



## **A INTERFERÊNCIA DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NA VIDA DO TRABALHADOR**

### **INTERFERENCE OF WORK ENVIRONMENT IN THE WORKER'S LIFE**

Lucimara Deretti

Especialista em Direito e Processo do Trabalho, pela Universidade Anhanguera (UNIDERP)  
Professora no Centro Universitário - Católica de Santa Catarina  
Advogada

#### **Resumo**

O presente trabalho aborda o estudo da importância do meio ambiente laboral na proteção e qualidade de vida do trabalhador, as consequências na sua vida, de sua família e da sociedade. A legislação brasileira é farta em Segurança e Saúde do trabalhador, mas na prática, ainda sofre com o desequilíbrio do meio ambiente laboral.

**Palavras-Chave:** meio ambiente laboral equilibrado, dignidade, saúde do trabalhador.

#### **Abstract**

This paper describes the study of the importance of the work environment in the protection and quality of life of the worker, the consequences on his life, his family and society. Brazilian law abounds in Safety and Occupational Health, but in practice, it still suffers from the imbalance through the workplace.

**Keywords:** half working environment balanced, dignity, worker health.

## 1. Introdução

O presente artigo científico abordará o estudo da importância do meio ambiente laboral na proteção e qualidade de vida do trabalhador, bem como, a relevância deste assunto no meio jurídico, no meio acadêmico e no meio social, porquanto, envolve e reflete no dia a dia de cada um de nós.

A pesquisa objetivará analisar a importância do instituto do meio ambiente no qual está inserido o meio ambiente do trabalho, este por sua vez, precisa ser equilibrado, afinal, é neste ambiente em que o ser humano passa a maior parte de seu tempo de vida, e desta forma, só poderá ter uma vida digna, se o ambiente aonde labora também for digno.

A pesquisa se iniciará com o estudo dos conceitos e um melhor entendimento do que é o meio ambiente laboral, passando pela legislação brasileira quando ao tema escolhido com ênfase na segurança e medicina do trabalho, e por fim, visa entender a disparidade entre a farta legislação brasileira quando o tema é segurança e medicina do trabalho, e a realidade dos acidentes no Brasil.

Portanto, a importância desta pesquisa está em expor um tema atual, voltado para o dia a dia de cada um de nós, afinal, o tema visa estudar o meio ambiente laboral, como esse meio ambiente reflete na vida do trabalhador, na sua qualidade de vida e proteção, para então estudar as consequências para o trabalhador, sua família e a sociedade como um todo, afinal, o trabalho é um meio de se ganhar a vida, e não de se perdê-la, por meio de acidentes e desvalorização do trabalho, além disso, o ser humano trabalhador é muito mais valioso do que qualquer sofisticada máquina existente no processo produtivo.

## 2. Trabalho, saúde e meio ambiente

A Constituição Federal de 1988 considera que o meio ambiente ecologicamente equilibrado é aquele capaz de assegurar o nível adequado de saúde a população humana. Considerando como insalubre qualquer ambiente de trabalho que seja capaz de gerar doenças profissionais nos trabalhadores (ANTUNES, 2004, p.56).

Sobre insalubridade existe uma série de enunciados do Tribunal Superior do Trabalho especificamente sobre o tema, e no que concerne direito individual do trabalho houve nos últimos tempos, uma grande evolução legislativa, beneficiando o trabalhador. O chamado

meio ambiente do trabalho esta colocando uma discussão extremamente importante que é ressaltar os aspectos de saúde coletiva, no âmbito do contrato de trabalho, seja individual ou coletivo (ANTUNES, 2004, p.56-57).

Como exemplo, as questões das doenças ocupacionais, merecendo destaque dentre elas as chamadas LER (lesão por esforço repetitivo) que, pode ser assim considerada como a doença dos anos 90, devido a tecnologia e a rapidez dos serviços, sendo responsável pelos 50% dos casos de doenças ocupacionais (ANTUNES, 2004, p.57).

Comparando-se aos Estados Unidos, no ano de 1992, a LER atingiu cerca de 282.000 pessoas (ANTUNES, 2004, p.57).

É de se destacar que no Brasil, que somente a partir de 1987 a LER foi reconhecida como doença ocupacional, mas não existe números ou estatísticas nacionais precisas (ANTUNES, 2004, p.57).

