva: como direitos de defesa e como garantias à proteção do Estado contra a agressão de terceiros. Na primeira visão, os direitos fundamentais obrigam o Estado a respeitar os direitos de qualquer indivíduo em face de investidas do próprio Poder Público: atuam como direitos de defesa (*Abwehrrechte*). Na outra perspectiva, o Estado se obriga a garantir os direitos de qualquer pessoa contra a agressão perpetrada por terceiros, quando invocado o seu dever de proteção (*Schutzpflicht des Staats*).

Em vista do exposto acima, a perspectiva positiva dos direitos fundamentais é plenamente aplicável nas relações de trabalho, uma vez que não cabe somente ao Estado garantir o respeito à dignidade humana do trabalhador, mas antes e acima de tudo: o Estado deve proteger o trabalhador quando sua dignidade humana estiver em risco de ser afetada pelo uso abusivo do poder diretivo do empregador no local de trabalho.

Mauricio Godinho Delgado³⁵ lembra que o trabalhador como pessoa humana tem direito a saúde integral (física e mental) no

33 GOMES, Dinaura Godinho Pimental. O processo de afirmação dos Direitos Fundamentais: evolução histórica, interação expansionista e perspectivas de efetivação. *Revista de Direito Constitucional*. São Paulo: RT, ano 11, n. 24, p. 110, outubro-dezembro de 2003.

34 ROMITA, Arion Sayão. *Direitos Fundamentais nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p. 39.

35 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 612/614.

ambiente de trabalho: *"tanto a higidez física, como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua auto-estima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra"*.

Em suma, Amauri Mascaro Nascimento³⁶ sintetiza bem todo o exposto até este momento quando defende que existe **um mínimo ético** a ser respeitado na relação de trabalho: *"esses direitos, na esfera das relações de trabalho, têm como fundamento a necessidade de garantia de um mínimo ético que deve ser preservado nos ordenamentos jurídicos nas relações e trabalho como forma de organização jurídico-moral da sociedade quanto à vida, à saúde, à integridade física, à personalidade e a outros bens jurídicos valiosos para a defesa da liberdade e integração dos trabalhadores na sociedade e perante o empregador"*.

5) CONSIDERAÇÕES FINAIS

Segundo a Organização Mundial de Saúde, o próximo século será marcado pelo crescimento das doenças psicológicas no ambiente de trabalho. Milhares de trabalhadores serão afastados do seu trabalho devido ao impacto do stress no ambiente de trabalho e da *"Síndrome do Burn out"* advindos de um mundo do trabalho em crise.

A Justiça do Trabalho viverá cercada de milhares de processos de assédio moral (seja individual, coletivo ou institucional). Os operadores do Direito deverão se adaptar a este novo cenário jurídico, buscando apoio técnico para fundamentar suas decisões de um grupo de profissionais multidisciplinares (psicólogo, assistente social e sociólogo).

A forma mais cruel de assédio moral – o assédio institucional praticado pelas novas formas de organização do trabalho – desmobilizará e eliminará do mercado de trabalho um número imensurável de trabalhadores. O empregado doente psicologicamente pode nunca recuperar-se e ficar descartado para

36 NASCIMENTO, Amauri mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 31. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 130/131.

sempre do mercado de trabalho, abalando suas respectivas famílias, enfim criando um prejuízo inestimável para a sociedade brasileira.

O Direito do Trabalho – apoiado no princípio constitucional da dignidade humana – deverá ser o norteador para todos os operadores de Direito no combate ao assédio moral em todas as suas formas, principalmente o assédio institucional.

REFERÊNCIAS

ALEVATO, Hilda. **Trabalho e Neurose: enfrentando a tortura de um ambiente em crise**. Rio de Janeiro: Editora Quartet, 1999.

ALEXY, Robert. Teoría de los Derechos Fundamentales. Trad. de Ernesto Garzón Valdés. Madrid: Centros de Estudios Constitucionais, 1993.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 1ed. (ano 2005), 3ª

BARRETO, Margarida. _____. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, **Dissertação de mestrado em Psicologia Social**, 2000.

BARRETO, Margarida. **Violência, saúde, trabalho - uma jornada de humilhações** – (EDUC/Editora da PUC, São Paulo)

BARROSO, Luís Roberto. **“Temas de Direito Constitucional – Tomo III”**. Rio de Janeiro: Renovar, 2005.

_____. Interpretação e Aplicação da Constituição.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de Direito Constitucional**. 20 ed. Atual. São Paulo: Saraiva, 1999.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Trad. Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campu, 1992.

BONAVIDES, Paulo. **Direito Constitucional**. 8ª ed., São Paulo: Malheiros, 1999.

CAHALI, Yussef Said. **Dano moral**. 2ª ed. . São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998.

CATALDI, Maria José Giannella. **O stress no meio ambiente do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2002.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação história dos Direitos Humanos**. 3ª ed. rev. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2003.

DEJOURS, Christophe. A loucura do Trabalho – Estudo de Psicopatologia do Trabalho. Trad. Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5 ed. São Paulo: Cortez, 1992.

DOMENICH, Mirella. **Síndrome do Burn out**. Folha de São Paulo. São Paulo, 30 de junho de 2002, Caderno Empregos.

DWORKIN, Ronald. **Taking rights seriously**. Cambridge: Harvard University Press, 1977.

FERRARI, Irany e Martins, Melchíades Rodrigues. **Dano moral: múltiplos aspectos na relação de trabalho**. São Paulo: Ltr, 2005.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no ambiente de trabalho**. Ed. LTr, São Paulo, 2003

_____. **Assédio moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores**. Vencedora do III Concurso de Monografias da Amatra II, publicado na Revista Amatra II, ano IV, nº 10, dezembro de 2003, p. 35.

HELOANI, Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado /História da manipulação psicológica no mundo do trabalho**. Ed Atlas, São Paulo, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **“Harcèlement Moral: la violence perverse au quotidien” (“Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral”, trad. Rejane Janowitz)**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

_____, **Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano**. Editora Bertrand do Brasil, São Paulo, 2002.

_____, **Mal-estar no trabalho: redefinindo o Assédio Moral**. Editora Bertrand do Brasil, São Paulo, 2002.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra (coord.). **Direitos Metaindividuais**. São Paulo: LTr, 2004.

LEYMANN, Heinz. **Mobbing**. Paris: Seuil, 1996.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Assédio moral e seus efeitos jurídicos**. Síntese Trabalhista e Previdenciária nº 162.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaró. **“O Assédio Moral no Ambiente de Trabalho”**. São Paulo: Revista LTr nº 8/2004.

NUNES, Rizzatto. **O princípio constitucional da Dignidade da Pessoa Humana**. São Paulo: Saraiva, 2002.

PROSCURCIN, Pedro. **“Compêndio de Direito do Trabalho – Introdução às Relações de Trabalho em Transição à Nova Era Tecnológica”**. São Paulo: LTr, 2007.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **“Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais”**. Coimbra: Almedina, 2006.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e livraria do Rio de Janeiro, 2005.

SILVA, Oscar Gomes da. **“Assédio Moral no Trabalho: uma Conduta Perversa”**. Rio de Janeiro: Imaginação, ASUNIRIO, 2006.

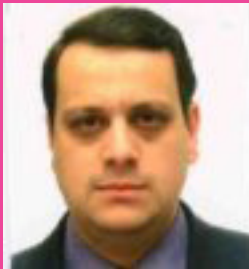
SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: Ltr, 2000.

TORRES, Ricardo Lobo. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. Rio de Janeiro: Ed.Renovar, 1999.

www.assediomoral.org

Artigos

Direito Ambiental do Trabalho: Fundamentos e Princípios



Fabio Freitas Minardi

Advogado trabalhista, especialista em Direito Processual e Material do Trabalho certificado pela Faculdade de Direito de Curitiba e pela Escola da Magistratura do Trabalho do Estado do Paraná, e mestre em Direito Empresarial e Cidadania do UNICURITIBA em 2008.

INTRODUÇÃO: AUTONOMIA DO DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO

Como é cediço, para um ramo do Direito se tornar autônomo é necessário encarar três aspectos: a) legislativo (as leis materiais estabelecem a sua autonomia); b) didático (seu conteúdo material é individualizado e segregado das outras disciplinas jurídicas); e, c) científico (seu campo é vasto a ponto de exigir atenção particular e por possuir conceitos e metodologia próprios).

Maurício Godinho Delgado ensina que autonomia (do grego *auto*, próprio, e *nomé*, regra), no Direito, traduz a qualidade atingida por determinado ramo jurídico de ter enfoques, princípios, regras, teorias e condutas metodológicas próprias de estruturação e dinâmica¹. E continua:

A conquista da autonomia confirma a maturidade alcançada pelo ramo jurídico, que se desgarrar dos laços mais rígidos que o prendiam a ramo ou ramos próximos, sedimentando via própria de construção e desenvolvimento de seus componentes específicos. Nessa linha, pode-se afirmar que um determinado complexo de princípios, regras e institutos jurídicos assume caráter de ramo jurídico específico e próprio quando alcança autonomia perante os demais ramos do Direito que lhe sejam próximos ou contrapostos.²

1 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 66.

2 Idem, *ibidem*.

Neste diapasão, certamente é possível sustentar o nascimento do Direito Ambiental do Trabalho, porquanto possui um conjunto de leis que lhe dão sustentação e liberdade; possui uma inegável didática perfeitamente separável do Direito do Trabalho ou de outros ramos, mesmo que se mantenha uma intrínseca e necessária ligação de conceitos e institutos (interdisciplinariedade), e também porque está suficientemente maduro para se destacar na Ciência do Direito.

Na sequência deste artigo, para comprovar essa alegada autonomia, veremos a evolução legislativa e os princípios que informam e sustentam a gênese do Direito Ambiental do Trabalho.

A CONSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO E SUA BASE LEGISLATIVA FUNDAMENTAL

No final do século passado, especialmente a partir da década de 1970, uma questão emblemática surgiu nos corredores dos estudos mundiais: a proteção ao meio ambiente.

A célebre Declaração de Estocolmo, de 1972, aprovada na Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente, tinha como princípio primeiro a seguinte premissa: *“o homem tem direito à liberdade, à igualdade e ao desfrute de condições de vida adequada, em um ambiente que esteja em condições de permitir uma vida digna e de bem-estar; tem a ele a grave responsabilidade de proteger e melhorar o ambiente para as gerações presentes e futuras”*. Tal princípio foi fundamental para a redação do atual artigo 225 da Constituição da República Federativa de 1988.

A Declaração de Estocolmo foi o primeiro documento internacional que contemplou a eminente necessidade dos povos mundiais em proteger a natureza, mais porque naquela época o planeta Terra já apresentava os primeiros sintomas da degradação dos biomas³, decorrente da alteração do clima atmosférico.

3 Bioma significa, segundo a Embrapa - Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária -, como um conjunto de vida, vegetal e animal, especificado pelo agrupamento de tipos de vegetação e identificável em escala regional, com condições geográficas e de clima similares e uma história compartilhada de mudanças cujo resultado é uma diversidade biológica própria. Disponível em: <<http://www.agencia.cnptia.embrapa.br/Agencia16/catalogo/recelectronico/RE200.0.70.202022007101023.html>>. Acesso em: 24 ago. 2013.

No Brasil, o conceito de meio ambiente abrolhou com a Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981, que dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, em seu artigo 3º, inciso I.

Dentre todas as Constituições brasileiras, apenas a de 1988 tratou expressamente do meio ambiente em texto. Em especial, estabeleceu um capítulo próprio⁴, condensado no artigo 225, que elevou a proteção do meio ambiente como direito fundamental das pessoas. Assim ficou textualizado o *caput* do mencionado artigo: *“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”*. Esta redação foi influenciada pela da Declaração de Estocolmo.

Ainda dentro deste espírito, a Constituição da República também estabeleceu a defesa do meio ambiente como alicerce fundamental para a ordem econômica e financeira do país, *ex vi* do artigo 170, inciso VI. Em vários outros dispositivos⁵ o constituinte originário tratou desse tema.

Diante da amplitude que compreende o conceito de meio ambiente, a doutrina pátria criou a sua classificação, que varia muito pouco entre juristas brasileiros⁶, e que pode ser vista da seguinte forma: meio ambiente físico, ou natural, e meio ambiente artificial, que, por sua vez, se subdivide em meio ambiente artificial, ou urbano em sentido estrito; meio ambiente cultural e meio ambiente do trabalho.

4 Capítulo VI do Título VIII – DA ORDEM SOCIAL.

5 Artigo 5º, inciso LXXIII; artigo 23, inciso VI; artigo 24, incisos VI e VIII; artigo 129, inciso III; artigo 174, § 3º; artigo 186, inciso II; artigo 200, VIII; e, artigo 220, § 3º, inciso II.

6 José Afonso da Silva, por exemplo, parte do conceito de meio ambiente para mostrar a existência de seus três aspectos, da origem da sua classificação: **meio ambiente artificial**, constituído pelo espaço urbano construído, consubstanciado no conjunto de edificações e dos equipamentos públicos; **meio ambiente cultural**, integrado pelo patrimônio histórico, artístico, arqueológico, paisagístico, turístico, que, embora artificial, em regra, como obra do homem, difere do anterior pelo sentido de valor especial que adquiriu ou de que se impregnou; **meio ambiente natural**, ou **físico**, constituído pelo solo, a água, o ar atmosférico, a flora; enfim, pela interação dos seres vivos e seu meio, onde se dá a correlação recíproca entre as espécies e as relações destas com o ambiente físico que ocupam. (SILVA, José Afonso da. *Direito ambiental constitucional*. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2003. p. 21).

Nomeadamente com relação ao meio ambiente do trabalho, espécie do gênero meio ambiente, visualizado como jaez do “meio ambiente artificial”, está previsto de forma inibida na Carta Magna de 1988 no artigo 200, inciso VIII, como atribuições do Sistema Único de Saúde (SUS).

A regulamentação constitucional, portanto, é feita em dois patamares, informa Celso Antonio Pacheco Fiorillo: a proteção imediata (artigo 200, inciso VIII) e a mediata (artigo 225, *caput*, incisos IV e VI e § 3º)⁷.

Na seara infraconstitucional, vários dispositivos tornaram a proteção à saúde e segurança do trabalhador como obrigação dos empregadores. Podem-se citar os artigos 154 a 201 da CLT e especialmente a Portaria nº 3214/78, que instituiu as conhecidas “Normas Regulamentadoras”, a que se refere o Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho.

A Lei nº 8.213/1991, de índole previdenciária, em seu artigo 19, § 1º, ao dispor que “a empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador”, também demonstra a preocupação do legislador com a segurança do trabalhador para se evitar acidentes do trabalho que, como é cediço, podem prejudicar a sua saúde e a sua capacidade laboratícia.

O artigo 6º da Constituição da República de 1988 também estabelece como direitos sociais fundamentais a saúde e a segurança, e, logo após, no artigo 7º, inciso XXII, a Constituição traz garantia ao trabalhador na redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. As duas Constituições anteriores, a de 1946⁸ e a de 1967⁹, apenas preconizavam o direito do trabalhador que visasse a melhorias das condições de higiene e de segurança no trabalho, mas não acostado no campo próprio dos direitos fundamentais.

7 FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. *Curso de direito ambiental brasileiro*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 322-323.

8 Artigo 157, VIII, do Título V (Da Ordem Econômica e Social).

9 Artigo 158, IX, do Título III (Da Ordem Econômica e Social).

Aliás, ensinam Emmanuel Teófilo Furtado e Pedro Miron de V. Dias Neto que o fato de a Ordem Constitucional brasileira de 1988 ter reconhecido força normativa potencializada – jus fundamental – ao direito ao meio ambiente – foi uma conquista importante, porém trouxe consigo a necessidade de novos impulsos, para difundir a proteção e a promoção ambiental nas normas infraconstitucionais e nas políticas públicas do Estado¹⁰.

E constitucionalização do Direito Ambiental do Trabalho encontra guarida na adoção da teoria da eficácia imediata e horizontal dos direitos fundamentais, especialmente em razão do princípio da dignidade da pessoa humana, que, frise-se, é um princípio fundamental da República Federativa do Brasil de 1988.

O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SUA CONVERSÃO EM UM NOVO RAMO DO DIREITO

Indene de dúvidas, o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental são disciplinas autônomas, com conteúdo científico e princípios próprios. Todavia, não há com negar a existência de simbiose entre algumas normas de índole trabalhista (Direito do Trabalho), em especial de segurança e medicina do trabalho, e alguns princípios e postulados do Direito Ambiental.

Embora a “saúde do trabalhador” seja uma preocupação mundial mais antiga, oriunda principalmente da década de setenta do século passado, o meio ambiente do trabalho é um estudo recente, mas que bem demonstra duas tendências notoriamente modernas: a preocupação com o meio ambiente vital e a busca na qualidade no sentido amplo, compreendendo-se o do trabalho.

Guilherme José Purvin de Figueiredo ensina que o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental são disciplinas autônomas e modernas, interligadas por um objetivo:

[...] a busca da qualidade de vida é objeto de dois diferentes ramos do direito: o Direito Ambiental e o Direito do Trabalho.

10 FURTADO, Emmanuel Teófilo; DIAS NETO, Pedro Miron de V. A constitucionalização do Direito Ambiental do Trabalho. *Revista LTr: legislação do trabalho*. São Paulo, v. 77, n. 1, ex. 1, p. 24, jan. 2013.

Todavia, a despeito de tal coincidência de objetos, motivos de ordem histórica ensejaram a evolução do Direito do Trabalho com maior rapidez do que a do Direito Ambiental. Isso deve, quiçá, ao fato de que as lesões à saúde e os riscos para a vida dos trabalhadores sempre foram muito mais intensos e flagrantes do que os similares riscos e lesões ambientais que o restante da população viria a sofrer mais séculos e meio após o advento da Revolução Industrial – ou seja, quando os recursos naturais (ar e água puros, por exemplo), passarem a escassear.¹¹

Com efeito, os bens tutelados pelo Direito Ambiental e pelo Direito do Trabalho, embora distintos, podem se unir intrinsecamente para constituir os objetivos do hodierno Direito Ambiental do Trabalho. Aliás, como bem observa Raimundo Simão de Melo, um dos defensores do novel Direito Ambiental do Trabalho, a afirmação do Direito Ambiental como ramo do Direito veio sedimentar a idéia paradigmática da quebra da dicotomia do direito privado e direito público¹². Portanto, o Direito Ambiental do Trabalho ainda mais corrobora essa afirmativa.

Ressalta Julio César de Sá Rocha, ao estabelecer a natureza jurídica do Direito Ambiental do Trabalho, que essa nova disciplina integra a categoria dos direitos difusos¹³; não se funda na titularidade de situação subjetiva meramente individual, porquanto carrega caracteres essencialmente difusos e coletivos, mas não invalida as hipóteses de compensação individual dos danos à saúde, na medida em que não elimina a possibilidade de reparação individual pelos prejuízos porventura existentes¹⁴.

Adelson Silva Santos, que possui uma obra com o Título destacado como Direito Ambiental do Trabalho, ensina com proficiência que:

11 FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. *Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores*. São Paulo: LTr, 2000. p. 17-18. (grifou-se)

12 MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 30.

13 ROCHA, Julio César de Sá. *Direito ambiental do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002. p. 281.

14 Idem, *ibidem*, p. 282.

Dessa forma, quando se trata de direito ambiental, cujo objetivo é estudar normas que visam assegurar a higidez e equilíbrio do meio ambiente em vista da presente e das futuras gerações (direito a vida, sob todos os modos, inclusive ao ser humano potencial), é necessária uma visão interdisciplinar. Estudar juridicamente o meio ambiente é um desafio posto ao estudioso desse ramo da ciência do direito, porque mais do que outro exige essa interdisciplinariedade, caso contrário não lograria êxito em ser socialmente operacionalizada, pois é dever de todos, porque a todos interessa.¹⁵

Continua:

O disciplinamento jurídico do meio ambiente, de caráter transversal nos diversos ramos do direito e de enfoque inter e multidisciplinar, procura emitir a manutenção da qualidade do meio ambiente, para evitar os efeitos degradadores da intervenção humana sobre os bens ambientais e prevenir as consequências dessa intervenção.¹⁶

Essa preocupação do enfoque multidisciplinar para a melhora do ambiente laboral, segundo preleciona Sebastião Geraldo de Oliveira, é de suma importância porque o homem passa a maior parte da sua vida útil do trabalho, exatamente no período da plenitude de suas forças físicas e mentais, daí porque o trabalho, freqüentemente, determina o seu estilo de vida, influencia nas condições de saúde, interfere na aparência e apresentação pessoal e até determina, muitas vezes, a forma da morte¹⁷.

Gradativamente, os autores juslaboralistas vão adotando o termo “meio ambiente do trabalho” em substituição ao termo “segurança e medicina do trabalho” em suas obras de Direito do

15 SANTOS, Adelson Silva dos. *Fundamentos do direito ambiental do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010, p. 26.

16 Idem. *Ibidem*, p. 28.

17 OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2002, p. 129.

Trabalho. E agora, mais hodiernamente, pode-se adotar um novo ramo do direito: o Direito Ambiental do Trabalho.

O objeto de estudo do Direito Ambiental do Trabalho será o “meio ambiente do trabalho”, cuja natureza jurídica, assim considerada por Raimundo Simão de Melo, é de direito difuso fundamental inerente às normas sanitárias e de saúde do trabalhador¹⁸.

O meio ambiente do trabalho tem por escopo o princípio da solidariedade, previsto no artigo 3º, inciso I, da Constituição da República de 1988, mesmo porque, sendo difusa sua natureza, conforme acima mencionado, as conseqüências decorrentes da sua degradação, como, por exemplo, os acidentes do trabalho, embora com repercussão imediata no campo individual, atingem toda a sociedade, que paga a conta final¹⁹.

Ora, se a busca na qualidade de vida e do bem-estar do trabalhador gerou o incentivo da proteção legal do meio ambiente do trabalho, exige-se, então, um ambiente saudável para a prestação de serviço, evitando-se o contato do trabalhador com agentes químicos, físicos ou biológicos agressivos à sua saúde. Nessa linha de raciocínio, Gisele Ferreira de Araújo é oportuna ao afirmar:

se o meio ambiente, que a Constituição Federal quer ver preservado, é aquele ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo essencial à sadia qualidade de vida, então o ser humano, a natureza que o rodeia a localização em que vive, e o local onde labora, não podem ser considerados como compartimentos fechados, senão como células de vida, integrados num grande núcleo que se pode denominar de dignidade humana, pois que o trabalho é um meio de vida e não de morte.²⁰

18 MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. Ob. cit., p. 29.

19 Idem, *ibidem*.

20 ARAÚJO, Gisele Ferreira de. Meio ambiente do trabalho: aspectos teóricos. In: DARCANCHY, Mara Vidigal (Coord.). *Responsabilidade social nas relações laborais: homenagem ao professor Amauri Mascaro Nascimento*. São Paulo: LTr, 2007. p. 147-148.

"Onde o trabalho humano for prestado, haverá a proteção pelas normas do Direito Ambiental do Trabalho, não se restringindo tão-somente às relações empregatícias (quando há o elemento subordinação), mas também alcançando às relações de trabalho, como, por exemplo, o trabalhador autônomo, o estagiário, o cooperado e os avulsos."

Não somente pelo aspecto físico do trabalhador é que se concentram os objetivos tuitivos deste ramo que chamamos de Direito Ambiental do Trabalho. Com a nova concepção do capitalismo pós-industrial²¹, onde há valoração do trabalho intelectual e imaterial, a sanidade mental do trabalhador também tornou-se objeto de proteção deste novel ramo do Direito.

Registre-se que a Convenção n° 155 da OIT, em seu artigo 3º, estabelece que a expressão "local de trabalho" abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que esteja sob o controle, direto ou indireto, do empregador e que o termo "saúde", com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos **físicos e mentais** que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

Onde o trabalho humano for prestado, haverá a proteção pelas normas do Direito Ambiental do Trabalho, não se restringindo tão-somente às relações empregatícias (quando há o elemento subordinação), mas também alcançando às relações de trabalho, como, por exemplo, o trabalhador autônomo, o estagiário, o cooperado e os avulsos.

Evidencia-se, desta forma, que a tutela jurídica do hodierno meio ambiente do trabalho vai desde a qualidade do ambiente físico interno e externo do local de trabalho, até a manutenção da boa saúde física e mental do trabalhador.

E o núcleo de proteção do Direito Ambiental do trabalho é o trabalho humano, que encontra amparo no princípio da dignidade humana, considerado fundamental para a compleição do Estado Democrático de Direito, como previsto no artigo 1º, inciso III, da CRFB/88, e que decorre do reconhecimento dos direitos de personalidade, que se enquadram como direitos de terceira dimensão (mas idôneos à tutela dos direitos de primeira e segunda

21 Para Domenico De Masi, os parâmetros de referência da sociedade pós-industrial são constituídos pela tecnologia eletrônica, pelo predomínio do trabalho intelectual, sobretudo de tipo criativo; por uma epistemologia da complexidade e da descontinuidade; pelo predomínio das necessidades "fracas", principalmente as de natureza estética; pelo subjetivismo; pela dimensão transnacional e pós-internacional dos problemas e das suas possíveis soluções; pela difusão de valores andrôgenos; pela recusa das ideologias. (DE MASI, Domenico. *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. Tradução de Yadir Figueiredo. 6. ed. Rio de Janeiro: José de Olympio, 2001. p. 221).

dimensão), inspirados nos valores da solidariedade (direitos de fraternidade).

OS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DO DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO

Como todo ramo do Direito, há princípios que estabelecem a matriz ideológica decorrentes dos valores constitucionais e sociais que lhe dão gênese, quais sejam, no caso do Direito Ambiental do Trabalho:

PRINCÍPIO DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

O desenvolvimento sustentável foi elevado a diretriz normativa axiológica fundante²² do Direito Ambiental, ou seja, um princípio nuclear, embora alguns doutrinadores, como Paulo Affonso Leme Machado, não o coloquem exatamente com um princípio próprio deste ramo do Direito, mas como fenômeno corolário dos princípios da atividade econômica e da defesa do meio ambiente, intrinsecamente ligado à função social da propriedade²³.

Por tal razão, adota-se o desenvolvimento sustentável como um princípio do Direito Ambiental perfeitamente adaptável ao novo Direito Ambiental do Trabalho, mesmo porque o trabalhador deve ter o direito de exercer sua atividade em um ambiente que lhe possibilite o bem-estar e vida com qualidade²⁴.

Celso Antônio Pacheco Fiorillo se refere ao princípio do desenvolvimento sustentável como a busca da coexistência harmônica entre economia e meio ambiente²⁵. Para o referido jurista, a idéia central é assegurar existência digna, através de uma vida com qualidade, e continua:

Com isso, o princípio não objetiva impedir o desenvolvimento econômico. Sabemos

22 Juarez Freitas utiliza essa expressão para distinguir os princípios das regras (FREITAS, Juarez. *A interpretação sistemática do direito*. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2004. p. 228).

23 MACHADO, Paulo Affonso Leme. *Direito ambiental brasileiro*. 14. ed. São Paulo: Malheiros, 2006. p. 142-145.

24 ROCHA, Julio César de Sá. *Direito ambiental do trabalho*. Obra citada, p. 286.

25 FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. Obra citada, p. 29.

que a atividade econômica, na maioria das vezes, representa alguma degradação ambiental. Todavia, o que se procura é minimizá-la, pois pensar de forma contrária significaria dizer que nenhuma indústria que venha a deteriorar o meio ambiente poderá ser instalada, e não é essa a concepção apreendida do texto. O correto é que as atividades sejam desenvolvidas lançando-se mão dos instrumentos existentes adequados para a menor degradação possível.²⁶

Na seara do Direito Ambiental do Trabalho, como bem concluiu Laura Martins Maia de Andrade, ao tratar do mencionado princípio, na proteção do meio ambiente do trabalho é de rigor observar o contido no artigo 7º, inciso XXII, da Constituição da República de 1988, que determina a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, coibindo-se, desta forma, a degradação das condições ambientais, desde que efetivamente observando o quanto resta estabelecido tanta na Consolidação das Leis do Trabalho, como na Portaria nº 3.214/1978, do Ministério do Trabalho, e, também, nas Constituições e leis estaduais e municipais, além, das convenções e acordos coletivos de trabalho, no que respeita à preservação da saúde dos trabalhadores²⁷.

O princípio do desenvolvimento sustentável é um dos principais escopos jurídicos para se exigir que as empresas contemporâneas devam cumprir as normas legais de segurança e saúde do trabalhador, mesmo porque a Carta Magna de 1988 insere expressamente como direito fundamental a redução aos riscos ambientais no local de trabalho.

PRINCÍPIO DO POLUIDOR-PAGADOR

A Lei nº 6.938/1983, em seu artigo 3º, inciso III, considera **poluição** a degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que direta ou indiretamente, a) prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população; b) criem condições adversas

26 Idem, pp. 31-32.

27 ANDRADE, Laura Martins Maia de. *Meio ambiente do trabalho e ação civil pública trabalhista*. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2003. p. 109.

às atividades sociais e econômicas; c) afetem desfavoravelmente a biota; d) afetem as condições estéticas ou sanitárias do meio ambiente; e) lancem matérias ou energia em desacordo com os padrões ambientais estabelecidos;

A mesma norma legal considera **poluidor** a pessoa física ou jurídica, de Direito público ou privado, responsável, direta ou indiretamente, por atividade causadora de degradação ambiental (artigo 3º, inciso IV). Ainda, o artigo 4º, inciso VII, inclui, dentre dos objetivos da Política Nacional do Meio Ambiente, “a imposição, ao poluidor e ao predador, da obrigação de recuperar e/ou indenizar os danos causados e, ao usuário, da contribuição pela utilização de recursos ambientais com fins econômicos”.

Com base nestas disposições, a doutrina estabeleceu duas premissas para o chamado princípio poluidor-pagador: a) busca evitar a ocorrência de danos ambientais (caráter preventivo); e, b) ocorrido o dano, visa sua reparação (caráter repressivo)²⁸. Para Raimundo Simão de Melo há uma terceira premissa (ou um terceiro aspecto): solidariedade para suportar os danos causados ao meio ambiente²⁹.

Esse princípio fica fácil de perceber no âmbito laboral, pois, no caso de descumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, haverá um acidente de trabalho, resultado da poluição do ambiente laboral.

Em um primeiro momento, tal princípio estabelece a necessidade de adoção de medidas de prevenção dos danos. Há de se reconhecer, como bem observado por Guilherme Guimarães Feliciano, os riscos são inerentes a toda e qualquer atividade econômica e, diga mais, à maior parte das atividades sociais organizadas da sociedade pós-industrial³⁰. Todavia, são toleráveis até certo limite e daí justamente as balizas impostas pelo artigo 7º, inciso XXII, da CRFB/88, pela Consolidação das Leis do Trabalho e pela Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho, para o fim de

28 FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. Obra citada, p. 32.

29 MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*, p. 48.

30 FELICIANO, Guilherme Guimarães. Meio ambiente do trabalho e responsabilidade civil por danos causados ao trabalhador: dupla face ontológica. *Revista do Tribunal do Trabalho da 18ª Região*, Goiânia, ano 9, p. 129, 2006.

prevenir os danos no ambiente laboral.

Na hipótese de ocorrência do dano, a reparação na órbita ambiental está prevista no artigo 225, § 3º, da Constituição da República de 1988, que estabelece a responsabilidade objetiva³¹, como antítese à teoria subjetiva da responsabilidade, baseada na comprovação de culpa e que não atendia de forma satisfatória a efetiva reparação do dano. Essa tendência, aliás, foi acolhida pelo Código Civil de 2002, em seu artigo 927, parágrafo único, consagrado pela doutrina brasileira como uma cláusula geral.

Mesmo diante desta tendência inovadora, na seara trabalhista, em ações indenizatórias decorrentes de acidente de trabalho, desde a promulgação da Emenda Constitucional nº 45/2004, que ampliou a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho (artigo 114, inciso VI da CRFB/88)³², ainda não se firmou uma posição satisfatória sobre a aplicação ou não da responsabilidade objetiva.

Com o nascimento do Direito Ambiental do Trabalho, será possível amadurecer essa ideia.

Sem a intenção de apontar todas as discussões sobre a aplicação ou não da responsabilidade objetiva, pois não é o objeto deste artigo, o fato é que, diante do princípio do poluidor-pagador, o empregador, agente de dano, arcará com os prejuízos ocasionados ao trabalhador (sejam morais, estéticos ou materiais). Perfeitamente aplicável o disposto no *caput* do artigo 2º da CLT, onde estabelece que o empregador, ao assumir **os riscos da atividade econômica**, e ao lucrar com sua atividade empresarial, deve responder por tais riscos ou pelas desvantagens dela resultantes.

31 O artigo 14, § 1º, da Lei nº 6.938/81 foi recepcionado pela CRFB/88, porquanto estabelece que: “sem obstar a aplicação das penalidades previstas neste artigo, é o poluidor obrigado, independentemente da existência de culpa, a indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros, afetados por sua atividade. O Ministério Público da União e dos Estados terá legitimidade para propor ação de responsabilidade civil e criminal, por danos causados ao meio ambiente”.

32 O Supremo Tribunal Federal, no Conflito de Competência nº 7204, julgado em 29 de junho de 2005, definiu a competência da justiça trabalhista, a partir da Emenda Constitucional nº 45/2004, para julgamento das ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente do trabalho, e não mais a justiça comum.

O princípio do poluidor-pagador, além de representar um princípio-ponte para a responsabilização do agente causador do dano e para a efetiva proteção da vida, saúde e dignidade da pessoa humana, demonstra um aspecto multidimensional, destinado a, lembra Laura Martins Maia de Andrade, coibir condutas que colocam em risco bens de difícil ou mesmo de impossível reparação³³.

PRINCÍPIOS DA PREVENÇÃO E DA PRECAUÇÃO

A aplicação dos princípios da prevenção e da precaução é de fundamental importância para o Direito Ambiental, considerados, então, mega-princípios. A Carta Magna, no *caput* do artigo 225, preconiza o dever do Poder Público e da coletividade em **defender e preservar** o meio ambiente, expressões estas que demonstram a adoção de tais princípios pelo constituinte de 1988.

Diante da impotência do sistema jurídico, incapaz de restabelecer, em igualdades de condições, uma situação idêntica à anterior, preleciona Celso Antonio Pacheco Fiorelli, adota-se o princípio da prevenção do dano ao meio ambiente como sustentáculo do direito ambiental, consubstanciando-se como seu objetivo fundamental³⁴.

Mesmo no princípio do poluidor-pagador a prevenção é fundamental para se assegurar a manutenção de um sadio meio ambiente. Não faria sentido estabelecer apenas a reparação, mormente que os danos ao meio ambiente, em muitas vezes, são irreversíveis. A prevenção exige certa radicalização a ponto de, na dúvida ou na incerteza, não se deve praticar ato ou permitir o uso ou adoção de determinadas substâncias, a fim de se evitar danos irreparáveis ao meio ambiente³⁵.

Na aplicação do princípio da prevenção no Direito Ambiental do Trabalho, sua atuação exterioriza-se pelas normas legais de segurança e medicina do trabalho estabelecidas, principalmente, pelas Normas Regulamentadoras de n^{os} 04, 05, 06 e 07, que tratam, respectivamente, do Serviço Especializado em Segurança e

33 ANDRADE, Laura Martins Maia de. Obra citada, p. 113.

34 FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. Obra citada, p. 42.

35 SILVA, Américo Luís Martins da. *Direito do meio ambiente e dos recursos naturais*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004. p. 411. v. 1.

Medicina do Trabalho (SESMT), da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO).

Outras medidas preventivas estão relacionadas à legislação previdenciária. No ano de 2003, o governo federal alterou o critério para arrecadação do chamado seguro acidente de trabalho, compulsoriamente cobrado de todo empregador. O benefício fiscal, com redução da metade da alíquota, somente será concedido para as empresas que demonstrarem investimentos na prevenção de acidente de trabalho típico, ou de doença do trabalho. Trata-se do FAP – Fato acidentário de prevenção e do NTEP – nexos técnico epidemiológico previdenciário (artigo 21-A da Lei nº 8.213/91).

Até agora se falou em **prevenção**, que não significa o mesmo que **precaução**. Desta forma, insta diferenciar a prevenção da precaução, que apresentam distinções principiológicas, sendo possível sustentar que o segundo decorre do primeiro³⁶. A precaução parte da idéia da incerteza dos riscos de determinada atividade, quando então deve-se adotar medidas acautelatórias, enquanto que a prevenção tem o viés de evitar a ocorrência de dano possível e previsível.

Silvana Brendler Colombo informa que a União Européia faz a seguinte distinção da expressão prevenção e precaução: prevenir significaria evitar ou reduzir tanto o volume de resíduos quanto do risco ("*avoid or reduce both volume of waste and associated hazard*"), enquanto que precaucionar seria uma obrigação de interveniência quando há suspeitas para o meio ambiente ("*obligation to intervene once there is suspicion to the environment*"), devendo neste último caso ocorrer intervenção estatal em relação ao risco³⁷.

Para Julio César de Sá Rocha, o princípio da precaução deriva da política ambiental e do princípio alemão *vorsorgeprinzip*, estabelecendo que medidas devem ser tomadas e/ou evitadas quando exista incerteza científica (*uncertainty*) diante do nível e

36 Raimundo Simão de Melo, v.g., trata de forma autônoma o princípio da precaução, e não como correlato do princípio da prevenção (MELO, Raimundo Simão. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*, p. 45-46).

37 COLOMBO, Silvana Brendler. O princípio da precaução no Direito Ambiental. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 9, n. 488, 7 nov. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5879>>. Acesso em: 24 ago. 2013.

grau de risco ambiental e a dimensão do impacto ambiental, devem ser tomadas decisões em benefício da proteção ambiental – *in dubio pro ambiente*³⁸.

O mesmo jurista é profícuo ao afirmar que a implementação do princípio da precaução não tem por finalidade de imobilizar as atividades humanas. Não se trata da precaução que tudo impede ou que em tudo vê catástrofes ou males. O princípio da precaução visa à durabilidade da sadia qualidade de vida das gerações humanas e à continuidade da natureza existente no planeta³⁹.

Com efeito, os limites impostos em razão das medidas legais de prevenção ou precaução é uma das vertentes que exteriorizam a função social que deve permear as atividades empresarias.

PRINCÍPIO DA PARTICIPAÇÃO

O princípio da participação parte da premissa da solidariedade e comprometimento na vida social, incabível numa concepção hedonista de vida.

Por tal motivo o *caput* do artigo 225 da Lei Suprema estabelece peremptoriamente o dever do **Poder Público** e da **coletividade** defender e preservar o meio ambiente, ou seja, **dever de todos**, pessoas físicas e pessoas jurídicas. No mesmo sentido, o artigo 194 da Carta Maior de igual modo determina a participação conjunta de ações de iniciativa privada e pública (**Poder Público e sociedade**) para assegurar os direitos à saúde, à previdência social e à assistência social.

A participação auxilia na conscientização de que a sociedade, como um todo (participar e Estado), é responsável pela preservação ambiental. Tanto é verdade que o artigo 225, § 1º, inciso VI, da Constituição da República de 1988 expressamente dispõe o dever do Poder Público e da coletividade promover a educação ambiental em todos os níveis de ensino e a conscientização pública para a preservação do meio ambiente.

38 ROCHA, Júlio César de Sá. *Direito ambiental do trabalho*, p. 88.

39 Idem, *ibidem*, p. 63.

Na esfera do Direito Ambiental do Trabalho, tanto os empregadores, como os empregados, assim como os sindicatos⁴⁰, devem participar e se envolver na tarefa de divulgação das normas de proteção ambiental. O Ministério do Trabalho, por expressa disposição legal (artigo 156 da CLT), também está obrigado a tanto, mesmo porque é o órgão estatal de fiscalização em matéria trabalhista.

Do princípio da participação se consolida o direito do trabalhador à informação sobre as condições ambientais a que está exposto, bem como às formas de prevenção e treinamento adequados⁴¹. Neste sentido, o artigo 19, § 3º, da Lei nº 8.213/1991, determina que “é dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular”. O § 4º, do mesmo artigo, prescreve: “O Ministério do Trabalho e da Previdência Social fiscalizará e os sindicatos e entidades representativas de classe acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores, conforme dispuser o Regulamento”.

Outros dispositivos legais também corroboram a obrigatoriedade de informação, treinamento e orientação ao trabalhador, e participação do mesmo, sob pena, inclusive, de despedida por justa causa, conforme se infere dos artigos 157 e 158, ambos da CLT.

A Norma Regulamentadora nº 05, que dispõe sobre a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), representa um bom exemplo de co-participação de empregados e empregador sobre a divulgação das normas de segurança e medicina do trabalho.

Com efeito, o princípio da participação, na esfera do Direito Ambiental do Trabalho, exige a atuação quadripartite (empregados, empregadores, sindicatos e Estado), todos voltados para a conscientização da sociedade em zelar pelo meio ambiente do trabalho equilibrado e seguro.

40 Por força do artigo 8º, inciso III, da CRFB/88, “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”.

41 ANDRADE, Laura Martins Maia de. Obra citada, p. 115.

PRINCÍPIO DA UBIQUIDADE

A ubiquidade tem uma ligação umbilical com os direitos humanos, porquanto, na lição de Celso Antonio Pacheco Fiorillo,

Este princípio vem evidenciar que o objeto de proteção do meio ambiente, localizado no epicentro dos direitos humanos, deve ser levado em consideração toda vez que uma política, atuação, legislação sobre qualquer tema, atividade, obra etc. tiver que ser criada e desenvolvida. Isto porque, na medida em que possui como ponto cardinal de tutela constitucional a vida e a qualidade de vida, tudo que se pretende fazer, criar ou desenvolver deve antes passar por uma consulta ambiental, enfim, para saber se há ou não a possibilidade de que o meio ambiente seja degradado.⁴²

Assevera Raimundo Simão de Melo que não há como se pensar em meio ambiente de modo restrito e dissociado dos demais flancos da sociedade, exigindo, desse modo, uma atuação globalizada e solidária dos povos⁴³.