Contudo, é de ser lembrado, que as doenças ocupacionais não se resumem às LER, sendo certo que seguidamente são produzidas leis com o objetivo de proibir a manipulação de determinados produtos, estabelecendo mecanismos de utilização de forma controlada (ANTUNES, 2004, p.57).

E neste sentido o Ministério Público vem agindo de forma progressiva para os trabalhadores, mais até, muitas vezes, que os sindicatos, com consequência direta para a classe laboral, no sentido de demonstrar que a repetição de determinados danos a saúde dos trabalhadores deve ser considerada com geração de danos à saúde coletivamente e não uma mera soma de individualidades, de forma individual, mas frutos de um determinado processo de produção (ANTUNES, 2004, p.58).

E este reconhecimento de dano coletivo à saúde do trabalhador é um dos direitos mais importantes aspectos do direito do trabalho que começa timidamente a se afirmar no limiar do século XXI, alterando o modelo jurídico, expressando um direito do trabalho que não se limita a um contrato de trabalho individualmente e exclusivamente, mas que diz respeito, a qualidade de saúde dos trabalhadores de uma forma coletiva (ANTUNES, 2004, p.58).

A automação, a informatização e o trabalho mecanizado não contribuíram eficazmente para a saúde e para a qualidade de vida do trabalhador, com efeito, trouxe ao trabalhador uma escravidão exaustiva e desumana, trazendo aumento de velocidade de trabalho, e isolamento dos trabalhadores um dos outros. Neste sentido, pode salientar que a busca pelo progresso deveria estar em harmonia com a observância de princípios éticos e de Justiça Social (MELO, 2002, p. 12).

Atualmente, há uma demanda diária de ações ajuizadas perante a justiça do trabalho, requerendo adicionais de insalubridade, periculosidade, horas extras e danos morais. Além disso, os juízes vêm compensando as agressões físicas e psíquicas em pecúnia, através de acordos ou sentenças trabalhistas, visando suprir as deficiências dos ambientes nos quais os trabalhadores têm sido exposto diariamente (RABELO, VIEGAS, 2011).

O número de trabalhadores afastados e aposentados em razão de acidentes ou doenças ocupacionais é alarmante e demonstra a preocupante exposição da saúde do trabalhador, aumentando a cada dia os benefícios acidentários concedidos pela previdência social (RABELO, VIEGAS, 2011).

Num cenário de grandes disparidades sociais, oriundos de uma realidade globalizada, as garantias de saúde concedidas pelas legislações aos trabalhadores, tornam-se importantes instrumentos de uma política social através da valorização do trabalho formal (RABELO, VIEGAS, 2011)

Essas são, entre outras, as causas de degradação das condições de trabalho no Brasil e em países chamados de emergentes, submetidos às regras internacionais, com o aumento dos acidentes e doenças do trabalho, o princípio da dignidade da pessoa humana deve ter sentido de normatividade, e não, como meras cláusulas retóricas de estilo (MELO, 2002, p. 12).

Assim, o homem trabalhador deve ser visto como um sujeito-fim, e não apenas e meramente como objeto-meio do desenvolvimento (MELO, 2002, p. 13).

Mas é importante fazer uma análise, do que já fora exposto, tendo em vista que, a Constituição da República prevê em seu art. 7º, XXIII o "adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei". Já a CLT, nos artigos 189 a 197, bem como as Normas Regulamentadoras 15 e 16, preveem a regulamentação das atividades insalubres e perigosas (RABELO, VIEGAS, 2011).

Diante desta constatação, parece muito contraditório que a Constituição da República assegure um meio ambiente do trabalho adequado e, ao mesmo tempo, estipule adicionais que compensem financeiramente o trabalhador exposto a riscos ocupacionais (RABELO, VIEGAS, 2011).

Essa contradição prevista em tais adicionais reflete na cultura da monetarização do risco ocupacional. O legislador originário teve a preocupação em pensar na nossa realidade brasileira, aonde se sabe que, a erradicação do trabalho danoso à saúde ou a redução dos riscos deste trabalho é um ideal que está muito distante de ser alcançado no Brasil (RABELO, VIEGAS, 2011).

Por isso, foram instituídos os adicionais como uma forma de desestimular a exploração dos trabalhos insalubres, perigosos ou danosos, e ao mesmo tempo, incentivar o empresário que utilize maneiras para eliminar os riscos, a fim de não arcar com os adicionais legais (RABELO, VIEGAS, 2011).