A palavra ubiquidade significa onipresença, que está ao mesmo tempo em toda a parte⁴⁴, e por isso essa expressão, no campo do Direito Ambiental, deve ser adotada no sentido da conscientização de todos os atores sociais (Poder público e sociedade civil) na efetiva proteção e preservação do meio ambiente para as presentes e futuras gerações. Celso Antonio Pacheco Fiorillo é oportuno em acrescentar que é necessário combater as causas dos danos ambientais, e nunca somente os sintomas, porquanto, evitando-se apenas estes, a conservação dos recursos naturais será incompleta e parcial⁴⁵.

No meio ambiente do trabalho, a ubiquidade abrange a

42 FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. Obra citada, p. 48.

43 MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*, p. 51.

44 Cfr. FERREIRA, Aurelio Buarque de Holanda. *Novo dicionário Aurélio: século XXI*. versão 3.0. Dicionário eletrônico. Rio de Janeiro: Nova fronteira, 1999, CD-ROM.

45 FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. Obra citada, p. 49.

proteção da integridade psicofísica do trabalhador (pessoa humana), pois a ocorrência de acidentes de trabalho (degradação ambiental com conseqüências danosas) atinge não somente o trabalhador, de forma imediata, e a sociedade em geral, de forma mediata, mormente que todos respondem pelas conseqüências financeiras⁴⁶ por meio de pagamento de tributos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

ARAÚJO, Gisele Ferreira de. Meio ambiente do trabalho: aspectos teóricos. In: DARCANCHY, Mara Vidigal (Coord.). *Responsabilidade social nas relações laborais: homenagem ao professor Amauri Mascaro Nascimento*. São Paulo: LTr, 2007.

DARCANCHY, Mara Vidigal (Coord.). *Responsabilidade social nas relações laborais: homenagem ao professor Amauri Mascaro Nascimento*. São Paulo: LTr, 2007.

DE MASI, Domenico. *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. Tradução de Yadir Figueiredo. 6. ed. Rio de Janeiro: José de Olympio, 2001.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Meio ambiente do trabalho e responsabilidade civil por danos causados ao trabalhador: dupla face ontológica. *Revista do Tribunal do Trabalho da 18ª Região*, Goiânia, ano 9.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. *Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores*. São Paulo: LTr, 2000.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. *Curso de direito ambiental brasileiro*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

FREITAS, Juarez. *A interpretação sistemática do direito*. 4. ed. São

46 A Seguridade Social, que compreende a saúde, a previdência social e a assistência social, é financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos dos artigos 194 e 195, ambos da Constituição da República de 1988.

Paulo: Malheiros, 2004.

FURTADO, Emmanuel Teófilo; DIAS NETO, Pedro Miron de V. A constitucionalização do Direito Ambiental do Trabalho. *Revista LTr: legislação do trabalho*. São Paulo, v. 77, n. 1, ex. 1, p. 24, jan. 2013.

MACHADO, Paulo Affonso Leme. *Direito ambiental brasileiro*. 14. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

MINARDI, Fabio Freitas. *Meio ambiente do trabalho: proteção jurídica a saúde mental do trabalhador*. Curitiba: Juruá, 2010.

_____, Fabio Freitas. Direitos fundamentais, dignidade da pessoa humana e a aplicação da teoria da eficácia horizontal. *Revista Direitos Fundamentais e Democracia*: UNIBRASIL, v. 4, p. 1-25, 2008.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2002.

ROCHA, Julio César de Sá. *Direito ambiental do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

SANTOS, Adelson Silva dos. *Fundamentos do direito ambiental do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.

SILVA, Américo Luís Martins da. *Direito do meio ambiente e dos recursos naturais*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004. p. 411. v. 1.

SILVA, José Afonso da. *Direito ambiental constitucional*. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

Acórdãos

Desembargador Edmilson Antonio de Lima



Acórdão da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região publicado no DJ de 08/03/2013, Relator o Desembargador Edmilson Antonio de Lima.

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da **MM. VARA DO TRABALHO DE TOLEDO - PR**, sendo Recorrentes (autora) e (ré), e Recorridos **OS MESMOS**.

[...]

RECURSO ORDINÁRIO DE (ré) (ANÁLISE PREFERENCIAL EM RAZÃO DA MATÉRIA)

Inexistência de obrigação de indenizar

A sentença reconheceu, com base no laudo pericial, a existência de causalidade entre o acidente (politraumatismos na mão esquerda em razão de corte) e a doença (síndrome do manguito rotador à direita) com o trabalho e concluiu que a autora teve sua capacidade laborativa reduzida em 100% nos meses em que recebeu auxílio previdenciário no período de 01/01/1992 a 08/04/2011, em 30% no período de 01/01/1992 a 08/04/2011 (não cumulativo com o percentual anterior) e, a partir de 09/04/2011, fixou o percentual de redução da capacidade laborativa em 35% (fls. 533v/536v).

A ré recorre.

Afirma que a autora não sofreu nenhum dano material, pois recebeu benefício previdenciário no período em que esteve afastada e porque encontra-se apta para os atos da vida diária e para o trabalho, "com restrições para esforços repetitivos que demandem força ou movimentos de preensão com a mão esquerda ou movimentos acima da linha do ombro direito" (fl. 568v).

Salienta que a autora foi treinada para a função e para o uso correto dos EPIs e que o acidente ocorreu por culpa exclusiva

da autora. Afirma que não agiu com culpa, pois sempre observou a legislação relativa às normas de segurança, indicando ações que propiciam melhor qualidade de saúde e higiene no meio ambiente de trabalho a seus empregados (CIPA, PCMSO, PPRA, ginástica laboral, ergonomia, etc.). Diz ter respeitado o art. 7º, XXII, da Constituição da República e também aos arts. 154 e 157 da CLT e que em momento algum violou o art. 19, §1º, da Lei nº 8.213/91. Invoca o fato de manter plano de saúde e ambulatório em sua sede, o que demonstram a preocupação com a saúde de seus empregados. Postula seja afastada a condenação e seja invertido o ônus relativo ao pagamento de honorários periciais (fls. 568v/572v).

Analiso.

O art. 7º, XXVIII, da CRFB/1988 expressa que o trabalhador acidentado tem o direito à indenização civil decorrente dos danos do infortúnio, pelos quais responde o empregador quando incorrer em dolo ou culpa. Assim, para que se caracterize a responsabilidade civil do empregador, é necessário que se comprove a culpa lato sensu, o dano e o nexo de causalidade entre ambos (art. 186 do CC).

Na hipótese em estudo, são dois casos distintos que, a ver da autora, geram o dever de indenizar: a) acidente de trabalho sofrido no dia 1º/08/1991, em que teve sua mão esquerda cortada e do qual resultaram sequelas; e b) doença no ombro direito.

A autora laborou para a ré no período de 06/03/1989 a 14/10/2009, ou seja, durante 19 anos.

Nesse período, ficou afastada percebendo benefício previdenciário nos seguintes meses:

- 18/05/2000 a 27/11/2000 - auxílio-doença;
- 20/01/2001 a 16/04/2001 - auxílio-doença;
- 20/06/2001 a 01/09/2002 - auxílio-doença;
- 13/02/2003 a 01/07/2003 - auxílio-doença;
- 21/03/2007 a 30/06/2009 - auxílio-acidentário.

No dia 24/07/2009 foi aposentada por tempo de contribuição, de forma retroativa a 01/02/2001, em face de determinação judicial (fl. 416).

A ocorrência do acidente de trabalho é incontroversa. Ao que consta da inicial, a autora teve sua mão esquerda cortada em agosto/1991 quando manuseava máquina de fabricar presunto (fl. 03).

Tendo a ré alegado culpa exclusiva da vítima, atraiu para si o ônus da prova (art. 818 da CLT e art. 333, II, do CPC), do qual não se desincumbiu, pois não provou ter a autora concorrido para o ato danoso.

Aliás, a conduta omissiva da ré quanto à falta de adoção de medidas de proteção do empregado é patente, pois não se verificam nos autos o PPRA, PCMSO, comprovante de entrega de EPIS e treinamentos referentes ao ano de 1991. O documento de fl. 133 demonstra que os treinamentos somente passaram a ocorrer em agosto/1996, ou seja, 5 anos após o acidente de trabalho. Os comprovantes de EPI demonstram fornecimento de luva de látex no ano de 1989 (fl. 134), que certamente não protegeria (e não protegeu) a mão da autora de um corte, ocasionando as lesões constatadas na perícia.

Quanto à síndrome do manguito rotador à direita, o laudo pericial, em análise dos fatores ergonômicos, apontou que: a) o ritmo de trabalho era inadequado à atividade; b) havia grande repetitividade de movimentos e pouca diversificação de movimentos (fl. 486); e c) a atividade exigia sobrecarga dos ombros (fl. 487). Concluiu o laudo pericial que a lesão no ombro possui nexo de causa com o trabalho (fl. 487).

Ainda constou do laudo pericial que "a Reclamada não comprovou ter cumprido no todo o disposto na Legislação de Segurança do Trabalho vigente, conforme dispõe o contido na Lei nº 6.514, de 22/12/1977, Portaria nº 3.214, de 08/06/1978 (NR 17), eis que a Reclamada não procedeu a avaliação dos riscos ergonômicos através da AET - Avaliação Ergonômica do Trabalho, nem mesmo implementou medidas para eliminação de tais riscos, uma vez que a autora desenvolveu atividades que apresentavam grande repetitividade, postura inadequada e sobrecarga dos membros superiores (...)" (fl. 490 - destaques no original).

Em resposta a quesitos, os Srs. Peritos afirmaram que a "*Autora apresentou incapacidade total e temporária para o trabalho. Porém é portadora de seqüela definitiva decorrente de acidente de*

trabalho sofrido. Tais sequelas geram uma redução definitiva de sua capacidade laboral para atividades e que exijam preensão da mão E." (quesito de n. 12), que "atualmente a Autora apresenta-se apta com restrições para o trabalho. Há redução definitiva de sua capacidade laboral para atividades que exijam preensão da mão E.". (quesito de n. 14, fl. 493) e que "a patologia de ombro é possível de tratamento, o qual já está sendo realizado." (quesito de n. 6, fl. 494).

Comprovado, portanto, o nexo de causalidade entre os danos experimentado pela autora (sequelas do acidente em sua mão esquerda e doença no ombro) e o trabalho desempenhado em favor da ré, bem como a culpa desta, já que a principal obrigação do empregador, o qual assume os riscos de sua atividade econômica (art. 2º da CLT), é oferecer segurança à integridade física de seus empregados, nos termos do art. 157 da CLT.

É certo, portanto, que a empresa tem o dever de observar e fazer observar as normas de segurança e medicina do trabalho, com vistas a proteger a saúde e a integridade física do trabalhador, sendo que a Constituição da República traçou como preceito fundamental o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, em seu art. 7º, XXII. Na mesma linha estabeleceu o art. 157 da CLT a obrigação da empresa em adotar medidas destinadas à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho.

Cabe ao empregador a implementação, treinamento e vigilância das normas de segurança do trabalho, inclusive porque o empregado tem o direito constitucional à saúde e ao meio ambiente do trabalho sadio (arts. 196 e 205). O não atendimento pela ré do dever legal de manter ambiente de trabalho seguro (violação ao dever geral de cautela) caracteriza sua culpa pelas doenças sofridas pela autora, pois a empregada foi exposta a risco desnecessário que poderia ser neutralizado pela adoção de medidas preventivas de obrigação da ré implementar considerando a existência do risco ergonômico na atividade desempenhada pela autora, além do acidente típico sofrido.

A respeito da culpa por violação do dever geral de cautela, discorre o E. jurista Sebastião Geraldo de Oliveira:

"O acidente do trabalho pode também surgir, por culpa do empregador, sem que tenha ocorrido violação legal ou regulamentar

"Cabe ao empregador a implementação, treinamento e vigilância das normas de segurança do trabalho, inclusive porque o empregado tem o direito constitucional à saúde e ao meio ambiente do trabalho sadio (...)."

de forma direta, como mencionamos no item precedente. Isso porque as normas de segurança e saúde do trabalhador, ainda que bastante minuciosas, não alcançam todas as inumeráveis possibilidades de condutas do empregador e do empregador na execução do contrato de trabalho.

Assim, como não é possível a norma estabelecer regras de comportamentos para todas as etapas da prestação de serviços, abrangendo cada passo, variável, gesto, atitude, forma de execução ou manuseio dos equipamentos, exige-se um dever fundamental do empregador de observar uma regra genérica de diligência, uma postula de cuidado permanente, a obrigação de adotar todas as precauções para não lesar o empregado.

Com efeito, em muitas ocasiões, as normas legais simplesmente apontam diretrizes gerais para a conduta patronal, tais como: adotar precauções no sentido de evitar acidentes; reduzir até eliminar os riscos existentes no local de trabalho; promover a realização de atividades de conscientização, educação e orientação dos trabalhadores para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais (...) identificar situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores (...).

A constatação da culpa resultará de um processo comparativo do comportamento do empregador que acarretou o infortúnio, com a conduta esperada de uma empresa que zela adequadamente pela segurança e saúde do trabalhador. (...)

O dever geral de cautela assume maior relevância jurídica na questão do acidente do trabalho, porquanto o exercício da atividade da empresa inevitavelmente expõe a riscos o trabalhador, o que de antemão já aponta para a necessidade de medidas preventivas, tanto mais severas quanto maior o perigo da atividade.

Como se verifica, **qualquer descuido ou negligência do empregador com relação à segurança, higiene e saúde do trabalhador pode caracterizar a sua culpa nos acidentes ou doenças ocupacionais e ensejar o pagamento de indenizações à vítima.** É importante assinalar que a conduta exigida do empregador vai além daquela esperado do homem médio nos atos da vida civil (bonus pater familias), uma vez que a empresa tem o dever legal de adotar as medidas preventivas cabíveis para afastar os riscos inerentes ao trabalho, aplicando os conhecimentos

técnicos até então disponíveis para eliminar as possibilidades de acidentes ou doenças ocupacionais." (OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional. São Paulo: LTr, 2005. p. 169-170)

Acresço, ainda, que a ré não trouxe o PPRA para demonstrar a análise de risco ergonômico no setor da autora, muito menos sobre a forma de eliminação/neutralização do fator de risco.

A ré cita ter efetuado "Programa de Treinamento na Função" de maneira formal, "Círculos de Qualidade" onde a autora foi estimulada a participar, "Projetos de Segurança do Trabalho e Procedimentos Operacionais - PO's, "Política de Segurança", "Implementação do Ambiente Sadia", "Programa de Ginástica Laboral", "Programa de Prevenção e Controle de Distúrbios Osteo-Mio-Ligamentares Relacionados ao Trabalho" e "Programa de Ergonomia", mas não trouxe aos autos documentos relativos a tais programas e nem tampouco foi produzida prova oral a respeito deles, da sua forma de atuação e de efetividade.

Portanto, reconhecidos o dano, o nexo causal com as atividades desempenhadas pela autora e a culpa da ré, patente é o dever de indenizar, nos termos dos arts. 186, 927 e 950 do Código Civil.

O fato de a autora ter recebido benefício previdenciário em alguns períodos não afasta o dever de indenizar imposto à ré (art. 121 da Lei nº 8.213/1991: "*O pagamento, pela Previdência Social, das prestações por acidente do trabalho não exclui a responsabilidade civil da empresa ou de outrem.*"), pois o dano material persiste, na medida em que o benefício previdenciário consiste "*numa renda mensal correspondente a 91% (noventa e um por cento) do salário-de-benefício*" (art. 61 da Lei nº 8.213/1991).

Nego provimento.

[...]

III. CONCLUSÃO

Pelo que,

A C O R D A M os Desembargadores da Primeira Turma do

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS DAS PARTES, assim como das respectivas contrarrazões. Sem divergência de votos, REJEITAR A PRELIMINAR da ré. No mérito, por igual votação, DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DA RÉ para: a) fixar que a redução da capacidade laborativa, a partir de 08/04/2011, foi de 30% (trinta por cento) e, via de consequência, determinar que seja observado tal percentual para fins de pagamento da pensão mensal; b) fixar a base de cálculo da pensão mensal como sendo o valor da remuneração para fins rescisórios (R\$827,65, TRCT de fl. 28), devidamente atualizado, observando-se que o valor da pensão deverá ser reajustado observando-se a média aritmética do INPC + IGP-DI, nos termos do Decreto nº 1.544/95; e c) fixar que o termo final do pagamento dos danos emergentes corresponderá à data em que os medicamentos não forem mais necessários ao tratamento da autora. Por unanimidade de votos, DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA para: a) determinar o pagamento de pensão mensal à autora até o seu óbito; b) fixar o valor dos danos materiais referentes ao pensionamento mensal vitalício deferido a partir de 08/04/2011, no valor de R\$ 85.787,65, com atualização e juros a partir da data de publicação deste Acórdão, na forma da Súmula nº 12, incisos II e III, deste Regional; e c) majorar o valor da indenização por danos morais para o valor de R\$30.000,00 (trinta mil reais), devendo os juros e correção monetária ser contados a partir da data de publicação do presente Acórdão, na forma da Súmula nº 11 deste Tribunal, nos termos da fundamentação.

Custas de R\$300,00 (trezentos reais), complementáveis ao final, calculadas sobre R\$15.000,00 (quinze mil reais), valor que se acresce à condenação (Instrução Normativa nº 3, II, d, do TST).

Intimem-se.

Curitiba, 05 de fevereiro de 2013.

EDMILSON ANTONIO DE LIMA
Desembargador Relator

Acórdão

Desembargadora Marlene T. Fuverki Suguimatsu



Acórdão da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região publicado no DJ de 11/06/2013, Relatora a Desembargadora Marlene T. Fuverki Suguimatsu.

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da 01ª Vara do Trabalho de São José dos Pinhais, em que são recorrentes(autor) e (réu) e recorridos **OS MESMOS**.

[...]

13. Danos morais

Na petição inicial, o autor alegou que trabalhou na agência da Fazenda Rio Grande no ano de 1996 e sustentou que neste período foi assaltado várias vezes, sendo que referidos assaltos sempre foram com grande violência física e moral por parte dos assaltantes. Relatou que em uma das oportunidades houve troca de tiros, sendo que todos os funcionários da agência e clientes foram colocados em situação de extremo perigo. Mencionou que tais fatos lhe causaram grave abalo psíquico e emocional, repercutindo de forma seríssima em sua subjetividade, na sua relação com familiares, com terceiros, conhecidos e desconhecidos. Requereu a condenação dos réus no pagamento de indenização decorrente de dano moral (fls. 35-40).

Na contestação, os réus aduziram que sempre primaram pela segurança em suas agências, que possuem equipamentos de segurança adequados, bem como vigilância permanente e contato com órgãos policiais de forma constante e que disponibilizaram ajuda médica e psicológica aos seus empregados. Pediram a improcedência do pedido formulado pelo autor (fls. 158-163).

Na sentença, a Magistrada indeferiu a pretensão do autor sob o argumento de que não há nos autos qualquer prova de que o réu não cumpria as exigências mínimas de segurança previstas em lei federal, pelo que se presume que a agência em que o autor laborava

possuía as mínimas condições de segurança. Afirmou que o réu não pode ser condenado a pagar indenização ao autor por ato de terceiros. Ressaltou que não há como se exigir da empresa que faça o papel do Estado, que é controlar externamente condutas criminosas, e que cabe à empresa somente tomar todas as precauções no seu âmbito interno, obedecendo todas as normas legais aplicáveis (fls. 314v e 315).

Inconformado, o autor recorre. Defende que restou comprovado nos autos que durante o período laborado ocorreram 07 assaltos na agência, sendo um com vítima fatal e que após o fato não houve mudança na segurança da agência (testemunha A. R., fls. 451-452).

Sobre o infortúnio, esclareceu a testemunha A. R. (fl. 273):

(...) A agência em que o depoente trabalhou sofreu 7 assaltos, em Fazenda Rio Grande. Acredita que pelo menos 3 assaltos o reclamante estava presente na agência junto com o depoente. (...) Teve um assalto com morte na agência em Fazenda Rio Grande. No mencionado evento faleceu um policial. O reclamante estava presente por ocasião do assalto e falecimento do policial. Após esse assalto não houve mudança alguma na segurança da agência (...).

É incontroverso que o autor foi vítima de assaltos durante a prestação de serviços em benefício do réu. Tal fato é suficiente para, no entendimento deste Colegiado, autorizar a responsabilização do empregador pelos danos psíquicos sofridos pelo empregado.

O que se deve ponderar, na análise do pedido do autor, é a extensão da responsabilidade do réu, que de fato existe, justamente por expor seus empregados a situação de perigo, sem adotar todas as medidas possíveis de prevenção, independente do poder de polícia ser obrigação do Estado.

Esclarece-se, em primeiro lugar, que o empreendedor deve, de antemão, adotar medidas que lhe permitam obter conhecimento de todos os riscos e custos que naturalmente podem decorrer do desenvolvimento de suas atividades empresariais. Os riscos do empreendimento, a teor do art. 2º, caput, da CLT, são do empregador. Ocorre que a situação concreta requer análise tópica de responsabilidade civil do empregador por dano direto a um indivíduo, no caso, o empregado. Segundo, é dever também

"É incontestável, na hipótese, a ineficiência do aparato de segurança do réu, pelo que o mesmo deve ser responsabilizado. Além do que, não se exige, na hipótese, prova da culpa do réu pois o abalo moral experimentado pelo autor presume-se existente, tendo em vista a situação de insegurança e temor a que foi submetido."

do empregador adotar medidas preventivas e direcionadas à manutenção da saúde do trabalhador. Tratam-se de medidas capazes de proporcionar um meio ambiente adequado de trabalho e que envolvem desde o fornecimento, por exemplo, de cadeira adequada para o desenvolvimento das funções diárias, capaz de evitar futuros e possíveis problemas posturais, até segurança ampla e resguardo contra qualquer dano físico, sensorial ou psíquico do trabalhador. É necessário proporcionar meios adequados de execução, circunstância que, a toda evidência, implicará vantagens para os dois lados. Ou seja: o trabalhador sentirá segurança e satisfação pelo trabalho e contribuirá para o aumento da almejada produção.

Entendo que a responsabilidade atribuída ao réu, pelo dano causado ao autor, decorre de sua omissão quanto à adoção de medidas preventivas e remediadoras para evitar os assaltos, na forma do art. 186 do Código Civil, já que esses riscos são perfeitamente previsíveis e não foram esgotadas as alternativas possíveis para resguardar a integridade física e psicológica do empregado. Por outro lado, ainda que não se pudesse reconhecer responsabilidade por culpa do réu, ela subsistiria por força do art. 927, parágrafo único, do CC, que expressamente contempla a possibilidade de responsabilização pela teoria objetiva, relacionada com o risco da atividade. Na hipótese, não há dúvidas de que a atividade do autor envolvia grau de risco, dado o conhecimento notório da situação precária da segurança pública.

É incontestável, na hipótese, a ineficiência do aparato de segurança do réu, pelo que o mesmo deve ser responsabilizado. Além do que, não se exige, na hipótese, prova da culpa do réu pois o abalo moral experimentado pelo autor presume-se existente, tendo em vista a situação de insegurança e temor a que foi submetido.

Quanto ao dano moral, entende-se como tal aquele que interfere no equilíbrio psicológico, no bem-estar, na normalidade da vida, na reputação, na liberdade e no relacionamento social do indivíduo.

Ressalte-se que em matéria de dano moral não se exige atividade probatória semelhante à utilizada em casos de dano material ou patrimonial. Comungo do entendimento de que em muitas situações bastam as presunções *hominis*, ou presunções simples, também ditas comuns, formadas na consciência do Juiz.

São "as conseqüências que o juiz, como homem, e como qualquer homem criterioso, atendendo ao que ordinariamente acontece (*quod plerumque accidit*) extrai dos fatos da causa, ou suas circunstâncias, e nas quais assenta sua convicção quanto ao fato probando, baseadas no critério da anormalidade ou em certos standards jurídicos." (GARAT, Annabel; SACCHI, Carlos. Manual de responsabilidad extracontractual. Tomo I, p. 188. Apud VALLER, Wladimir. A Reparação do Dano Moral no Direito Brasileiro. São Paulo: E.V. Editora, 1994).

Por fim, entendo desnecessário que a ofensa ou o constrangimento do empregado chegue ao conhecimento de um grande número de pessoas, para caracterizar o abalo moral, pois a idoneidade moral não se mede pelo número de amigos ou conhecidos que se tenha. Na verdade, trata-se de um sentimento íntimo que pode sofrer danos independente de que outras pessoas tenham sequer conhecimento da situação de fato.

O dever de reparação do dano perante o direito privado nasce da prática de ato ilícito, ou seja, da contravenção aos ditames da ordem jurídica, com ofensa a direito alheio e conseqüente lesão a seu titular. A delimitação e os efeitos da responsabilidade civil encontram regulamentação básica no comando do art. 186 do Código Civil: "Aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito ou causar prejuízo a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito". Assim, em hipóteses como a dos autos, a necessidade de reparar o dano moral vincula-se à constatação de que o empregador causou prejuízos à honra, dignidade e boa fama do trabalhador, ainda que por ofensa a sentimentos íntimos. A espécie dos autos ajusta-se à hipótese do art. 5º, inciso X da Constituição.

A grande dificuldade, em matéria de danos extrapatrimoniais é, sem dúvida, a avaliação. A doutrina aconselha que a valoração indenizatória adote cautela e bom senso, paute-se pelas regras de lealdade e razoabilidade (VEIGA JUNIOR, Celso Leal da. A Competência da Justiça do Trabalho e os Danos Morais. São Paulo: LTr, 2000. p. 69.). O valor pretendido pela parte ou aquele que venha a ser arbitrado, em Juízo, deve considerar variados aspectos, notadamente a condição social e financeira dos envolvidos, sem menosprezar a gravidade do dano e a intenção do causador.

Ainda que se admita a extrema dificuldade em valorar economicamente o dano moral, deve-se considerar que a indenização é apenas uma forma de compensar a vítima pelas ofensas sofridas, de modo que, mesmo na impossibilidade de reparar integralmente

o dano, ao menos se proporcione recompensa capaz de atenuá-lo.

Entendo, portanto, que, diante das particularidades de cada caso, não há limite ou média para nortear o arbitramento.

Na hipótese dos autos, considerando-se a extensão do dano, a capacidade econômica do réu, inversamente proporcional a do autor, e a finalidade também pedagógica da condenação, acompanhando outros julgados assemelhados, considero razoável o valor de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) a título de indenização. São devidos juros de mora e correção monetária nos termos da Súmula 439 do TST.

Reformo, para condenar o réu no pagamento de indenização decorrente de dano moral no valor de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), nos termos da fundamentação.

[...]

III. CONCLUSÃO

Pelo que,

A C O R D A M os Desembargadores da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS DAS PARTES**. No mérito, por igual votação, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR** para: [...] k) condenar o réu no pagamento de indenização decorrente de dano moral no valor de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais);

[...] Tudo nos termos da fundamentação.

Custas acrescidas, pelo réu, no importe de R\$ 1.400,00 (um mil e quatrocentos reais), calculadas sobre o valor de 70.000,00 (setenta mil reais), provisoriamente majorado à condenação.

Intimem-se.

Curitiba, 28 de maio de 2013.

MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU
Desembargadora Relatora

Acórdão

Desembargador Ricardo Tadeu Marques da Fonseca



Acórdão da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região publicado no DJ de 19/07/2013, Relator o Desembargador Ricardo Tadeu Marques da Fonseca.

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da **MM. 03ª VARA DO TRABALHO DE SÃO JOSÉ DOS PINHAIS - PR**, tendo como partes Recorrentes (ré) e (autor) e partes Recorridas **AS MESMAS**.

[...]

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - ANÁLISE CONJUNTA DOS RECURSOS ORDINÁRIOS DAS PARTES

Análise conjunta dos recursos ordinários das partes, ante a identidade de matéria.

A Reclamada explica que há quatro equívocos no laudo pericial: a) o perito tratou hidrocarboneto como sinônimo de óleo mineral; b) na FISPQ indica o manuseio direto do produto, mas o Reclamante utilizava luvas de pano, eis que imperceptível resíduo de óleo; c) não considerou luvas de pano como EPI eficiente; d) não considerou o creme protetivo para as mãos. Subsidiariamente, requer a condenação ao pagamento de adicional deve restringir-se ao período em que a parte autora laborou no time 7.2, ou seja, no período de 14.2.2000 a 1º.5.2000, fulminado pela prescrição, e não até dezembro/2005, como entendeu o Juízo do Trabalho.

O Reclamante, por seu turno, defende a incidência do adicional em grau máximo, nos termos da NR 15, anexo 13; a inexistência da entrega de luvas impermeáveis e de creme protetivo e o contato com óleo, graxa e etileno glicol caracteriza a insalubridade em todo período contratual.

Analiso.

"Esta 2ª Turma entende que o fornecimento e o uso do equipamento de proteção individual não são condições suficientes para afastar o direito ao adicional de insalubridade, porquanto não constituem causa de eliminação do agente insalubre, mas de neutralização."

O Juízo do Trabalho condenou a parte ré ao pagamento de adicional de insalubridade, no importe de 20%, incidente sobre o salário mínimo, até dezembro/2005, observado o período imprescrito, em razão de exposição a hidrocarboneto quando do exercício da função de lubrificador.

Esta 2ª Turma entende que o fornecimento e o uso do equipamento de proteção individual não são condições suficientes para afastar o direito ao adicional de insalubridade, porquanto não constituem causa de eliminação do agente insalubre, mas de neutralização.

O ordenamento jurídico brasileiro respalda esse posicionamento, iniciando pela Constituição Federal que contempla como direito dos trabalhadores a "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança" (art. 7º, inciso XXII, da CF). Nesse sentido, também, o art. 194 da CLT que preceitua "o direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho". Dessa maneira, ainda que haja o fornecimento do equipamento de proteção individual e que este possa neutralizar a ação do agente insalubre, permanece o direito do empregado ao recebimento do respectivo adicional, caso verificada a presença de agente insalubre, uma vez que é dever do empregador preservar a segurança e a saúde do trabalhador. Os fundamentos encontram-se na dignidade da pessoa humana e nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, que são os alicerces da relação jurídica trabalhista. Não há valorização do trabalho humano sem preservação do meio ambiente laboral.

Como bem explanou a Desembargadora do Trabalho Marlene T. Fuverki Suguimatsu, no julgamento do RO 01513-2008-242-09-00-2, publicado em 27.1.2012:

As Convenções 148 e 155 da Organização Internacional do Trabalho também contêm dispositivos direcionados à responsabilidade do empregador pela eliminação dos riscos. Sobre elas, Sebastião Geraldo de Oliveira (Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador. 4ª ed. São Paulo LTr, 2002, p. 92 e 97) assevera que no art. 9º, a Convenção 148 contempla tendência mais lógica e eficaz do que simplesmente prevenir e limitar os riscos no local de trabalho, mas, eliminá-los. Sustenta que a expressão "na medida

do possível" indicaria possibilidade técnica, segundo o princípio da razoabilidade e que o fornecimento de EPIs deveria ser utilizado apenas em última hipótese, caso não fosse tecnicamente possível eliminar o risco. A Convenção 155, em seu art. 16, contempla a obrigação do empregador de garantir que tanto o local de trabalho quanto o maquinário, equipamentos, operações e processos, sejam seguros e não submetam o trabalhador a risco para sua segurança e saúde. Conclui não haver dúvidas de que "a responsabilidade para implementar as medidas de proteção é do empregador, já que ele escolhe a atividade, os produtos, os equipamentos, os métodos de trabalho. Logo, deve ter certeza, com a ressalva da razoabilidade, de que não está expondo seus empregados a risco algum.

O fornecimento de equipamento de proteção individual adequado é uma obrigação a ser cumprida pelo empregador para reduzir ou neutralizar os efeitos nocivos à saúde do trabalhador, porém o cumprimento desse dever não o isenta de garantir um meio ambiente de trabalho equilibrado, ou seja, sem agentes insalubres, nos termos do previsto no art. 225 da Constituição Federal. Nesse sentido, caso permaneça no local de trabalho a insalubridade, não há cogitar-se em afastamento do pagamento do respectivo adicional.

O adicional, portanto, somente não será devido se forem eliminados os agentes danosos no ambiente de trabalho. Friso: ainda que oferecidos equipamentos de proteção capazes de reduzir os efeitos nocivos a patamares tolerados, o dever da empresa é eliminar o agente insalubre ou perigoso. As fichas de controle de EPIs acostadas aos autos apontam que não foram entregues cremes protetivos. O laudo pericial revela que havia contato permanente com hidrocarbonetos (óleo lubrificante) por todo pacto laboral e a insuficiência dos EPIs para, até mesmo, neutralizar os efeitos do agente insalubre. Mesmo com a utilização das luvas as mãos do empregado eram banhadas com o produto.

O laudo pericial identificou a presença de agentes prejudiciais à saúde e segurança do Reclamante, porém, com o devido respeito à conclusão apresentada pelo Expert, constato que não há a limitação no tempo para percepção do adicional, porque não houve a eliminação do agente insalubre, mas a sua tentativa de neutralização, o que não retira o direito do reclamante de receber o adicional de insalubridade. Não é possível concluir pela insignificância da exposição, qualitativamente, porquanto presente a sujeição ao mesmo agente químico, inviabilizada a eliminação pela

empregadora. O agente insalubre permaneceu no meio ambiente do trabalho e, por conseguinte, gerou riscos a sua saúde.

Situação diversa ocorreria se não houvesse a presença de agentes insalubres, uma vez que utilização de EPI, em si, não seria destaque para caracterização de insalubridade.

Ressalto, por fim, que não basta o cumprimento patronal de requisitos formais para que seja excluída a condenação ao pagamento de adicional de insalubridade, sendo essencial garantir um ambiente de trabalho protegido dos agentes nocivos, pois a saúde e a segurança do trabalhador devem ser efetivamente preservadas.

O anexo 13 da Norma Regulamentar 15 (Portaria 3.214/1978) estatui que a atividade envolvendo hidrocarbonetos, consistente na manipulação de óleos minerais, decorre, assim, a incidência do adicional em grau máximo (40%).

Não há qualquer contradição no laudo pericial quanto ao tratamento dado aos hidrocarbonetos e óleo mineral, eis que de acordo com a portaria ministerial. As instruções constantes na ficha de informação de segurança de produtos químicos (FISPQ) não são aptas para caracterizar insalubridade. O tema é tratado pelo Ministério do Trabalho, nos termos do art.190 da CLT. Eventual descumprimento de determinação do fabricante quanto ao correto manejo de produtos também não faria incidir o adicional. Concluo que o contato com esses produtos, ainda que não previstos em norma regulamentar do Poder Executivo, poderia, eventualmente, ocasionar problemas à saúde do trabalhador, passível de atuação do Poder Judiciário, mas não implicaria percepção desse adicional condicional.

Desse modo, não procede o pedido subsidiário da Reclamada para limitar a condenação à época de atuação no time 7.2 (14.2.2000 a 1º.5.2000). Ressalvo que entre os anos 2000/2005 a parte autora ativou nos times 7.1, 7.2 e 7.3 alternativamente, não se podendo concluir que se restringiu ao ano 2000. A prova produzida, além disso, demonstra a necessidade de percepção do adicional em todo pacto laboral.

Nego provimento ao recurso ordinário da parte ré. Dou provimento ao recurso da parte autora condenar a Reclamada ao pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo (40%) em todo período imprescrito.

[...]

CONCLUSÃO

Pelo que,

A C O R D A M os Desembargadores da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS DAS PARTES**. No mérito, por igual votação, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RÉ;** e, **DAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR** para: a) condenar ao pagamento de reflexos de horas extras e adicional noturno em DSR e com estes em férias +1/3, 13º salários, aviso prévio; sobre tudo, incide FGTS e a multa de 40%; b) condenar ao pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo (40%) em todo período imprescrito; e c) declarar que o adicional de insalubridade tenha como base de cálculo o salário mínimo contratual devido ao Obreiro. Tudo nos termos da fundamentação.

Custas pela parte ré, acrescidas de R\$ 700,00 sobre o valor da majoração da condenação, provisoriamente arbitrado em R\$ 35.000,00.

Intimem-se.

Curitiba, 25 de junho de 2013.

RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA
Relator

Acórdão

Desembargadora Fátima T. L. Ledra Machado



Acórdão da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região publicado no DJ de 22/03/2013, Relatora a Desembargadora Fátima T. L. Ledra Machado.

V I S T O S, relatados e discutidos, estes Autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da **VARA DO TRABALHO DE CAMBÉ - PR**, sendo Recorrentes (autor) e (ré) - **RECURSO ADESIVO** e Recorridos **OS MESMOS**.

[...]

2. MÉRITO

RECURSO ORDINÁRIO DE (autor)

DANO MORAL E VALOR DA INDENIZAÇÃO (ANÁLISE CONJUNTA DOS RECURSOS)

Dispôs a r. Sentença (fls. 194/196):

Doença profissional

A parte autora alega que em razão das condições de trabalho na reclamada, adquiriu doença ocupacional com dores na coluna e no ombro direito.

A parte reclamada afirma que o autor sofreu um acidente de trabalho em 11 de abril de 2009, quando ao cortar um feixe de cana, sentiu dores na região lombar, ocasião em que foi afastado de suas atividades, sendo que o fato não afetou sua capacidade laborativa. Afirma que o autor não executava nenhuma atividade que pudesse prejudicá-lo ou contrário às regras de ergonomia.

Quanto ao dano efetivo, o Sr. Perito concluiu que há nexo de causalidade entre a doença do autor e a atividade laboral desenvolvida na reclamada. Não há sequelas ou redução da

capacidade laboral, estando apto para realizar tanto suas atividades laborativas quanto as do cotidiano (fl. 155 e 161).

No que tange à culpa, o zelo pelo meio ambiente laboral é dever do empregador e, no presente caso, deduz-se que não houve cuidado legítimo e eficaz da parte reclamada para evitar que o autor fosse acometido da doença descrita na inicial e no laudo pericial.

Verifico, portanto, a existência de culpa grave da empregadora. Passo assim a delimitar a reparação devida.

(...)

Dano moral

A indenização do dano moral decorre diretamente da culpa da parte ré na ocorrência da doença relacionada ao trabalho. A existência de nexo causal entre as atividades do autor e a doença que o acometeu dispensa maior análise quanto ao impacto emocional sofrido. Ressalta-se que não é necessária a prova de que a parte autora tenha passado por período de angústia, sofrimento, dor, humilhação, porque essa é uma presunção decorrente da doença adquirida em virtude do trabalho desenvolvido na reclamada. No mesmo sentido:

TRT-PR-23-07-2004 ACIDENTE DE TRABALHO-APOSENTADORIA POR INVALIDEZ-SOFRIMENTO ÍNTIMO - PROVA - Comprovada a culpa do empregador no acidente de trabalho que implicou em aposentadoria por invalidez do trabalhador, o simples fato de ser considerado incapaz para o trabalho e insusceptível de reabilitação já faz presumir intenso sofrimento íntimo. Tal dor moral não necessita de prova, eis que o direito ao trabalho e a dignidade que o mesmo confere ao ser humano é bem tão, ou mais, valioso quanto à própria remuneração. Não é, portanto, a simples concessão de um benefício previdenciário que faz desaparecer a angústia daquele que não pode mais exercer seu ofício, fator de evidente prejuízo profissional. Sublinhe-se que, segundo a concepção

mais atualizada da doutrina e jurisprudência, o dano moral é aferido objetivamente, *in re ipsa*, bastando a mera constatação da violação de direitos não patrimoniais ou afronta a direitos patrimoniais com função não patrimonial. Dessa violação decorre a presunção de sofrimento íntimo, de dor moral, sendo desnecessária prova nesse particular. TRT-PR-05990-2001-651-09-00-4-ACO-16061-2004. RELATOR SUELI GIL EL-RAFIHI. Publicado no DJPR em 23-07-2004.

Na difícil tarefa de atribuir valor à reparação moral, entendo adequada a análise dos aspectos que seguem:

- a extensão do dano. Como exposto, o autor foi acometido de doença relacionada ao trabalho e com afastamento por vários meses de suas funções habituais, porém sem efetiva redução de capacidade laboral e sem qualquer seqüela. Nesse contexto, entendo que o dano pode ser qualificado como de médio porte, o que deve ser levado em consideração para a indenização manter-se alinhada com o tipo de lesão sofrida pela parte reclamante.

- o grau de culpa. Foi estabelecida a culpa grave da parte reclamada em virtude da inobservância de normas legais para a manutenção do meio ambiente de trabalho adequado aos seus empregados.

Aqui se constata elemento agravante para a fixação do valor da reparação.

- a capacidade financeira da ofensora e a natureza punitiva da reparação. Considerando que a parte reclamada constitui produtor rural que explora o setor canavieiro e diante da ausência de outros elementos para melhor análise, entendo por sua grande capacidade financeira. Para que a indenização tenha o efeito didático punitivo

"(...)destaco o apontamento feito na fl. 151, onde o Sr. Perito relata que o autor foi pouco colaborativo, com exacerbação de suas queixas, apresentando supervalorização das mesmas, sendo estas não condizentes com o exame realizado."

esperado, a ponto de impelir a parte reclamada na alteração das condições de trabalho visando evitar que outros empregados apresentem o mesmo quadro que a parte reclamante, o valor não deve ser ínfimo diante da capacidade da parte reclamada. Entretanto, como já referido, este elemento não deve ser isoladamente considerado para que o parâmetro indenizatório não se torne demasiadamente elevado diante do dano que visa reparar.

Por fim, destaco o apontamento feito na fl. 151, onde o Sr. Perito relata que o autor foi pouco colaborativo, com exacerbação de suas queixas, apresentando supervalorização das mesmas, sendo estas não condizentes com o exame realizado. A narrativa do Sr. Perito pode ser confirmada no vídeo 2 contido no DVD de fl. 160, quando ao ser solicitado que encoste as mãos na cabeça, o autor sequer inicia o movimento. Tal conduta não pode ser incentivada, devendo ser considerada em conjunto com os elementos acima para fins de fixação do valor da indenização.

Sopesando-se os elementos acima trazidos, tendo sempre em mente a relevância da repercussão do dano na vida privada e laboral da parte reclamante, fixo o valor de R\$2.000,00 (dois mil reais) a título de reparação por danos morais decorrentes de acidente do trabalho.

Condeno a parte ré a pagar a quantia de R\$2.000,00 (dois mil reais) para a parte autora, a título de reparação por danos morais decorrente de acidente de trabalho.

O valor da reparação por dano moral deve sofrer correção e incidência de juros a partir da data da publicação da sentença, porque já fixado em valor atualizado.

Acolho nesses termos.

O Autor postula seja majorado o valor da indenização por dano moral, arguindo ser este ínfimo, diante do porte econômico da Ré. Ressalta as dificuldades inerentes ao trabalho com o Corte de Cana.

A Ré argumenta que, consoante a conclusão do Parecer de seu Assistente Técnico, não se verifica o nexo causal, encontrando-se o Autor "acometido de doença degenerativa, esperada para a sua idade (...)" (fl. 227).

Com razão, apenas, o Autor.

O Autor foi admitido em 02-08-02, como Trabalhador Rural (Registro de Empregado, fl. 57). Desde 12-04-09 esteve em gozo de auxílio-doença acidentário (fl. 16) e consta, à fls. 105, verso, que obteve a alta previdenciária em 05/05/2010 (quesito "a" formulado pelo Autor). A Ação foi proposta em 29-03-10. Não foi pronunciada a prescrição.

Na Inicial, relata-se que o Autor trabalhava no Corte de Cana, aduzindo-se (fl. 3):

Pela natureza da atividade (elevado grau de risco) o autor iniciou dores na coluna e ombro direito, comprovando as patologias lombociatalgia e síndrome do impacto ombro direito, conforme atestado médico, radiografia e tomografia computadorizada (doc. anexo).

(...) é evidente que a patologia adquirida pelo autor, gera sofrimento, angústia e dor, permitindo a condenação em dano moral.

Esta E. Turma entende, na esteira da jurisprudência majoritária, e, por força do disposto no art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal, que a responsabilidade civil do Empregador, em caso de acidente do trabalho ou doença ocupacional é, em regra, subjetiva, como na hipótese. Assim, só é possível falar em responsabilização do Empregador se estiverem presentes o dano (acidente ou doença), o nexo de causalidade do evento com o trabalho e a culpa. Inteligência do art. 186 do Código Civil.

A própria Ré emitiu a CAT, em 14-04-09 (fl. 11), reconhecendo a ocorrência de lesão, em virtude de "esforço intenso no exercício de suas atividades" (fl. 78 e 95). O Documento de fl. 96 informa que o benefício foi prorrogado até 07-09-2009 e no quesito de fl. 105,

verso, o Autor noticiou a alta previdenciária a partir de 05-05-2010.

Realizado Laudo Pericial em 17-08-2010, o Sr. Expert esclareceu (fl. 155):

Não foram encontradas ao exame físico lesões que justifiquem as queixas do periciado, sem apresentar sinais de atrofia ou contraturas musculares, sem limitação funcional, sem déficit neurológico, com mobilidade preservada da coluna vertebral, membros superiores e inferiores.

O reclamante conforme descrito no exame físico não apresenta sequelas da enfermidade, sem apresentar restrições de movimentos das articulações acometidas não trazendo ao mesmo incapacidade funcional.

Sendo assim, o autor encontra-se apto para desempenhar atividades laborativas. Possui capacidade para atividades do cotidiano, sem necessidade de auxílio de terceiro para realização das mesmas.

Consignou, contudo, que o Autor foi, efetivamente, acometido de doença decorrente de trabalho, mas sem deixar qualquer sequela ou incapacidade (fl. 155):

Há nexos de causalidade entre o agravo (doença) e a atividade laboral, à época, mas sem trazer qualquer sequela ou incapacidade para o autor atualmente.

O Laudo Pericial não o declarou expressamente, mas, à evidência, o agravo a que refere-se é aquele descrito nos Exames trazidos pelo Autor (fls. 151/152):

O autor trouxe os seguintes exames à perícia:

- tomografia computadorizada da coluna lombo-sacra datada 29/04/2009 evidenciando redução da altura do espaço intervertebral L4-L5, abaulamentos discais difusos em L3-L4 e L5-S1; protrusão discal em L4-L5;

- radiografia de ombros datada de 16/10/2009 acrômio curvo à esquerda e ganchoso à direita e discreta esclerose da tuberosidade maior do úmero bilateralmente;

- ultra-sonografias de ombros datadas de 19/01/2010 evidenciando leve espessamento da bursa.

A Ré argumenta, com amparo nas conclusões de Parecer elaborado por seu Assistente Técnico (fls. 119/137), que a Patologia do Autor seria de ordem degenerativa. Esta manifestação, entretanto, há que ser avaliada com reservas, pois, sendo o Assistente Técnico indicado pela Parte, é evidente que atua para defender os interesses desta. Tanto é assim que, ao Perito aplicam-se as hipóteses legais de impedimento e suspeição (artigo 138, III, do CPC), o que não ocorre com o Assistente Técnico, ante o disposto na Lei nº 8.455/92, que alterou a redação do inciso III, do artigo 138, do CPC, suprimindo a referência, naquele dispositivo, ao Assistente Técnico.

Portanto, à medida em que produzido por Auxiliar da Justiça que presume-se imparcial e submetido ao crivo do contraditório, resta evidente que o Laudo Pericial, na hipótese, prevalece sobre o Parecer do Assistente Técnico. Observe-se, outrossim, que a Ré não formulou qualquer quesito, quanto à suposta incidência de doença degenerativa. E, mesmo por ocasião da manifestação sobre o Laudo Pericial (fls. 166/168), quando poderia formular quesitos complementares, nada aduziu nesse sentido.

Assim, acolhendo a conclusão do Laudo Pericial, reputo demonstrado o nexó da causalidade. Inequívoca, também, a ocorrência de doença (dano) resultante do trabalho; o fato de o Autor ter, ulteriormente, convalescido, não apresentando sequelas, não descaracteriza o dano, mas deve ser ponderado por ocasião da quantificação da indenização do dano moral.

No que refere-se ao elemento culpa (OJ nº 47, V, desta E. Turma), constitui ônus do Empregador demonstrar ter providenciado todos os elementos preventivos exigíveis a fim de impedir acidentes de trabalho e doenças profissionais, em atenção ao art. 7º, inciso XXII, da Constituição Federal - o qual dispõe que é direito do trabalhador a "redução dos riscos inerentes ao trabalho", orientando e fiscalizando de modo adequado seus Empregados para adoção de práticas

de precaução e atenção às normas de segurança do trabalho, em atenção ao disposto no artigo 157, incisos I e II, da CLT.

Portanto, não obstante a responsabilidade seja subjetiva, incumbe à Ré demonstrar ter adotado as cautelas adequadas, a fim de preservar a saúde do Trabalhador. Em Contestação, esta sequer apontou a realização de medidas práticas, destinadas a reduzir os riscos inerentes ao trabalho, limitando-se a negar o nexo causal e o dano. Não tendo a Ré se desincumbido de seu ônus probatório, reputo caracterizada sua culpa.

Ante o exposto, estão presentes todos os requisitos da responsabilidade civil, razão pela qual é devida a indenização por dano moral.

No que diz respeito à fixação do quantum da indenização, à míngua de parâmetros objetivos fixados em lei, costumo considerar critérios como a extensão dos danos causados à Vítima; o grau de culpa do Ofensor; a situação econômica e social de ambos; a razoabilidade, aqui entendida como a tentativa de equilibrar a indenização como lenitivo para a Vítima e como instrumento de repressão à conduta do Ofensor (aspecto pedagógico).

Tendo em vista tais critérios, entendo que o valor da indenização deva ser majorado para R\$ 5.000,00.

Veja-se que esta E. Turma apreciou caso análogo (v. Acórdão proferido no Processo nº 1197-2010-594-09-00-7, da lavra do Exmo. Des. Marco Antonio Vianna Mansur, publicado em 22-01-2012), em que o Empregado foi acometido de doença (movimentos repetitivos gerando problemas no ombro, antebraço e coluna) decorrente do trabalho, da qual resultou incapacidade para o trabalho, tendo o Empregado convalidado completamente, não restando qualquer sequela ou redução da capacidade laboral. Naquela hipótese, esta E. Turma manteve a indenização por dano moral fixada, também, em R\$ 5.000,00.

Não merecem apreciação, outrossim, as alegações relativas às dificuldades do trabalho em corte de cana, pois inovação recursal do Autor, que não valeu-se de tais argumentos na Exordial.

REFORMO, em parte, para majorar a condenação, quanto à indenização por danos morais decorrentes de doença profissional, ao valor de R\$ 5.000,00, com juros a incidir desde o ajuizamento da Ação (Súmula nº 439 do C. TST) e correção monetária a contar desta v. Decisão.

[...]

III. CONCLUSÃO

Pelo que,

A C O R D A M os Desembargadores da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DAS PARTES** e das Contrarrazões. No mérito, por igual votação, **NEGAR PROVIMENTO AO DA RÉ e DAR PROVIMENTO PARCIAL AO DO AUTOR** para majorar a condenação, quanto à indenização por danos morais decorrentes de doença profissional, ao valor de R\$ 5.000,00, com juros a incidir desde o ajuizamento da Ação (Súmula nº 439 do C. TST) e correção monetária a contar desta r. Decisão. Tudo nos termos da fundamentação.

Custas, pela Ré, no importe de R\$ 60,00, calculadas sobre R\$ 3.000,00, arbitrado ao acréscimo de condenação.

Intimem-se.

Curitiba, 06 de março de 2013.

FÁTIMA T. L. LEDRA MACHADO
Relatora

Acórdão

Desembargador Luiz Celso Napp



Acórdão da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região publicado no DJ de 14/06/2013, Relator o Desembargador Luiz Celso Napp.

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da **MM. 02ª VARA DO TRABALHO DE PONTA GROSSA - PR**, sendo Recorrente (ré) e Recorrido (autor).

[...]

ASSÉDIO MORAL - DANO MORAL - VALOR INDENIZATÓRIO

O Réu insurge-se contra a condenação ao pagamento de indenização por danos morais. Aduz que o Autor nunca foi submetido a qualquer situação de "terror" e que as alegações acerca da possibilidade de desabamento da agência, com queda de tijolos e materiais de construção, não são verossímeis. Pleiteia o afastamento da condenação ao pagamento de indenização por dano moral e, sucessivamente, a minoração do valor arbitrado pelo MM. Juízo a quo, para quantia não superior a cinco salários mínimos.

Não lhe assiste razão.

A Constituição Federal assegura o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem (art. 5º, V, CF) e que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (art. 5º, X, CF), competindo à Justiça do Trabalho julgar a lide (art. 114, VI, CF).

Para que se configure o dever da empresa em ressarcir o dano moral ocasionado ao trabalhador, devem estar presentes todos os elementos configuradores da responsabilidade civil, quais sejam,

"(...) durante considerável lapso contratual as condições de trabalho eram precárias na agência em que o Autor laborava, conforme relataram as testemunhas por ele convidadas a depor. Da prova oral produzida, depreende-se que neste interregno ocorria queda de materiais de construção e a agência não contava com banheiros e ar-condicionado."

conduta humana culposa, dano psicológico e nexo de causalidade (art. 186, CC). Se qualquer desses requisitos essenciais não restar preenchido na presente ação trabalhista, não há que se falar em indenização por dano moral (art. 927, CC).

Em audiência de instrução, a testemunha M. F. M. asseverou que "trabalhou no período da reforma, ocasião em que as condições de trabalho eram precárias, já que não havia ar-condicionado, banheiro e costumava cair pedaços de materiais em cima dos funcionários, uma vez que até então não havia o piso superior que estava sendo construído" (destaquei).

Na mesma linha, o testemunho de G. A. L. corroborou a tese obreira: "na época da reforma, não havia condições de trabalho e o ambiente tornou-se perigoso, quase sendo interditado; não se recorda se havia banheiro, mas o ar-condicionado não funcionava" (destaquei). Já a testemunha ouvida a convite do Réu (S. D. J.) limitou-se a informar que "não trabalhou na agência na época da reforma".

Evidencia-se, assim, que durante considerável lapso contratual as condições de trabalho eram precárias na agência em que o Autor laborava, conforme relataram as testemunhas por ele convidadas a depor. Da prova oral produzida, depreende-se que neste interregno ocorria queda de materiais de construção e a agência não contava com banheiros e ar-condicionado. Veja-se que durante a época de reformas na agência, os empregados ficaram submetidos a condições de trabalho adversas, sem a devida proteção e segurança, configurando-se um ambiente laboral hostil, que afronta a dignidade humana (art. 1º, III, CF).

O ordenamento jurídico vigente tem emprestado efetividade às normas condizentes com um ambiente equilibrado, mormente na relação de trabalho, visando à incolumidade física e psíquica do trabalhador. Dessa forma, o paradigma atual emanado da Constituição Federal propugna pela supervalorização do valor social do trabalho, princípio instigador de um Estado Democrático de Direito, o qual encontra aplicabilidade imediata por meio das eficácias vertical e horizontal dos princípios fundamentais.

A Constituição Federal em seu art. 7º, XXII, fixou norma de suma importância para a manutenção de um ambiente de trabalho visando à incolumidade física e psíquica do trabalhador: "redução

dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança".

Não menos importante é o comando do § 3º do art. 225 da Carta Magna, ao dispor sobre o meio ambiente, incluído no contexto o meio ambiente do trabalho:

"§ 3º. As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados."

Além das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, a própria Lei nº 8.213/91 estatui a obrigatoriedade de o empregador manter um ambiente equilibrado, tomando medidas irrefragáveis para manter não só os trabalhadores como os órgãos competentes cientes das suas diretrizes com o escopo de atingir esse objetivo (art. 19, §§ 1º a 4º).

Destarte, o ordenamento jurídico impõe ao empregador, como dever jurídico-social, a manutenção de um ambiente de trabalho equilibrado, seguro e saudável, sob pena de arcar com o ônus do não atendimento desses preceitos, indenizando os danos sofridos pelo trabalhador.

Pontifico que não prospera a alegação de falta de prova do dano moral. A ofensa à integridade psicológica e moral consiste em fato que não é passível de aferição em concreto e que decorre do próprio ato ilícito praticado (*damnum in re ipsa*). A prova do dano moral está mais relacionada à demonstração do fato que lhe deu ensejo do que ao efeito propriamente dito.

Na falta de parâmetros objetivos para a fixação da indenização do dano moral, o valor arbitrado judicialmente tem considerado as circunstâncias do caso e a extensão do dano. O arbitramento deve considerar, a um só tempo, o caráter punitivo e coibir a reiteração da conduta ilícita do demandado, sem permitir, contudo, o enriquecimento desmedido da vítima.

JOÃO ORESTE DALAZEN ensina que para a fixação do valor da indenização por dano moral, deve-se:

"1) compreender que o dano moral é insuscetível de avaliação econômica; 2) considerar a gravidade objetiva do dano; 3) levar em conta a intensidade do sofrimento da vítima; 4) considerar a personalidade (antecedente, grau de culpa, índole, etc.) e o maior ou menor poder econômico do ofensor; 5) não desprezar a conjuntura econômica do país; 6) pautar-se pela razoabilidade e equidade na estipulação, evitando-se, de um lado, um valor exagerado e exorbitante, a ponto de levar a uma situação de enriquecimento sem causa, ou à especulação, ou conduzir à ruína financeira o ofensor; de outro, evitando-se um valor tão baixo que seja irrisório e desprezível, a ponto de não cumprir a função inibitória." (Aspectos do Dano Moral Trabalhista. In: Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 65, n. 1, p. 69-84, out./dez. 1999)

Ainda, como afirma SEBASTIÃO GERALDO DE OLIVEIRA:

"[...] alguns pressupostos assentados na doutrina e jurisprudência devem nortear a dosimetria dessa indenização: a) a fixação do valor obedece a duas finalidades básicas que devem ser ponderadas: compensar a dor, o constrangimento ou o sofrimento da vítima e combater a impunidade; b) é imprescindível aferir o grau de culpa do empregador e a gravidade dos efeitos do acidente; c) o valor não deve servir para enriquecimento da vítima nem de ruína para o empregador; d) a indenização deve ser arbitrada com prudência temperada com a necessária coragem, fugindo dos extremos dos valores irrisórios ou dos montantes exagerados, que podem colocar em descrédito o Poder Judiciário e esse avançado instituto da ciência jurídica; e) a situação econômica das partes deve ser considerada, especialmente para que a penalidade tenha efeito prático e repercussão na política administrativa patronal; f) ainda que a vítima tenha suportado bem a ofensa, permanece a necessidade de condenação, pois a indenização pelo dano moral tem por objetivo uma finalidade pedagógica, já que demonstra para o infrator e a sociedade a punição exemplar para aquele que desrespeitou as regras básicas da convivência humana" (in Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional. São Paulo: LTr, 2005, p. 126-7).

Portanto, os critérios de arbitramento do "quantum" indenizatório encontram substrato legal, mas principalmente doutrinário, devendo-se levar em consideração a gravidade do dano

sofrido e o grau de culpa do causador do dano (artigos 944 e 945, CC), bem como a condição econômico-financeira do ofensor e do ofendido e o caráter pedagógico da indenização fixada, de forma que possua o condão de compelir o empregador a não repetir a atitude praticada.

No caso em tela, tendo em vista as condições de trabalho que se extraem da prova oral produzida, o tempo de duração da reforma na agência em que o Autor laborava (menos de 1 ano), o poder econômico do banco empregador, entre outros critérios supracitados, reputo razoável o valor indenizatório fixado pelo MM. Juízo de origem no importe de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais).

Ante o exposto, MANTENHO.

[...]

III. CONCLUSÃO

Pelo que,

A C O R D A M os Desembargadores da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DO RÉU**, assim como das respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, **EM DAR-LHE PROVIMENTO PARCIAL** para, nos termos da fundamentação, determinar que em relação à parte variável da remuneração do Autor ("rem por resultado") seja devido apenas o pagamento do adicional de horas extras correspondente, na forma da Súmula 340 do C. TST.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 05 de junho de 2013.

LUIZ CELSO NAPP
Desembargador Relator

Acórdão

Desembargador Dirceu Pinto Junior



Acórdão da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região publicado no DJ de 26/06/2012, Relator o Desembargador Dirceu Pinto Junior.

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da **VARA DO TRABALHO DE PINHAIS**, sendo Recorrentes (réu) e (autor) e Recorridos **OS MESMOS**.

[...]

CULPA CONCORRENTE DO AUTOR

A sentença entendeu configurada a culpa concorrente das partes pelo evento danoso, fixando em 40% a da vítima e de 60% do empregador.

O réu afirma a ocorrência do acidente de trabalho por culpa exclusiva da vítima. Sucessivamente, alega inexistente prova da sua culpa no evento danoso e, por fim, requer, se mantida a sentença, o reconhecimento de igual grau de responsabilidade pelas partes no acidente de trabalho com consequente alteração do valor da pensão e indenização por dano moral.

Sem razão o recorrente.

Constou do Boletim de Ocorrência de Acidente de Trânsito nº 94/03 que o autor estava no local da obra da Prefeitura Municipal desempenhando sua atribuição de realizar registro do andamento dos serviços no local quando foi atropelado por máquina "motoniveladora" que executava a pavimentação do meio fio da rua Costa e Silva (fls. 34/39), causando fraturas expostas no seu tornozelo e pé direito (fl. 42).

A permanência do autor no local devia-se exclusivamente à necessidade de registro da obra pública e o acidente ocorreu por

"O motorista tinha ciência que o autor estava próximo à máquina motoniveladora fotografando a obra, mas não procedeu com a cautela devida ao efetuar a marcha ré sem certificar onde o autor estava no momento."

negligência do motorista da motoniveladora que deu marcha ré na máquina sem se atentar para a localização do autor. O caso relatado configura a hipótese do inciso III do art. 932 do CC, que responsabiliza o empregador por ato de seus empregados no exercício do trabalho que lhes competir ou em razão dele.

O motorista Salvador Domingos declarou por ocasião do acidente: "estava preparando a rua para colocar meio-fio na Rua Costa e Silva na Vila Amélia em Pinhais, quando o senhor Nogueira estava filmando próximo à máquina o mesmo desapareceu da minha visão, quando repentinamente a máquina bateu no Nogueira e a roda ficou em cima do seu pé." (fl. 38). Na qualidade de testemunha disse: "inicialmente tinha visto o autor no local; tinha perdido o contato visual com o autor na ocasião quando deu a ré na máquina, vindo a atingi-lo." (fl. 237).

O motorista tinha ciência que o autor estava próximo à máquina motoniveladora fotografando a obra, mas não procedeu com a cautela devida ao efetuar a marcha ré sem certificar onde o autor estava no momento. A culpa do réu está configurada pelo descumprimento das normas legais de tutela a saúde e segurança no ambiente de trabalho. Era sua atribuição assegurar meio de ambiente de trabalho seguro e, em consequência, provar o treinamento do motorista para a atividade e a implantação de medidas de segurança no local da obra a evitar infortúnios como o descrito nos autos.

Resta configurada a culpa do empregador no acidente de trabalho, não havendo como falar em culpa exclusiva da vítima. Ainda, entendo que o caso não é de redução do grau de responsabilidade do réu no acidente considerando que, ao meu ver, a responsabilidade maior deve ser atribuída ao empregador, que não produziu um meio ambiente de trabalho seguro aos seus empregados. Assim, entendo que a sentença não merecer reforma quanto aos valores fixados a título de pensão e indenização por danos morais.

Mantenho.

[...]

III. CONCLUSÃO

Pelo que,

A C O R D A M os Desembargadores da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS DAS PARTES** e das contrarrazões respectivas. No mérito, por igual votação, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DO RÉU**, nos termos da fundamentação. Sem divergência de votos, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR**, nos termos da fundamentação.

Custas não alteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 14 de junho de 2012.

DIRCEU PINTO JUNIOR
Relator

Acórdão

Desembargador Francisco Roberto Ermel



Acórdão da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região publicado no DJ de 05/03/2013, Relator o Desembargador Francisco Roberto Ermel.

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da **3ª VARA DO TRABALHO DE PARANAGUÁ**, sendo recorrente (ré) e recorrido (autor).

[...]

6. Indenização por danos morais

Contra a decisão que a condenou ao pagamento de indenização por danos morais, insurge-se a ré, alegando que não há falar em indenização em razão de o autor não possuir condições adequadas para descansar e dormir, fazendo remissão às impugnações ao laudo pericial de fls. 323/326 e 341/342.

Argumenta que "o pedido autoral versa, exclusivamente, pela indenização por danos morais pela suposta convivência com insetos no local em que se alimentavam, não estando aí, incluída qualquer ofensa a NR 30 - que trata sobre a Segurança e Saúde do Trabalho Aquaviário" (fl. 374). Aponta que o laudo não evidenciou que o autor tenha convivido com insetos enquanto permaneceu embarcado.

Impugna as declarações da testemunha Jaime, alegando que possui interesse de prejudicar a empresa, já que não trabalha no grupo desde 2009 e possui ação contra a ré.

Acresce que não há nos autos comprovação de dano à imagem do autor capaz de ensejar uma indenização por danos morais, mormente quando o laudo pericial não constatou qualquer irregularidade nesta questão.

Requer a exclusão da condenação ou, sucessivamente, a redução do valor da indenização fixada à título de danos morais, bem como a observância da Súmula 362 do STJ.

Analiso.

Sentenciando, decidiu o Juízo de origem a respeito da matéria:

"F - Indenização por danos morais

O autor postula indenização por danos morais alegando que o ambiente de trabalho era infestado de insetos e que os dormitórios eram inadequados para o descanso.

Tanto a inadequação dos dormitórios quanto a precariedade das condições de higiene e saúde do local de trabalho são comprovadas pela prova emprestada adotada pelas partes.

O laudo pericial (fls. 309/316) constata que as atividades laborais ocorriam no interior da Barcaça TWB 250 e do Rebocador Dom Fabrício I, descrevendo que: a barcaça possui alojamento com 2 camas, tipo beliche; ambiente com pé direito de 2 m, comprimento de 3,2 m e largura de 2 m; colchão de cama com dimensão de 2 m de comprimento e 60 cm de largura, atualmente o alojamento possui ar condicionado, mas no período de labor do autor havia ar condicionado localizado somente em área de escritório anexo ao alojamento. Já o rebocador possui alojamento com 4 camas, tipo beliche; ambiente com pé direito de 1,7 m, comprimento de 3 m e largura de 1,7 m, localizado na área inferior da embarcação; colchão de cama com dimensão de 2m de comprimento e 60 cm de largura, no período de labor do Autor não havia ar condicionado.

Em razão disso, o perito considera que as dimensões dos colchões na barcaça e no rebocador, e as dimensões do alojamento no rebocador, eram inadequadas para o

"(...) a precariedade das condições de higiene das embarcações, com a presença demasiada de insetos, embora não constatados quando da perícia, é confirmada pelos depoimentos testemunhais adotados como prova emprestada pelas partes (...)."

descanso dos trabalhadores, concluindo que:

b) As condições de conforto no alojamento do Rebocador Dom Fabrício, em relação a posição do ambiente na embarcação (área inferior da embarcação), não existência de sistema de ar condicionado quando do labor do Autor, dimensões de camas e colchões, estavam em condições inadequadas, não atendendo aos dispositivos do subitens 30.7.3, 30.7.5, 30.7.5.2, 30.7.6, 30.7.9.1, 30.7.13, 30.7.15, da NR 30 - Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário.

A insuficiência dos alojamentos é ainda admitida pelo preposto da ré (fl. 317): 03)- que o pessoal se revezava para dormir, pois não havia acomodação para todos; cada empregado tinha o seu lençol e sua fronha do travesseiro; que não podiam dormir todos ao mesmo tempo porque havia escala de serviço;

Por fim, a precariedade das condições de higiene das embarcações, com a presença demasiada de insetos, embora não constatados quando da perícia, é confirmada pelos depoimentos testemunhais adotados como prova emprestada pelas partes (fls. 317/319):

03)-que a ré fazia dedetização da barcaça, mas não se recorda com que frequência; 04)-que era os próprios empregados que faziam a limpeza das acomodações e do refeitório, mas a limpeza não era satisfatória porque os empregados trabalhavam ao mesmo tempo; que também haviam muitos insetos, sendo que era comum se alimentar junto aos mesmos, como baratas por exemplo; 05)-que não existia um funcionário específico para a limpeza; 06)-que os dormitórios não era adequados porque ficavam próximo ao local de trabalho e havia muita movimentação, sendo que também havia muito ruído e calor; cada empregado levava a sua roupa de cama; (...) 13)-que sempre haviam relatos nos relatórios acerca das péssimas condições de higiene; 14)-que não ninguém que determinava quando e quem fazia a limpeza; 15)-que teve uma época que a ré não fornecia

roupa de cama. (J. K.)

03)-que as barcaças eram dedetizadas de 6 e 6 meses;
04)-que na sua barcaça haviam alguns insetos, mas era uma situação controlável ; 05)-os próprios tripulantes eram responsáveis pela limpeza a bordo; (J. C. J.)

Assim, não há dúvida que as condições de trabalho a que foi submetido o autor ofendem direitos fundamentais consagrados na Constituição Federal, notadamente o direito à saúde e ao meio ambiente de trabalho digno, especialmente pela ausência de camas para todos, de que as camas tivessem as dimensões mínimas asseguradas na NR-30.7.15, bem como da intensa presença de insetos. Tal situação era agravada pela persistente prestação de labor extraordinário.

Desta forma, considera-se que a inadequação das condições pelas quais se dava a prestação do trabalho viola a dignidade do trabalhador, que foi submetido a um ambiente de trabalho degradante, face à inadequação das instalações dos alojamentos e pelo convívio forçado com insetos.

[...]

Considerando-se o duplo caráter, indenizatório e profilático da indenização por dano moral; considerando-se as condições econômicas da ré e que a indenização não pode ter valor que não seja considerado relevante do ponto de vista de sua administração financeira, impondo a consideração pelos estamentos decisórios para que altere tais procedimentos; considerando-se ainda a amplitude do dano, que se considera grave, decorrente de duas situações de violação acima descritas; fixa-se a indenização por dano moral no valor de R\$ 10.000,00, atualizáveis a partir desta data" (fls. 350/353).

Na inicial, o autor narrou que, no período que laborava a bordo das embarcações da ré, dividia o mesmo espaço com insetos (baratas) no refeitório e nos pequenos 'dormitórios'; os quais eram

inadequados para o descanso entre as jornadas diárias", consoante extrai-se à fl. 7 (grifei).

Logo, ao contrário de que alega a recorrente, o autor postulou indenização por danos morais com base em dois fundamentos, quais sejam, convívio com insetos no local em que se alimentava e descanso em lugares inadequados, nos pequenos dormitórios.

O dano moral caracteriza-se pela ofensa não só à imagem da pessoa perante a sociedade, mas também à honra, à liberdade, à intimidade e, ainda, a outros direitos extrapatrimoniais, cabendo salientar que ele atua tanto na valoração da pessoa pela sociedade, como também na esfera da subjetividade (foro íntimo) da própria pessoa e da valoração no meio em que vive.

O ônus da prova quanto à efetiva ocorrência do dano moral pertence ao autor, nos termos do artigo 818 da CLT e 333, I, do CPC, por se tratar de fato constitutivo do direito por ele postulado.

Em audiência, as partes adotaram como prova "emprestada no que se refere ao pedido de indenização por dano moral a prova a ser produzida no processo 4717-2011-411, determinando-se à Secretaria da vara a juntada, bem como de eventual laudo complementar, até a data da audiência de encerramento de instrução abaixo designada" (fl. 287 - grifei).

Entendo que a prova oral produzida nos autos da RT xxxx-2011-322, adotada pelas partes como prova emprestada para fins de jornada de trabalho (fl. 287), não pode ser utilizada para análise do pedido de indenização por danos morais, na medida em que as partes não acordaram em audiência nesse sentido.

Por sua vez, no laudo pericial (fls. 309/316), o perito afirmou que:

"4. ATIVIDADES OPERACIONAIS

Durante os trabalhos foram efetuadas verificações e obtidas as seguintes informações, sobre as condições da área de trabalho onde o Autor executou as atividades laborativas:

"Que as atividades laborativas ocorriam no interior da Barcaça TWB 250, e Rebocador Dom Fabrício I.

Que nas atividades executadas eram utilizados seis trabalhadores, sendo dois na barcaça e quatro no rebocador.

As refeições são recebidas de fornecedor externo, no sistema marmitex.

Não detectada a existência de insetos durante a avaliação pericial.

a) BARCAÇA TWB 250

Ambiente geral em boas condições de limpeza e higiene. Alojamento, com duas camas, tipo beliche.

Ambiente com pé direito de aproximadamente 2 metros, comprimento de 3,20 metros e largura de 2,0 metros.

Colchão de cama com dimensão de 2,00 metros de comprimento, e 0,60 metros de largura.

Possuindo atualmente ar condicionado, modelo Splinter localizado em área de alojamento.

No período de labor do Autor havia ar condicionado localizado em área de escritório anexo ao alojamento.

Possui um sanitário, com pia, vaso, chuveiro, lixeira, saboneteira e lixeira.

a) REBOCADOR DOM FABRICIO I

Ambiente geral em boas condições de limpeza e higiene.

Possuí mesa para refeições, atendendo no máximo duas pessoas.

Alojamento, com quatro camas, tipo beliche.

Ambiente com pé direito de 1,70 METROS, comprimento de 3,00 metros e largura de 1,70 metros, localizado na área inferior da embarcação.

Colchão de cama com dimensão de 2,00 metros de comprimento, e 0,60 metros de largura.

Possuindo atualmente ar condicionado, modelo Splinter localizado em área de alojamento.

No período de labor do Autor não havia ar condicionado.

Possui um sanitário, com pia, vaso, chuveiro, lixeira, saboneteira e lixeira" (fl. 311).

Ao final, após responder os quesitos das partes, concluiu o expert:

"6. CONCLUSÃO

Considerando as informações recebidas, avaliação efetuada, é de nosso parecer:

a) Os equipamentos, barça e rebocador, apresentavam boas condições de higiene e limpeza, quando da avaliação pericial.

b) As condições de conforto no alojamento do Rebocador Dom Fabrício, em relação à posição do ambiente na embarcação (área inferior da embarcação), não existência de sistema de ar condicionado quando do labor do Autor, dimensões de camas e colchões, estavam em condições inadequadas, não atendendo aos dispositivos do subitens 30.7.3, 30.7.5, 30.7.5.2, 30.7.6, 30.7.9.1, 30.7.13, 30.7.15, da NR 30 - Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário" (fls. 315/316).

No que tange à análise da prova, peço vênha para transcrever o voto do Exmo. Des. Revisor Arnor Lima Neto, que passa a fundamentar o presente julgado:

"Pelo conjunto probatório, as condições de higiene nas barças em que trabalhavam o reclamante ao meu ver não asseguram as más condições de trabalho indicadas pelo reclamante, muitos menos em dimensão tal a justificar o abalo psíquico por cuja reparação pretende

o autor.

Embora o perito (fls. 309/316) tenha demonstrado o descumprimento de algumas regras contidas na NR-30 do MTE, sobretudo no que se refere à ventilação e iluminação do ambiente e às dimensões das camas. Isso, por si só, não enseja o dano moral pretendido. Implica, sim, automaticamente, uma infração administrativa.

Embora entenda que uma iluminação precária ou camas com largura inferior à 80 centímetros não propiciam o conforto "idealizado" pelo MTE, todavia, não acarretam automaticamente afronta a dignidade do trabalhador.

Não se pode perder de vista que, pelo laudo pericial, o ambiente possuía boas condições de limpeza e higiene, a alimentação era servida por marmitex e haviam banheiros e camas para descanso, circunstâncias que, no conjunto, permitiram que o contrato de trabalho se estendesse por quase 4 anos. Além disso, observo que o encerramento do contrato de trabalho foi realizado por iniciativa do empregador.

Por derradeiro, o preposto da empresa (fls. 317/319) confirmou que "o pessoal se revezava para dormir, pois não havia acomodação para todos" socorre a tese obreira, pois em seguida explicou que "não podiam dormir todos ao mesmo tempo porque havia escala de serviço", o que é compatível com as atividades de marítimo.

Tendo em conta, portanto, que o autor não se desvencilhou do seu ônus, nos termos dos artigos 818, da CLT e 333, I, do CPC, voto pela reforma da r. sentença para afastar a condenação imposta.

Por esta razão, voto pelo acolhimento da tese patronal, para excluir a condenação em indenização por danos morais...".

Assim, julgo procedente o pedido para excluir a condenação por danos morais.

III - CONCLUSÃO

Pelo que,

A C O R D A M os Desembargadores da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **EM CONHECER** do recurso ordinário da ré, assim como das respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, **EM DAR PROVIMENTO PARCIAL** ao recurso ordinário da ré para, nos termos da fundamentação: a) excluir da condenação o pagamento de horas extras além da 8ª e da 44ª semanal e repercussões; b) excluir da condenação o pagamento das horas extras decorrentes da violação do art. 66 da CLT e repercussões; c) excluir da condenação o pagamento de horas extras à título de violação do art. 67 da CLT e repercussões; d) excluir da condenação o pagamento de feriados com adicional de 100% e adicional noturno; e) excluir da condenação o pagamento da multa do artigo 477, §8º, da CLT; e f) excluir a indenização por danos morais.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

[...]

FRANCISCO ROBERTO ERMEL

Relator

Acórdão

Desembargadora Rosalie M. Bacila Batista



Acórdão da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região publicado no DJ de 16/07/2013, Relatora a Desembargadora Rosalie M. Bacila Batista;

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da 01ª Vara do Trabalho de Cornélio Procopio - PR, em que é recorrente (ré) e recorrido (autor).

[...]

DANOS MORAIS - CONDIÇÕES DE TRABALHO (BANHEIRO E REFEITÓRIOS) - DESCONSIDERAÇÃO DA NORMA REGULAMENTADORA N. 31 (TRABALHADORES RURAIS)

A d. magistrada deferiu o pagamento de indenização por danos morais, nos seguintes termos:

"7. Indenização por danos morais - condições de trabalho

O reclamante prestou serviços em várias fazendas, e como é comum nesta região, nem sempre é disponibilizada água potável aos trabalhadores, não há ambientes apropriados para as refeições, nem banheiro para as necessidades fisiológicas. Nos últimos anos, é possível que os empregadores tenham investido em melhorias no ambiente de trabalho dos cortadores de cana, no entanto, as diretrizes exigidas pelas NR-24 e NR-31 do TEM, e que são de observância obrigatória, nem sempre são observadas.

No caso dos autos, o reclamante declarou que nos locais de trabalho tinha banheiro que era uma "barraquinha de lona"; no ônibus tinha água potável para beber; quando estavam trabalhando num eito perto do ônibus vinham almoçar embaixo do toldo do ônibus, onde tinha mesas e cadeiras; quando estavam trabalhando longe do eito, não dava para vir almoçar no local citado; se todos os

trabalhadores viessem fazer suas refeições embaixo do toldo, não haveria lugar para todos; na turma do depoente havia apenas um banheiro, porque não trabalhavam mulheres. O preposto declarou que em 2007 trabalhavam para a reclamada umas 10 turmas de cortadores de cana, e cada turma tinha em média 40 empregados; o reclamante cortava cana na região de Florínia; o banheiro que tinha nas fazendas para os cortadores era de lona, com zíper do lado de dentro, estrutura metálica por dentro, com pia, água, sabonete, papel higiênico e assento; faziam um buraco de aproximadamente 1m e colocavam um assento; todo dia o banheiro muda de local. A testemunha R. J. B. declarou que nas propriedades tinha banheiro de lona, cuja profundidade variava de 20/30 cm; levavam água de casa; as marmitas ficavam com os trabalhadores na roça; o depoente nunca chegou a vir fazer refeições embaixo do toldo, porque trabalhava longe e o intervalo de refeições era só de 1h00; não se recorda quantas mesas e cadeiras tinham embaixo do toldo, mas pode dizer que não eram suficientes para todos; depois que um usava o banheiro, não tinha como os outros usarem, por conta do odor; chegaram a cortar cana onde tinham ninhos de pombas, pombas mortas, ovos e fezes; não recebeu protetor solar; não recebeu máscara; o reclamante também não recebeu protetor solar e nem máscara; chegaram a trabalhar logo após a queima da cana; trabalhou cortando cana queimada e não queimada. A testemunha J. M. de O. declarou que acha que em 2007 trabalhavam umas 12 turmas de trabalhadores rurais; a turma do reclamante algumas vezes cortava cana verde, porém na maioria das vezes era cana queimada; na cana verde têm animais como pombinhas, aranhas, cobras; a profundidade da fossa onde o banheiro era montado era de uns 40 cm; na turma do reclamante tinham dois banheiros masculinos; a comida os trabalhadores levavam para a roça, assim como levavam a água; embaixo do toldo tinham 8/10 mesas e cadeiras tinham umas 40/45; no ônibus tinha água potável; os banheiros tinham condição de uso e o depoente usou poucas vezes; do último eito até o refeitório a distância é de uns 40m e do último eito até o ônibus o trabalhador gastava de 8/10 minutos.

Os depoimentos colhidos em audiência, analisados em conjunto com o laudo pericial, que retrata com precisão o ambiente de trabalho do reclamante, permitem concluir que as condições de trabalho do reclamante, efetivamente, eram passíveis de causar

danos morais. Havia banheiro nos locais de trabalho, no entanto, conforme declarou a testemunha, quando um usava outro não podia usar, por causa do cheiro. A turma tinha em torno de 45 empregados, e certamente, um ou dois banheiros, contudo, na condição em que eram montados, não atenderia mesmo a todos os trabalhadores, que as 5h00 ou um pouco mais já estavam no ponto aguardando o transporte. Além disso, a reclamada não forneceu lugar apropriado para que trabalhadores acondicionassem suas refeições, tendo que deixá-las no eito, no mato, expostas ao calor e onde circulam animais de várias espécies.

Entende-se por dano moral a lesão causada a um bem imaterial do Ser humano (não patrimonial ou extrapatrimonial), tutelado pelo ordenamento jurídico. O art. 5º, X da CF/88 diz que são invioláveis a intimidade, a vida, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. Nos termos do inciso X do art. 5º da CF/88, violada a intimidade, a vida privada, a honra ou a imagem das pessoas, nasce o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente. Toda vez que a ilicitude da ação causa um prejuízo moral surge o dever de indenizar, com fundamento na responsabilidade civil resultante do prejuízo advindo. O art. 186 do Código Civil diz que "Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito". O art. 187, também do CC, acrescenta que "Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes". Ato ilícito é todo aquele que infringe a ordem jurídica e é capaz de causar um dano. Estabelece o art. 927 do CC que "aquele que por ato ilícito (arts. 186 e 187) causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente exercida desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem" (teoria objetiva).

O descaso para com o ambiente de trabalho e o tratamento desumano conferido ao trabalhador pode causar constrangimentos e humilhações. Na maioria das vezes lesões dessa natureza não

são trazidas ao judiciário e acabam não tendo grande repercussão. Os empregados lesados, individualmente, nem sempre se sentem estimulados a ingressar com ações em juízo e pleitear indenizações com medo de não conseguirem novo emprego. Assim, chegando ao conhecimento do judiciário a existência de tais lesões, caberá ao julgador proferir decisão visando a reparação do dano moral perpetrado, em defesa do trabalhador e de seu meio ambiente do trabalho, que deve ser seguro e saudável, punindo-se o agressor para desestimular a continuação/repetição da prática e para compensar o benefício econômico obtido.