A CLT, no art. 189, define atividades ou operações insalubres como:

Aquelas que por sua natureza, condição ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Já é consabido, que o trabalho insalubre vai aos poucos provocando doenças ou agravando as já existentes no trabalhador exposto. Assim, o Ministério do Trabalho e Emprego fixou parâmetros para a caracterização das atividades e operações insalubres, através da NR-15, classificando os agentes insalubres em três graus, bem como estabelecendo os limites de tolerância destes agentes (RABELO, VIEGAS, 2011).

Do mesmo modo, também na Consolidação das Leis Trabalhistas, no artigo 193, há definição para as atividades ou operações perigosas como àquelas que "*impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado*". Os agentes perigosos são aqueles que quando agem podem provocar imediatamente e instantaneamente a incapacidade para o trabalho ou a morte (RABELO, VIEGAS, 2011).

A CLT possui um capítulo dedicado à segurança e medicina do trabalho que visa à melhoria das condições de trabalho, bem como a organizar inspeções e medidas administrativas, tratando das CIPAs, dos EPIs, dentre outros, o que realmente demonstra a preocupação com a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, estando caracterizado que o Brasil tem uma farta legislação neste aspecto (RABELO, VIEGAS, 2011).

Contudo, ainda existe a insistência pela manutenção dos adicionais, acomodando as situações e mantendo viva a cultura da compensação financeira pelo risco e pelo sofrimento no trabalho. O absurdo da monetização, de trocar a utilização de um equipamento de proteção individual por um acréscimo de 40%, 20% ou 10% sobre o salário mínimo, como ocorre com o adicional de insalubridade (RABELO, VIEGAS, 2011).

Quando os trabalhadores vão ao judiciário, reclamar contra as empresas descumpridoras das normas de saúde e segurança no trabalho, não costuma pedir a condenação do empregador à obrigação de fazer (fornecimento desse equipamento, ou uma

providência que elimine o perigo de acidente grave nos serviços de eletricidade, por exemplo), mas, sim, o pagamento do adicional de insalubridade.

É neste sentido que falta uma consciência acerca dos valores envolvidos, pelos próprios trabalhadores, quais sejam; a vida, saúde, integridade física e segurança do trabalhador, esses valores não podem ser compensados por um adicional sobre o salário, ainda que fosse em montante expressivo, o que não é na realidade. Para o empregador chega a ser bem menos oneroso pagar o referido adicional do que investir para tornar o meio ambiente do trabalho saudável (RABELO, VIEGAS, 2011).

Tendo em vista o que já fora exposto sobre o Direito do Trabalho comparado, observa-se que os legisladores adotaram três estratégias básicas diante de agentes agressivos: aumentar a remuneração para compensar o maior desgaste do trabalhador (monetização do risco), opção mais cômoda e menos inteligente; proibir o trabalho insalubre, hipótese ideal, mas nem sempre possível; ou reduzir a duração da jornada, alternativa que representa o ponto de equilíbrio cada vez mais adotado (RABELO, VIEGAS, 2011).

Para o azar dos trabalhadores brasileiros, o Brasil optou pela primeira alternativa desde 1940 e não acompanhou a evolução da questão ora tratada mundo afora. (RABELO, VIEGAS, 2011).

Nas palavras de RABELO, VIEGAS (2011):

As indenizações em dinheiro, decorrentes de DORTs, acidentes de trabalho, devem ser a última solução para o problema do meio ambiente laboral, e não pode ser confundida como sendo a venda da saúde do trabalhador, ou a contraprestação aceita pelo trabalhador para laborar num ambiente impregnado de agentes patogênicos. A compensação correta a ser fornecida ao trabalhador de locais insalubres seria a verdadeira eliminação ou redução do período exposto ao risco.

Infelizmente, no Brasil, os adicionais se tornaram meio de compensação à perda da saúde do trabalhador e, ainda, renda adicional indispensável à manutenção e sobrevivência de famílias, sendo certo que existem obreiros que preferem laborar em condições danosas, com o objetivo de receber o respectivo adicional e, conseqüentemente, aumentar a renda familiar, a ter reduzido a ação dos agentes danosos a sua saúde.

Portanto, não poder-se-ia compensar as conseqüências dos agentes patogênicos, pois trata-se de um direito à saúde plena, e muitas vezes a vida. Antes de se pagar os adicionais de insalubridade ou periculosidade, dever-se-ia ter em mente o direito do homem a um habitat saudável e livre de agentes insalubres.