Assim, comprovado o dano social, e também o dano moral, evidenciado pelo descaso da reclamada para com as condições de higiene e saúde no trabalho (NR-24 e NR-31), tratamento incompatível com a dignidade humana, capaz de ensejar constrangimentos e humilhações, lesando bens imateriais dos trabalhadores (CF, art. 5º, X), o pedido de indenização por dano moral será acolhido.

Condena-se a reclamada no pagamento de indenização ao reclamante pelo dano moral perpetrado, no valor de R\$ 7.000,00, por razoável".

A ré postula a reforma do r. decisão de primeiro. Alega que em 27 de julho de 2007, data em que o autor foi contratado, "já havia o fornecimento de sanitários e equipamentos para abrigo e refeição". Também, destaca o cumprimento das obrigações disciplinadas na NR 31.

Prospera em parte a insurgência.

Inicialmente, registro que o autor foi admitido pela ré em 26/03/2007 (vide TRCT de fl. 225), e não em 27/07/2007.

A Constituição Federal definiu entre seus fundamentos a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV). Em virtude desses fundamentos, deve-se buscar atender a condições mínimas de higiene, segurança e saúde em uma relação de trabalho, de tal sorte que não haja ofensa à integridade física ou moral do trabalhador. No caso em apreço, da leitura da prova oral, não remanesce dúvida quanto à precariedade das instalações fornecidas pela ré.

"(...) restou evidenciado que não foram oferecidos local de refeições e instalações sanitárias apropriadas pelo empregador, necessárias para atender as necessidades mínimas do trabalhador. Assim, a meu ver, o autor teve a sua honra vulnerada em face das condições de trabalho, sendo devida a reparação."

A testemunha R., disse que: "trabalhou na reclamada de maio de 2007 a setembro de 2011, aproximadamente, como cortador de cana; trabalhou junto com o reclamante, iam e voltavam no mesmo ônibus; cortaram cana em Florinia, Tarumã, Cândido Mota, Assis; pegava ônibus no ponto de manhã às 5h; e no final do dia desciam no mesmo ponto às 17/17h30, de segunda a sábado; nas propriedades tinha banheiro de lona, cuja profundidade variava de 20/30cm; levavam água de casa; **as marmitas ficavam com os trabalhadores na roça; o depoente nunca chegou a vir fazer refeições embaixo do toldo, porque trabalhava longe e o intervalo de refeições era só de 1h; não se recorda quantas mesas e cadeiras tinham embaixo do toldo, mas pode dizer que não eram suficientes para todos; [...] depois que um usava o banheiro, não tinha como os outros usarem, por conta do odor**"; [...]" (destacou-se). O outro testigo também afirmou que levavam a comida para a roça. (fl. 630)

Ao contrário do alegado nas razões de recurso, a NR 31 (31.23.4.2) determina que "em todo estabelecimento rural deve haver local ou recipiente para a guarda e conservação de refeições, em condições higiênicas, independentemente do número de trabalhadores". Além disso, a própria ré admite, em razões de recurso à fl. 653, que não cumpria todas as exigências estabelecidas na mencionada norma regulamentadora.

Efetivamente, conforme constatou a r. sentença, restou evidenciado que não foram oferecidos local de refeições e instalações sanitárias apropriadas pelo empregador, necessárias para atender as necessidades mínimas do trabalhador. Assim, a meu ver, o autor teve a sua honra vulnerada em face das condições de trabalho, sendo devida a reparação.

No que concerne ao valor, observado o princípio da proporcionalidade, sopesadas a extensão do dano e a capacidade econômica da ré, bem como considerado que o quantum arbitrado deve cumprir as finalidades compensatória (para o ofendido) e pedagógica (para o ofensor), e na esteira de outras decisões desta E. Turma envolvendo a mesma situação e ré, reputo razoável o valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) para compensação dos danos morais decorrentes das condições de saúde e higiene no ambiente de trabalho, referentes a instalações sanitárias e locais para refeição.

Dá-se provimento parcial para reduzir o valor da condenação em indenização por danos morais para R\$ 2.000,00 (dois mil reais).

3 CONCLUSÃO

Pelo que,

A C O R D A M os Desembargadores da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA PARTE**. No mérito, por igual votação, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DO RÉU** para: a) determinar que o adicional de insalubridade seja calculado sobre o salário mínimo; b) limitar a condenação ao pagamento de uma hora por dia a título de horas in itinere, observando-se o abatimento dos valores já pagos sob o mesmo título nos moldes determinados na origem; e c) reduzir o valor da condenação em indenização por danos morais para R\$ 2.000,00 (dois mil reais); tudo nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 09 de julho de 2013.

ROSALIE MICHAELE BACILA BATISTA
Relatora

Acórdão

Ministro Aloysio Corrêa da Veiga



Acórdão da 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho publicado no DEJT 14/05/2010, Relator o Ministro Aloysio Corrêa da Veiga.

DANO MORAL. RESPONSABILIDADE SUBJETIVA. INDENIZAÇÃO POST MORTEM. FALECIMENTO EM DECORRÊNCIA DE DOENÇA PROFISSIONAL. CONTATO COM AMIANTO/ABESTO. A omissão da reclamada no cuidado com o meio ambiente seguro de seus empregados acarreta o reconhecimento da sua responsabilidade objetiva pelos eventos danosos que, na hipótese dos autos, não apenas eram presumíveis, mas também evitáveis. As atuais preocupações reveladas pela sociedade, no que tange às questões correlatas ao meio ambiente, às condições de trabalho, à responsabilidade social, aos valores éticos e morais, bem como a dignidade da pessoa humana, exigem do empregador estrita observância do princípio da precaução. Este princípio informa que quando houver ameaça de danos ao meio ambiente seguro e sadio do trabalho, a ausência de absoluta certeza não deve ser utilizada como meio para postergar medidas eficazes e economicamente viáveis para prevenir o dano. Mister, portanto, a adoção de critérios de prudência e vigilância a fim de evitar o dano, ainda que potencial. Trata-se de uma obrigação de resultado: a prevenção em matéria de saúde e segurança no trabalho exige do empregador o dever de antecipar e avaliar os riscos de sua atividade empresarial e a efetivação das medidas de precaução necessárias. O amianto é uma fibra mineral cancerígena e banida em vários países do mundo. Dados científicos comprovam amplamente seus efeitos danosos à saúde humana. No Brasil, o amianto é tolerado, embora não existam limites de tolerância suficientemente seguros para garantir a vida e a segurança daqueles que estão em contato diário com o amianto. Deste modo, restou comprovado o nexo de causalidade entre a conduta do empregador

e o resultado danoso de que é vítima o trabalhador, configurando-se, pois a responsabilidade civil do empregador, que é subjetiva, em face da culpa, pela negligência e omissão na manutenção do ambiente de trabalho seguro. Recurso de revista não conhecido.

QUANTUM INDENIZATÓRIO. TRABALHO COM AMIANTO. O recurso de revista está desfundamentado no tema, eis que a recorrente não aponta violação de dispositivo legal e/ou constitucional, tampouco traz divergência jurisprudencial a fim de fundamentar as suas razões recursais. Recurso de revista não conhecido.

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº TST-RR-xxxxx-98.2006.5.04.0281, em que é Recorrente (ré) e Recorrido (autor).

[...]

2. MÉRITO

[...]

III - RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. EXPOSIÇÃO AO AMIANTO. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO - RAZÕES DE NÃO CONHECIMENTO

O Eg. Tribunal a quo assim fundamentou sua decisão:

"O laudo pericial (fls. 643-64) foi elaborado com base no depoimento pessoal do *de cuius*, em processo de antecipação de prova, do ex-funcionário F. G. de V., na versão apresentada na petição inicial, em informações esparsas do ex-funcionário A., e com registro de objeções opostas pelo preposto da reclamada, An. Os locais onde o *de cuius* trabalhou encontram-se totalmente descaracterizados e atualmente os prédios são novos e construídos em outros locais, motivo pelo qual o laudo, também neste aspecto, foi elaborado com base nos depoimentos antes referidos. Conclui o perito engenheiro que: "As observações resultantes da inspeção pericial permitem concluir que as atividades exercidas pelo autor na empresa demandada caracterizavam-se como

passíveis de provocar a patologia MESOTELIOMA MALIGNO DE PLEURA, eis que trabalhou exposto ao abesto/amianto" (grifos no original). Em relação aos denunciados excessos cometidos pelo perito engenheiro, tem-se que não prejudicam as conclusões do laudo pericial, que encontra respaldo, ainda, na prova testemunhal.

Nesse aspecto, destaca-se o depoimento da testemunha convidada pelo autor, F. G. de V. (fls. 890-1):

(...) a pedido do procurador do reclamante, foram lidas à testemunha as informações que ela prestou ao perito técnico por ocasião da perícia, as quais foram integralmente ratificadas pela testemunha a este juízo; (...) que as salas do almoxarifado eram fechadas, sendo que apenas a porta ficava aberta; que o almoxarifado distava do escritório uns 100m; que essa era a mesma distância entre o almoxarifado e a fábrica; que quando precisavam pedir material para o almoxarife era necessário o preenchimento de um formulário; que a pessoa entregava a requisição no balcão do almoxarifado e o almoxarife entregava o material à pessoa, no balcão; que muitas vezes o encarregado não podia buscar o material, então o *de cujus*, que era o almoxarife, levava o material até o setor produtivo; que no mínimo umas três vezes por dia o almoxarife levava o material requisitado até o setor produtivo; que o reclamante, quando fazia entrega de material na fábrica, muitas vezes entregava para diversos setores numa mesma ida, de sorte que permanecia um certo tempo no interior da fábrica; (...) no entanto, afirma que o *de cujus* ia até a sua seção duas vezes ao dia para verificar a exata quantidade de cimento e amianto para que pudesse fazer o pedido de reposição desses materiais; que no tempo em que o depoente trabalhou na reclamada, o único EPI que recebeu foi um par de botinas; que na época ninguém usava máscara; que o reclamante precisava ir duas vezes ao dia para verificar a quantidade de material porque de manhã verificava a quantidade que efetivamente havia chegado e à tarde o material que precisava comprar, esclarecendo a testemunha que a empresa usava muito cimento e amianto, mas mais cimento, sendo que a compra de material precisava ser exata, porque se viesse a mais os caminhões não cabiam no silo e se viesse a menos faltava para a produção;

A testemunha convidada pela reclamada, A. J. de O., que também prestou informações ao perito, também confirma a exposição do *de cujus* ao abesto (fls. 891-2):

(...) que o de cujus exercia a função de comprador; que o depoente trabalhava dentro da fábrica; que a partir de 81 em diante o depoente passou a utilizar máscara fornecida pela reclamada; que até 1975 ou 1980 o processo era via seca e a partir de 75/80 via úmida; que não recorda exatamente entre 75 e 80 houve a alteração no sistema de produção; (...) que de 2 a 4 vezes na semana o reclamante circulava pela fábrica, quando se dirigia até os setores para dirimir dúvidas sobre compras de material; que a permanência do de cujus na fábrica, nessas ocasiões, variava de 30 minutos a 1h30min; que nas ocasiões em que o reclamante ia ao setor produtivo, via ele usando máscara, a partir da época em que esse equipamento passou a ser fornecido pela reclamada; que a sala do reclamante era fechada; que a sala do reclamante distava do depósito de amianto 50m, sendo essa mesma distância da sala do *de cujus* à fábrica; (...) inquirido pelo procurador da reclamada se o depoente recorda que contato que o comprador ou almoxarife teriam com o amianto, o depoente diz que fisicamente nenhum; que indiretamente, provavelmente, o comprador e almoxarife tinham contato, porque no ambiente havia suspensão dessas partículas no ar; que a poeira que existia no ar não era visível; que não formava uma névoa; que na época em que o de cujus foi comprador, ele fazia o controle de máquinas e equipamentos da empresa; que os equipamentos e máquinas da empresa possuem uma plaquinha com número de identificação; que a conferência que o *de cujus* fazia era anotar esses números numa planilha; que se houvesse sujeira sobre os números, provavelmente o de cujus limpasse a plaquinha, mas não necessariamente toda vez que visse essa plaquinha precisaria limpá-la.

A questão referente ao fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual apresenta divergência na prova testemunhal, mantendo-se o ônus da prova com a reclamada, que não apresenta comprovante de entrega de máscaras ao *de cujus*. Registra-se, ainda, que o laudo técnico de condições ambientais do trabalho das fls. 893-902 foi elaborado em 1999, não abarcando os fatos aqui analisados.

Em relação aos níveis de medição de poeiras de asbesto no local de trabalho, conforme bem observa a decisão da origem, são irrelevantes para a aferição da gravidade da exposição, porquanto tem natureza qualitativa. Nesse sentido a conclusão do estudo apresentado pelo Ministério Público do Trabalho (fl. 975):

Conclui-se que, com tantas evidências idôneas, de natureza experimental, anátomo-patológica e, principalmente, de natureza epidemiológica, demonstradas ao longo de tanto tempo e em tantos lugares diferentes, e por tantos e diferentes pesquisadores e estudiosos, não sobrevivem os argumentos em defesa da inocuidade do asbesto-crisotila. Pelo contrário, esta fibra mineral, 'pura' ou 'contaminada', canadense, russa, chinesa, italiana ou brasileira, tal como seus anfibólios-irmãos, também causa *abestose, câncer de pulmão, mesotelioma de pleura ou de peritônio*, e outras tantas doenças listadas no Quadro 1. Trata-se de substância química cancerígena, infelizmente confirmada no ser humano, de forma tão ampla e desnecessariamente redundante. Portanto, não existem 'limites de tolerância' suficientemente seguros para garantir a saúde e a vida, tanto de trabalhadores expostos à *crisotila*, como a vida e a saúde de familiares, de moradores próximos aos estabelecimentos de trabalho que processam, e de outras pessoas que, mesmo sem o saber, inalam fibras de *crisotila*" (grifos no original).

O perito médico, no laudo pericial das fls. 608-18, conclui que:

Da análise do exame médico-pericial da documentação médica acostada nos autos podemos concluir que o Senhor A. J. R. foi portador de mesotelioma maligno, compatível como complicação do seu histórico de exposição de origem ocupacional ao asbesto, que evoluiu para o óbito em 02.05.2003. (fl. 613).

Em resposta aos quesitos complementares da fl. 634, o perito médico informa a taxa de sobrevivência e que o desenvolvimento dos sintomas não é linear (quesito 1). Refere, ainda, que nenhum anticorpo **isolado** é considerado padrão ouro para o diagnóstico diferencial, e embora admita que o exame histoquímico realizado em 05/11/2002 não descarte a possibilidade

de ocorrência de adenocarcinoma. Informa, também, que por "(...) serviço respeitado, cujo resultado com data de 07.11.2002 concluiu por Mesotelioma Difuso Tipo Epitelial" (fls. 639-40).

O exame imuno-histoquímico no bloco de parafina do *de cuius*, registra resultado negativo para diversos marcadores (6) para carcinoma e positivo para quatro marcadores para mesotelioma epitelíóide. Conclui que os resultados confirmam o diagnóstico anterior de mesotelioma epitelíóide, mas recomenda a critério a realização de dois anticorpos adicionais podoplanina e trombomodulina, que apresentam índice de positividade de 86% a 100%.

Embora a reclamada apresente impugnação aos marcadores para mesotelioma com fundamento no próprio texto apresentado pela Santa Casa, não comenta os resultados negativos para o carcinoma (fls. 750-6). Também não há manifestação da reclamada quanto à realização de exame com dois anticorpos adicionais, o que era de seu interesse, pois as conclusões dos exames e a prova pericial lhe eram desfavoráveis, não permanecendo o ônus da prova estático.

Nesse contexto, tem-se por efetivamente comprovado que o *de cuius* faleceu em decorrência de doença ocupacional, equiparada a acidente do trabalho, em razão do contato com asbesto/amianto. Tem-se, assim, por confirmado o nexo causal entre as atividades desenvolvidas e a doença que vitimou o *de cuius*. Diante destes elementos de convencimento, resta afastada a argumentação da reclamada em relação aos fatores decorrentes da vida pregressa (tabagismo), exercício de atividades que não expunham o *de cuius* aos malefícios do asbesto, divergências de diagnósticos, e análise diferencial dos sintomas.

A responsabilidade objetiva, na qual se fundamenta a sentença, possui alicerce na teoria do risco, a partir da qual foram criadas várias modalidades, quais sejam: teoria do risco do proveito, do risco criado, do risco profissional, do risco excepcional e do risco integral. A análise da jurisprudência revela que a teoria do risco criado é a que mais condiz com realidade social que vivemos e, portanto, a teoria mais adotada, na qual nos

filiamos. Na lição de Sebastião Geraldo de Oliveira, essa teoria traduz-se assim:

(...)

Diga-se, em respeito aos princípios da legalidade e irretroatividade da lei, que a teoria objetiva não é novidade na legislação brasileira, consoante a fundamentação construída pelo juízo de origem, já estando contemplada no art. 14, § 1º, da Lei 6.938/81, e art. 225, § 3º, c/c art. 200, inc. VIII, ambos da CF/88, de aplicação subsidiária no Direito do Trabalho (art. 8º da CLT).

Não obstante, cogita-se, ainda, na responsabilização decorrente da culpa da reclamada pelo não fornecimento de EPIs, exigíveis pela interpretação sistemática do Decreto-Lei 7.036/44, Portaria nº 10/64 e artigos 160 e 165 do Decreto-Lei nº 229/67." (fls. 1109v/1102)

Afirma a reclamada, em razões de recurso de revista, ser necessária a comprovação de seu dolo ou culpa (responsabilidade subjetiva do empregador) para que seja deferido o pedido de indenização por danos morais. Aponta violação dos artigos 7º, XXVII da Constituição Federal; 927, parágrafo único do CC e transcreve arestos ao confronto.

Conforme delimitado no v. acórdão recorrido, o laudo pericial comprovou que o *de cujus* faleceu em decorrência de doença ocupacional, equiparada a acidente do trabalho, em razão do contato com asbesto/amianto.

O reclamante era portador de mesotelioma maligno, compatível com seu histórico de exposição de origem ocupacional ao asbesto/amianto, que evoluiu até o seu óbito em 02/05/2003. Com efeito, se as atividades desenvolvidas pelo empregado envolvem riscos físicos ou psicológicos aos seus empregados, ainda que potenciais, é dever do empregador preveni-los. *In casu*, o reclamante trabalhou exposto ao asbesto/amianto.

Portanto, tem-se por confirmado o nexo causal entre as atividades desenvolvidas e a doença que vitimou o *de cujus*.

Amianto (latim) ou asbesto (grego)¹ são nomes genéricos de um minério encontrado no solo e muito utilizado no setor industrial.

"No Brasil o amianto é permitido, mas vem sofrendo controle e restrições no âmbito dos Poderes da República."

Trata-se de uma fibra mineral natural, extremamente cancerígena e que apresenta riscos graves para a saúde daqueles que se submetem a exposição prolongada por inalação.

No Brasil o amianto é permitido, mas vem sofrendo controle e restrições no âmbito dos Poderes da República.

Neste sentido, vale citar que o Poder Executivo, na pessoa Ministro do Meio Ambiente, Carlos Minc, reconheceu o perigo do contato com o amianto, tanto que editou a Portaria nº 43, de 28 de janeiro de 2009, que bane o amianto no Ministério do Meio Ambiente, com resultado das pressões de ambientalistas no Fórum Social Mundial, em Belém, em 2009.

Ademais, a Constituição Federal Brasileira, em seu artigo 7º, XXII, XXIII e XXXIII, dispôs de forma genérica sobre a proteção da saúde do trabalhador, sendo certo que no artigo 200, II e VIII da CF foi feita uma menção expressa ao chamado meio ambiente do trabalho, ali incluído como uma das competências do sistema único de saúde que as exerce nos termos da lei.

Neste contexto, as atividades desenvolvidas pelo empregador que tragam riscos físicos ou psicológicos aos seus empregados, ainda que potenciais, impõem-lhe o dever de preveni-los. Sua abstenção ou omissão acarreta o reconhecimento da responsabilidade objetiva pelos eventos danosos que, na hipótese dos autos, não apenas eram presumíveis, mas também evitáveis.

As atuais preocupações reveladas pela sociedade, no que tange às questões correlatas ao meio ambiente, às condições de trabalho, à responsabilidade social, aos valores éticos e morais, bem como a dignidade da pessoa humana, exigem do empregador estrita observância do princípio da precaução.

Este princípio informa que quando houver ameaça de danos ao meio ambiente seguro e sadio do trabalho, a ausência de absoluta certeza não deve ser utilizada como meio para postergar medidas eficazes e economicamente viáveis para prevenir o dano. Mister, portanto, a adoção de critérios de prudência e vigilância a fim de evitar o dano, ainda que potencial.

Trata-se de uma obrigação de resultado: a prevenção em matéria de saúde e segurança no trabalho exige do empregador o

dever de antecipar e avaliar os riscos de sua atividade empresarial e a efetivação das medidas de precaução necessárias.

O princípio da precaução deve ser aplicado no interesse do trabalhador. Este princípio deve reforçar a segurança no meio ambiente ou no local do trabalho, obrigando os poderes públicos a intervir em razão do dever de prudência, e em razão dos riscos prováveis, cuja natureza, gravidade, probabilidade devem ser evitados.

Infere-se do r. julgado regional que restou comprovado o nexo de causalidade entre a conduta do empregador e o resultado danoso de que é vítima o trabalhador, em face da culpa, por negligência e omissão na manutenção do ambiente de trabalho seguro, configurando-se, pois a responsabilidade civil do empregador, que é subjetiva.

Assim sendo, não se vislumbra a apontada ofensa dos artigos 7º, XXVII da Constituição Federal; 927, parágrafo único do CC, pois está provado nos autos o nexo causal em razão das atividades desenvolvidas pelo reclamante e a doença do autor, por culpa da empresa.

Ademais, como se depreende do v. acórdão impugnado, o conjunto fático-probatório dos autos foi capaz de convencer o Juízo acerca da veracidade da versão autoral, logrando o autor demonstrar o fato constitutivo do seu direito.

Trata-se do princípio da persuasão racional, consagrado no artigo 131 do Código de Processo Civil, mediante o qual o julgador é livre para, diante dos elementos dos autos, formar seu convencimento.

Diante do exposto, os arestos colacionados que tratam da responsabilidade subjetiva, desservem aos fins colimados, diante dos aspectos fáticos delineados nos autos acerca da responsabilidade objetiva de reclamada, e da doença profissional adquirida em razão do contato com o amianto, sem levar em consideração a culpa, conforme delimitado no julgado, inclusive pela ausência de eliminação do fato de risco à saúde.

Ressalte-se que decisão diversa somente seria possível mediante reexame fático-probatório, o que é vedado na atual fase

processual, consoante o que dispõe a Súmula nº 126 do C. Tribunal Superior do Trabalho.

Não conheço.

I. QUANTUM INDENIZATÓRIO RAZÕES DE NÃO CONHECIMENTO

O Egrégio Tribunal Regional do Trabalho manteve a quantia fixada pela r. sentença em R\$ 200.000,00 a título de indenização por danos morais.

Alega a demandada que o valor arbitrado à reparação do dano moral foi excessivo. Requer a redução do *quantum* indenizatório para R\$ 50.000,00.

O recurso de revista está desfundamentado no tema, eis que a recorrente não aponta violação de dispositivo legal e/ou constitucional, tampouco traz divergência jurisprudencial a fim de fundamentar as suas razões recursais.

Não conheço.

ISTO POSTO

A C O R D A M os Ministros da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso de revista, apenas quanto à ilegitimidade ativa do espólio, por dissenso pretoriano, e no mérito, negar-lhe provimento.

Brasília, 05 de maio de 2010.

Aloysio Corrêa da Veiga
Ministro Relator

1 O amianto ou asbesto é uma fibra mineral natural sedosa que, por suas propriedades físico-químicas (alta resistência mecânica e às altas temperaturas, incombustibilidade, boa qualidade isolante, durabilidade, flexibilidade, indestrutibilidade, resistente ao ataque de ácidos, álcalis e bactérias, facilidade de ser tecida etc.), abundância na natureza e, principalmente, baixo custo tem sido largamente utilizado na indústria. É extraído fundamentalmente de rochas compostas de silicatos hidratados de magnésio, onde apenas de 5 a 10% se encontram em sua forma fibrosa de interesse comercial (fonte: Associação Brasileira dos Expostos ao Amianto. Disponível <http://www.abrea.org.br/02amianto.htm>).

Acórdão

Ministro Aloysio Corrêa da Veiga



Acórdão da 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho publicado no DEJT 14/05/2010, Relator o Ministro Aloysio Corrêa da Veiga.

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº TST-RR-xxxx/2005-008-12-85.1, em que é Recorrente (ré) e Recorrida (autora).

[...]

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. RAZÕES DE NÃO CONHECIMENTO.

O Eg. TRT da 12ª região assim se manifestou:

"Como bem frisado pela autora, está satisfatoriamente provado o acometimento de moléstia que a incapacita parcial e definitivamente.

O laudo das fls.338-354, complementado às fls.466-467, é contundente do dano (de ordem física a comprometer a aptidão para o exercício de atividades repetitivas e daquelas com elevação de peso, resposta ao quesito 7.c, fl.348, do nexa (ou concausalidade) com os afazeres profissionais (envolvendo movimentos repetitivos e com os membros superiores suspensos) e do grau de incapacitação.

Acerca do nexa, basta atentar que a obreira estava apta quando da admissão (fl.45), passou logo nos primeiros meses de contratualidade a apresentar sintomatologia e, segundo o experto, sem identificação do exercício pela autora da atividade paralela às ocupacionais (fl.347). Igual entendimento acolho no parecer da Procuradora do Trabalho, verbis:

(-)

A leitura das respostas do experto é esclarecedora, apesar de que não deve ser desprezada a constatação

dele de que aparentemente não teria a autora alterações físicas nos membros superiores (fl. 340), estando em bom estado clínico (fl. 349), no que se apegou em demasia o Juízo de origem para indeferir todos os pedidos de cunho indenizatório.

As dores suportadas pela autora em membros superiores, ombros e cintura escapular vêm de tempos a lhe afligir. Com 1 ano e 6 meses de contrato, conforme o perito, a autora já apresentava sintomatologia; foi remanejada para outro setor tempos depois, nesse permanecendo por aproximadamente 10 anos (caixaria), mas nem assim houve melhoras no quadro de saúde da autora, quiçá, porque também executava trabalhos com os membros suspensos (hipótese concebida por força da resposta do quesito 2.e, fl. 344) e realizando movimentos repetitivos .

A responsabilidade civil do empregador perante seus funcionários quando em serviço, prevista no art. 7º, XXVIII, da Constituição da República, é contratual e segue a regra geral estabelecida no art. 186 do Código Civil, fundando-se na culpa.

Se a autora já tinha uma predisposição para a doença, as atividades profissionais agravaram-na a ponto de não obter mais recuperação, mesmo estando afastada das atividades de antes. Há, portanto, uma concausalidade. O perito sinalizou assim quando complementou o laudo (vide fl. 466). Diante dessa predisposição, a empresa deveria, após submetê-la a exames médicos periódicos, ser mais zelosa quanto às atribuições passadas à incumbência da trabalhadora, sobretudo porque existem riscos ergonômicos, aos quais há referência nos atestados das fls. 61-53. Dar-lhe melhor e diferenciada condição de trabalho era providência salutar. E da empresa a responsabilidade de concretizar um ambiente de trabalho hígido e seguro. No entanto, a recorrida potencializou um mal a quem trazia uma predisposição ou uma patologia em evolução.

Eis o tripé da responsabilidade civil:

a) dano: está manifesto na impossibilidade de exercer as atividades profissionais (nomeadamente as que envolvam movimentos repetitivos) e as mais básicas atividades do dia-a-dia;

b) nexo de causalidade: a doença desencadeada ou

"(...) o conjunto probatório constante dos autos conduz ao convencimento de que a patologia da autora tem origem ocupacional, cujo aparecimento decorreu da forma como o trabalho foi prestado, das condições do meio ambiente de trabalho e na inércia do empregador em tomar as medidas necessárias para impedir o surgimento e agravamento da doença (...)"

agravada por via das condições desfavoráveis, ligadas a movimentos repetitivos e com os braços suspensos.

c) culpa da empresa: não consolidou um hígido ambiente de trabalho e foi omissa na tomada de providências no sentido de remanejar a trabalhadora o mais depressa possível, logo nos primeiros sintomas de dores, após 1 ano e 6 meses de contrato, enquanto que o remanejamento ocorreu 3 anos e 6 meses de trabalho.

Outro trecho do parecer da Procuradora do Trabalho cabe transcrever, como segue:

Assim, ao nosso ver, o conjunto probatório constante dos autos conduz ao convencimento de que a patologia da autora tem origem ocupacional, cujo aparecimento decorreu da forma como o trabalho foi prestado, das condições do meio ambiente de trabalho e na inércia do empregador em tomar as medidas necessárias para impedir o surgimento e agravamento da doença, (fl. 526).

Provados estão o dano e onexo causal; a Empregadora, a seu modo, deveria provar que houve culpa exclusiva da vítima.

A título de danos materiais, defiro pensão mensal à autora, em parcelas vencidas e vincendas, até completar 80 anos de idade (conforme postulado), equivalente à metade dos rendimentos mensais da autora à época do afastamento (R\$ 349,59 em abril de 2002), com atualização monetária a contar da época própria e juros a contar do ajuizamento da ação, observando-se os reajustes e demais vantagens concedidos aos empregados da mesma categoria profissional." (fls.535/537)

Nas razões de recurso de revista, a reclamada alega que não estão presentes os requisitos ensejadores da condenação por danos morais, quais sejam, o dano sofrido, o nexo causal e a culpa, aos seguintes fundamentos: não houve prova do dano sofrido, visto que a reclamada encontra-se sem perda da capacidade para o trabalho, fator este essencial ao deferimento da pensão mensal; a doença adquirida pela reclamante não possui origem ocupacional, portanto, não há nexo causal a ensejar o pagamento de indenização por dano moral decorrente de acidente de trabalho; Afirma, também, que não restou provada a conduta culposa por parte da reclamada. Aponta violação dos artigos 5º, II, e 7º, XXVIII, da CF, 186 do CC, 333, I, do CPC e 818 da CLT e 950 do CC.

Infere-se que o v. acórdão, mediante a análise da prova dos autos, consignou que os requisitos necessários à condenação por danos morais - o dano, o nexo de causalidade e a culpa da empresa - estão presentes no caso em questão. Consignou, ainda, que a reclamante está impossibilitada de realizar as atividades mais básicas do dia a dia, bem como exercer suas atividades profissionais, que a doença ou o agravamento foi em decorrência das condições desfavoráveis de trabalho e reconheceu a culpa da empresa por ter sido negligente quanto ao tempo, 3 anos e 6 meses, em que levou para o remanejamento da reclamante para um local apropriado. Assim, intactos os artigos 186 do CC, 818 da CLT, 333, I, do CPC e 7º, XXVIII, da CF.

Deste modo, não há que se falar em violação do artigo 950 do CC, visto que restou consignado pelo Eg. TRT, mediante a prova dos autos, que em decorrência do dano, a reclamante ficou impossibilitada de exercer tanto atividades rotineiras do dia a dia quanto suas atividades profissionais. Tal entendimento possibilita que se tenha como corretamente aplicado o dispositivo, já que os seus próprios termos remetem a pensão correspondente a importância do trabalho ou da depreciação que sofreu.

Não conheço.

3. DANO MORAL. VALOR. RAZÕES DE NÃO CONHECIMENTO.

O Eg. TRT da 12ª região, mediante o v. acórdão de fls. 549/564 assim consignou seu entendimento sobre o tema.

"A reparação leva em consideração: a extensão do dano e a repercussão em relação à ofendida e ao seu meio social, pois se trata de lesão à integridade física da autora; a conduta da empresa que, no caso, caracteriza culpa grave de sua parte, porquanto não demonstrados a adoção de normas de saúde e de segurança, e, igualmente, o pronto remanejamento de setor; a aplicação analógica do disposto no art. 104 do Decreto nº 3.048/991; a indenização cumprirá o aspecto pedagógico, visto que a natureza sancionatória da indenização tem sido reconhecida amplamente pela doutrina e pela jurisprudência, devendo ser prestigiada; os valores violados dizem respeito à integridade física e psíquica da trabalhadora, já que o trabalho é um meio de

ganhar, e não de perder a vida.

Cabe, também, estimar o dano moral, para o qual não há fórmula perfeita, cujo exercício sugere a adoção de alguns critérios que obedeçam à perspectiva da razoabilidade. O dano moral decorre da lesão à integridade da trabalhadora, não se cogitando da análise do traço subjetivo do lesante ou da prova do prejuízo moral que se evidencia do próprio fato (ipso facto).

Em conjunto a isso tudo, e, fundamentalmente, considerando o lapsos da contratualidade e a incapacidade parcial e definitiva, estimo em R\$ 80.000,00 a indenização por danos morais, com juros e correção monetária a contar da publicação do acórdão.

Nessa parte, meu voto ficou vencido. Decidiu a maioria dos Juízes integrantes desta Turma, sopesando os mesmos motivos e parâmetros, estimar em R\$ 50.000,00 o valor da indenização por danos morais.

Também caberá indenização de todas as despesas necessárias ao tratamento da autora (como o fisioterápico noticiado à fl. 118), contanto que relacionadas com a doença e provadas em liquidação de sentença.

É cediço, conforme o disposto no art.1.538 do Código Civil de 1916, que, "no caso de lesão ou outra ofensa à saúde, o ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até o fim da convalescença, além de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido".

Deferir essa indenização é privilegiar o entendimento de que a reparação deve ser a mais ampla possível ao trabalhador, vitimado por doença ocupacional que lhe incapacita parcial, porém, definitivamente para certas atividades. Dessa forma, nas despesas de tratamento, devem ser incluídas todas as despesas necessárias para a recuperação da empregada, como as médicas, hospitalares e farmacêuticas.

Assim, desde que se destinarem ao tratamento da doença ocupacional, tem a ré a obrigação de custeá-lo integralmente" (fls.537/538)

Nas razões de recurso de revista, a reclamada sustenta que a indenização é medida de acordo com a extensão do dano, conforme o artigo 944 do CC, portanto, requer a exclusão da condenação ou, ao menos a minoração do seu valor. Aponta violação dos artigos 884 e 944 do CC.

O juízo de valor emitido pela decisão recorrida no sentido de reduzir o quantum arbitrado a título de indenização por dano moral mostra-se dentro dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade.

Observa-se que o Eg. Tribunal Regional utilizou-se dos motivos que lhe formaram o convencimento, sopesando a gravidade do dano sofrido, a culpa do empregador e a sua condição financeira.

Tal decisão reveste-se de caráter subjetivo, encontrando-se o arbitramento do valor da condenação dentro do poder discricionário do magistrado, devendo a avaliação do Juízo a quo ser respeitada quando proferida em observância a critérios de proporcionalidade e adequação. Qualquer tentativa de inviabilizá-lo implica, necessariamente, novo exame de toda a situação fático-probatória dos autos.

Pelo óbice da Súmula nº 126 do C. TST, mostram-se incólumes os dispositivos legais invocados.

Não conheço.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, não conhecer do recurso de revista.

Brasília, 05 de maio de 2010.

Aloysio Corrêa da Veiga
Ministro Relator

Ementas

ACIDENTE DO TRABALHO - INDENIZAÇÕES POR DANOS MATERIAIS E MORAIS.

Há culpa da Reclamada pelo infortúnio do Reclamante quando este decorre da sua omissão em propiciar aos seus empregados um ambiente de trabalho saudável, de forma a minorar os riscos de acidentes do trabalho. Trata-se de dever imposto constitucionalmente ao empregador, devendo primar pela redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, com fulcro no artigo 7º, XXII, da CF. Recurso Ordinário da Reclamada ao qual se nega provimento. (Processo 0XXXX-2008-892-09-00-1, Rel. Des. ADAYDE SANTOS CECONE, TRT 9ª - 1ª Turma - DJ 31-08-2012)

[...] II - TRABALHADOR RURAL. AGENTE INSALUBRE CALOR. TRABALHO EM LAVOURA CANAVIEIRA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE DEVIDO. APLICAÇÃO DO ANEXO III DA NR Nº 15. INAPLICÁVEL A ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 173 DA SDI-1 DO TST, POIS A INSALUBRIDADE NÃO SE REFERE À RADIAÇÃO SOLAR

O laudo pericial utilizado mediante prova emprestada, baseado em informações técnicas e com enquadramento fundado nas Normas Regulamentares, foi conclusivo quanto à existência de condições de trabalho insalubres. Ficou constatada a insalubridade pela exposição ao calor em patamar superior ao estabelecido no Anexo 3 da NR nº15. É certo que o Juízo não está adstrito à conclusão pericial. Não se pode olvidar, todavia, da necessária constatação de outros elementos para descaracterizar a prova pericial, que constitui meio essencial de verificação do ambiente de trabalho insalubre. No caso em análise, a autora trabalhava na capina, no plantio e corte da cana-de-açúcar para muda, estando constantemente exposta ao

forte calor resultante do trabalho na lavoura canavieira, de modo que o caso tipificado nos autos não é aquele descrito na Orientação Jurisprudencial nº 173 da SDI-1 do TST, a qual não trata da exposição ao calor em ambientes externos com carga solar (anexo 3 da NR 15), mas sim da exposição à radiação solar (anexo 7 da NR 15), hipótese estranha à ora sob análise. O laudo pericial traduziu conclusão firme quanto à existência do agente insalubre calor e que os "EPI's fornecidos não são suficientes para neutralizar ou eliminar a atividade insalubre no local de trabalho do Reclamante, com relação ao calor". Todas as circunstâncias que envolvem a questão posta autorizam este Tribunal a manter a sentença quanto ao reconhecimento de existência de trabalho em condições insalubres, o que gera obrigação de pagamento do respectivo adicional, em grau médio (20%), até porque não há insurgência específica quanto à graduação definida pelo MM. Juízo de Primeiro Grau. Conforme definiu o E. STF, em respeito à Súmula Vinculante nº 04, até que seja promulgada lei ordinária dispondo de modo contrário, a base de cálculo do adicional de insalubridade continua sendo o salário mínimo mensal (RE-AgR 366507 / PR - PARANÁ. Relatora: Min. ELLEN GRACIE. Julgamento: 30/09/2008. Órgão Julgador: Segunda Turma. Publicação DJe-202, PUBLIC 24-10-2008). Salienta-se, por fim, que também não existe nos autos instrumento coletivo definindo base de cálculo específica para o adicional de insalubridade. Sentença mantida. (Processo 00000-2010-562-09-00-9, Rel. Des. EDMILSON ANTONIO DE LIMA, TRT 9ª – 1ª Turma - DJ 21-10-2011)

ACIDENTE DE TRABALHO - MEIO AMBIENTE DO TRABALHO AUSÊNCIA DE FISCALIZAÇÃO - OMISSÃO CULPOSA DO EMPREGADOR E CONSEQÜENTE RESPONSABILIZAÇÃO

O art. 7º, inciso XXII, da Constituição da República, assegura ao trabalhador o direito à "redução dos riscos inerentes ao trabalho" e o art. 157 da CLT dispõe que "cabe às empresas: I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais". Ressalte-se que o entendimento jurisprudencial vigente sobre a matéria é o de que não basta o simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado. Inteligência da Súmula 289

do C.TST. Conclui-se que as normas de segurança e medicina do trabalho não foram observadas pela ré, caracterizando sua culpa, ainda que leve. Procedesse a ré com a diligência que o caso requer, ou seja, medidas preventivas e periódicas e fornecimento de EPIs adequados, haveria a devida adequação do ambiente laboral, sem riscos ao colaborador. **DANOS ESTÉTICOS E MORAIS.** O dano estético afeta a integridade pessoal do ser humano, em geral, e em particular a harmonia física, concebidas como materialização de um direito humano garantido no nível constitucional, sendo compensável pela anomalia que a vítima passou a ostentar. Quanto ao dano moral, o valor indenizatório segue a aplicação dos preceitos da razoabilidade e proporcionalidade (extensão do dano - art. 944 do CCB/02; bem jurídico lesado; capacidade econômica da vítima e ofensor; grau de culpa do agente e eventual participação culposa da vítima). (Processo 04657-2008-664-09-00-0, Rel. Des. CÉLIO HORST WALDRAFF, TRT 9ª – 1ª Turma - DJ 06-10-2009)

[...] II - IMPOSSIBILIDADE OU SANÇÃO PARA UTILIZAÇÃO DO BANHEIRO E CONSUMO DE ÁGUA DURANTE A JORNADA DE TRABALHO - INSTALAÇÃO DE CÂMERAS À FRENTE DOS BANHEIROS - DANO MORAL CARACTERIZADO - INDENIZAÇÃO DEVIDA

Tomar água e ir ao banheiro são necessidades básicas do ser humano. O empregador que nega a seus trabalhadores a possibilidade de tomar água ou frequentar o banheiro, durante a jornada, acaba por negar a condição de ser humano de seu empregado e, assim ofende-lhe em sua dignidade. O empregado não é máquina e o empresário que utiliza o trabalho humano para a consecução de sua atividade deve ter isso em mente. A atividade empresarial deve ser exercida sempre mediante respeito à dignidade humana (art. 1º, III, e art. 170 da CRFB), o que pressupõe a consideração do ser humano como finalidade do progresso econômico, nunca como mero meio. Ademais, embora o poder empregatício realmente legitime a adoção de medidas para a fiscalização do local de trabalho, não pode o empregador fazer isso de modo a ofender a dignidade de seus trabalhadores. Comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede os limites impostos por seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes (art. 187 do Código Civil, aqui aplicável por força do art. 8º, parágrafo único, da CLT). Assim, embora a instalação de câmeras para a fiscalização do ambiente

de trabalho seja conduta ordinariamente admissível, não pode ser adotada de modo divorciado da finalidade permitida em lei, mediante constrangimento dos empregados. Recursos das rés aos quais se nega provimento, no particular. (Processo 03799-2006-513-09-00-8, Rel. Des. EDMILSON ANTONIO DE LIMA, TRT 9ª – 1ª Turma - DJ 02-09-2008)

MEIO AMBIENTE DO TRABALHO - ARTIGO 225 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL - DIÁLOGO DE FONTES - PROTEÇÃO PRO HOMINE

No atual contexto pós-positivista em que se situa o Direito, tem-se entendido cada vez mais que se tratando de lide que versa sobre o meio ambiente de trabalho, não basta a subsunção dos fatos aos artigos 192, 194 e 195 da CLT e tampouco às normas regulamentadoras. Há dispositivos da Lei Fundamental que devem dialogar ativamente com os preceitos legais citados, sobretudo os artigos 7º, XII e artigo 225 da CF. Assim, há necessidade da busca da legalidade substancial que tem em mira a concretização dos princípios constitucionais e, em essência, a valorização da dignidade da pessoa humana no caso *sub judice*.

DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO - PRINCÍPIO DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL - PRINCÍPIO DA PREVENÇÃO - CONVENÇÕES 155 e 161 DA OIT

Um dos princípios basilares do Direito Ambiental do Trabalho é o princípio do desenvolvimento sustentável, conformado na tríplice base da equidade social, do desenvolvimento econômico e na preservação do meio ambiente para as presentes e futuras gerações, possuindo estreita imbricação com o princípio da prevenção, este referente à adoção de medidas que evitem os perigos concretos e conhecidos em determinado ambiente de trabalho. Nessa quadra, o fato de a ré não ter anexado aos autos os documentos referentes ao PPRA e PCMSO (NR-7) é grave, pois no desempenho da profissão de médica veterinária, a autora mantinha contato com animais doentes, inclusive em condições infecto-contagiosas. A ausência de normas internas de identificação e avaliação dos riscos da atividade demonstra descuido do empregador em relação ao meio ambiente do trabalho e à saúde da trabalhadora. Hodiernamente, há um notável conjunto de normas protetivas do meio ambiente do trabalho que não foram observadas: Convenções 155 e 161 da OIT,

bem como os artigos 7º, XXII e XXVIII e 200 da CF e Lei 6938/1981 (Lei Nacional da Política de Meio Ambiente) e artigo 19, §1º, da Lei 8213/1991 e artigo 157 da CLT.

POLUIÇÃO TRABALHISTA - CRISE AMBIENTAL FÍSICO-ERGONÔMICA

A poluição trabalhista é caracterizada pelo desequilíbrio do meio ambiente laboral e que conspurca contra a saúde do trabalhador, gerando consequência importante na aplicação da responsabilidade civil objetiva do empregador poluidor, nos termos do artigo 14, § 1º da Lei 6938/1981 (Lei da Política Nacional do Meio Ambiente). Processo (01802-2010-670-09-00-8, Rel. Des. ANA CAROLINA ZAINA, TRT 9ª – 2ª Turma - DJ 20-08-2013)

MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. VIOLÊNCIA DE GÊNERO. ASSÉDIO SEXUAL. DANO MORAL

A sociedade tem vivenciado diversas cenas de violência, cujas principais vítimas são as mulheres. Cabe à empregadora, na qualidade de detentora do capital, assumir os riscos do negócio e cumprir normas trabalhistas, de modo a garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável. O sócio da Reclamada valeu-se de sua posição hierárquica e impôs relação de subordinação/dominação à Autora pelo fato de ser mulher, a revelar maior reprovação, com intenção de intimidá-la, humilhá-la, posicionando-a em segundo plano, em nítida violência de gênero. O Poder Judiciário também tem como missão a efetivação de direitos fundamentais. Condenação por danos morais que se impõe, sem perder de vista o caráter punitivo-pedagógico. Provido o recurso ordinário da Reclamante para majorar o montante da condenação. (Processo 12056-2010-003-09-00-7, Rel. Des. RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA, TRT 9ª – 2ª Turma - DJ 14-06-2013)

DANO MORAL. ASSALTOS REITERADOS. ATIVIDADE COM RISCOS PREVISÍVEIS. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR.

Empregado que sofreu diversos assaltos no desempenho de suas funções faz jus à indenização pelo abalo moral que, sem dúvida, experimentou. É dever do empreendedor adotar medidas que lhe permitam obter conhecimento dos riscos e custos que naturalmente podem decorrer do desenvolvimento de suas

atividades empresariais. Os riscos do empreendimento, a teor do art. 2º, *caput*, da CLT, são do empregador, que tem, também, o dever de adotar medidas preventivas e direcionadas à manutenção da saúde integral do trabalhador, com medidas capazes de proporcionar um meio ambiente adequado de trabalho e que envolvem, entre outros aspectos, a segurança ampla e o resguardo contra qualquer dano físico, sensorial ou psíquico. A responsabilidade, na hipótese, decorre da omissão do empregador quanto à adoção de medidas preventivas e remediadoras para evitar sucessivos assaltos, por aplicação do art. 186 do Código Civil. Ainda que não se pudesse reconhecer a responsabilidade por culpa, ela subsistiria por força do art. 927, parágrafo único, do Código Civil, que contempla a responsabilização pela teoria objetiva, relacionada com o risco da atividade. Funções como as do autor, de transporte de produtos visados por assaltantes (cigarros) e que com responsabilidades por cobrança de valores, sem dúvida, implicam riscos previsíveis. Recurso adesivo do autor a que se dá provimento para condenar a segunda ré no pagamento de indenização por danos morais. (Processo 28178-2008-016-09-00-7, Rel. Des. MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU, TRT 9ª – 2ª Turma - DJ 25-01-2011)

CONCURSO PÚBLICO - EXAME MÉDICO - INAPTIDÃO DECLARADA.

A ausência de "boa saúde a que se refere o edital, é ponto pacífico. A reclamante tem uma patologia neurológica que coloca em risco a própria segurança dela, pois não apenas perde a consciência, ainda que de forma momentânea, como perde a sensibilidade física (conforme documentado pelo Perito). O cargo a que se habilitou implica desenvolver tarefas junto a escolas, convivendo com as crianças que, durante as aulas estarão sob a responsabilidade do Município e este, na qualidade de empregador, responde pelas ações e omissões dos seus empregados, em face de qualquer problema com terceiros. Portanto, além da higidez física da reclamante temos a higidez das crianças com as quais terá contato diário. Importa notar que, ultimamente, tem crescido o número de ações nas quais os trabalhadores requerem indenizações decorrentes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, que tiveram por origem a prestação de serviços em prol dos empregadores. E sempre que demonstrada qualquer parcela de culpa no evento danoso, o empregador é condenado a indenizar o empregado. Portanto, a obediência às normas de segurança é primordial no meio ambiente de trabalho, de forma a se elidir/reduzir os riscos à saúde e integridade

física dos trabalhadores. Com isto, razoável admitir que haja certo rigor na avaliação médica dos candidatos a um emprego, de forma a considerar se suas condições físicas são compatíveis com a vaga ofertada. Diante do laudo pericial, a contratação da autora importa risco à sua própria saúde e integridade física, ainda que tomando os medicamentos. No mais, importa notar que a reclamante tinha conhecimento que todas as fases do certame eram eliminatórias. Desta feita, dado que a "boa saúde", aferida por exame médico admissional, integra os requisitos de admissão, conforme claramente previsto no edital, com caráter eliminatório, e diante dos termos do laudo médico que atesta a ausência de condição de saúde suficiente para o desenvolvimento das atividades inerentes ao cargo, reformase a sentença para absolver o reclamado dos pleitos formulados na inicial. (Processo 04087-2011-660-09-00-9, Rel. Des. MÁRCIA DOMINGUES, TRT 9ª – 4ª Turma - DJ 10-08-2012)

RESPONSABILIDADE DA EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO. ACIDENTE DE TRABALHO. DEVER DE ASSISTÊNCIA.

O dever de assistência da empresa de trabalho temporário em relação ao trabalhador por óbvio abarca direitos constitucionalmente consagrados, tais como o direito à saúde, integridade física, segurança no trabalho e a um meio ambiente sadio, em especial meio ambiente do trabalho, nos termos do art. 6º, 7º, inc. XXVIII, 196, 200, inc. VIII e 225 da CF. (Processo 06064-2006-892-09-00-2, Rel. Des. LUIZ CELSO NAPP, TRT 9ª – 4ª Turma - DJ 08-05-2009)

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.

A ação civil pública é remédio processual cabível, dentre outras hipóteses, quando o Ministério Público objetiva a "proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos" (art. 129, inciso III, da CF). Pacífico na doutrina e jurisprudência que no âmbito de abrangência atinente ao meio ambiente, insere-se o meio ambiente do trabalho. Inteligência do artigo 83, inciso III, da Lei Complementar nº 75/93, relativa à organização e atribuições do Ministério Público do Trabalho e da Súmula 736 do STF. Compete, assim, à Justiça Especializada Trabalhista analisar ação civil pública proposta em decorrência de possível descumprimento das normas legais no que atine à

preservação do meio ambiente do trabalho, com a adoção de medidas preventivas para garantir a saúde dos trabalhadores. É esta a hipótese dos autos, cujo objeto é a adoção de medidas profiláticas para evitar a contaminação dos trabalhadores nos estabelecimentos bancários (empregados e terceirizados) com o vírus H1N1. (TRT-PR-00968-2009-026-09-00-6. Publicação 15/03/2011. Des. Relatora: Márcia Domingues).

TRATAMENTO DESRESPEITOSO. ASSÉDIO MORAL NÃO CONFIGURADO. DIREITO A MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO.

A doutrina define o assédio moral como uma conduta abusiva praticada pelo empregador ou superior hierárquico do empregado, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada. Tal conduta abusiva do empregador ou de superior hierárquico se dá através da repetição diária, por longo tempo, de gestos, atos, palavras, comentários e críticas hostis e depreciativas a um empregado específico, expondo-o a uma situação vexatória, incômoda e humilhante, incompatível com a ética e com o respeito à dignidade da pessoa humana. Porém, não é esta a situação retratada nos autos, onde se constata que o preposto da Ré agia de forma grosseira com todos os seus subordinados, não sugerindo adotar uma conduta específica contra a Reclamante, visando atingi-la individualmente. Todavia, é direito do empregado e dever do empregador, um meio ambiente de trabalho saudável, sendo que tal conceito deve ser entendido em sua mais ampla acepção, contemplando o equilíbrio e respeito que devem existir no ambiente laboral, de forma a resguardar, além da saúde física, também a psicológica do empregado. O empregador detém, desse modo, responsabilidade na preservação da saúde e da integridade física e psicológica de seus empregados, vez que é um direito de todos possuir um meio ambiente ecologicamente equilibrado e que propicie uma sadia qualidade de vida, nos exatos termos do artigo 225 da Constituição Federal de 1988, sendo que na definição de meio ambiente enquadra-se o meio ambiente de trabalho, conforme inc. VIII do artigo 200 da mesma Carta Magna. Portanto, ainda que não configurado o assédio moral, patente o dano moral a merecer reparação. (TRT-PR-03353-2011-892-09-00-7. Publicação 03/08/2013. Des. Relator: Ubirajara Carlos Mendes).

Sentenças

Juíza Lorena de Mello Rezende Colnago

Sentença da 23ª Vara do trabalho de Curitiba - Pr, Juíza Lorena de Mello Rezende Colnago.

Vistos etc.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO ajuizou Ação Civil Pública com pedido de Antecipação de Tutela em face de **CAP/S.A – ARENA DOS PARANAENSES** (Estádio Joaquim Américo Guimarães), pretendendo o deferimento urgente da antecipação de tutela para em síntese:

O imediato embargo da obra até que as medidas de proteção elencadas na NR18 sejam efetivamente cumpridas;

Antecipação das obrigações de fazer e não fazer elencadas na petição inicial;

E, o encerramento da presente instrução processual.

O deferimento de medida urgente pressupõe a observância de requisitos específicos previstos no art. 273 do CPC c.c art. 769 da CLT: prova inequívoca, verossimilhança da alegação, e fundado receio de dano de difícil reparação ou manifesto caráter protelatório do réu.

Consultando os autos, verifica-se a existência de inúmeros autos de infração, em várias fases da obra, confluindo para o relatório da Superintendência do Trabalho e Emprego do Paraná de fls. 36/37.

Em 27/09/2013 o Grupo Móvel de Auditoria de Condições de Trabalho em Obras de Infraestrutura do Ministério do Trabalho e Emprego - GMAI finalizou o relatório que se encontra anexado às fls. 612/618, demonstrando o grave risco de soterramento de trabalhadores, atropelamento e colisão, queda de altura e projeção de materiais, dentro outros graves riscos.

Dessa forma, a perícia designada anteriormente perdeu o objeto, uma vez que o relatório do GMAI é exaustivo e realizado por auditores fiscais do trabalho, por meio de uma equipe multidisciplinar, altamente especializada (Portaria MTE 195/2012 DOU 27.01.2012), **razão pela qual revogo a decisão anterior para dispensar a perícia técnica.**

Demonstrada exaustivamente a verossimilhança das afirmações do autor e o grave risco de dano irreparável à saúde dos trabalhadores, considerado ainda o risco de vida iminente em face das várias infrações encontradas durante à fiscalização, em descumprimento à diversos itens da NR18 do MTE (art. 200 da CLT), sendo esses objetos de proteção fundamental (art. 7, XXII, art. 170, caput e III e art. 225 da Constituição da República, art. XXV da Declaração de Direitos do Homem e Convenções 155 e 167 da OIT, ambas ratificadas pelo Brasil) e razão de ser do Direito, **defiro a antecipação dos efeitos da tutela, nos termos do art. 273 do CPC (art. 769 da CLT) para determinar o imediato embargo da obra até que todas medidas de proteção apontadas no Relatório do GMAI (fls. 612/618) sejam efetivamente implementadas, sob pena de multa diária (art. 461 do CPC c.c art. 769 da CLT) de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais).**

Após a implementação das medidas de segurança pela Ré, **condiciono a liberação da obra à nova fiscalização do GMAI atestando a regularização do meio ambiente do trabalho.**

Designa-se audiência para o dia 04.10.2013 às 9:00, intimando-se as partes com urgência.

Quanto aos demais pedidos, deixo para analisá-los após a referida audiência.

Curitiba, 01 de outubro de 2013.

Lorena de Mello Rezende Colnago
Juíza do Trabalho

Acórdão

Desembargadora Eneida Cornel

Impetrante:

**CAP S/A – ARENA DOS
PARANAENSES**

Impetrado:

**Exma. Sra. Juíza Em
Exercício Na 23a. Vara do
Trabalho de Curitiba**

Litisconsorte:

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO
TRABALHO**

O mandado de segurança é impetrado contra ato da Exma. Juíza do Trabalho em exercício na 23ª Vara do Trabalho de Curitiba que, nos autos de Ação Civil Pública 25090-2013-088-09-00-4, determinou em data de 01-10-2013 o imediato embargo da obra do Estádio Joaquim Américo Guimarães, em razão da existência de diversas irregularidades relativas a normas de segurança e meio ambiente do Trabalho.

O ato impugnado estaria pautado nos relatórios trazidos aos autos de ação civil e autos de infração emitidos nas várias fases da obra. O embargo foi imposto até implementação das medidas de proteção exigidas pelo órgão de segurança do Ministério do Trabalho e Emprego, sob pena de multa diária no valor de R\$ 500.000,00.

Esclarece o impetrante que após ser oportunizada manifestação das partes nos autos de ação civil pública, a magistrada que conduzia a instrução processual determinou a realização de perícia técnica. Tal perícia foi designada para o dia 02-10-2013, mas não chegou a ser realizada ante o proferimento da decisão impugnada, antecipando decisão de mérito.

Fundamenta o impetrante sua insurgência no fato de que a decisão impugnada refoge aos contornos da lide, já que na petição inicial da ação civil não constou pedido expresso de embargo da obra. Segue esclarecendo que fez prova nos autos principais do atendimento das irregularidades apontadas na obra. Acrescenta que o próprio órgão fiscalizador, na pessoa do superintendente regional do trabalho e emprego, já havia reconhecido que grande parte das irregularidades haviam sido sanadas quando em entrevista aos meios de comunicação – fl. 08.

Volta-se também contra a decisão no ponto em que condiciona

a liberação da obra à outra visita do grupo de auditoria de condições de trabalho (GMAI). Afirma que apenas a superintendência regional do trabalho é o órgão competente para embargar ou autorizar a liberação da obra. Diz que na audiência realizada no dia 03-10-2013 teve indeferida a oitiva de integrantes da Superintendência do Ministério do Trabalho e Emprego que estavam presentes.

A fl. 23 de suas razões de mandado de segurança requer de forma expressa: "Pelo que, requer a ora impetrante seja concedida a segurança, para revogar os efeitos da decisão ora atacada, se determinado a realização da perícia técnica designada em audiência inicial." (destaque acrescentado).

Ao final de seu arrazoado acusa de *extra e ultra petita* o ato que determinou o embargo da obra, afirma que a decisão fere seu direito líquido e certo, porque fundamentada em relatórios produzidos pelo GMAI, grupo vinculado à Superintendência Regional do Trabalho, mas que não chegaram a ser corroborados pelo próprio superintendente do órgão – fl. 20. Violação a seu direito também haveria, desde que chegou a trazer aos autos relatórios que comprovariam a regularidade das obras e atendimento de todas as exigências de normas de segurança e meio ambiente do trabalho – NR 18.

Insiste na tese de que na forma prevista no art. 161, da CLT o único competente para embargo e liberação de obras é o Superintendente Regional do Trabalho e não o GMAI – Grupo Móvel de Auditoria de Condições do Trabalho e Emprego.

Alega sem razoabilidade o ato que cancelou a realização de perícia para a constatação de atendimento de normas de segurança e diz ausentes os requisitos para a concessão da antecipação de tutela no feito principal – porque o embargo da obra foi baseado em relatórios GMAI de irregularidades na obra que já teriam sido sanadas. Trata da ausência de imediatidade na imposição da penalidade de embargo da obra e que isto poderá impedir a realização da copa do mundo nesta cidade de Curitiba, sem considerar ainda os desempregos gerados pelos seus efeitos.

Requer a suspensão dos efeitos da decisão atacada para que se afaste de imediato o embargo da obra do Estádio Joaquim Américo Guimarães; **no item "d" – fl. 28 da petição inicial requer**

a realização de perícia que havia sido anteriormente designada para verificação do preenchimento dos requisitos de segurança.

É entendimento da Seção Especializada do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região que a concessão de medida liminar contra decisão que antecipa tutela, ou que não o faz, só tem cabimento quando verificada ilegalidade do ato, afronta a texto legal. Esta situação não está presente nesta ação. No entanto, dada a relevância do tema, o risco na demora de uma solução definitiva na ação principal, a repercussão gerada por eventual não observância de prazos para a conclusão das obras do estádio de futebol que sediará jogos da copa do mundo no ano próximo, cabível a análise da pretensão formulada, cabível então o mandado de segurança.

A ação civil pública que gerou a decisão impugnada foi ajuizada com o objetivo de ver regularizadas diversas questões de segurança e condições de trabalho que não estariam sendo cumpridas. O rol de irregularidades está às fls. 25-27 da petição inicial daquela ação. Ao contrário do que afirma a impetrante, há pedido expresso no item 5: “Não permitir o ingresso ou permanência de trabalhadores no canteiro de obras, sem que estejam assegurados pelas medidas previstas na NR18 e compatíveis com a fase da obra.” Este pedido equivale ao pedido de interdição da obra, de embargo da obra até que condições de segurança sejam atestadas. Não há então nenhuma decisão que tenha afrontado o pedido inicial da ação civil pública, nem inovou o autor da ação principal em sua pretensão. A segurança pretendida por este fundamento não se sustenta.

A ação civil pública já havia sido contestada e não havia antecipação de tutela, embora requerida pela parte autora. Portanto, a controvérsia já estava instalada, os limites da lide postos, não houve qualquer decisão proferida sem oitiva da parte contrária. Processava-se a instrução da ação, com nomeação pela juíza de perito para averiguação das condições de trabalho e das obras no estádio. Quesitos foram apresentados pelas partes. A perícia foi designada para o dia 02-10-13 e disto tomaram ciência as partes (fl.555 dos autos principais).

Dois dias antes da data em que seria realizada a prova pericial o autor da ação civil pública protocolou petição trazendo fatos novos. Embasado em relatório do Grupo Móvel de Auditoria de Condições

de Trabalho em Obras de Infraestrutura – GMAI renovou o pedido de antecipação de tutela. O pedido gerou a decisão impugnada, proferida no dia 01-10-13, revogando a decisão anterior e decidindo por dispensar a perícia técnica, isto apenas um dia antes de sua realização, quando poderiam se fazer presentes as duas partes e todos os técnicos que de alguma forma pudessem contribuir para a solução das questões postas em discussão. A controvérsia estava instalada, a matéria sob exame é complexa ante o conteúdo técnico de cada avaliação, a proximidade da perícia permitiria maior elucidação dos fatos, mas a juíza, com elementos trazidos por uma das partes e sem ouvir a parte contrária impediu realização de prova que até então a todos parecia indispensável.

Ainda assim, toda a discussão trazida pelo impetrante na ação de mandado de segurança não se sustenta para o fim de ver revista a decisão impugnada.

Não há violação a texto de lei quando se atribui validade ao trabalho proferido pelo GMAI. Não há como estabelecer a hierarquia pretendida pela impetrante quanto às atribuições deste grupo especializado, criado para finalidade específica, e as do superintendente do trabalho.

Menos razão tem o impetrante quando afirma que é da competência exclusiva do Superintendente Regional do Trabalho e Emprego determinação de embargo ou interdição de obra. O embargo da obra foi determinado pelo Poder Judiciário baseado em provas técnicas apresentadas. Não é um ato administrativo que exija análise de competências com base em normas do Ministério do Trabalho e Emprego.

O principal fundamento que torna sem motivo o mandado de segurança impetrado, ou ao menos a concessão de medida liminar pretendida, é o resultado da audiência realizada na manhã de hoje perante a 23ª Vara do Trabalho de Curitiba, onde esteve presente o impetrante e cujo conteúdo é apenas parcialmente explorado em sua petição.

Extraio alguns trechos da ata de audiência para destacar que o pedido formulado pelo impetrante está atendido em parte:

*“Concede-se o prazo até dia **07/10/2013**, para manifestação do réu quanto à decisão interlocutória e os documentos anexados pelo autor.*

No mesmo prazo, o autor deverá manifestar-se sobre os documentos anexados pelo réu (relatório técnico quanto às atuais condições da obra).

Expeça-se, neste ato, mandado de constatação quanto ao efetivo cumprimento da decisão de fls. 928/929, com urgência.

O réu afirma que todas as exigências quanto às medidas de proteção constantes na petição inicial, bem como no relatório de fiscalização do GMAI, foram regularmente implementadas, razão pela qual concorda com a vistoria da obra.

O Ministério Público do Trabalho requereu a requisição pelo Juízo da constatação das alegações do réu pelo Grupo Móvel - GMAI.

O réu requer a oitiva do chefe de fiscalização e do representante do Sindicato dos Trabalhadores, sob protestos do Parquet.

Considerando que a demanda trata de matéria eminentemente técnica e a necessidade de uma vistoria técnica por escrito quanto ao cumprimento das medidas de proteção elencadas no relatório de fiscalização do GMAI e na inicial, indefiro a oitiva pleiteada pelo réu e **determino a requisição do retorno da equipe constante no relatório de fl. 612/618, em 24 horas, para verificar o cumprimento das medidas de segurança referenciadas.**

O réu requer, na impossibilidade de viabilização da mesma equipe do GMAI no prazo estipulado, que outra equipe, com a mesma composição técnica, seja enviada no mesmo prazo, **o que defere-se.**

Considerando a concordância das partes quanto à designação de um perito do Juízo para acompanhar a vistoria do GMAI, arbitro o importe de R\$ 3.000,00, referentes a honorários prévios a cargo do réu, que terá o prazo de 24 horas para o depósito de honorários prévios, **razão pela qual defere-se**

....

Defiro a juntada dos documentos pleiteados pela Reclamada no prazo sugerido de 06 horas sobre os quais o Parquet comprometeu-se a manifestar-se até o dia 07/10/2013.

As partes comprometem-se a enviar seus assistentes técnicos,

independentemente de intimação, amanhã, dia 04/10/213, para acompanhar a perícia que será realizada em conjunto pelo GMAI e pelo perito do Juízo.

Oficie-se a Polícia Militar para acompanhar o grupo determinando, ainda, o acompanhamento por 02 (dois) Oficiais de Justiça.

Esclarece-se que todo o pessoal empenhado em implementar as medidas de proteção da NR-18 deverão ter acesso à obra, bem como a equipe de limpeza e organização.

Cientes os presentes.

Audiência encerrada às 10h44min.

Nada mais."

Está marcada para amanhã pela manhã – 24 horas da audiência - a perícia que havia sido designada anteriormente e que é objeto de pedido expresso do impetrante, como já destaquei no início desta decisão liminar. A decisão que antecipou a tutela para cancelar a perícia e embargar a obra já foi parcialmente revista, antes mesmo da impetração deste mandado de segurança. Os fatos narrados já sofreram alteração desde o embargo da obra. A realização de perícia na manhã do dia 04-10-13, em exíguo prazo, não acarretará nenhum prejuízo ao cronograma das obras e certamente assegurará às partes a tranquilidade necessária para afirmar que os trabalhadores desenvolvem seus trabalhos em plena segurança, ou não.

Apenas a partir da perícia que se realizar e de nova decisão que será tomada pela autoridade coatora após sua análise é que eventualmente poderá se justificar nova apreciação dos fatos sob o enfoque pretendido pelo impetrante, qual seja, a necessidade de se determinar a retomada das obras. O estado em que se encontra o processo principal, a ação civil pública, não é compatível com os argumentos trazidos pelo impetrante. A perícia será realizada e fatos novos serão trazidos. Só então eventual nova medida judicial, embasada nos novos fatos, poderá ser necessária para resguardar

direitos das partes.

Não está presente o requisito da prova de plano do dano irreparável.

Não há a presença do perigo na demora de uma decisão judicial a ser proferida, também não há direito certo a ser resguardado, por ora.

Por tais fundamentos, **indefiro** o pedido liminar requerido.

Intime-se o impetrante.

Notifique-se a autoridade apontada como coatora, a fim de que preste as informações que julgar pertinentes, no prazo de dez dias.

Às 19h46.

Curitiba, 03 de outubro de 2.013.

ENEIDA CORNEL

RELATORA

Sentenças

Juiz Júlio Ricardo de Paula Amaral

Sentença da 4ª Vara do trabalho de Londrina - PR, publicada no DJ 28/06/2013, Juiz Júlio Ricardo de Paula Amaral.

(Autor), qualificado em Ação Civil Pública que promove em face de (ré), igualmente qualificada, expondo os fatos de que resulta o litígio (CLT, art. 840, § 1º), alegou diversos fatos e pretendeu a condenação da parte requerida no cumprimento de obrigações e pagamento das verbas constantes do rol contido na petição inicial.

[...]

JORNADA DE TRABALHO – VIOLAÇÕES - HORAS EXCEDENTES ALÉM DE 2 HORAS DIÁRIAS - INTERVALOS INTRAJORNADA E INTERJORNADAS – OBRIGAÇÕES DE FAZER E NÃO FAZER

Da leitura dos autos, constata-se que o Ministério Público do Trabalho propôs a presente Ação Civil Pública visando compelir a requerida ao cumprimento de obrigações de fazer e não fazer, sob alegação de que a requerida vem sonogando os direitos mínimos de seus empregados, descumprindo normas trabalhistas constatadas em inquérito civil nº 000176.2011-09-003/4.

Juntados os documentos conforme determinado em audiência (fls. 155/341), constatou-se um grande número de horas extraordinárias acima das 2 (duas) horas diárias, além da violação aos intervalos entre as jornadas, consubstanciando-se, assim, o descumprimento de normas trabalhistas e de proteção à segurança e à saúde do trabalhador.

A proteção ao meio ambiente do trabalho e à saúde do trabalhador decorre da própria Constituição da República, sendo que o meio de ambiente do trabalho deve receber do Estado a devida tutela, pelo que se infere da interpretação sistemática dos artigos 6º e 7º, XIII, XV, XXII.

Com efeito, após a vigência da atual Carta Magna não se pode mais falar em qualidade de vida sem levar em consideração o meio ambiente do trabalho equilibrado e sustentável.

Tendo a Constituição imposto o dever de observar os direitos sociais tais como a saúde, o trabalho, o lazer e a segurança (art. 6º), as ameaças à qualidade de vida e ao meio ambiente do trabalho ficam sujeitas às correções jurídicas adequadas que venham resguardar tais direitos difusos. Ou, conforme ensinamentos de José Afonso da Silva, "o problema da tutela jurídica do meio ambiente manifesta-se a partir do momento em que sua degradação passa a ameaçar não só o bem-estar, mas a qualidade da vida humana, senão a própria sobrevivência do ser humano".

No presente caso, restou demonstrado nos autos que a parte requerida tem cometido várias irregularidades, dentre as quais: prorrogação da jornada de trabalho habitual superior a 2 (duas) horas diárias, violação aos intervalos interjornadas, conforme alegado pelo Ministério Público do Trabalho.

Note-se que são inúmeros os cartões de ponto que demonstram as irregularidades cometidas pela parte requerida. A título de exemplo, mencionam-se os cartões de ponto de fls. 174, 175, 176, 211, 212, 213.

Ante o exposto, e considerando-se que restou demonstrado: violação à jornada além de 2 (duas) horas extraordinárias, bem como violação à concessão de intervalo interjornada inferior a 11 horas, julgo comprovados os fatos narrados na petição inicial, para o fim de acolher o pedido da parte requerente e, ainda, conceder a antecipação da tutela pretendida, condenando-se a parte requerida no cumprimento das obrigações de fazer e não fazer constantes dos pedidos:

1. abster-se de prorrogar a jornada de trabalho, ressalvada estritamente a hipótese estabelecida no art. 61 da CLT, de seus motoristas além de 2 horas extraordinárias;
2. respeitar o intervalo intrajornada (entre 1h e 2h) de seus motoristas, salvo pactuação coletiva;
3. respeitar os intervalos entre as jornadas de, no mínimo, 11h, dos seus motoristas.

As obrigações deverão ser cumpridas no prazo de 10 (dez) dias, a contar da intimação desta decisão, sob pena de multa, em valor que desde já fixo como sendo de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) incidente a cada ocorrência de descumprimento, por cada empregado, sendo que referida multa, se houver, será revertida às entidades beneficentes devidamente inscritas junto ao Ministério Público do Trabalho para a reversão de bens, serviços e valores decorrentes do inadimplemento de obrigações.

Os eventuais descumprimentos às determinações acima contidas deverão ser constatados pelo órgão competente para a sua fiscalização, em procedimento adequado para tal.

DANOS MORAIS COLETIVOS – EXCESSO DE HORAS EXTRAS REALIZADAS

O Ministério Público do Trabalho postula, ainda, a condenação da parte requerida no pagamento de indenização no valor de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais), a ser revertida em favor do FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador ou outra destinação social como forma de ressarcir a sociedade pelos danos causados pela parte requerida à saúde e segurança de seus trabalhadores.

Sendo a saúde e a segurança no trabalho direitos tutelados pela Constituição da República, nos termos do artigo 6º e 7º, XXII, e dever do Estado, o qual impõe ao empregador a obrigação de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, além de instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais e adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente, cuja fiscalização deve ser facilitada, nos termos do artigo 157 da Consolidação das Leis do Trabalho.

A fiscalização exercida pelo Ministério Público do Trabalho resultou na demonstração de que a requerida vinha há muito tempo, descumprindo com as normas legais e regulamentares, fatos estes que não foram infirmados por nenhum outro elemento probatório.

Logo, não há como negar que o dano tenha existido.

"(...) a parte que viola normas constitucionais de saúde e segurança, não causa prejuízos apenas à parte contrária, mas a toda a coletividade, tendo em vista que as causas poderiam ser resolvidas de forma mais simples e célere, sem o emprego esforços desnecessários."

Considerando-se que o ambiente de trabalho e a saúde do trabalhador também se enquadram no conceito de direitos e interesses difusos, na medida em que situados acima do simples interesse particular, a proteção jurídica que a difusão dos interesses da classe trabalhadora reclama não consiste apenas na imposição de obrigações que visem a compelir o empregador a providenciar uma melhor segurança e saúde do trabalhador, mas também consiste na punição por danos já causados, de forma a desestimulá-lo na prática de atos lesivos ao meio ambiente do trabalho e à saúde do trabalhador.

Cabível, pois, a condenação indenizatória da parte requerida por danos coletivos causados, razão pela qual acolho o pedido e, diante do princípio da razoabilidade, condeno a parte requerida no pagamento de indenização no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), a ser revertida em benefício da APAE - Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de Londrina (PR), com endereço na Avenida Robert Kock nº 11 - Vila Operária - Tel. (43) 3337-5924 - (conforme dados obtidos no site da internet: <http://www.apaep.org.br>) -, devendo ser comprovado o recolhimento nos autos.

Essa determinação se justifica, dado ao fato de que a parte que viola normas constitucionais de saúde e segurança, não causa prejuízos apenas à parte contrária, mas a toda a coletividade, tendo em vista que as causas poderiam ser resolvidas de forma mais simples e célere, sem o emprego esforços desnecessários.

Por tal razão, a multa ora imposta deverá ser recolhida em favor da entidade beneficente apontada, e, com tal atitude, haverá duplo benefício: primeiro, porque pune o infrator, a fim de tentar coibir a reiteração de tal prática, mostrando, assim, o caráter repressivo da penalidade; e, segundo, porque se faz um bom emprego do valor equivalente à multa, visto que reconhecidamente as sérias entidades beneficentes prestam bons e úteis serviços à coletividade.

Por fim, depois do trânsito em julgado da decisão e recolhido o valor relativo à multa, deverá a entidade beneficente ser intimada, na pessoa do seu Presidente - comprovando-se tal situação -, para que proceda à juntada do estatuto social, e, ainda, informe banco,

agência e número da conta corrente onde a entidade beneficente possui movimentação bancária, para fins de posterior transferência dos valores.

3. DISPOSITIVO

Ante o exposto, rejeito a preliminar de carência de ação, e, no mérito, julgo os pedidos formulados por (autor), em Ação Civil Pública promovida em face de (ré), para:

1. Condenar a parte requerida nas obrigações de (a) Abster-se, de prorrogar a jornada de trabalho, ressalvada estritamente a hipótese estabelecida no art. 61 da CLT, de seus motoristas além de 2 horas extraordinárias, (b) respeitar o intervalo intrajornada (entre 1h e 2h) de seus motoristas, (c) respeitar o intervalo interjornada de, no mínimo, 11h, dos seus motoristas, nos termos da fundamentação;

2. Condenar a parte requerida no pagamento de indenização por danos morais coletivos no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) a ser revertida em favor da entidade beneficente APAE - Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de Londrina (PR), nos termos da fundamentação.

A parte requerida deverá cumprir as obrigações impostas independentemente do trânsito em julgado desta decisão, em face da concessão da medida que antecipou os efeitos da tutela jurisdicional (CPC, art. 273), sob pena de multa, no valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) incidente a cada ocorrência de descumprimento, por cada empregado, nos termos da fundamentação.

Custas, pela parte requerida, no importe de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), calculadas sobre o valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), que deverão ser recolhidas no prazo de 5 (cinco) dias, sob pena de execução.

Parte requerente – (autora) - intimada (TST, Súmula nº 197). Intime-se a parte requerida – (ré).

Entregue a prestação jurisdicional de conhecimento em primeiro grau de jurisdição. Nada mais. Cumpra-se.

JÚLIO RICARDO DE PAULA AMARAL
Juiz do Trabalho

Sentenças

Juiz Sérgio Cabral dos Reis

Sentença da Vara do Trabalho de Assis Chateaubriand, publicada no DJ 28/02/2005, Juiz Sérgio Cabral dos Reis.

(Autor) ajuizou reclamação trabalhista em face da (ré). O espólio reclamante alega que o Sr. A. J. L. trabalhou para a reclamada, sempre na condição de empregado, de 1.10.1980 a 17.4.2002, quando foi despedido sem justa causa. Afirma que o labor ocorria em local insalubre, motivo pelo qual pleiteia o pagamento do adicional pertinente. Alega que, quando foi despedido, o Sr. A. J. L. era portador de estabilidade decorrente de doença resultante do trabalho, razão pela qual requer a reintegração no emprego. Afirma que, a despeito de laborar além da jornada normal, incluindo-se as horas "in itinere", o "de cujus" nunca recebeu o pagamento das horas extras. Requer, finalmente, o pagamento dos honorários advocatícios e a concessão dos benefícios da assistência judiciária gratuita. Atribuiu à causa a importância de R\$ 270.318,20. juntou documentos (fls. 13/16).

[...]

2. Do pedido de pagamento do adicional de insalubridade e reflexos

2.1 Do trabalho insalubre

O pleito merece ser acolhido!

De fato, todos os elementos probatórios indicam na direção do trabalho insalubre. Deve-se notar, de logo, que o preposto da reclamada, em seu depoimento pessoal (fl. 134), reconheceu que o documento de fl. 15 foi confeccionado pela própria ré. Tal documento refere-se a informações prestadas ao INSS sobre atividades exercidas em condições especiais e relata que o "de cujus" laborava em exposição, de maneira habitual (vale notar!), a poeiras derivadas de defensivos agrícolas e umidade. Em outras

palavras, a própria reclamada já noticia que o "de cujus" trabalhava em ambiente insalubre.

A primeira perícia concluiu pela existência de trabalho insalubre, em grau médio, nos meses de janeiro, fevereiro, março, outubro, novembro e dezembro. Os fundamentos foram razoáveis. Tanto é verdade que a mesma conclusão chegou o segundo perito (fl. 268). Assim, por economia processual, adotando os fundamentos dos ilustres peritos que oficiaram no presente feito (motivação per relationem), este juízo declara, para todos os efeitos, que o "de cujus" laborou, entre os meses de outubro e março do contrato, em ambiente insalubre em grau médio (20%).

Condena-se, pois, a reclamada no pagamento do adicional de insalubridade, nos meses definidos no parágrafo anterior, com incidência de reflexos em horas extras, aviso prévio, férias + 1/3, 13º salários e FGTS (11,2%).

Como a reclamada é a parte sucumbente no objeto da perícia, dela é o ônus de arcar com os honorários periciais. Arbitra-se a primeira perícia em R\$ 500,00 e a segunda em R\$ 900,00. Devem-se abater os valores já antecipados aos experts. Inteligência do art. 790-B da CLT.

2.2 Da base de cálculo do adicional de insalubridade

Acolhe-se o pedido.

No entender deste juízo, de acordo com o sistema de valores implantado na Carta da República, a base de cálculo do adicional de insalubridade deve ser o salário contratual do obreiro.

Fundamenta-se.

Uma tendência que se apresenta no momento é a da maior preocupação do operador do Direito do Trabalho com a realização da justiça social em detrimento, muitas vezes, da forma. Tal concepção é fruto de uma postura progressista da magistratura, sobretudo após o aparecimento do Direito Alternativo e da Teoria Crítica do Direito, que, na pior das hipóteses, arranharam a consolidada cegueira para a dogmática jurídica.

Na verdade, trata-se de um processo em que se discute em todos os segmentos jurídicos qual o verdadeiro papel da magistratura. As sociedades modernas, diante dos conflitos intersubjetivos de interesses cada vez mais complexos, consoante destaca Luiz Flávio Gomes, "desejam e esperam que o juiz da era tecnológica cumpra um papel bem distinto do juiz napoleônico, legalista e positivista, autômato, cuja imagem poderia ser sintetizada nestas cinco palavras: la bouche de la loi. O juiz contemporâneo, sem fugir do marco jurídico-constitucional (porém também sem abrir mão dele), pode - e deve - desempenhar sua tarefa de distribuir Justiça de modo socialmente mais justo". Ao que se percebe, busca afastar a figura do juiz da tradição francesa, então descrito como verdadeiro "escravo da lei, um simples longa manus do Poder Político, sem nenhuma independência, um cego aplicador da lei, acrítico, passivo, asséptico, autômato, e, por isso, bastante funcional."

Uma forma de exemplificar essa constatada tendência é observar a tomada de posição de boa parte dos Juízes do Trabalho com relação à antiga jurisprudência majoritária do TST no que toca à base de cálculo do pagamento do adicional de insalubridade. Esta Corte, até o último trimestre de 2003, entendia, através de sua jurisprudência majoritária (Enunciado n.º 228), que o valor deveria ser fixado tomando como parâmetro, de forma invariável e indistinta, o salário mínimo vigente. Contudo, atualmente, no entendimento dominante do TST, se houver previsão expressa de salário profissional na legislação ordinária, Convenção ou Acordo Coletivo, bem como Sentença Normativa, o mesmo será utilizado para o pagamento do adicional de insalubridade da categoria específica. No entendimento deste juízo, ainda que não haja previsão em instrumento coletivo, a base de cálculo do adicional de insalubridade, à luz dos valores constitucionais, como já adiantado, deve ser o salário contratual do trabalhador.

Inicialmente, é imperioso observar o quanto é importante o meio ambiente do trabalho equilibrado na atualidade. Segundo Georgenor de Souza Franco Filho, atual Presidente do TRT da 8ª Região (PA e AM):

"O que resulta indubitável é que dotar o meio ambiente de trabalho de condições adequadas, garantindo ao trabalhador saúde, higiene e segurança, é o mínimo que se pode exigir. Trata-se de um direito fundamental, indispensável

"Todas essas formas novas de vida e de trabalho que estão surgindo, nesse movimento demasiadamente brusco de mudanças, põem em relevo a indispensabilidade de se dotar os locais onde a atividade produtiva é desenvolvida de condições mínimas de conforto, de bem-estar, segurança, saúde e higiene, daí cresce em importância o meio ambiente adequado para o trabalho, porque isso é fundamental para a própria vida."

à sobrevivência da humanidade. Os tempos modernos, de costumes novos, de proporções diversas daquelas de nossos avós, não permitem que se abstraia a necessidade de preservar o meio ambiente, seja de que espécie for, em favor das gerações futuras. Todas essas formas novas de vida e de trabalho que estão surgindo, nesse movimento demasiadamente brusco de mudanças, põem em relevo a indispensabilidade de se dotar os locais onde a atividade produtiva é desenvolvida de condições mínimas de conforto, de bem-estar, segurança, saúde e higiene, daí cresce em importância o meio ambiente adequado para o trabalho, porque isso é fundamental para a própria vida."

Assim, como esclarece Amauri Mascaro Nascimento, "Não há dúvida de que a primeira condição que o empregador está obrigado a cumprir é assegurar aos trabalhadores o desenvolvimento das suas atividades em ambiente moral e rodeado de segurança e higiene." Em outras palavras, como já se disse em excelente estudo doutrinário, "incumbe ao empregador, tendo em vista seu dever de cuidado, previdência e segurança do empregado, cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; instruir os empregados, por ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; como também facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente."

Nesse contexto, diante de um ambiente estritamente tendencioso à proteção à saúde do trabalhador, aparece a questão envolvendo, à luz do ordenamento jurídico pátrio e da função social da magistratura, qual deve ser a verdadeira base de cálculo do pagamento do adicional de insalubridade: o salário mínimo ou a remuneração contratual do obreiro? No entendimento deste órgão jurisdicional, com o devido respeito, consoante já foi adiantado, a primeira opção não merece guarida. A análise da questão, na verdade, deve ser feita sob duas óticas: uma meramente dogmática e uma outra de postura crítica.

Em princípio, toda a celeuma doutrinária e jurisprudencial resulta da interpretação dada ao art. 7º, XXIII, da CF, que estabelece que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de

outros que visem à melhoria de sua condição social, o adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei.

Naturalmente, a primeira questão que se coloca é saber se tal norma constitucional possui aplicabilidade imediata ou não. A segunda questão refere-se à indagação acerca da definição ou não da base de cálculo do adicional de insalubridade pela citada norma constitucional.

Muito bem. Quanto à primeira questão, entendemos que, de fato, a referida regra constitucional possui eficácia limitada vinculada ao princípio da legalidade. Contudo, não é qualquer texto normativo que regulamentará a matéria em epígrafe, mas sim, como se verá, aquele que estiver em consonância com a sistemática axiológica extraída da Carta Magna.

No que se refere à segunda questão, deve-se observar que não acompanhamos a corrente que sustenta que o termo "remuneração", utilizado no art. 7º, XXIII, da Carta Maior, tem a finalidade exclusiva de determinar a natureza jurídica do adicional de insalubridade, qual seja, salarial ou remuneratória. Em outras palavras, natureza não indenizatória. Observe-se que, a despeito de o dispositivo citado referir-se, expressamente, em adicional "de" remuneração, em vez de adicional "sobre" a remuneração, semanticamente, não há distinção significativa. O importante é que o dispositivo delimita o pagamento do trabalho em ambiente anormal, especificamente insalubre, pela remuneração do trabalhador. Portanto, a lei que regulamentar a matéria deve pautar-se na utilização técnica do vocábulo "remuneração", sob pena de ferir o texto constitucional. Sendo assim já se pode falar que o art. 192 da CLT, que fixa a base de cálculo do pagamento do adicional de insalubridade pelo salário mínimo, não foi recepcionado pela Lei Maior.

Mesmo assim, ainda que fosse reconhecida a recepção constitucional do art. 192 da CLT, como entende uma parte da magistratura trabalhista, pergunta-se: esta regra infraconstitucional dá, de fato, os contornos exigíveis constitucionalmente para a regulamentação da base de cálculo do adicional de insalubridade? Em outras palavras, o citado art. 192 da CLT está em consonância com os valores consagrados na Constituição Federal de 1988, bem como no seio da sociedade em que vivemos? Passaremos a responder tais questões, abordando, ainda que em vôo de pássaro, algumas

colocações da doutrina e jurisprudência acerca da temática.

Em um primeiro momento, quanto ao confronto dessa regra legal com a vedação constitucional de uso do salário mínimo para qualquer fim, não haveria empecilho na sua utilização. É que, em nosso entendimento, não há que se falar em inconstitucionalidade de tal regra jurídica por violação ao disposto no inc. IV do art. 7º da CF. A inconstitucionalidade, frise-se, no sentir deste juízo, é por outro motivo. Com o devido respeito aos defensores da tese contrária, este dispositivo constitucional refere-se, com toda a certeza, consoante a melhor doutrina, à utilização do salário mínimo como fator de desindexação da economia, induzindo o retorno da apavorante inflação, o que não é o caso da atribuição do pagamento do adicional em discussão. Isso, com o devido respeito, está mais do que claro no texto constitucional e, por tal regra, não há que se falar em inconstitucionalidade, de modo que esta tese, tanto pelo prisma dogmático quanto da hermenêutica crítica, não convence.

A corrente tradicional, de postura meramente dogmática, defende que o art. 192 da CLT foi recepcionado pela Carta Magna, mormente pelo fato de que o artigo 7º, inciso XXIII, refere-se a adicional de remuneração e não sobre a remuneração, definindo apenas a natureza jurídica da parcela, tudo consoante disciplinado no termos de lei ordinária, que, no caso, é a mencionada regra consolidada. Ilustrativamente, observe-se a lição do eminente Professor e Desembargador Federal do Trabalho na 3ª Região - MG, Márcio Ribeiro do Valle, na defesa deste entendimento que, repita-se, não é compartilhado por este órgão de jurisdição:

"Tem gerado controvérsia o fato de ter a vigente Constituição Federal, no seu art. 7º - inciso XXIII, explicitado, expressamente, ser direito dos trabalhadores urbanos e rurais a percepção de 'adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei', tudo porque muitos, a um primeiro e afoito raciocínio interpretativo, chegaram logo à conclusão de que, a partir da vigência do novo texto fundamental, passou o adicional de insalubridade a ser calculado não mais sobre o mínimo legal, mas sim sobre a remuneração mensal do empregado. Isto, porém e efetivamente, não é correto, pois ao dizer da garantia de um adicional de remuneração, a Carta Magna nada mais fez do que afirmar que a insalubridade e a periculosidade integram o todo remuneratório do trabalhador, não todavia que sobre este tenham incidência. Aliás, a confirmar o presente raciocínio, é de ver-se mais que, no fim do citado

inciso constitucional, há uma expressa assertiva do que o adicional questionado será devido 'na forma da lei', e esta, atualmente vigente, é exatamente o art. 192 da CLT, preciso em afirmar que 'o exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário mínimo, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo', tudo por força da redação dada ao citado artigo do Diploma Consolidado pela Lei 6514, de 22 de dezembro de 1977. Logo, não se havendo fazer confusão acima descrita com a norma do art. 7º - XXIII - da nova 'Lex Fundamental' de nosso país, continua, pois a ser calculada a alíquota de insalubridade sobre o mínimo de lei e não sobre a remuneração do empregado."

Aproveitando as seguras palavras de Luiz Edson Fachin e Carlos Eduardo Pianovski Ruzyk, impõe logo observar que esse tipo de leitura é reflexo de uma visão do Judiciário que, "em vez de uma problematização tópica que busque, na ordem principiológica constitucional, a melhor solução, à luz dos direitos fundamentais, não raro se busca a solução mecanicista de subsunção do fato à solução preestabelecida pelo modelo de relação jurídica codificado. Tal proceder pode gerar ofensa a direitos fundamentais decorrentes da cega aplicação da 'solução' positivada no modelo ou, mesmo, da ausência de modelos excluindo a possibilidade de reconhecimento de direitos onde estes se fazem necessários. É um dos modos pelos quais o direito pode gerar vítimas, afastando-se de uma direção antecipatória."

Contudo, a análise puramente dogmática, ou seja, considerando os textos normativos aplicáveis, o constitucional (art. 7º, XXIII) e o legal (art. 192 da CLT), entre si e distantes da realidade social hodierna, para por aí. Repergunta-se: o art. 192 da CLT atende aos anseios da sociedade?

É evidente que a resposta há de ser negativa. Vários são os motivos, notadamente o fato de que o mesmo fixa uma base de cálculo do adicional de insalubridade em valor extremamente ínfimo e, portanto, incapaz de atender a sua finalidade social. Realmente, o pagamento sobre o salário mínimo é indiscutivelmente injusto, merecendo o profissional que trabalha em áreas de risco ao bem estar da sua saúde um valor, no mínimo, mais decente. Em verdade, mais parece uma situação de "venda da saúde" do trabalhador: o

empregador diz "contribuo para um potencial dano a saúde do meu empregado, mas, em contrapartida, pago ou retribuo em dinheiro por isso", ou seja, trata-se de uma situação similar à figura esdrúxula do "poluidor-pagador" do Direito Ambiental. Tudo isso sem deixar de lembrar que tal pagamento muitas vezes somente ocorre após o trabalhador ser despedido e, na seqüência, ajuizar uma demanda trabalhista.

Com o devido respeito à opinião contrária, no particular, o empregador moderno e, portanto, preocupado em cumprir com a sua missão social, deve, isso sim, adotar uma política de prevenção às doenças relacionadas ao ambiente do trabalho, principalmente adquirindo equipamentos de proteção individual quanto aos agentes insalubres, que sejam eficazes de neutralizar o potencial dano à saúde dos seus empregados. Essa é a finalidade maior do Direito Constitucional do Trabalho no particular, devendo-se ressaltar que o valoroso Ministério Público do Trabalho tem ajuizado demandas coletivas, de natureza inibitória, com relação à temática, naturalmente na tutela desses interesses metaindividuais trabalhistas. Nas palavras de Luiz Guilherme Marinoni, "A tutela inibitória é caracterizada por ser voltada para o futuro, independentemente de estar sendo dirigida a impedir a prática, a continuação ou a repetição do ilícito. Note-se, com efeito, que a inibitória, ainda que empenhada apenas em fazer cessar o ilícito ou a impedir a sua repetição, não perde a sua natureza preventiva, pois não tem por fim reintegrar ou reparar o direito violado." Assim, a tutela preventiva em matéria de saúde e segurança do trabalhador, estando intimamente ligada aos seus direitos fundamentais à vida e à manutenção de um estado que preserve a integridade física e psíquica, tal como regida por normas de ordem pública e, com efeito, com caráter absolutamente indisponíveis, está na ordem do dia.

Afirma Celso Antonio Pacheco Fiorillo:

"Como já tivemos oportunidade de frisar, o princípio da prevenção constitui a espinha dorsal do direito ambiental, e em relação ao aspecto do meio ambiente do trabalho, que possui como objeto a saúde humana, a sua importância é acentuada.

De fato, o meio ambiente do trabalho reclama alternativas de caráter preventivo para efetivação da sua tutela. Atentas a esses fatos a Consolidação das Leis do Trabalho e a Constituição Estadual de São

Paulo (inspirada pela CLT) previram dois importantes instrumentos de tutela da saúde: a interdição da empresa e o embargo da obra."

Observe-se, ainda, que tal posição - a busca incondicional da tutela preventiva -, de certa forma, também atende aos interesses dos empregadores, como se pode extrair da seguinte lição de Raimundo Simão de Melo:

"Também por razões culturais normalmente não tem sido prioridade do patronato brasileiro o investimento na prevenção de acidentes de trabalho. Isso, no entanto, constitui um grave equívoco, uma vez que, como demonstrado por algumas empresas multinacionais, o investimento nessa área representa um bom negócio para o capitalismo, porque se de um lado diminui os custos, ao contrário do que muitos pensam, de outro, melhora a qualidade dos bens produzidos e sua produtividade, que hoje são fatores indispensáveis, para a competitividade cada vez mais acirrada por conta do processo de globalização dos mercados de produção."

Na mesma linha de raciocínio preleciona Nelson Nery Junior:

"No campo do Direito do Trabalho poderíamos dizer que a ação coletiva destinada a obrigar a empresa a colocar dispositivos de segurança em suas máquinas, para evitar acidentes do trabalho (ação de obrigação de fazer - meio ambiente do trabalho), pode ser ou pode envolver pretensão de direito difuso e coletivo, pois esses dispositivos de segurança poderão melhorar as condições de trabalho, beneficiando todo o grupo de trabalhadores da empresa (direito coletivo), ao mesmo tempo em que reduziria o custo do produto final para o consumidor, indeterminado e indeterminável (direito difuso)."

Ora, reduzindo o custo do produto, a "empresa" pode colocá-

lo no mercado com um preço mais competitivo, de forma que, com efeito, lucrará muito mais do que se não tivesse investido nas normas de saúde e segurança dos seus empregados. Indiscutível, assim, que toda sociedade sai ganhando...

O Brasil, infelizmente, vem aparecendo com certo destaque nas estatísticas de acidentes e doenças ocupacionais. Assim, somente uma postura crítica e reflexiva da Justiça do Trabalho pode diminuir sensivelmente esse quadro, que é extremamente alarmante. Para se ter uma idéia, é imperioso observar a advertência feita por Segadas Vianna:

"Do conjunto de medidas preconizadas pela segurança e medicina do trabalho e das que visam à prevenção dos acidentes resultará, sobretudo, um benefício maior para a sociedade, porque não há indenização ou pensão que sane o imenso dano social que é a existência de mutilados cujos defeitos e moléstias poderiam ser evitados. (...) Essas conseqüências sociais assumem, muitas vezes, extrema gravidade. Os inválidos para o trabalho normal, aqueles que na sua linguagem rude o povo chama de 'aleijados', recebendo pensões exíguas da Previdência Social, tendem à marginalidade social, trabalhando em atividades em que o esforço físico é menor, e suas condições de portadores de defeitos os põem a coberto da repressão policial. Transformam-se em camelôs, vendedores de bilhetes de loteria, encarregados de 'pontos de jogo do bicho', e daí um passo a mais na venda de tóxicos, como tivemos a ocasião de abordar em conferencia sob o título 'O acidente do trabalho e a marginalidade', que pronunciamos no Instituto Nacional de Criminologia."

Diante desse contexto, a Magistratura Federal do Trabalho não pode ficar inerte diante dos textos normativos em si. Ao contrário, deve, através de um processo de hermenêutica, buscar uma solução para os casos concretos que atendam ao propósito maior da Justiça do Trabalho que é fazer do Direito Material do Trabalho

um instrumento de justiça social. A atividade interpretativa deve ser inegavelmente transformadora dessa realidade vigente, e não, como ainda vem ocorrendo, meramente descritiva ou reprodutiva dos textos aplicáveis. Na verdade, esta última atividade interpretativa - preocupada apenas com os significados das normas constitucionais e legais aplicáveis, ou seja, independente dos problemas sociais que afligem a questão -, que ainda existe, sobretudo na magistratura mais tradicional, é reflexo de uma cultura ainda arraigada na ideologia da dogmática jurídica pura, que recebe a seguinte crítica de Luiz Fernando Coelho:

"Cumpre enfatizar que à ideologia apresentar o direito como ser real, pois, se ele existe, deve ser aceito como é, não se cogita da sua transformação. E nós, juristas, somos educados para a completa alienação no tocante aos problemas reais que afetam a sociedade e a própria comunidade dos juristas".

Preleciona, ainda, o eminente Professor que:

"Há também os mitos da hermenêutica dogmática, como a falsa noção de que a lei interpretanda é portadora de um significado autônomo que pode ser descoberto pelo intérprete, e que este descobre e revela através das palavras da norma a intenção do legislador, quando não a vontade ou a intenção da própria lei, como se esta fosse dotada dos atributos da psicologia do ser humano. O que o pensamento crítico então demonstra é que as expressões do direito não passam de suportes de significados que o intérprete e os destinatários das normas em geral atribuem, no interesse próprio, de terceiros, ou no pretense interesse geral articulado pela ideologia."

Paulo Bonavides, indiscutivelmente um dos maiores constitucionalistas pátrios, fazendo um estudo comparativo entre o sistema de interpretação tradicional e o que vem sendo pregado atualmente pela melhor doutrina, esclarece que "O traço capital da

separação entre esse método e a técnica interpretativa dos positivistas do século XIX consiste no primeiro se tornar profundamente crítico com respeito ao conteúdo da Constituição, apreciada globalmente, em seus aspectos teleológicos e materiais, que servem de critério para o trabalho jurídico de interpretação, ao passo que o segundo - o dos antigos positivistas - fica invariavelmente acorrentado a uma análise interpretativa de feição meramente formal, e que, segundo Smend, 'decompõe o Direito Constitucional num agregado de normas e isolados', submetidos a uma normatividade de todo abstrata."

Nas palavras de Lênio Luiz Streck:

"Daí que, pelo processo interpretativo, o jurista 'não reproduz ou descobre o verdadeiro sentido da lei, mas cria o sentido que mais convém aos seus interesses teóricos e político. Nesse contexto, sentidos contraditórios podem, não obstante, ser verdadeiros. Em outras palavras, o significado da lei não é autônomo, mas heterônomo. Ele vem de fora e é atribuído pelo intérprete."

No caso em epígrafe, indiscutivelmente, a missão da Magistratura do Trabalho, considerando os fundamentos da Carta magna da promoção da dignidade da pessoa humana do trabalhador e dos valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV, respectivamente), bem como o objetivo de construir uma sociedade livre, justa e solidária, é exercer uma atividade interpretativa que consiga reduzir os riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII, da CF), de forma que haja uma situação propiciadora a um meio ambiente de trabalho socialmente equilibrado (art. 225 da CF).

Sendo assim, como afirma Jônatas Luiz Moreira de Paula, "Assumindo a postura transformadora, tanto a jurisdição como o processo, passarão a ter uma finalidade declarada: a realização da justiça social. Supera-se, assim, a visão de que o processo tem em mira o controle social (sobretudo no processo penal) ou de que o processo visa a unificação do direito positivo ou que se destina realizar a ordem jurídica."

Adverte, com a lucidez de sempre, o culto Professor Fábio Konder Comparato:

"O juiz não pode, sob o falso argumento de que não é um órgão político, recusar-se a apreciar eticamente as lides submetidas ao seu julgamento. A finalidade última do ato de julgar consiste em fazer justiça, não em aplicar cegamente as normas de direito positivo. Ora, a justiça, como advertiu a sabedoria clássica, consiste em dar a cada um o que é seu. O que pertence essencialmente a cada indivíduo, pela sua própria natureza, é a dignidade de pessoa humana, supremo valor ético. Uma decisão judicial que negue, no caso concreto, a dignidade humana é imoral e, portanto, juridicamente insustentável."

Ora, a atividade de transformação social, no caso, indiscutivelmente, é a elevação da base de cálculo do adicional de insalubridade, exatamente por ser uma tentativa de forçar os empresários a preferir a adoção de práticas preventivas no que se refere ao ambiente de trabalho do que, como vem ocorrendo atualmente, esperar uma eventual condenação em valores ínfimos pela Justiça do Trabalho. De fato, o pagamento do mencionado adicional sobre o valor do salário mínimo é um estímulo ao mau empregador no sentido de que continue despreocupado com a saúde dos seus empregados. Em outras palavras, esse tipo de empregador, que, infelizmente, ainda existe em número considerável no universo social brasileiro, prefere muito mais continuar pagando o adicional de insalubridade sobre o salário mínimo do que investir em uma política de eliminação ou neutralização dos agentes danosos a saúde dos empregados.

Contudo, uma postura mais ativa da Justiça do trabalho pode causar um efeito salutar no que toca à questão, como relata o preclaro Procurador do Trabalho na 15ª região - Campinas, Raimundo Simão de Melo, na seguinte lição:

"Nos últimos tempos, no entanto, por conta de algumas indenizações altas decorrentes de reparações materiais e morais por acidentes de trabalho, algumas empresas,

finalmente, estão procurando prevenir o meio ambiente do trabalho, agora, por uma questão econômica, porque na realidade o capitalismo não tem como prática investir no homem por razão eminentemente humanitária. De qualquer forma, falta educação ambiental em todos os aspectos e níveis, embora a CF (art. 225, § 1º, inciso VI) incumba ao Poder Público essa tarefa como forma de efetividade da preservação e defesa do meio ambiente."

Assim, em termos práticos, a partir do momento em que os empregadores sujeitos à Jurisdição de uma determinada Vara do Trabalho qualquer ficarem sabendo que o Poder Judiciário Trabalhista, o que inclui os Tribunais Regionais do Trabalho, está deferindo, em caráter amplamente majoritário, o pagamento do adicional de insalubridade em um outro valor bem mais elevado do que o do salário mínimo, talvez os mesmos tomem as providências necessárias à neutralização dos agentes potencialmente danosos à saúde dos seus empregados e evitem, desta maneira, as eventuais vultosas indenizações. Desse modo, para que a desejada transformação social nesta área de medicina do trabalho efetivamente ocorra, não resta alternativa senão a mudança no valor da base de cálculo do citado adicional.

Além do mais, deve-se notar que, mesmo que se adotasse para o caso uma postura rigorosamente dogmática, ainda assim não haveria justificativa lógica para a manutenção do pagamento do adicional em tela sobre o salário mínimo, exatamente por não haver uma justificativa razoável para a distinção em relação ao pagamento dos outros adicionais. Observe-se a primorosa lição do especialista na matéria, Sebastião Geraldo de Oliveira:

"Os adicionais são parcelas complementares ao salário que visam compensar o empregado por um trabalho desgastante ou penoso, prestado em condições mais adversas do que as normais. Aquele que trabalha além da duração normal recebe salário acrescido das horas extras; se trabalha à noite, recebe o adicional noturno; quando labuta em condições perigosas,

recebe o adicional de periculosidade etc. todos os outros adicionais são calculados sobre o salário contratual, não havendo razão lógica nem jurídica para dar tratamento diverso para o adicional de insalubridade, contrariando o vetusto brocardo: *'Ubi eadem ratio, ibi eadem legis dispositio; Ubi eadem legis ratio, ibi ipsa lex!'*

No mais, veja-se que também é essa a tendência da jurisprudência aplicável à espécie:

"6039068 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - INCOMPATIBILIDADE DO ART. 192 DA CLT COM O NOVO ORDENAMENTO CONSTITUCIONAL - O art. 192 da CLT não foi recepcionado pela Carta Federal, haja vista a proibição da vinculação do salário mínimo para qualquer fim (art. 7º, inc. IV, CF/88). Assim, o adicional de insalubridade deverá incidir sobre o salário base, contratual, despido de outros adicionais, sob pena de bis in idem, até porque o texto constitucional não alude a adicional sobre a remuneração (art. 7º, inc. IV, da CF/88), mas, a adicional que remunere o labor assim desempenhado." (TRT 9ª R. - RO 07270-2001 - (00039-2002) - 1ª T. - Relª Juíza Rosemarie Diedrichs Pimpão - DJPR 25.01.2002) (Ementas no mesmo sentido)JCF.7 JCF.7.IV JCLT.192

"6040798 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - BASE DE CÁLCULO - SALÁRIO BASE - O artigo 192 da CLT foi parcialmente revogado pelo artigo 7º, inciso IV, da Constituição da República, que veda a vinculação do salário mínimo para qualquer fim. Por outro lado, o artigo 7º, inciso XXIII, da Lei Maior, não determina que o adicional de insalubridade incida sobre a "remuneração ", mas apenas que integra esta. Aberta, portanto, a normativa sobre a base de cálculo do adicional em foco, que, por analogia ao artigo 193, § 1º, da CLT, deve ser o salário base." (TRT 9ª R. - RO 03111-2002 - (20143-2002) - Rel. Juiz Eduardo Milleo Baracat - DJPR 06.09.2002) (Ementas no mesmo sentido)JCLT.192 JCF.7 JCF.7.IV JCF.7.XXIII JCLT.193 JCLT.193.1

É imperioso observar, ainda, que essa interpretação está em consonância com o princípio norteador do Direito do Trabalho, que é o princípio da proteção do trabalhador. Fernando Hoffman, eminente Juiz do Trabalho no Paraná, em sua dissertação de mestrado na UFPR, preleciona que "o princípio protetor deve ser aplicado segundo a dignidade do trabalhador que, como ser humano e dependente unicamente de sua força de trabalho para sobreviver, deve ter asseguradas condições justas de trabalho e ser visto como sujeito-fim e não o objeto-meio do desenvolvimento. Não basta assegurar as meras liberdade e autonomia contratuais, eis que a dignidade da pessoa humana, como fundamento do Estado Democrático de Direito, exige condições mínimas de existência, 'uma existência digna conforme os ditames da justiça social como fim da ordem econômica.'" Mozart Victor Russomano observa que "Na interpretação e na aplicação da lei trabalhista ninguém pode abdicar do método sociológico - avaliando a norma em função da realidade sociohistórica - e muito menos do método teleológico, que revela a finalidade humana e solidarista das leis reguladoras do trabalho e protetoras do trabalhador. Isso importa afirmar que o juiz não se pode ater ao que o legislador quis, ao elaborar a norma. Deve, ao mesmo tempo, procurar descobrir como ele quereria que sua lei fosse interpretada no momento de sua aplicação."

Destarte, considerando a fundamentação crítica acima, por analogia à sistemática adotada para o adicional de periculosidade, esse juízo entende, para todos os efeitos legais, que a base de cálculo do adicional de insalubridade dever ser o salário contratual do obreiro.

Eis aí, portanto, com todo respeito merecido ao entendimento em sentido contrário, um exemplo de postura crítica por parte da magistratura trabalhista, preocupada com a transformação social, enfim, com a Justiça e a realização dos valores constitucionais, que pode surtir algum efeito na questão do respeito à dignidade da pessoa humana do trabalhador. Como é curial, o Direito do Trabalho oferece, sob o prisma individual ou coletivo, outras tantas situações que exigem dos Juizes do Trabalho uma postura voltada para a realização da justiça social, sendo importante, nesse contexto, a desmistificação de alguns dados da dogmática jurídica pura.

Hodiernamente, pode-se falar, sem medo de errar, que

a efetividade dos princípios e valores constitucionais é a pedra de toque do ordenamento jurídico. Observa Ney José de Freitas, em sua dissertação de mestrado na PUC-PR, que "a virtualidade contida no interior dos princípios não tem sido utilizada na prática da ciência jurídica. Impera, sem dúvida, uma perspectiva dominada pela dogmática, com largos prejuízos para a evolução do direito." Como tendência, não temos dúvida ao afirmar que, hoje, muito mais do que ontem, a postura crítica da hermenêutica jurídica e essa citada desmistificação da dogmática vêm se tornando, a cada dia, uma realidade, sobretudo após a constante disseminação da Teoria Crítica do Direito em congressos jurídicos, cursos de Especialização, Mestrado e Doutorado. É aguardar para ver...

Quantificação na fase de liquidação, considerando-se os valores pagos nos holerites de pagamento sob a rubrica de "salário base".

(...)

III - DISPOSITIVO

Ante o exposto, e considerando que o mais dos autos consta, resolve este órgão jurisdicional o seguinte:

1) julgar **PROCEDENTE, EM PARTE**, a demanda trabalhista proposta pelo (autor) em face da (ré), a fim de determinar o pagamento, no prazo de 48h após o trânsito em julgado da presente decisão, sob pena de execução patrimonial equivalente, dos valores correspondentes ao adicional de insalubridade e reflexos (nos termos do item 2 da fundamentação);

[...]

Custas processuais, pela parte reclamada, no importe de R\$ 300,00 (trezentos reais), calculadas sobre R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), valor provisoriamente arbitrado à condenação para fins de direito.

De imediato, intimem-se as partes, bem como o INSS.

Apresentada a prestação da tutela jurisdicional.

SÉRGIO CABRAL DOS REIS
Juiz Federal do Trabalho

Sentenças

Juiz Giancarlo Ribeiro Mroczek

Sentença da Vara do Trabalho de Palotina publicada no DJ 03/07/2013, Juiz Giancarlo Ribeiro Mroczek.

Vistos e etc.

(autora), qualificada nos autos, ajuizou a presente ação em face de (ré), igualmente qualificada. Pelos fundamentos fáticos e jurídicos alinhavados na exordial, postula a condenação da ré na satisfação dos direitos e parcelas elencados na petição inicial. Atribuiu à causa o valor de R\$25.000,00.

[...]

5- DOENÇA OCUPACIONAL

A autora manteve vínculo de emprego com a ré, no período de 05.08.2002 a 16.08.2010.

Aduz que, "(...) passou a sofrer doença do trabalho lesionando a coluna dorsal e lombar (braços-bursite/tendinite) COM DOR CRONICA pelo esforço repetitivo e extremamente pesado (...)."

A autora teve deferido, pelo INSS, pedido de auxílio doença.

Após análise do local e das condições de trabalho, concluiu o Sr. Perito que:

"Concluo que existe plausibilidade técnica para estabelecer nexo causal da patologia da parte autora com seu trabalho sendo considerada como doença de origem ocupacional pelos seguintes critérios:

-a doença está elencada como ocupacional pelo Decreto no 3.048/99, modificado pelo decreto 6957/2009, em seu anexo II, lista B (Critério legal)

- o mecanismo fisiopatológico do aparecimento da doença descrito na literatura, foi efetivamente encontrado nas atividades laborais (Critério técnico-científico) - Existem dados epidemiológicos descritos na literatura sobre a existência específica de relação entre a doença e a atividade laboral (Critério técnico-científico)

- O agente causador da doença foi identificado claramente nas atividades laborais da parte autora (Critério de intensidade e tempo de exposição)

- A intensidade, ou seja, a forma e a magnitude com que ocorre a exposição na atividade laboral é passível de trazer dano à saúde (Critério de intensidade e tempo de exposição)

- O tempo de exposição diário ao risco informado é capaz de causar a doença (Critério de intensidade e tempo de exposição)

- O tempo compreendido entre o início da exposição ao risco e o início dos sintomas foi suficiente para que a doença aparecesse e se desenvolvesse (Critério de tempo de latência)

- existiu incapacidade laborativa comprovada no período contratual (Critério de incapacidade)

- O aparecimento das queixas clínicas guardam relação temporal direta/imediata com a exposição ao risco (Critério temporal)

- Existe coerência entre a queixa clínica e o diagnóstico médico (Critério de coerência clínica)

- Existe coerência entre a queixa clínica e os resultados de exames complementares (Critério de coerência clínica)

- Existe congruência entre o diagnóstico médico e os tratamentos preconizados na literatura científica (Critério de coerência clínica)"

Insta sublinhar que muito embora o Juízo não esteja adstrito às conclusões traçadas pelo laudo pericial (mero meio de prova),

a teor do que prescreve o artigo 436 do CPC, não há qualquer prova em sentido inverso à conclusão pericial, ou seja, que causas exclusivamente pessoais e independentes do trabalho da autora junto à empresa desencadearam essa patologia.

No tocante à responsabilidade pela doença ocupacional adquirida pelo autor, o artigo 7º, inciso XXII, da C.F, prescreve:

“Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;”

No mesmo palmilhar, o artigo 157, da CLT, dispõe:

“Art. 157. Cabe às empresas: I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.”

Nesse diapasão, há provas nos autos da conduta omissiva patronal, ao deixar de aplicar as normas de segurança e medicina do trabalho para evitar o desenvolvimento da patologia na reclamante.

É o que se observa quando da resposta aos quesitos elaborados por este juízo, relativamente ao descumprimento por parte da reclamada das normas de segurança e medicina do trabalho, na qual o expert assinalou a falta de pausa a cada 50 minutos de labor (fl. 763).

Outrossim, não se olvide e vez mais, que, de acordo com normas nacionais e internacionais de proteção, segurança, higiene e medicina do trabalho, compete ao empregador proporcionar um ambiente de trabalho adequado, equilibrado, limpo e seguro, com redução dos riscos inerentes ao labor, sem exclusão de indenização, em caso de acidente de trabalho, quando incorrer em dolo ou culpa.

A Convenção 155 da OIT, em vigência no Brasil (vide Decreto Legislativo nº 02/92), sobre segurança e saúde dos trabalhadores e

o meio ambiente de trabalho, a qual, em seu artigo 16.1, preconiza que *“deverá ser exigido dos empregadores que, na medida 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 saúde dos trabalhadores”*.

Com tal conduta omissiva, a ré avocou para si toda e qualquer responsabilidade pela enfermidade da autora. Responsabilidade esta advinda da inobservância e desrespeito às normas (regras e princípios) tutelares da proteção ao trabalhador e ao meio ambiente de trabalho.

Somente a título ilustrativo, destaco que na 95ª reunião da Conferência Geral da OIT, realizada em 31.05.2006, foi adotada a Convenção 187 (ainda não ratificada pelo Brasil), para promoção da segurança e saúde no trabalho, tendo, dentre seus objetivos, o desenvolvimento de uma cultura nacional de prevenção em matéria de segurança e saúde, na qual o direito a um meio ambiente de trabalho seguro e saudável seja respeitado em todos os níveis; o governo, os empregadores e os trabalhadores participem ativamente das iniciativas destinadas a assegurar um meio ambiente de trabalho seguro e saudável, mediante um sistema de direitos, responsabilidades e deveres bem definidos, com primordial prestígio ao princípio da prevenção.

É o que se infere, sistemática e teleologicamente, dentre outros, do disposto nas Convenções 155 e 161 da OIT (art. 5º, §2º, da CF); art. 7º, incisos XXII e XXVIII, da CF; art. 200, inciso VIII, da CF; Lei 6.938/81 - meio ambiente do trabalho (princípio da prevenção/precaução); art. 19, §1º, da Lei 8213/91; art. 157 da CLT; e, NR's 01 e 17.

Comprovado que as condições de trabalho foram o estopim do quadro patológico da reclamante, certa é a responsabilidade da reclamada.

De tal arte, reconheço que há nexo de causalidade entre o labor desenvolvido pela autora em prol da ré e a enfermidade que acomete aquela e que há responsabilidade/culpa da Ré na ocorrência da doença ocupacional (equiparável a acidente do trabalho), o que gera o dever de indenizar.

Diante do acima exposto e aliado ao prescrito pelo art. 5º, incisos V e X, da C.F., arts. 186 e 187 do CCB/02 e arts. 927 a 954 do CCB/02, a autora faz jus às indenizações por danos materiais e morais e a ré tem o dever de satisfazê-las.

Passo à fixação das indenizações postuladas.

[...]

III - DISPOSITIVO

Diante do exposto, na ação movida por (autora) em face de (ré), decido: pronunciar a prescrição quinquenal das parcelas exigíveis anteriormente a 15/08/2007; e, no mérito, ACOLHER PARCIALMENTE os pedidos formulados na petição inicial, para condenar a ré ao pagamento das seguintes parcelas:

- I. Horas extras e reflexos;
- II. Indenização por danos materiais (parcelas vencidas e vincendas); e,
- III. Indenização por danos morais.

A ré deverá promover a inclusão da autora em sua folha de pagamento, nos termos do disposto no artigo 475-Q, §2º, do CPC, no prazo de 20 (vinte) dias, a contar de intimação específica após o trânsito em julgado, sob pena de pagamento de multa à autora, no montante total de R\$1.000,00 ao mês, em caso de mora/inadimplemento (art. 461, §5º, do CPC); tudo sem prejuízo de satisfação das astreintes e da obrigação principal por meio de sequestro de numerário, bem como da responsabilização de seu representante legal pelo crime de desobediência (art. 330 do CP).

Ainda, sucumbente na pretensão objeto da prova pericial, relativamente à aferição da insalubridade, arcará a reclamante com os honorários periciais arbitrados no importe de R\$800,00.

Todavia, em função do deferimento da Justiça Gratuita à autora, o pagamento deverá ser realizado com recursos da União (Programa de Assistência do E. TRT da 9ª Região). Requisite-se o pagamento, via SUAP, deduzindo o valor já depositado pelo Tribunal (fl. 528), com posterior liberação ao perito.

Tudo nos termos da fundamentação retro, parte integrante do presente dispositivo para todos os efeitos legais.

Liquidação por cálculos.

Recolhimentos previdenciários e fiscais, correção monetária e juros de mora, igualmente na forma da fundamentação supra.

Custas pela ré, calculadas sobre o valor de R\$50.000,00, provisoriamente arbitrado à condenação e no importe de R\$1.000,00, sujeitas à complementação.

Cumpra-se, no prazo legal.

Intimem-se as partes. Nada mais.

Assis Chateaubriand/Palotina, PR, 03 de julho de 2013.

GIANCARLO RIBEIRO MROCZEK
Juiz do Trabalho

Sentenças

Juíza Ester Alves de Lima

Sentença da 2ª Vara do Trabalho de Umuarama - Pr, publicada no DJ 15/07/2013, Juíza Ester Alves de Lima.

O (autor), em data de 6 de novembro de 2012, ajuizou **AÇÃO CIVIL PÚBLICA** em face de (ré), qualificada, alegando os fatos e formulando os pedidos que elenca na inicial.

[...]

Meio ambiente do trabalho e questões correlatas

A ré defende a regularidade do meio ambiente do trabalho, alegando que havia o fornecimento de água potável e copos individuais. Diz que adquiria soro reidratante da empresa S., afirmando que juntou notas fiscais de compras, comprovando assim o fornecimento aos empregados; e que também fornecia abrigos contra intempéries para alimentação, com “acentos” (sic!) nos termos da norma, ferramentas seguras, eficientes e adequadas, recipientes e aquecimento de marmitas, instalações sanitárias adequadas, além dos EPIs necessários e adequados.

Analiso.

À fl. 1620, junta Nota Fiscal de compra de soro reidratante, num total de apenas 200 copos, o que se mostra absolutamente insuficiente para a coletividade de trabalhadores. Mas a questão do soro reidratante não foi objeto de pedido na inicial.

Às fls.1621, junta nota fiscal de compra da empresa DESTRO MACROATACADO, relativa à compra de pratos térmicos da marca Plastitalia, sem divisórias, num total de 600 unidades, em data de 13.09.2012. Não veio aos autos, no entanto, nenhuma informação sobre a durabilidade de tais recipientes, se são reutilizáveis ou não.

A partir da fl. 1.622 até 1.639, apresenta vasta documentação sobre o controle de fornecimento de EPIs, documentação esta que não foi desconstituída por prova em contrário.

À fl. 1.639 e seguintes, constam alguns documentos relativos à licença para transporte coletivo de pessoas, cuidando-se de licenças precárias para transporte, cadastrada em 13.09.2012, o que se mostra em descompasso com as exigências legais, eis que tal licença já estava vencida desde 18.08.2012, e o pedido de renovação somente foi protocolizado em 05.09.2012, o que demonstra falta de zelo com a segurança do transporte dos trabalhadores.

A partir da fl. 1.670, constam: PPRA, PCMSO, LTCAT, elaborados a partir do ano de 2011, demonstrando que houve o cumprimento das exigências legais quanto à averiguação e manutenção de condições adequadas de trabalho. Quanto ao cumprimento das condições ali impostas, os autos de infração juntados aos autos mostram que não eram implementadas em sua totalidade, de modo que houve a imposição de condenação da ré, na esfera administrativa, e a mesma inclusive efetuou o recolhimento das multas impostas, conforme documentação de fls. 2.113 a 2.182.

A propósito dos autos de infração reproduzidos na inicial, os quais também serviram de base para a propositura da ação civil pública, a partir da fl. 2.113 consta a listagem de todos aqueles indicados na inicial (num total de 12), além de outros oito autos, tendo a ré comprovado o pagamento das multas administrativas, o que serve, neste passo, a duas conclusões: 1) a ré efetivamente descumpriu severamente as normas atinentes às condições mínimas de trabalho exigidas pela NR 31; 2) a ré já foi punida na esfera administrativa, com o pagamento de multas, decorrendo daí a presunção de que o órgão de fiscalização responsável terá o necessário cuidado em continuar a fiscalizar as condições de trabalho na ré, eis que para isso foi constituído e para tanto existem servidores públicos remunerados com dinheiro público. Tais fiscais estão investidos de legitimidade e poderes específicos para atuarem na fiscalização efetiva das condições de trabalho no campo, que na Região de Umuarama, sabidamente, são bastante precárias, não apenas na ré, mas em outras Usinas.

A partir da fl. 2028, constam algumas fotos, as quais não foram impugnadas pela parte autora, dando conta de que foram adquiridos sanitários mais adequados, que atendam às exigências legais, e à fl. 2030, consta a foto de um veículo de transporte coletivo, com sanitário adaptado às exigências legais; como o autor não se dignou em manifestar-se a respeito de referidos documentos (fl. 2.032), tenho por comprovado que a ré já cumpriu com as exigências legais no particular aspecto, porém sem descuidar de que, anteriormente, houve efetivamente o descumprimento da legislação protetiva da saúde e segurança dos trabalhadores, e que não há prova de que já houve a disponibilização de tais comodidades para os obreiros.

Postas todas essas exaustivas considerações, passo à análise dos pedidos de condenação da ré em obrigação de fazer e não fazer:

1) ABSTER-SE de contratar terceiros, sob qualquer modalidade (parceria, contrato de prestação de serviço, contrato de fornecimento de cana-de-açúcar etc.), para a prestação de serviços relacionados à sua atividade-fim, em especial para os serviços de plantio, cultivo e colheita de cana-de-açúcar, ou de qualquer outro de sua cadeia produtiva, observando o disposto na Súmula 331 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho e provendo mão-de-obra para as atividades que lhe são essenciais por meio da contratação de trabalhadores com vinculação direta a seus quadros funcionais, garantida toda a gama de direitos trabalhistas, sociais e os da categoria profissional; acolho integralmente, sob pena de multa de R\$ 1.000,00 (mil reais) por trabalhador contratado ilícitamente e R\$ 1.000,00 (mil reais) por dia de trabalho irregular, em descompasso com esta decisão. Prazo para cumprimento: imediato.

2) DISPONIBILIZAR nas frentes de trabalho água potável e fresca em condições higiênicas e em quantidade suficiente para possibilitar a reposição de água nos recipientes individuais dos trabalhadores, bem como fornecer gratuitamente, a cada empregado, conjunto composto de garrafão térmico e copo individual para armazenamento e manutenção de seu suprimento individual de água, sendo vedada a utilização de copos coletivos:

O auto de infração 24943118 comprovou que a ré não cumpria com tal obrigação, e a imposição de multa administrativa

não implica, nessa hipótese, em necessária regularização da situação, de modo que, mesmo havendo a obrigação de fiscalização pelos órgãos competentes, acolho o pedido em sua integralidade, de modo a favorecer as condições de trabalho, prestado a céu aberto e submetido a intensas temperaturas (o que favorece a desidratação e outros agravos à saúde do trabalhador), sob pena de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Prazo para cumprimento: imediato.