### 3. Os acidentes de trabalho no Brasil

De acordo com estatísticas da OIT (Organização Internacional do Trabalho), em 1977, no Brasil, houve 429 mil acidentes e cerca de 5.500 mortes, deixando-se mais de 20 mil trabalhadores incapacitados. O gasto chegou a \$ 5,8 bilhões a cargo da previdência e das empresas. E, os acidentes fatais tiveram um aumento de 39%. Na área rural essa situação é ainda pior, dobrando o número de infortúnios, que é consequência das políticas precencionistas e da falta de fiscalização, que conta com cerca de 800 agentes para fiscalização de 2,5 milhões de empresas em todo o Brasil, o resultado só pode ser desastroso, até mesmo porque, não há prioridade patronal sobre investimentos e prevenção (MELO, 2002, p. 15).

Embora o constituinte de 1988 tenha se preocupado com a prevenção do meio ambiente do trabalho e com a saúde do trabalhador, os dados da OIT mostram outra realidade, apontando para 1995, aonde o Brasil figurou no ranking mundial no 15º lugar em acidentes do trabalho, em 1997, passou para o 10º lugar, perdendo apenas para países de terceiro mundo como a Indonésia, Turquia, África do Sul, Burundi, Coréia do Sul, Guatemala, Zimbabwe, Costa Rica e Índia. Nesta esteira, até mesmo os países da América Latina estão em melhores condições do que o Brasil, em matéria de ambiente do trabalho. (MELO, 2002, p. 16).

Esses altos índices de acidentes de trabalho no Brasil, necessitam de atenção do Poder Público e da sociedade civil. Os acidentes de trabalho, significam para as vítimas uma longa caminhada penosa, demorada e cara, aonde muitos trabalhadores tem problemas de acesso a justiça, a perícia policial, a tramitação do processo, a garantia dos direitos dos trabalhadores, enfim, toda uma recuperação de direito e dignidade perdidos após um acidente que poderia ter sido evitado (MELO, 2002, p. 16).

Dados mais recentes da Previdência Social mostram que em 2009 foram registrados 723,5 mil acidentes de trabalho no Brasil, sendo que quase 2,5 mil terminaram em mortes, uma média de quase sete mortes por dia. As estatísticas não incluem dados do funcionalismo público e de trabalhadores informais. Os gastos do governo com auxílio-doença, auxílio-acidente e aposentadorias por invalidez chegam a R\$ 10,7 bilhões por ano (CONJUR, 2011).

Na maioria das vezes os acidentes acontecem por falta de prevenção mesmo, por falta de investimento no tocante à redução de riscos nos ambientes de trabalho, sendo que o dinheiro gasto em segurança e saúde do trabalhador, tem grandes retornos para as empresas, ao contrario do que a maioria dos empresários pensam. Tomando-se como exemplo o caso da

GM, que, em um programa de saúde no trabalho, fez cair em 38% os gastos com assistência médica, e, para cada dólar investido, a empresa deixou de gastar outros seis (MELO, 2002, p. 16).

Nas palavras de Melo (2002, p.16-17):

As grandes consequências dos acidentes atingem empregados que são mutilados, morrem ou simplesmente ficam incapacitados para o trabalho, a economia do país, e, em especial, a Previdência Social, que paga os auxílios-doença, aposentadorias, pensões, reabilitações, etc.

Para resolver o problema, precisa-se de uma conscientização de todos e, em especial, das empresas, a qual passa, inquestionavelmente, por um processo educativo em todos os níveis de ensino, como estabelece a Constituição no inciso VI do art. 225, além do desembolso de dinheiro pelos empregadores para adequarem o meio ambiente do trabalho dentro de níveis razoáveis, pois o melhor é a solução por meio de políticas coletivas, como vem sendo a tendência internacional na eliminação dos riscos para a saúde do trabalhador.

É preciso ter conscientização dos empregadores que a prevenção de acidentes significa melhor qualidade, mais produtividade e competitividade dos produtos (MELO, 2002, p.18).

É certo constatar que apesar de assustadores, os dados oficiais não refletem a realidade, principalmente quando se trata de doenças profissionais e do trabalho, porquanto na maioria dos casos, ainda não são registrados, seja porque o órgão que diagnostica como doenças normais, seja porque existe uma grande massa de trabalhadores que não tem carteira assinada, na área urbana mais de 50%, e no meio rural esse número sobe para 70% dos trabalhadores que vivem na informalidade (MELO, 2002, p.18).