3) COLHER, com periodicidade trimestral, amostras de água dos recipientes dispostos nos ônibus de transporte de trabalhadores rurais ou outros destinados ao armazenamento de água para o consumo de trabalhadores, para o específico fim de aferição, por laboratório credenciado, da sua potabilidade, mantendo efetivo registro dos pontos de coleta, resultados e medidas de saneamento eventualmente adotadas;

Rejeito, a uma, por que não há exigência e nem notícia da existência de recipientes de água para consumo humano nos ônibus de transporte de trabalhadores; a duas, por que não há notícia de que a água fornecida aos trabalhadores estivesse sem condições de potabilidade.

4) MANTER à disposição de seus empregados rurais abrigo contra intempéries para alimentação, que deve apresentar as seguintes características: a) permanência em local(is) próximo(s) dos trabalhadores durante toda a jornada de trabalho; b) boas condições de higiene e conforto; c) capacidade para atender a todos os trabalhadores; d) água limpa para higienização; e) mesas com tampos lisos e laváveis; f) assentos em número suficiente; g) água potável, em condições higiênicas; h) depósitos de lixo, com tampas, observando o contido no item 31.23.4. da NR 31 do MTE;

Quanto à água potável, já foi analisada em item precedente, restando prejudicada sua análise; quanto aos demais itens, acolho-os em sua integralidade, sob pena de multa de R\$10.000,00 (dez mil reais), eis que a tese defensiva de que os trabalhadores preferiam fazer suas refeições “sobre” (sic!) a sombra das árvores para aproveitarem a brisa (saliente-se que na região noroeste do Paraná, a temperatura chega aos 37 graus facilmente nos meses de calor - outubro a março), com sensação térmica de 40 graus, conforme é

"A tese defensiva de que os trabalhadores optam por fazerem as refeições sob as árvores, é no mínimo pueril, a uma, por que não existem árvores ao longo de toda a lavoura canavieira, eis que árvores ocupam espaço razoável que poderia ser utilizado para o plantio de cana, de modo que por estas bandas (bastante conhecidas desta Julgadora), o que menos se vê são árvores em meio à lavoura canavieira; (...)."

notório), ao invés de deslocar-se até o abrigo fornecido pela ré, não tem a menor guarida, mormente diante das apavorantes fotos de fls.711 e 712, em que se verifica trabalhadores fazendo suas refeições em condições de absoluta indignidade, alguns de cócoras, outros assentados no chão; e pensar que o "abrigo" indicado à fl. 712 seria suficiente para abrigar todos os trabalhadores durante o período destinado à refeição seria, no mínimo, ingenuidade! A tese defensiva de que os trabalhadores optam por fazerem as refeições sob as árvores, é no mínimo pueril, a uma, por que não existem árvores ao longo de toda a lavoura canavieira, eis que árvores ocupam espaço razoável que poderia ser utilizado para o plantio de cana, de modo que por estas bandas (bastante conhecidas desta Julgadora), o que menos se vê são árvores em meio à lavoura canavieira; a duas, por que se os trabalhadores não querem "perder tempo" se dirigindo até o "abrigo" fornecido pela ré, isso se deve à ingrata e abusiva forma de remuneração do trabalho dos cortadores de cana, que recebem por produção (desde os tempos de Max Weber, tal forma de remuneração já era vista como injusta), remuneração esta quase insignificante, o que leva o trabalhador a desempenhar uma atividade quase desumana, a fim de aumentar seus ganhos.

Prazo para cumprimento: imediato.

5) DISPONIBILIZAR, gratuitamente, aos trabalhadores, ferramentas seguras, eficientes e adequadas ao trabalho e às características físicas do trabalhador, substituindo-as sempre que necessário;

O auto de infração 24943011 demonstra que a ré não observava este preceito, tanto que recolheu a multa respectiva, de modo que acolho o pedido e sua integralidade, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Prazo para cumprimento: imediato.

6) MANTER local e recipiente em condição higiênica adequada para a guarda, conservação e aquecimento das marmitas ou fornecer gratuitamente marmita térmica para os trabalhadores;

Os autos de infração de n. 24943126 e 24943134, bem como o recolhimento das multas administrativas pela ré, demonstram que tais preceitos não eram observados pela ré, razão pela qual acolho o pedido em sua integralidade, sob pena de multa de R\$ 10.000,00

(dez mil reais). Prazo para cumprimento: imediato.

7) SUBSTITUIR o sistema de barracas sanitárias de lona, atualmente utilizado em suas frentes de trabalho, por modelos de sanitários que atendam o disposto na NR 31 e preceitos sanitários, contemplando as seguintes melhorias: estrutura rígida, indevassável e resistente a intempéries; manutenção da higiene geral; dotado de papel higiênico, papel toalha, sabão e lixeira, vaso sanitário, sistema de descarga e água para asseio; permanência em local(is) próximo(s) dos trabalhadores durante toda a jornada de trabalho;

Os autos de infração de n. 24943037 e 24943053, bem como o recolhimento das multas administrativas pela ré, demonstram que tais preceitos não eram observados pela ré, razão pela qual acolho o pedido em sua integralidade, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Prazo para cumprimento: imediato.

8) FORNECER aos empregados, gratuitamente, equipamentos de proteção individual adequados ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, devidamente aprovados pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde do trabalho (com CA), orientando e treinando o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação, bem como procedendo à fiscalização e exigência quanto a sua utilização, substituindo-os sempre que necessário;

Embora a documentação juntada pela reclamada (fls. 1.622/1.639) demonstre que havia o fornecimento de EPIs (e aqui ressalto que a prova oral pretendida na audiência de instrução já se encontra suprida pela prova documental), os autos de infração de n. 24943011 e 24943061, bem como o recolhimento das multas administrativas pela ré, demonstram que tais preceitos não eram observados pela ré, razão pela qual acolho o pedido em sua integralidade, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Prazo para cumprimento: imediato.

9) TRANSPORTAR seus empregados em veículos/ônibus que atendam plenamente a legislação de trânsito e o disposto no item 31.16 e subitens da NR-31 do Ministério do Trabalho e Emprego;

Além, da prova documental já explorada em item precedente desta decisão, o auto de infração de n. 24943169, bem como o recolhimento das multas administrativas pela ré, demonstram que tais preceitos não eram observados pela ré, razão pela qual acolho o pedido em sua integralidade, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Prazo para cumprimento: imediato.

10) REPASSAR aos trabalhadores, no máximo até às 12 horas, o preço da cana cortada, salvo se outro horário mais benéfico for instituído em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho;

A ré não fez prova de que o preço da cana era repassado até às 10h, como alegado em defesa (e já adianto que tal ponto não foi objeto da pretendida produção de prova oral indeferida em audiência!), razão pela qual acolho o pedido em sua integralidade, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Prazo para cumprimento: imediato.

11) ABSTER-SE de alterar a forma de pagamento da remuneração durante a jornada de trabalho;

Pelas mesmas razões do item precedente, acolho o pedido em sua integralidade, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

Prazo para cumprimento: imediato.

12) ELABORAR e MANTER implementado sistema de atendimento de primeiros socorros e remoção de acidentados pautado na observância dos seguintes requisitos: dimensionamento adequado do sistema de atendimento em função do número de trabalhadores, distâncias envolvidas e características das atividades; eficiente sistema de comunicação entre as frentes de trabalho e o pessoal de atendimento especializado; adequação dos equipamentos de primeiros socorros utilizados; adequação do veículo de remoção do acidentado;

Rejeito, a uma, por que bastante subjetiva, a meu ver, a interpretação a ser dada à frase “dimensionamento adequado do sistema de atendimento em função do número de trabalhadores, distâncias envolvidas e características das atividades;”, não tendo

havido a necessária clareza quanto ao pedido; a duas, por que não houve sequer lavratura de auto de infração quanto a este tema (e asseguro que a inicial vem baseada, preponderantemente, nos autos de infração lavrados, quanto aos pedidos relacionados ao meio ambiente do trabalho.

13) ABSTER-SE de praticar, por si ou por prepostos, o denominado “gancho” ou qualquer ato de caráter punitivo aos trabalhadores que apenas procurem conversar com os responsáveis pela empresa para a melhoria de valores salariais ou de materiais/equipamentos de segurança;

Rejeito, pois não há como o Estado interferir no poder diretivo do empregador, aquilatando qual seria a melhor forma de estabelecer contato com seus empregados, sendo que, em havendo ofensa a algum direito individual, a reparação deverá ser buscada pela via própria da ação individual, não se mostrando coerente impingir uma obrigação de não fazer de forma genérica como a pretendida.

14) IMPLEMENTAR o que disposto na Portaria MTE n. 1510 de 2010, em especial para que o Registrador Eletrônico de Ponto – REP atenda todos os requisitos do art. 10 do ato normativo;

O auto de infração de n. 24943096, bem como o recolhimento das multas administrativas pela ré, demonstram que tais preceitos não eram observados pela ré, razão pela qual acolho o pedido em sua integralidade, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Prazo para cumprimento: imediato.

15) DOTAR as edificações destinadas ao armazenamento de agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins de placas ou cartazes com símbolos de perigo; e

6) RESTRINGIR o acesso às edificações destinadas ao armazenamento de agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins aos trabalhadores capacitados a manusear esses produtos.

Os autos de infração de n. 24943134 e 24943151, bem como o recolhimento das multas administrativas pela ré, demonstram que

tais preceitos não eram observados pela ré, razão pela qual acolho os pedidos em sua integralidade, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Prazo para cumprimento: imediato.

Acolho, portanto, os pedidos relacionados à imposição de obrigações de fazer e não fazer, nestes termos.

DO DANO MORAL COLETIVO

Aduz o autor:

É inegável que a conduta adotada pela ré causou, e causa, lesão aos interesses difusos e coletivos de toda a coletividade, uma vez que propicia a negação dos direitos trabalhistas aos antigos e atuais trabalhadores da empresa, bem como a toda a categoria de trabalhadores que, no futuro, possa vir a integrar seu quadro de empregados. A lesão estende seus efeitos também aos trabalhadores desempregados (ou seja: empregados em potencial), que veem frustrada qualquer expectativa, porque não dizer esperança, de obtenção de um emprego que lhes assegure uma vida digna, na medida em que os postos de trabalho formais não garantem os direitos trabalhistas. De outra parte, a violação a direitos antes mencionados (normas de Saúde e Segurança do Trabalho, por exemplo) não podem ficar impunes.

Conforme já exaustivamente propalado, a conduta da ré objetiva lesar direitos constitucionais e legais dos trabalhadores. E com a utilização de tal prática maculou a dignidade dos obreiros.

Nesse passo, afigura-se cabível a reparação de direito coletivo dos trabalhadores, não só pelos danos causados, mas, igualmente, para desestimular tais atos.

Postula a condenação da ré em danos morais, no importe de R\$ 3.000.000,00.

Razão, contudo, não lhe assiste.

Por certo que a conduta da ré não se mostra a mais elogiável, eis que, como exaustivamente acentuado em linhas pretéritas,

ofendeu preceitos legais e constitucionais, voltados à proteção da dignidade do trabalhador, valorização do trabalho, busca de uma sociedade mais justa e solidária, dentre outros.

Portanto, fica registrada aqui a repulsa desta Julgadora a tais condutas que em nada contribuem para a melhoria das condições sociais deste País, já desgastado com tanta desordem política e social.

No entanto, afirmar que as condutas da ré impingiram um sofrimento difuso e coletivo, que atingiu toda uma coletividade, foge, a meu ver, à razoabilidade.

Explico.

Não houve o absoluto descumprimento da lei, eis que a ré mantinha em seus quadros trabalhadores que se ativavam em sua atividade-fim. Ou seja, ainda que de forma parcial, a ré cumpriu a legislação.

Ainda no decorrer da instrução processual, a ré encerrou todos os contratos que mantinha com as empresas que faziam a intermediação da mão-de-obra, com a consequente contratação de mais de 200 empregados desde o início do ano de 2013, conforme comprovado nos autos por meio das informações do CAGED, não impugnadas pelo autor, demonstrando assim, interesse em regularizar a situação. Portanto, a ré atendeu ao pleito do autor antes mesmo da prolação da presente decisão, fato este que não pode ser desconsiderado neste julgamento.

Também não vejo como possa a conduta da ré ter ultrapassado a órbita de cada trabalhador envolvido, de forma a configurar efetiva lesão moral, de natureza indivisível, a toda a comunidade operária e justificar a pretendida indenização por dano moral coletivo nos valores apontados na inicial, na ordem de R\$ 3.000.000,00.

Como já salientado anteriormente, não se está a elogiar a conduta da ré, eis que efetivamente sua conduta eivou-se de antijuridicidade; porém não há como ampliar a interpretação a ser dada aos fatos ocorridos, eis que não extrapolado o limite da

indignação individual para afetar o grupo como um todo e causar repulsa coletiva; se assim fora, os empregados das terceirizadas não teriam concordado em ser contratados pela ré e continuar a prestar serviços na lavoura canavieira, como de fato, em sua grande maioria, fizeram, conforme comprovam as informações carreadas aos autos por meio de farta documentação que sequer foi objeto de impugnação pelo autor.

Entendo que uma decisão que pode gerar tão graves consequências para a comunidade local deve ser proferida com boa dose de racionalidade e com os olhos postos na realidade, na medida em que, na região de Umuarama, a ré constitui-se, ao lado de outras Usinas, em uma grande empregadora, não se descuidando que a economia da região é eminentemente agrícola, e que a população de baixa renda busca empregar-se nas lavouras canavieiras, devido à ausência de exigências maiores quanto à qualificação profissional.

Tenho argumentado que as atividades do plantio e corte de cana se traduzem em atividades penosas, e que demandam, por certo, uma atuação do legislador federal, regulamentando, a título de exemplo, o pagamento de adicional de penosidade para tais trabalhadores; ou ao menos, a atuação mais efetiva dos Sindicatos da categoria, em defesa de melhores condições de trabalho, a começar pela definição de um tempo maior a título de pagamento do tempo de percurso e a natureza salarial deste pagamento; por fim, tenho insistido que a remuneração por produção e os baixos preços pagos pelo metro da cana cortada, constituem-se em verdadeira ofensa aos trabalhadores, que se definham no labor diário sem a justa contraprestação. No entanto, os anseios desta Magistrada ficam apenas registrados nesta decisão, eis que nenhum dos atores sociais acima mencionados se mostram sensíveis a tais questões, sendo o Judiciário o destino final das querelas suscitadas dia após dia.

De toda sorte, não se pode pretender a condenação da ré em danos morais coletivos por conta de situações que, de fato, a meu ver, não geraram a repulsa coletiva sugerida na inicial, mormente considerando-se a regularização das contratações e a ausência de recusa dos novos contratados em trabalhar para a mesma.

A propósito do tema, colaciono algumas decisões que apontam com bastante firmeza para a ponderação que deve nortear o julgamento de tais questões envolventes ao dano moral coletivo:

TRT-PR-18-01-2012 DANO MORAL COLETIVO. NÃO CABIMENTO. Embora reprovável, não se vislumbra que a conduta da ré, ao contratar uma quantidade de aprendizes inferior ao percentual legal, imposto pelo art. 429, da CLT, seja suficiente para caracterizar ofensa à moral da coletividade. Primeiro, porque não houve o absoluto descumprimento da lei, já que a reclamada comprovou a existência de diversas contratações, embora sutilmente abaixo do percentual legal (das quatro unidades, apenas em duas havia a contratação de um aprendiz abaixo do número ideal). Segundo, porque, globalmente (somadas todas as unidades da instituição requerida), o número de aprendizes contratados atende os percentuais do art. 429, da CLT. Terceiro, porque a ré atendeu ao pleito do MPT antes mesmo da decisão judicial de primeira instância, comprovando as contratações faltantes. Enfim, para que haja o reconhecimento de dano moral coletivo é necessário mais do que isso: que seja extrapolado o limite da indignação individual para afetar o grupo como um todo e causar repulsa coletiva, hipótese incongruente com o caso concreto. Recurso do autor a que se nega provimento. TRT-PR-0xx-2011-018-09-00-5-ACO-00183-2012 - 6A. TURMA - Relator: SUELI GIL EL-RAFIHI - Publicado no DEJT em 18-01-2012. (destaquei).

TRT-PR-04-05-2010 DANO MORAL COLETIVO. NÃO CONFIGURAÇÃO. Não obstante se admita a possibilidade de lesões a interesses de ordem extrapatrimonial ínsitos a uma coletividade, na hipótese, os atos praticados pela reclamada não ultrapassam a órbita de cada empregado envolvido de modo a configurar efetiva lesão moral, de natureza indivisível, a toda a comunidade operária e justificar a pretendida indenização por dano moral coletivo. Recurso ordinário do Ministério Público do Trabalho conhecido e desprovido. TRT-PR-xxx-2007-012-09-00-9-ACO-13314-2010 - 3A. TURMA - Relator: ALTINO PEDROZO DOS SANTOS - Publicado no DJPR em 04-05-2010. (destaquei).

TRT-PR-19-02-2010- DANO MORAL COLETIVO - NÃO CABIMENTO - Embora tenha restado

configurada a antijuridicidade da conduta das empresas ré, em não manter formalmente registrados alguns de seus empregados, para que haja o reconhecimento de dano moral coletivo é necessário mais do que isso: que seja extrapolado o limite da indignação individual para afetar o grupo como um todo e causar repulsa coletiva. Recurso Ordinário do Ministério Público do Trabalho a que se nega provimento. - TRT-PR-xxx-2007-007-09-00-3-ACO-04863-2010 - 4A. TURMA - Relator: SUELI GIL EL-RAFIHI - Publicado no DJPR em 19-02-2010. (destaquei).

TRT-PR-06-06-2008 DANO MORAL COLETIVO. HIPÓTESE DE NÃO-CARACTERIZAÇÃO. Não se nega que a terceirização ilícita de mão-de-obra pelo Município tenha violado preceitos legais e constitucionais. Entretanto, os fatos narrados não ostentam gravidade suficiente para ferir o princípio da dignidade da pessoa humana (assim considerada como o mínimo existencial), quer em relação aos trabalhadores terceirizados, quer em relação à comunidade local. Recurso ordinário do Município e remessa "ex-officio" a que se dá provimento para excluir da condenação o pagamento de indenização por danos extrapatrimoniais. TRT-PR-xxx-2006-303-09-00-6-ACO-19338-2008 - 1A. TURMA - Relator: BENEDITO XAVIER DA SILVA - Publicado no DJPR em 06-06-2008. (destaquei).

Por todo o exposto, rejeito o pedido de condenação da ré em compensar danos morais coletivos.

[...]

3. DISPOSITIVO

ISSO POSTO, na ação proposta por **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** em face de **COSTA BIOENERGIA LTDA**, nos termos da fundamentação supra, que integra este dispositivo para todos os efeitos legais, decido:

I. Rejeitar as preliminares arguidas.

I. No mérito, julgar parcialmente procedentes os pedidos para condenar a ré nas seguintes obrigações:

1) ABSTER-SE de contratar terceiros, sob qualquer modalidade (parceria, contrato de prestação de serviço, contrato de fornecimento de cana-de-açúcar etc.), para a prestação de serviços relacionados à sua atividade-fim, em especial para os serviços de plantio, cultivo e colheita de cana-de-açúcar, ou de qualquer outro de sua cadeia produtiva, observando o disposto na Súmula 331 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho e provendo mão-de-obra para as atividades que lhe são essenciais por meio da contratação de trabalhadores com vinculação direta a seus quadros funcionais, garantida toda a gama de direitos trabalhistas, sociais e os da categoria profissional, sob pena de multa de R\$ 1.000,00 (mil reais) por trabalhador contratado ilícitamente e R\$ 1.000,00 (mil reais) por dia de trabalho irregular, em descompasso com esta decisão. Prazo para cumprimento: imediato.

2) DISPONIBILIZAR nas frentes de trabalho água potável e fresca em condições higiênicas e em quantidade suficiente para possibilitar a reposição de água nos recipientes individuais dos trabalhadores, bem como fornecer gratuitamente, a cada empregado, conjunto composto de garrafão térmico e copo individual para armazenamento e manutenção de seu suprimento individual de água, sendo vedada a utilização de copos coletivos, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Prazo para cumprimento: imediato.

3) MANTER à disposição de seus empregados rurais abrigo contra intempéries para alimentação, que deve apresentar as seguintes características: a) permanência em local(is) próximo(s) dos trabalhadores durante toda a jornada de trabalho; b) boas condições de higiene e conforto; c) capacidade para atender a todos os trabalhadores; d) água limpa para higienização; e) mesas com tampos lisos e laváveis; f) assentos em número suficiente; g) água potável, em condições higiênicas; h) depósitos de lixo, com tampas, observando o contido no item 31.23.4. da NR 31 do MTE sob pena de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais); Prazo para cumprimento: imediato.

4) DISPONIBILIZAR, gratuitamente, aos trabalhadores, ferramentas

seguras, eficientes e adequadas ao trabalho e às características físicas do trabalhador, substituindo-as sempre que necessário, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Prazo para cumprimento: imediato.

5) MANTER local e recipiente em condição higiênica adequada para a guarda, conservação e aquecimento das marmitas ou fornecer gratuitamente marmita térmica para os trabalhadores, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Prazo para cumprimento: imediato.

6) SUBSTITUIR o sistema de barracas sanitárias de lona, atualmente utilizado em suas frentes de trabalho, por modelos de sanitários que atendam o disposto na NR 31 e preceitos sanitários, contemplando as seguintes melhorias: estrutura rígida, indevassável e resistente a intempéries; manutenção da higiene geral; dotado de papel higiênico, papel toalha, sabão e lixeira, vaso sanitário, sistema de descarga e água para asseio; permanência em local(is) próximo(s) dos trabalhadores durante toda a jornada de trabalho, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Prazo para cumprimento: imediato.

7) FORNECER aos empregados, gratuitamente, equipamentos de proteção individual adequados ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, devidamente aprovados pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde do trabalho (com CA), orientando e treinando o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação, bem como procedendo à fiscalização e exigência quanto a sua utilização, substituindo-os sempre que necessário, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Prazo para cumprimento: imediato.

8) TRANSPORTAR seus empregados em veículos/ônibus que atendam plenamente a legislação de trânsito e o disposto no item 31.16 e subitens da NR-31 do Ministério do Trabalho e Emprego, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Prazo para cumprimento: imediato.

9) REPASSAR aos trabalhadores, no máximo até às 12 horas, o preço da cana cortada, salvo se outro horário mais benéfico for

instituído em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Prazo para cumprimento: imediato.

10) ABSTER-SE de alterar a forma de pagamento da remuneração durante a jornada de trabalho; sob pena de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Prazo para cumprimento: imediato.

11) IMPLEMENTAR o que disposto na Portaria MTE n. 1510 de 2010, em especial para que o Registrador Eletrônico de Ponto - REP atenda todos os requisitos do art. 10 do ato normativo, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Prazo para cumprimento: imediato.

12) DOTAR as edificações destinadas ao armazenamento de agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins de placas ou cartazes com símbolos de perigo; e

13) RESTRINGIR o acesso às edificações destinadas ao armazenamento de agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins aos trabalhadores capacitados a manusear esses produtos, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) para as duas obrigações aqui impostas. Prazo para cumprimento: imediato.

Improcedentes todos os demais pedidos, inclusive aqueles relacionados à imposição de multa diária e por trabalhador, à exceção da multa já imposta nessa modalidade, no item que tratou da proibição de terceirização.

[...]

INTIME-SE A RÉ, na pessoa dos procuradores constituídos nos autos.

NADA MAIS.

ESTER ALVES DE LIMA
Juíza do Trabalho

Sentenças

Juiz Waldomiro Antonio da Silva

Sentença da 1ª Vara do Trabalho de Colombo - Pr, publicada no DJ de 21/06/2013, Juiz Waldomiro Antonio da Silva.

Vistos, etc...

Trata-se de ação distribuída por dependência aos autos RTOrd xxx-2011-657-09-00-4, proposta por (autor), em face de (ré), postulando as parcelas relacionadas às fls. 03/12.

[...]

3. Obrigação de Fazer

O autor alega que não realizou a tarefa para a qual foi designado em 10.10.2011, porque ao chegar ao local, constatou que era necessário abrir uma picada no mato e cruzar um rio entre o poste e a residência do consumidor, o que era impossível naquele momento porque eram apenas dois eletricitas e deveriam carregar todos os equipamentos de proteção durante a travessia. Acrescenta que comunicou o fato à sua chefia imediata, mas recebeu uma advertência formal de seu gerente por incorrer na prática de atitudes incompatíveis com as normas da companhia. Postula a declaração da ilegalidade da penalidade aplicada, em razão da inobservância do contraditório e ampla defesa, e a imposição à reclamada para expungir da sua ficha funcional o registro da penalidade aplicada em 14.10.2011.

A reclamada sustenta que advertiu o reclamante com base no relatório apresentado pela equipe que realizou a tarefa inicialmente a ele destinada, o qual demonstrou que as reclamações formuladas pela equipe do reclamante eram infundadas, porque o serviço poderia ser executado por apenas dois trabalhadores e que era possível cruzar o rio sobre as pedras, sem que fosse necessário nadar. Sustenta que o autor foi treinado para trabalhar em área de

difícil acesso e que travessia de rio e abertura de picadas na mata são atividades inerentes à função dos eletricitistas que atendem regiões rurais. Defende que as condições do local estavam seguras para a execução do serviço e que a atitude da equipe do reclamante causou várias horas de desligamento a alguns clientes. Com fundamento no Poder Disciplinar do empregador, a reclamada defende a legalidade da advertência aplicada autor, prevista na Norma Disciplinar Funcional da Companhia (NAC 040301).

Em audiência, o autor reconhece que venceu a vegetação para chegar à beira do rio e que não teria dificuldade em abrir o caminho do outro lado. Logo, a inexecução da tarefa não se deu pela dificuldade em abrir picada na mata para acesso ao local em que deveria realizar o serviço.

O treinamento do autor para executar tarefas em áreas de difícil acesso é incontroverso, pois admitido pelo autor em audiência. Contudo, há casos que o treinamento não é suficiente para elidir os riscos de um acidente de trabalho.

A qualidade do meio ambiente do trabalho é essencial para a segurança do trabalhador.

As informações dos autos descrevem que o rio a ser transposto e o poste com a chave a ser religada compunham o meio ambiente do trabalho do autor durante a execução da tarefa.

Em que pese a reclamada assegurar que as condições para a realização do trabalho não apresentavam perigo, esse panorama não foi confirmado pelo preposto, pois não conhece o local e não pode afirmar se era possível passar com a escada através do rio no dia em que o autor foi realizar a tarefa, porque o rio poderia estar alto.

Além disso, o preposto relata que a equipe de manutenção atendeu o chamado quatro dias após a recusa do autor porque era um período de muitas chuvas e emergências.

Portanto, o relatório que embasou a aplicação da penalidade ao autor não retrata as condições a que ele estava exposto no dia

"Em seu depoimento, R. confirma que não executaram o serviço porque naquele dia não era possível atravessar o rio com a escada, uma vez que não encontraram passagem ou embarcação para transpor o rio, e o autor recusou sua sugestão de atravessar o rio nadando."

em que foi executar a tarefa, pois o volume do rio estava sujeito a grande alteração devido às chuvas mencionadas pelo preposto.

A testemunha P. C., indicada pela reclamada, relata que transpuseram o rio sobre as pedras e utilizaram esporas para subir no poste, o que dispensou o uso da escada. Contudo, a transposição do rio sobre as pedras após quatro dias da ocorrência do autor não significa que a condição do local fosse a mesma no dia em que o autor tentou realizar a tarefa. Ou seja, a testemunha também não é capaz de descrever o ambiente de trabalho do autor no dia da ocorrência.

Em situação diversa encontra-se a testemunha R., indicada pelo autor, pois esteve no local no mesmo dia em que o autor e, pois isso tem condições de descrever a realidade do local no dia em que foram designados para executar a tarefa.

Em seu depoimento, R. confirma que não executaram o serviço porque naquele dia não era possível atravessar o rio com a escada, uma vez que não encontraram passagem ou embarcação para transpor o rio, e o autor recusou sua sugestão de atravessar o rio nadando.

O ambiente descrito pela testemunha sugere a dúvida com relação à segurança do local de trabalho, em razão do volume do rio e o transporte dos equipamentos necessários para a realização da tarefa.

Assim, a incerteza quanto ao grau de risco na travessia do rio justifica a inexecução do trabalho pelo autor, o que representa uma forma de cautela para prevenção de acidente.

Além de configurar excesso no poder disciplinar da reclamada, a advertência aplicada ao autor fere o princípio da isonomia, uma vez que apenas ele recebeu a punição, embora seu colega tenha agido da mesma forma.

O preposto da reclamada disse que o colega do autor não foi punido porque ligou para a gerência e disse que queria fazer os serviços posteriores.

Contudo, essa justificativa não é verdadeira, pois o colega do autor, ao prestar depoimento nega esse fato: “não conhece nenhum fato que explique só o autor ter recebido a advertência”.

Não bastasse a negativa do colega de equipe do autor, os depoimentos das testemunhas permitem inferir que o fechamento da ordem de serviço impede a realização da tarefa no dia seguinte pela mesma equipe. Logo, não é provável que o colega de equipe do autor tivesse se prontificado a executar a tarefa no dia seguinte, pois o encerramento da tarefa, mesmo que não executada, é procedimento comum da reclamada para não comprometer os índices que a Regional tem que atingir.

Diante do exposto, declaro a ilegalidade da penalidade aplicada e determino que a reclamada (...) retire da ficha funcional do autor o registro da penalidade aplicada em 14.10.2011, comprovando nos autos, documentalmente, o cumprimento da obrigação de fazer, no prazo de dez dias, a partir do recebimento da intimação específica para tal fim, sob pena de multa diária no valor de R\$100,00, limitada a R\$100.000,00, que fixo por aplicação do art. 461, § 4º, do CPC.

[...]

CONCLUSÃO

ISSO POSTO, acolho em parte o pedido, para condenar (ré) a retirar da ficha funcional de (autor) o registro da penalidade aplicada em 14.10.2011, na forma e parâmetros da fundamentação supra, que passa a integrar o presente dispositivo.

Custas pela reclamada no importe de R\$20,00, sobre o valor arbitrado à condenação de R\$1.000,00. CIENTES AS PARTES. Nada mais.

Colombo, 21 de junho de 2013.

Waldomiro Antonio da Silva
Juiz do Trabalho

Sentenças

Juiz Marcos Vinícius Nenevê

Sentença da 6ª Vara do Trabalho de Curitiba - Pr, publicada no DJ 10/06/2013, Juiz Marcos Vinícius Nenevê.

(Autor), reclamante, qualificado à fl. 2, ajuizou ação trabalhista em face de (réu), reclamado, igualmente qualificado, postulando os direitos e verbas relacionados no item 2 da petição inicial, às fls. 10/12. Protestou por todas as provas admitidas em direito e atribuiu à causa o valor de R\$ 19.000,00.

[...]

2.4. Indenização por danos materiais e morais. Acidente de trabalho típico

Segundo notícia a exordial, no dia 16 de maio de 2007, por volta das 2h00 da manhã, quando, por determinação do reclamado, fora cortar carne congelada sem qualquer proteção, o autor feriu-se gravemente com uma faca no estabelecimento patronal. Sustentando a culpa patronal no evento danoso ocorrido, pugna o demandante pelo pagamento de indenizações: a) por danos patrimoniais, em razão da redução da capacidade laborativa; b) por danos morais, em função do sofrimento experimentado e da dificuldade na realização de movimentos.

O ex-empregador, ora demandado, não nega a ocorrência do acidente (vide item 2.1 da resposta, às fls. 107 e seguintes), mas contesta as pretensões obreiras, asseverando, em síntese, que não possui qualquer culpa no episódio, pois o serviço desempenhado pelo reclamante não acarretava riscos para sua saúde e integridade física. Segundo a tese patronal, "o acidente ocorreu por culpa exclusiva do empregado" (fl. 108), que imprudentemente tentou separar filés de carne que estavam congelados sem observar o procedimento adequado, de primeiro descongelar o alimento no microondas.

Pois bem, analisando-se a ordem jurídica no que atine à matéria em foco e os elementos de prova constantes dos autos, tem-se que assiste parcial razão à parte autora.

Senão vejamos.

A legislação brasileira dispensa especial atenção ao direito à saúde, através de medidas de proteção à integridade psicofísica das pessoas. [vide Constituição da República, art. 7º, incs. XXII e XXVIII; CLT, arts. 154 a 201; Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil, nº 148 (aprovada pelo Decreto Legislativo nº 56 de 09.10.1981 e promulgada pelo Decreto nº 93.413 de 15.10.1986 - DOU, 16.10.1986), nº 155 (aprovada pelo Decreto Legislativo nº 2 de 17.03.1992 e promulgada pelo Decreto nº 1.254 de 19.09.1994 - DOU, 30.09.1994) e nº 161 (aprovada pelo Decreto Legislativo nº 86 de 14.12.1989 e promulgada pelo Decreto nº 127 de 22.05.1991 - DOU, 23.05.1991); e Portaria nº 3.214 de 08.06.1978, que aprova as Normas Regulamentadoras relativas à segurança e Medicina do Trabalho]. Garante especialmente aos trabalhadores o exercício de seu labor em ambiente protegido de riscos à saúde, atribuindo ao empregador a responsabilidade em constituir ambiente e ritmo de trabalho compatíveis com as características do trabalhador. (CLT, art. 157: "*Cabe às empresas: I - Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II - Instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes de trabalho ou doença ocupacionais; III - Adotar as medidas que lhe sejam determinadas pelo órgão regional competente; IV - Facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.*"; Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, art. 19: "(...) § 1º A empresa é responsável pela adoção e uso de medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador. § 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho. § 3º É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular").

Nossa Carta Magna, aliás, já em seu primeiro artigo, enfatiza o princípio da dignidade da pessoa humana, de forma que seria imperativo lógico garantir a observância deste princípio, gerando, de consequente, segurança para o contingente humano integrante

da força de trabalho nacional.

Gize-se, ademais, que é dado comum aos textos internacionais recentes, tanto jurídicos (Agenda 21) quanto sociais (encíclica Centesimus Annus, atualizando as exortações da Rerum Novarum), a preocupação com o meio ambiente do trabalho.

Infelizmente, porém, como bem preceitua Rosane Regina Schmitt, em brilhante artigo publicado na Síntese Trabalhista nº 125 (Nov/1999), o elevado número de casos de acidentes do trabalho e de incidência de doenças ocupacionais revela que "o caráter preventivo da legislação nacional não tem compelido os empregadores a observar as normas sobre segurança e medicina no trabalho" (In "Ler - Dort: A Mensuração Do Quantum Indenizatório Para A Reparação Civil Dos Danos Decorrentes De Ler/Dort" - Publicada Na Síntese Trabalhista nº 125 - NOV/1999, pág. 36, sem grifos no original).

É o que se verifica *in casu*, porquanto embora o reclamado assevere que não concorreu culposa ou dolosamente para ocorrência do acidente noticiado na exordial, não logrou êxito em comprovar sua tese, ônus que lhe incumbia, considerando que cabe às empresas, como se depreende dos vários dispositivos legais supracitados, velar pela segurança do trabalhador (com efeito, a empresa, considerada empregadora na acepção do caput do art. 2º da CLT, está inserida no contexto do capitalismo como um ente destinado à obtenção do lucro, por isso que, no âmbito do direito do trabalho, ela se arroga do poder diretivo, assumindo amplamente os riscos sociais de sua atividade econômica, e se investe da obrigação de garantir a segurança, bem como a integridade física e psíquica dos seus empregados, durante a prestação de serviços - v.g.: CLT, arts. 157 e 162), o que, aliás, é também uma decorrência de suas abrangentes e importantes funções e responsabilidades sociais (advindas de vários princípios constitucionais, como o do primado do trabalho, da valorização do trabalho humano e da proteção à saúde do trabalhador).

Cumpre aqui citar, em reforço à tese ora defendida (de que a culpa do empregador é presumida na hipótese de acidente do trabalho típico, impondo-lhe o ônus de provar a existência de causa excludente do dever de indenizar), a decisão proferida pelo

E. STJ no REsp 1.067.738-GO (Rel. originário Min. Sidnei Beneti, Rel. para acórdão Min. Nancy Andrighi, julgado em 26/5/2009), em que a Ministra Nancy Andrighi, em seu voto vista, divergindo do Min. Relator, consignou expressamente que nos acidentes de trabalho cabe ao empregador provar que cumpriu seu dever contratual de preservar a integridade física do empregado, respeitando as normas de segurança e medicina do trabalho. Ou seja, fica estabelecida a presunção relativa de culpa do empregador. Nessa circunstância, bem destacou a ilustre Ministra supracitada, não se está a impor ao empregador a responsabilidade objetiva pelo acidente de trabalho, como se faz em relação às atividades de risco. Aqui, o fundamento para sua responsabilização continua sendo a existência de culpa. Entretanto, o fato de a responsabilidade do empregador ser subjetiva não significa que não se possa presumir a sua culpa pelo acidente de trabalho.

Como o réu, *in casu*, não logrou comprovar que o infortúnio tenha decorrido exclusivamente de conduta imprudente ou negligente do trabalhador, como quer fazer crer em sua resposta (com efeito, nenhuma das testemunhas ouvidas em Juízo presenciou o acidente, carecendo de crédito, ademais, a assertiva da primeira delas, H. D. B., no sentido de que ensinara ao reclamante os procedimentos de segurança da casa, porquanto sua admissão pelo réu, conforme evidencia o documento de fl. 184, só ocorreu em 02-07-2007, data posterior ao infortúnio, e o próprio testigo deixou transparecer, especificamente na resposta de nº 5, que só prestou serviços ao reclamado na condição de "free lancer" depois do período de registro em CTPS), resta obstado o reconhecimento de eventual causa que pudesse afastar o seu dever de indenizar.

Importante salientar, a propósito, que nas questões de segurança e saúde ocupacional o empregador tem obrigação legal de adotar todas as diligências necessárias para evitar os acidentes e as doenças relacionadas com o trabalho, devendo considerar todas as hipóteses razoavelmente previsíveis de danos ou ofensas à saúde do trabalhador.

No caso em análise, mesmo que se considere como verdadeira a tese patronal de que o reclamante recebeu treinamento em questões de segurança (não há nos autos qualquer documento

"(...) o réu não fornecia ao trabalhador equipamentos de proteção individual necessários para determinadas tarefas de sua atividade profissional, como, por exemplo, luva de aço (note-se que o sócio admitiu, em depoimento, que para manuseio das carnes eram utilizadas apenas faca e tábua de carne - item 14, fl. 172), o que poderia, segundo taxativa afirmação do perito médico, reduzir os danos causados ao autor no acidente (...)."

nesse sentido e o depoimento testemunhal sobre a questão revela-se deveras frágil, como destacado alhures) e imprudentemente tentou cortar pedaços de carne congelados, é certo que o réu também concorreu para o acidente, pois impunha ao demandante constantemente jornadas superiores às máximas permitidas, como deflui dos controles de ponto de fls. 123/124, em frontal violação às normas legais pertinentes à segurança e saúde do trabalhador. E, como bem ressalta Sérgio Cavalieri, inequívoco que a mera infração da norma, quando acarreta dano, já é fator que desencadeia a responsabilidade civil (In Programa de responsabilidade civil, 2003, p. 61).

Além disso, o réu não fornecia ao trabalhador equipamentos de proteção individual necessários para determinadas tarefas de sua atividade profissional, como, por exemplo, luva de aço (note-se que o sócio admitiu, em depoimento, que para manuseio das carnes eram utilizadas apenas faca e tábua de carne - item 14, fl. 172), o que poderia, segundo taxativa afirmação do perito médico, reduzir os danos causados ao autor no acidente (fl. 250, resposta ao quesito complementar de nº 3).

A tese do chamado "ato inseguro" do trabalhador, que busca ver os acidentes apenas com base no comportamento do acidentado, trata-se de análise que despreza o contexto e as contingências em que o trabalho é prestado. Os estudos atuais sobre o tema indicam que não podem ser aceitas as justificativas fundadas apenas no desempenho do indivíduo, cuja vigilância exigida é incompatível com a própria capacidade humana de atenção permanente.

Nesse diapasão, o seguinte aresto:

ACIDENTE DO TRABALHO - ATO INSEGURO - O risco da atividade econômica é sempre do empregador. A empresa deve estabelecer toda uma política voltada à segurança e medicina do trabalho, com pessoal especializado, formação, fiscalização, instalação de equipamentos de proteção coletivos e fornecimento (e fiscalização do uso) de EPIs. A empresa deve se antever até à imprudência, imperícia ou à negligência do empregado, seja pela instalação de equipamentos, seja pelo treinamento, seja pela fiscalização, seja ainda pela

realização de atividades que impliquem risco de morte, sempre mediante supervisão. Atribuir ao empregado a culpa pelos eventos (ato inseguro), traduz incentivo ao descaso com a saúde do trabalhador e, com ele, à ocorrência de novos acidentes. (TRT 12ª R. - RO 02348-2009-038-12-00-5 - 6ª C. - Rel. José Ernesto Manzi - DJe 21.01.2011) v87

Assim, não é possível reconhecer que tenha sido o autor o culpado exclusivo pelo acidente.

Impende ressaltar que mesmo eventual culpa concorrente não exclui a responsabilidade civil do empregador, mas apenas determina a fixação do valor indenizatório na proporção da culpa das partes no acidente ocorrido, a teor do art. 945 do CC/02, como bem ilustra a seguinte ementa:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - CULPA CONCORRENTE - Comprovado através de laudo pericial que a empregada, apesar da experiente no trabalho com a máquina e conhecedora dos procedimentos adequados para seu manuseio, realizou tarefa com descuido ou desatenção, causando acidente e que a empregadora utilizava máquina ultrapassada, que não contava com dispositivo de segurança recomendado pelas normas legais, configura-se a culpa concorrente, a qual, contudo, não afasta a responsabilidade civil do empregador pela reparação do dano causado. (TRT 15ª R. - RO 088100-53.2009.5.15.0104 - (12792) - 5ª C. - Relª Gisela Rodrigues Magalhães de Araújo e Moraes - DOE 10.03.2011 - p. 609)

Superada tal questão (pertinente à culpa patronal no infortúnio), resta tão-somente a análise dos demais pressupostos para o cabimento da responsabilidade civil e conseqüente deferimento das indenizações pleiteadas pelo acidentado: o dano e o nexo causal.

Quanto ao nexo causal (isto é, a relação entre a lesão, como efeito, e o acidente do trabalho, como causa) -, não foi sequer objeto de contestação, além de restar plenamente corroborado pelo teor

do laudo médico de fls. 235/240 (vide respostas aos quesitos de nº 6 e 7 formulados pelo Juízo - fl. 238).

Por fim, quanto à existência de danos ao trabalhador em virtude do acidente sofrido, os de ordem material transparecem nítidos e insofismáveis da redução de sua capacidade funcional do autor, reconhecida pelo perito médico nomeado por este Juízo, que, após promover detalhada avaliação do seu histórico clínico e de suas condições físicas, foi taxativo em concluir que "o autor sofreu acidente de trabalho típico com lesão de 3º dedo de mão esquerda causando seqüela definitiva, com incapacidade de extensão de 3º dedo de mão esquerda definitiva". (fl. 238, destaque!). Ou seja, embora não esteja inapto para o trabalho, existe redução permanente de capacidade laborativa, que, segundo conclusão do perito, é de 4% (item VII do laudo).

Já os danos de ordem moral (que, segundo Yussef Said Cahali, compreende "tudo aquilo que molesta gravemente a alma humana, ferindo-lhe gravemente os valores fundamentais inerentes à sua personalidade ou reconhecidos pela sociedade em que está integrado", tais como a dor, a angústia, o sofrimento, a desconsideração social, a depressão ou o desgaste psicológico) encontram-se claramente evidenciados tanto pela dor inegavelmente sofrida no infortúnio (sendo mister ressaltar que o autor teve necessidade até mesmo de cirurgia, como relatado no laudo pericial) quanto pela marca indelével deste, caracterizada pela perda parcial de alguns movimentos. Vale salientar que para a condenação compensatória do dano moral é dispensável a produção de prova das repercussões que o acidente do trabalho causou, bastando o mero implemento do ato ilícito para criar a presunção dos efeitos negativos na órbita subjetiva do acidentado, conforme o ensinamento de Enoque Ribeiro dos Santos: "O dano moral constitui um *danmum in re ipsa*, ou seja, dispensa a prova do prejuízo em concreto, sendo sua existência presumida por se verificar na realidade dos fatos e emergir da própria ofensa causada, já que surge da violação a um direito da personalidade." - in A RESPONSABILIDADE SUBJETIVA E OBJETIVA DA EMPRESA EM FACE DO NOVO CÓDIGO CIVIL - Publicada no Juris Síntese nº 42 - JUL/AGO de 2003).

Nesta senda, e considerando ainda que, apesar de terem origem num mesmo fato ou ato ilícito - como é o caso do acidente do trabalho por culpa do empregador, os danos materiais e morais por ele provocados são distintos, com efeitos diversos, merecendo, pois, indenizações separadas (as resistências que existiam contra o cabimento da indenização por dano moral sofreram forte golpe com o advento da Constituição da República de 1988, que a inseriu em nosso direito positivo nos incisos V e X de seu artigo 5º; também o Código Civil de 2002 contempla expressamente o dano moral no art. 186, devendo-se salientar que não se trata de estabelecer um preço para a dor sofrida pela vítima, mas de criar possibilidades para que esta desenvolva novas atividades ou entretenimentos, para vencer as recordações dolorosas e superar a dor; na expressão lapidar de Cunha Gonçalves, 'não é o remédio, que produza a cura do mal, mas sim um calmante. Não se trata de suprimir o passado, mas sim de melhorar o futuro' - in Tratado de Direito Civil, 1957, v. 12, t. II, p. 543), as quais não têm caráter unicamente indenizatório, mas também pedagógico, ao servir de freio para atos culposos futuros do empregador, entendo que merecem guarida os pleitos de indenização tanto por danos materiais (mas apenas pela redução parcial da capacidade laborativa) quanto morais (pelo sofrimento, pela dor física, pelo abalo de ver diminuída sua capacidade laboral e também pelo prejuízo estético), embora estes não se mostrem devidos nos precisos termos postulados (seja porque no período de incapacidade temporária o reclamante recebe benefício previdenciário, ensejando concluir que o prejuízo no âmbito patrimonial não corresponde ao importe ora pleiteado, seja porque não há incapacidade).

Feitas tais ponderações, condena-se o réu, com fulcro nos artigos 5º, V e X, da Constituição da República, e 186, 927 e 950, parágrafo único, e 951, todos do Código Civil (de aplicação supletiva no Direito do Trabalho, conforme art. 8º, parágrafo único, da CLT), condena-se o réu a pagar ao reclamante, de uma só vez (conforme permite a regra do parágrafo único do artigo 950 do CCB), indenizações por danos patrimoniais e também extrapatrimoniais, ora arbitradas, respectivamente, aquela primeira em 560 vezes (considerando o lapso temporal de 560 meses entre a data do acidente sofrido pelo autor - 16-05-2007 -, quando tinha o autor vinte e seis anos, e a expectativa de vida deste à época do acidente,

de mais 46,7 anos, extraída da tábua completa de mortalidade do sexo masculino de 2007 divulgada pelo IBGE em seu sítio na internet - www.ibge.gov.br) o valor equivalente a 4% (tendo em vista o percentual da redução da capacidade funcional reconhecido pelo perito) da remuneração mensal do autor à época, de R\$ 445,00 (fl. 17), e esta última (indenização por danos morais e estéticos) em R\$ 10.000,00 (dez mil reais), o que considero adequado diante do prejuízo sofrido e da capacidade financeira do réu.

Tais valores devem ser atualizados monetariamente pelos mesmos critérios de correção dos créditos trabalhistas (deverão ser utilizados aqueles índices da Tabela da Assessoria Econômica do E. TRT da 9ª Região) e sofrer a incidência de juros moratórios, na forma do artigo 39, parágrafo 1º, Lei nº 8.177/91, e de acordo com a Súmula nº 200 do C. TST, mas a contar apenas a partir da presente data (OJ EX SE TRT 9ªR nº 06, item V: "Juros de mora. Marco Inicial. Indenização por dano moral. Nas indenizações por danos morais, o marco inicial dos juros será a data do arbitramento do seu valor pela sentença ou acórdão. Inaplicável o disposto no artigo 39 da Lei n. 8.177/91" - Aprovada: RA/SE/001/2008)

Sendo a parte ré sucumbente na pretensão objeto da perícia, deve suportar o pagamento dos honorários periciais (art. 790-B da CLT e súmula 236 do TST), ora fixados em R\$ 1.500,00.

[...]

DISPOSITIVO

Ante o exposto, decide-se:

I - AFASTAR a preliminar de ausência de tentativa de conciliação prévia argüida em defesa;

II - EXTINGUIR O PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO, com fundamento no artigo 267, IV, do CPC, no que tange ao pleito de recolhimento das contribuições previdenciárias sobre os valores já quitados no período contratual.

III - ACOLHER EM PARTE os pedidos formulados por (autor) em

face de (réu), para reconhecer que o contrato de trabalho entre as partes teve início em 11 de abril de 2007, bem assim condenar o réu a recolher o FGTS do período sem registro na conta vinculada do autor e pagar a este indenização por danos materiais e extrapatrimoniais decorrentes do acidente do trabalho, tudo nos termos e diretrizes da fundamentação.

[...]

Custas pelo réu, no importe de R\$ 400,00, calculadas sobre o valor arbitrado provisoriamente à condenação, de R\$ 20.000,00, sujeitas a complementação.

Cientes as partes, na forma da Súmula 197 do C. TST (fl. 256).

Nada mais.

Marcos Vinícius Nenevê
Juiz do Trabalho Substituto

Precedentes Normativos

TST

SUM-289 INSALUBRIDADE. ADICIONAL. FORNECIMENTO DO APARELHO DE PROTEÇÃO. EFEITO. O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

SÚM-438. INTERVALO PARA RECUPERAÇÃO TÉRMICA DO EMPREGADO. AMBIENTE ARTIFICIALMENTE FRIO. HORAS EXTRAS. ART. 253 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA. O empregado submetido a trabalho contínuo em ambiente artificialmente frio, nos termos do parágrafo único do art. 253 da CLT, ainda que não labore em câmara frigorífica, tem direito ao intervalo intrajornada previsto no caput do art. 253 da CLT.

OJ-SDI1-173 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. ATIVIDADE A CÉU ABERTO. EXPOSIÇÃO AO SOL E AO CALOR

I – Ausente previsão legal, indevido o adicional de insalubridade ao trabalhador em atividade a céu aberto, por sujeição à radiação solar (art. 195 da CLT e Anexo 7 da NR 15 da Portaria Nº 3214/78 do MTE).

II – Tem direito ao adicional de insalubridade o

trabalhador que exerce atividade exposto ao calor acima dos limites de tolerância, inclusive em ambiente externo com carga solar, nas condições previstas no Anexo 3 da NR 15 da Portaria nº 3214/78 do MTE.

OJ-SDI1-324 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. SISTEMA ELÉTRICO DE POTÊNCIA. DECRETO Nº 93.412/86, ART. 2º, § 1º. É assegurado o adicional de periculosidade apenas aos empregados que trabalham em sistema elétrico de potência em condições de risco, ou que o façam com equipamentos e instalações elétricas similares, que ofereçam risco equivalente, ainda que em unidade consumidora de energia elétrica.

PN-108 EMPREGADO RURAL. ABRIGO NO LOCAL DE TRABALHO (positivo). Os empregadores rurais ficam obrigados a construir abrigos rústicos, nos locais de trabalho, para proteção de seus empregados.

Sinopses

Maria da Gloria Malta Rodrigues Neiva de Lima



Livro Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição.

Autor: Raimundo Simão de Melo
São Paulo: Editora LTr,
2013. 599 p.

No início do livro (nota do autor), o escritor expõe os propósitos do trabalho, traça um panorama das atuações profissional e acadêmica e destaca o anseio de contribuir para a prevenção dos riscos nos ambientes de trabalho e para a defesa da saúde dos trabalhadores.

Na introdução, o doutrinador expõe os objetivos do livro, com a preocupação sobre a problemática dos riscos ambientais do trabalho no Brasil. Aponta como três grandes questões, as seguintes: “a) prevenção dos riscos ambientais por meio de medidas coletivas e individuais; b) as responsabilidades pela prevenção e pelos danos causados ao meio ambiente do trabalho e à saúde do trabalhador; e c) as reparações dos danos causados ao meio ambiente do trabalho e à saúde do trabalhador” (p. 23).

O livro é dividido em seis capítulos. No primeiro capítulo, o autor apresenta a definição e classificação do meio ambiente para, posteriormente, tratar do bem ambiental no direito do trabalho e a sua proteção na Constituição Federal, nas Constituições estaduais, nos diplomas legais, em especial na Lei nº 6.938/81 – Lei de Política Nacional do Meio Ambiente, na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, na Portaria nº 3.214/77, nas Normas Regulamentadoras, nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho - OIT e nas normas penais. O escritor explica sobre as competências legislativa e material previstas na Constituição Federal. Disserta sobre os princípios ambientais consagrados na Constituição Federal brasileira: princípio da prevenção; da precaução; do desenvolvimento sustentável; do poluidor-pagador; da participação e da ubiquidade.

No segundo capítulo, o escritor analisa o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e os valores sociais

do trabalho e traça um panorama sobre o número de acidentes de trabalho e das doenças do trabalho. Na abordagem sobre a postura empresarial, salienta ser necessária a adoção de uma política de prevenção de acidentes e de doenças do trabalho.

Menciona sobre a atuação das classes profissionais e dos poderes públicos na defesa do meio ambiente de trabalho. Pondera sobre os reflexos da globalização econômica no direito do trabalho e os aspectos econômicos, sociais e humanos como razões fundamentais da necessidade de defesa do meio ambiente do trabalho. Traz uma breve análise sobre a tarefa de cada legitimado, estatuída no artigo 225 da Constituição Federal, na defesa do meio ambiente de trabalho e a efetividade ou não de sua atuação. Tece sobre as atribuições dos Sindicatos, das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – CIPAs, das Associações civis sem fins sindicais, do cidadão individualmente, do Poder público, na esfera dos três poderes, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário, do Ministério Público do Trabalho e da Defensoria pública.

O autor aborda os instrumentos de defesa e tutela do meio ambiente do trabalho, apresentando uma explicação sobre o Programa Internacional para Melhoramento das Condições e do Meio Ambiente do Trabalho – PIACT, sobre o Estudo Prévio de Impacto Ambiental – EPIA, negociação coletiva, as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – CIPAs, interdição e embargo, greve ambiental, Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT, Equipamentos de Proteção Individual – EPIs, Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP, Inquérito Civil, Termo de Ajustamento de Conduta – TAC, Audiência pública, Recomendações, Ação civil pública ambiental, Ação popular, Mandado de segurança coletivo, mandado de injunção, dissídio coletivo e Ação anulatória de instrumentos coletivos de trabalho.

No terceiro capítulo, intitulado Responsabilidades em face do meio ambiente do trabalho, o autor expõe as legislações constitucional e infraconstitucional como consagradoras do princípio da responsabilidade objetiva sobre danos ambientais. O escritor desenvolve sobre as responsabilidades de natureza administrativa, previdenciária, trabalhista, penal e civil.

No quarto capítulo, o professor disserta sobre a responsabilidade civil. Apresenta o conceito, a finalidade, a natureza jurídica e o histórico evolutivo. Desenvolve sobre as responsabilidades subjetiva e objetiva, com a apresentação de seus pressupostos, a contratual e a extracontratual e a solidária e subsidiária. Tece sobre a tendência contemporânea a respeito da responsabilidade civil sem culpa. Posteriormente, explana sobre a responsabilidade civil no direito brasileiro, os dispositivos constitucionais e legais, os fundamentos e os critérios da responsabilidade objetiva.

No quinto capítulo, denominado Responsabilidade civil por danos ao meio ambiente do trabalho e à saúde do trabalhador, o autor desenvolve o estudo sobre a natureza jurídica da responsabilidade civil por danos ao meio ambiente do trabalho e por danos à saúde do trabalhador. Sobre o dano ambiental, apresenta noções e características. Desenvolve sobre os fundamentos da responsabilidade civil por danos ao meio ambiente do trabalho. Esplana sobre a responsabilidade solidária pelos danos causados ao meio ambiente do trabalho e a do Estado. Explica a responsabilidade civil por acidentes de trabalho, apresentando o conceito de acidente de trabalho, a evolução e involução da legislação acidentária no Brasil, bem como sobre o Seguro de Acidentes de Trabalho – SAT. Com muita didática, o autor explica as teorias sobre o dever de reparar os acidentes de trabalho e as previsões constitucional e legal a respeito e os métodos de interpretação e aplicação do direito. Apresenta os pressupostos da responsabilidade disposta no inciso XXVIII do art. 7º, da Constituição Federal. Explica sobre a responsabilidade civil decorrente de sentença criminal e as excludentes da responsabilidade civil do empregador por danos ao meio ambiente do trabalho e à saúde do trabalhador.

No sexto capítulo, intitulado Reparação dos danos, o autor divide em danos diretos ao meio ambiente e os oriundos de acidentes de trabalho para melhor compreensão da matéria. Apresenta o conceito e as características do dano, do dano moral coletivo e o seu cabimento, fundamentos jurídicos e legais e as suas ocorrências no âmbito trabalhista. Traz preciosas ponderações da doutrina e jurisprudência. Disserta sobre a reparação dos danos materiais ambientais e danos morais coletivos ambientais. Aborda sobre o dano material decorrente de acidente de trabalho, conceito

e formas de dano. Trata especificamente sobre a indenização pela perda de uma chance, sua natureza jurídica e previsão no ordenamento jurídico brasileiro. Aponta jurisprudência cível e trabalhista a respeito do tema. Esmiuça sobre a indenização por morte da vítima e as hipóteses de acometimento do chefe de família, da mulher e filho, bem como sobre a fixação do valor da pensão e outras despesas. Aborda também a indenização por lesões corporais que podem ocasionar as incapacidades transitória e permanente e as formas de pagamento de indenização.

Desenvolve um estudo importante sobre o dano moral, explicando o conceito, classificação, natureza jurídica da reparação, configuração e sobre o problema da prova. Aborda sobre o dano moral no direito do trabalho, as fases de ocorrência, as hipóteses mais frequentes e as formas de reparação. Descreve sobre o dano moral decorrente do acidente de trabalho, os fundamentos constitucionais como embaixadores da defesa da saúde e da integridade física dos trabalhadores, sobre a fixação da indenização pecuniária e a legitimidade para postular a indenização. Apresenta um conceito de dano estético e a sua previsão legal. Disserta sobre várias hipóteses de cumulatividade das indenizações e a competência para julgamento das ações correspondentes. Apresenta valiosas explicações sobre a prescrição e as posições doutrinárias e jurisprudenciais a respeito. Explica as incidências legais sobre as parcelas indenizatórias, tais como as contribuições previdenciárias, correção monetária, juros de mora, imposto de renda e honorários advocatícios.

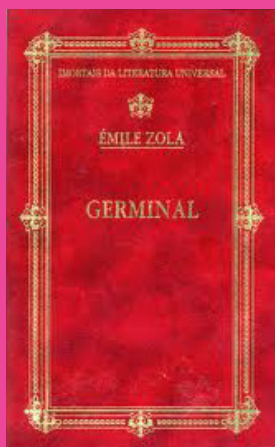
No resumo conclusivo, o autor apresenta os pontos mais importantes do trabalho, proporcionando ao leitor uma visão geral sobre os temas abordados no livro.

Como salientado na introdução, o autor destaca que a escolha do tema “teve como justificativa basicamente duas premissas: a) prevenir para evitar danos; e) responsabilizar para compensar a vítima (a coletividade ou o trabalhador) pelos prejuízos sofridos, mas, também, com finalidade sancionatória/pedagógica” (p. 25).

Raimundo Simão de Melo demonstra a necessidade de novas reflexões sobre os danos ambientais e a concretização dos valores sociais e humanos do trabalho, previstos na Constituição Federal.

Sinopses

Luiz Eduardo Gunther
Willians Franklin Lira dos Santos



Livro
Germinal
Autor: Émile Zola
Publicação: 1885

Germinal, de Émile Zola, publicado originariamente em 1885, retrata com muito detalhe a vida e as terríveis condições de trabalho a que se submetiam os trabalhadores por ocasião do advento da Revolução Industrial, eternizando um retrato acre sobre os fundamentos – porque não dizer sangrentos – do capitalismo contemporâneo.

Zola trata exatamente de uma época em que homens, mulheres e, mesmo, crianças eram empregados em minas de carvão e obrigados a mourejar por mais de 16 horas por dia. Contrastes são desenhados entre as condições de vida da classe alta capitalista que, embora aufera seu conforto de uma estrutura exploratória, abomina a falta de higiene, a ignorância e a aparente preguiça da classe trabalhadora.

Na percuciente mirada de Luiz Brás, a obra em comento, “[...] foi como um longo e radical panfleto que sobreviveu até hoje. Muito mais importante do que suas qualidades estritamente literárias, supervalorizadas pela crítica imanente, é o seu sincero engajamento social. Militância autêntica, sem perífrases nem dissimulação: foi isso que manteve o romance nas livrarias por mais de cem anos” (Folha de São Paulo, 20 abr 2013).

Retomando o contexto narrativo, Etienne busca abrigo e emprego, ao mesmo tempo em que, pautado em ideais revolucionários e socialistas, tenta mobilizar os mineiros em busca de alguma igualdade. Conquanto interessante e complexa, tal personagem não parece protagonizar a obra. Nem Chaval, nem Catherine, nem Maheu. O personagem principal é a própria mina *Voreux – Voraz* – e as situações nas quais enreda os trabalhadores que a ela se sujeitam.

Mais que realista, a obra é naturalista por definição. Traços de selvageria avultam no curso narrativo, pois o homem é delineado a partir de sua animalidade e, como tal, suas ações refletem antes seus instintos, que qualquer traço de *razão*, cujo império seria impossível naquele panorama. Não por outro motivo, o encaminhamento da narrativa evidencia o aspecto sufocante da mina, igualmente refletido na pobreza das casas de um cômodo com catorze moradores, que não terão o que comer no dia seguinte, ou que utilizam a mesma borra de café ao largo de uma semana: a pobreza é retratada como elemento constante e atemporal.

Referindo a estudo anterior (GUNTHER; SANTOS, 2009, p. 479-509), sobreleva considerar que a gênese do Direito do Trabalho igualmente remonta à Revolução Industrial, marco histórico que trouxe consigo significativa degradação do meio ambiente natural e laboral, e, por conseguinte, contribuiu para o aumento da ocorrência de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho. Quanto a esse particular, que mais de perto afeta direta e perigosamente a saúde e mesmo a vida do trabalhador, historicamente se observa a impossibilidade da desejável erradicação do trabalho insalubre ou perigoso, sendo que a solução ou tem se manifestado em caráter preventivo, via minimização dos fatores de risco, por um lado; ou, em caráter repressivo, de forma a se imputar maior severidade em face de condutas empresariais que possam expor o trabalhador a riscos preveníveis, por outro. Aí reside uma interessante reflexão sobre a natureza da violação da norma trabalhista e dos meios de que dispõe o sistema para coibir condutas tais, ou, preferencialmente, restaurar o *status quo ante violatio*. No entanto, semelhante indagação ainda não dispõe de resposta inteiramente construída, acenando utopicamente no sentido de que é admissível aceitar a mera mitigação do abuso, eis que a divisa que se espera do Direito do Trabalho é a de sempre coibi-lo:

"[...] Agora, em pleno céu, o sol de abril brilhava em toda a sua glória, aquecendo a terra que germinava [...] Homens brotavam, um exército negro, vingador, que germinava lentamente nos sulcos da terra, crescendo para as colheitas do século futuro, cuja germinação não tardaria em fazer rebentar a terra".

Sinopses

Eloina Ferreira Baltazar



Filme

Germinal

País/Ano de produção:

França, 1993.

Duração/Gênero:- 158 min., drama.

Disponível em vídeo

Direção de Claude Berri

Elenco: Gerárd Depárdieu, Miou-Miou, Jean Carmet, Renaud, Jean-Roger Milo.

Trata-se de uma adaptação do livro de mesmo título do escritor francês Emile Zola (1840-1902), considerada sua maior obra.

O filme "Germinal" nos insere no processo de nascimento e crescimento de movimentos grevistas, pois relata o início de uma atitude mais ofensiva por parte dos trabalhadores das minas de carvão do século XIX, na França. Nesse período, a França já se mantinha como nação industrializada e o filme relata a forte oposição dos trabalhadores frente à exploração intensa perpetuada pelos patrões industriais.

A princípio, pode parecer extremamente chocante o modo como o diretor Berri retrata os acontecimentos, todavia é com o propósito de tocar a audiência e chamar a atenção para as dificuldades e a rudeza do mundo operário do século XIX.

A história tem como pano de fundo as minas de carvão, que são mostradas com o mais puro retrato da época, com ambientes sujos, impróprios e inseguros. Os trabalhadores cumpriam jornadas de 14, 15 ou 16 horas e, muitas vezes, sofriam acidentes que lhes roubavam a vida ou partes do corpo e, assim, nos é mostrado o proletariado francês nas telas.

No enredo principal, há uma família, que se encontra nas mencionadas condições de miséria e penúria, o chefe dessa família, vivido por Gerárd Depárdieu se vê então obrigado a tomar providências e para isso é estimulado pela chegada de um novo operário, que já possui vivência em termos de criação e fomentação de movimentos reivindicatórios. O primeiro passo dessa dupla passa a ser, então, criar condições de sobrevivência para os trabalhadores levando em consideração o fato de que uma greve poderia se

Bibliografia



A Biblioteca do TRT informa o material disponível no acervo para pesquisa.

BIBLIOGRAFIA

LIVROS

CATALDI, Maria José Giannella. **O stress no meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002. 143 p. ISBN 85-361-0286-1 (ISBN).
Localização: 331.442 C357s 2002

FERNANDES, Fábio. **Meio ambiente geral e meio ambiente do trabalho** uma visão sistêmica. São Paulo: LTr, 2009. 285 p. ISBN 978-85-361-1257-2.
Localização: 331.4:349.6 F363m

MACHADO, Sidney. **O direito a proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2001. 118 p.
Localização: 331.4 M149d

MELO, Demis Roberto Correia de. **Manual do meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2010. 128 p. ISBN 978-85-361-1567-2.
Localização: 331:349.6 M528m

MINARDI, Fábio Freitas. **Meio ambiente do trabalho: proteção jurídica à saúde mental**. Curitiba: Juruá, 2010. 215 p. ISBN 978-85-362-2958-4.
Localização: 331.4 M663m

CAPÍTULOS DE LIVROS

BOSKOVIC, Alessandra Barichello. Convenções da OIT relativas ao meio ambiente do trabalho In: GUNTHER, Luiz Eduardo (coordenador). **Tutela dos direitos da personalidade na atividade empresarial**. Curitiba : Juruá, 2010. p. 173-212

Localização: 331.1:347.121 G977t

FERNANDES, Fábio de Assis. A Constituição de 1988 e o meio ambiente do trabalho O princípio da prevenção no meio ambiente do trabalho Ministério Público do Trabalho e o licenciamento ambiental. Estudo prévio e relatório de impacto ambiental. Audiência pública. CIPA e os programas de prevenção e controle da saúde e segurança do trabalhador. In: MONTESSO, Cláudio José (coordenador). **Direitos sociais na Constituição de 1988: uma análise crítica vinte anos depois.** São Paulo : LTr, 2008. p. 94-118
Localização: 342.7:331 M781d

VERA, Leila Cristina Rojas Gavilan; LIMA, José Edmilson de Souza. O meio ambiente do trabalho equilibrado e o desenvolvimento humano. In: GUNTHER, Luiz Eduardo (coordenador). **Tutela dos direitos da personalidade na atividade empresarial.** Curitiba : Juruá, 2010. p. 133-165
Localização: 331.1:347.121 G977t

ARTIGOS DE PERIÓDICOS

BRANDÃO, Cláudio. Meio ambiente do trabalho saudável: direito fundamental do trabalhador. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1. Região.** Rio de Janeiro, v. 22, n. 49, p. 89-98, jan./jun. 2011.

CARNEIRO, Carla Maria Santos. Solidariedade, fraternidade e ética no meio ambiente do trabalho **Suplemento Trabalhista LTr.** São Paulo, v. 49, n. 50, p. 271-275, maio 2013.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. O meio ambiente do trabalho - Conceito, responsabilidade civil e tutela. **Revista LTr: legislação do trabalho** São Paulo, v. 76, n. 11, ex. 1, p. 1333-1354, nov. 2012.

FONSECA, Vicente José Malheiros da. Meio ambiente do trabalho e saúde do trabalhador. **Trabalho em revista - Encarte.** Curitiba, n. 175, p. 6291-6334, set. 2011.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Meio ambiente do trabalho hígido como direito fundamental e responsabilidade civil do empregador. **Revista do Ministério Público do Trabalho** Brasília, v. 20, n. 39, p. 285-305, mar. 2010.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. Meio ambiente de trabalho Prevenção e prevenção. Princípios norteadores

de um novo padrão normativo. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. Curitiba, v. 1, n. 5, p. 24-48, mar. 2012

MELO, Raimundo Simão de. Tutela legal do meio ambiente do trabalho e da saúde do trabalhador e as responsabilidades pelos danos decorrentes. **Revista trabalhista: direito e processo**. São Paulo, v. 11, n. 42, p. 113-121, abr./jun. 2012

MELO, Sandro Nahmias. Princípio da precaução e o meio ambiente do trabalho. **Trabalho em revista - Encarte**. Curitiba, n. 178, p. 6442-6451, dez. 2011.

PACHE, Cláudio Luiz Sales. O meio ambiente de trabalho dentro do Poder Judiciário brasileiro. **Suplemento Trabalhista LTr**. São Paulo, v. 48, n. 117, p. 583-592, out. 2012

PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho** Porto Alegre, v. 77, n. 4, p. 231-258, out./dez. 2011.

PEREIRA, Antonio Vicelmo Alencar. Meio ambiente do trabalho na era pós-industrial: uma abordagem dos aspectos psicossociais e jurídicos do mundo do trabalho contemporâneo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região**. Campo Grande, n. 16, p. 61-78, dez. 2011.

PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire. Substituição processual sindical e o meio ambiente de trabalho. **Revista LTr: legislação do trabalho** São Paulo, v. 75, n. 7, ex. 1, p. 827-835, jul. 2011

RODRIGUES, Lidianne Kelly Nascimento. Meio ambiente do trabalho **Juris Plenum -Trabalhista e Previdenciário**. Porto Alegre, v. 6, n. 30, p. 49-70, jun. 2010

SANTOS, Lorival Ferreira dos. Meio ambiente do trabalho no campo. **Revista LTr: legislação do trabalho** São Paulo, v. 76, n. 1, ex. 1, p. 39-56, jan. 2012.

STANDER, Célia Regina Camachi. Homogeneidade racial, religiosa, etária, visual e outras: a diversidade no meio ambiente do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região**. São Paulo, n. 4, p. 105-112, jan./abr. 2010.

prolongar por um longo período de tempo e, portanto, criam uma caixa financeira comum, com a qual todos os operários deveriam contribuir. A diminuição dos salários e o pouco caso dos patrões em relação à segurança e a saúde dos trabalhadores aumenta ainda mais as tensões.

Em um enredo paralelo, nos é mostrado a burguesia e seu cotidiano de brioques, refeições caras e residências luxuosas e total descaso em relação ao mundo que existe além dos seus portões.

Por meio dos elementos escolhidos para compor o filme – exploração e situação de miséria dos operários, mostra-se claro o discurso ideológico em defesa dos trabalhadores apresentado por Claude Berri, até mesmo por conta da proximidade temporal entre a criação da obra de Émile Zola e o surgimento da Associação Internacional dos Trabalhadores.

Uma excelente reprodução de época, desde a escolha do ótimo elenco somada ao lugar onde o filme foi produzido e à acertada trama que se desenvolve paralelamente as disputas entre burgueses e trabalhadores tornam o filme imperdível para o incremento do estudo dessa difícil e complicada questão.

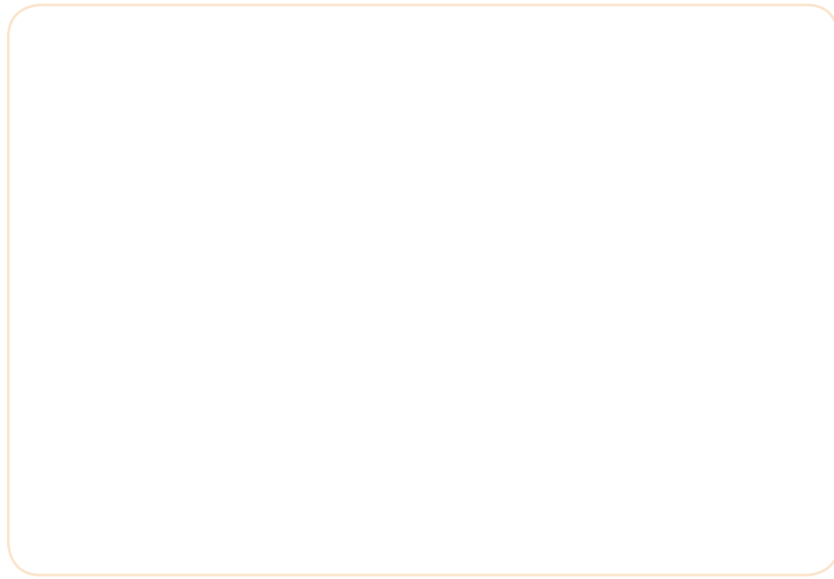
Não percam!

Vídeos

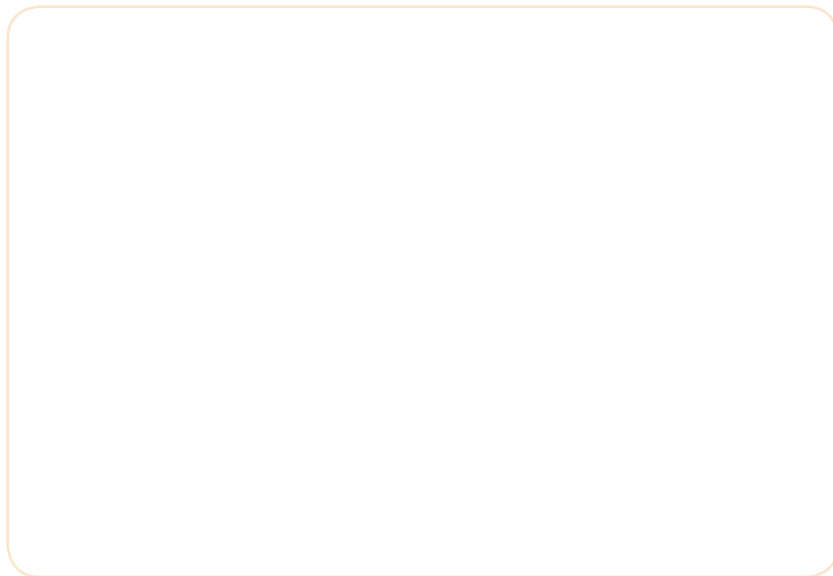
"Responsabilidade civil e proteção à saúde do trabalhador"

2º Curso de Formação Inicial
de Juízes Substitutos.

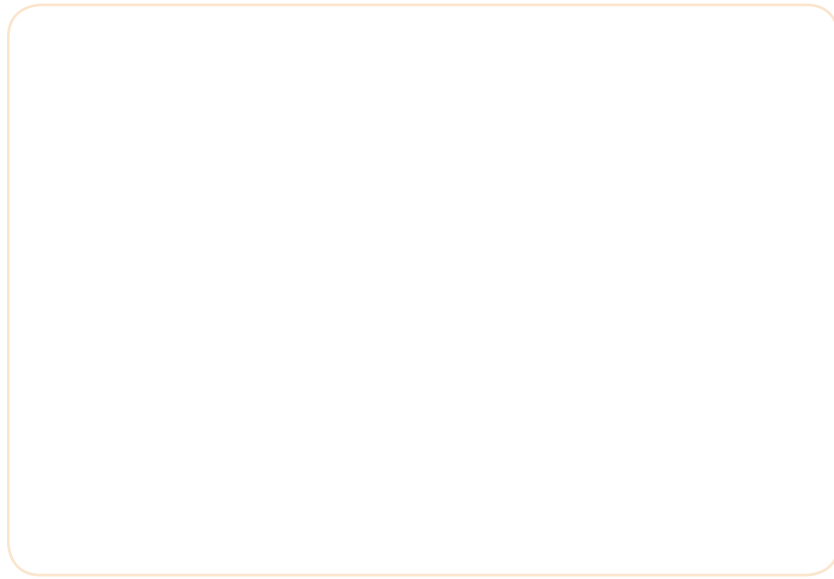
Sebastião Geraldo de Oliveira - Julho
de 2008



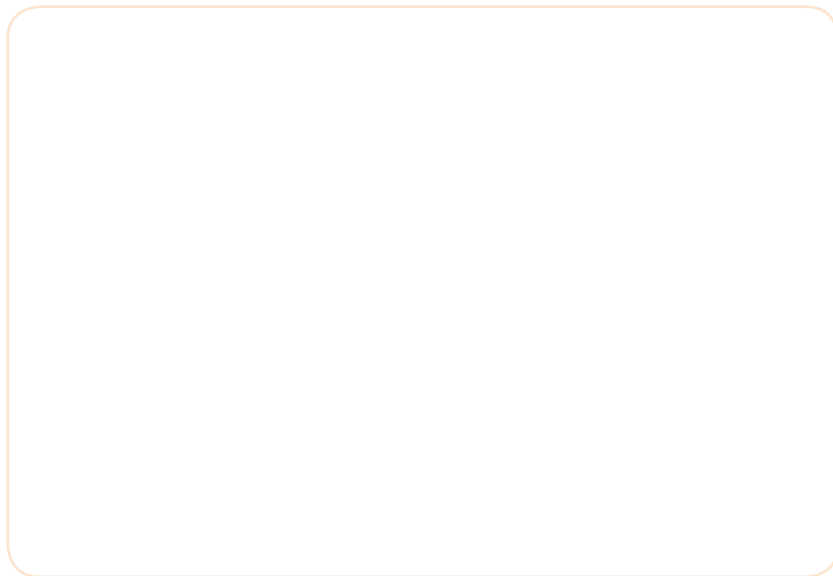
Parte 1



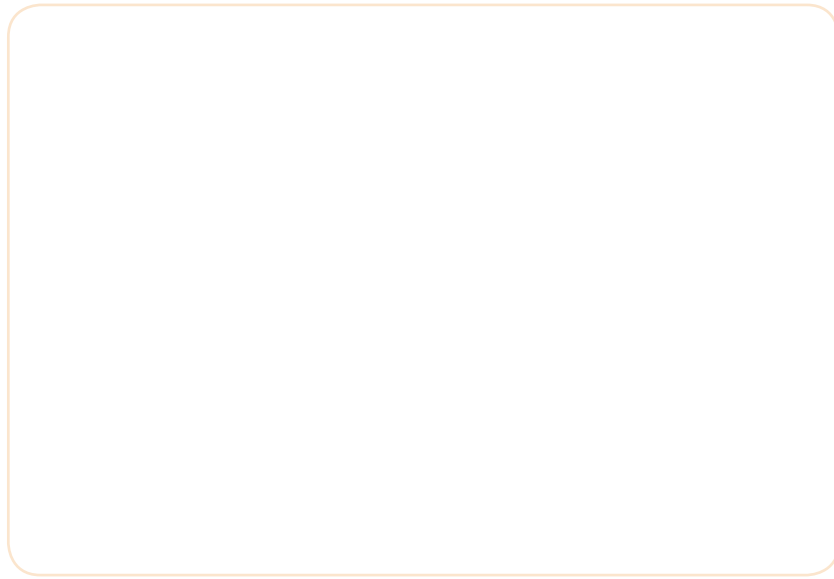
Parte 2



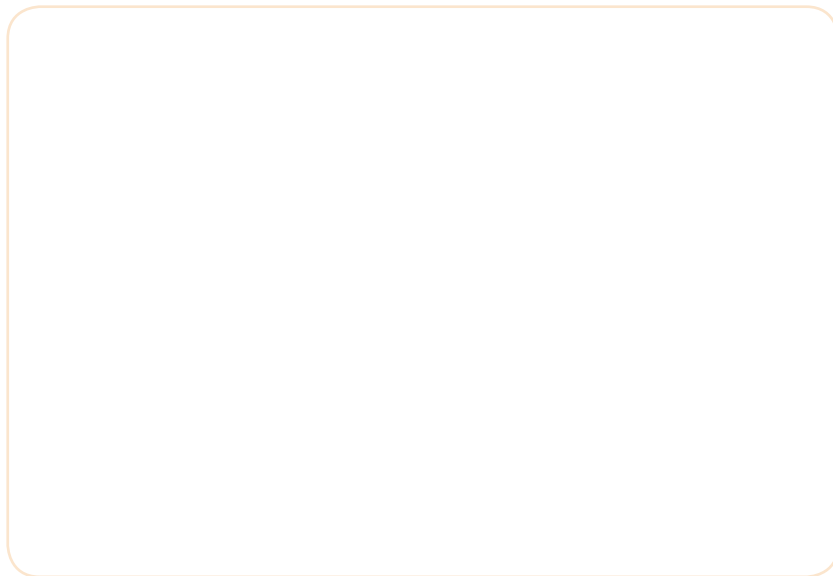
Parte 3



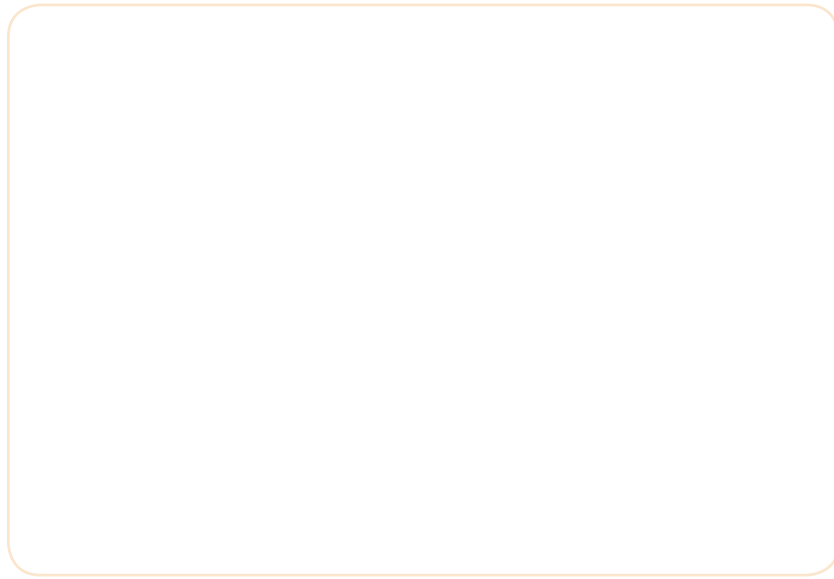
Parte 4



Parte 5



Parte 6



Parte 7



Envie sua contribuição (sentenças, acórdãos ou artigos) para
o e-mail escolajudicial@trt9.jus.br