Além dessas constatações acima expostos, também cabe ressaltar que há outras causas existentes para o grande número de doenças profissionais e do trabalho não registrados, quais sejam; o processo de globalização da economia, a flexibilização do direito do trabalho e a terceirização de atividades, contribuindo de maneira decisiva no aumento dos riscos ambientais.

Pode ser citado como exemplo, de um dos mais graves acidentes/doenças do trabalho, o uso descontrolado de agrotóxicos na agricultura brasileira, causando graves consequências para adultos, crianças e adolescentes que manuseia com normalidade qualquer tipo de defensivo agrícola, conforme se constata em inquéritos civis apurando as irregularidades (MELO, 2002, p.19).

Além da falta de cultura e instrução do homem no campo, muitas vezes, os padrões inconsequentes têm colocado em risco a saúde e segurança dos trabalhadores, como é o



exemplo dos catadores de laranja que eram pulverizados com agrotóxico chamado Quatermon, antes de adentrarem aos locais de trabalho, este produto está autorizado pelo Ministério da Saúde somente para pulverização da lavoura, veículos e equipamentos agrícolas. Isso fez com que o Ministério Público do Trabalho, como defensor dos interesses coletivos da sociedade autuassee e instaurasse inquérito civil ajuizando ação civil pública para coibir tal prática, autos do processo nº 925/97 da 2ª Vara do Trabalho de Araraquara/SP, aonde liminarmente já fora suspensa tal prática tendo em vista o direito a dignidade da pessoa humana dispôs a Carta Magna, no artigo 196 que a saúde é direito de todos e dever do Estado (MELO, 2002, p.19-20).

Melo (2002, 21) ainda cita um caso de trabalhador que perdeu seu braço direito esmagado numa prensa, um movimento involuntário do metalúrgico Américo Pinkovai, no pedal de uma prensa. A causa do acidente foi o equipamento adaptado para pés canhotos, embora a vítima fosse destra, e mesmo avisando o encarregado, este determinou que a operação continuasse assim mesmo, haja vista a produção estar atrasada. A tragédia ocorrida, como em muitos outros casos, acabou provocando muitas outras, dois meses depois, ele foi abandonado pela mulher que levou seus dois filhos, em seguida ao acidente também adquiriu diabetes que provocou problemas de visão. Estando com um braço mecânico, e sob alegação que não poderia mais operar presas, a empresa não onde sofreu o acidente não aceitou a sua reintegração no emprego. Recebendo pouco mais de R\$ 80,00 do INSS e morando em um pequeno barraco de cerca de 2 metros quadrados, ainda persiste a esperança de pelo menos ser reintegrado a família.

As consequências dos acidentes de trabalho são inúmeras e extremamente negativas e onerosas. O trabalhador acidentado e sua família sofrem os maiores prejuízos (mutilação, incapacidade para o trabalho, morte, dor pelos danos físicos, psíquicos e morais, marginalização social, pobreza, etc.). Além deles, outros prejuízos socioeconômicos são detectáveis. Os custos sociais da Previdência Social são altíssimos, considerando os gastos com benefícios: aposentadorias antecipadas (especiais e por invalidez), auxílios-doença, pensão por morte, auxílio-acidente, reabilitação e readaptação do segurado-acidentado, gastos com saúde (LIMA, 2004).

As empresas também perdem grandes somas e credibilidade social com os acidentes. Por um lado, precisam arcar com despesas imediatas com o acidentado (atendimento médico-ambulatorial, transporte, medicamentos, pagamento às vítimas de diárias correspondentes ao valor proporcional de seu salário-base até o 15º de afastamento, sem isenção dos encargos sociais relativos. Por outro lado, há queda na produção (pela perda e eficiência do processo,

contratação de substituto ou necessidade de horas extras), inutilização de máquinas, insumos, produtos, necessidade de reposição de material inutilizado etc. (LIMA, 2004).

Além destes prejuízos, a empresa, a longo prazo, poderá ser obrigada a fazer a reinserção do acidentado pelo período de estabilidade adquirido, etc.), arcar com despesas advocatícias, judiciais, indenizatórias, multas administrativas, ter perdas negociais (multas contratuais por atraso de produção, rescisão de contratos), perda de certificados de gestão de qualidade, de gestão ambiental etc. (LIMA, 2004).

Ademais, vale lembrar que a fadiga física e mental dos demais trabalhadores, gerada pela ocorrência do sinistro, implica em absenteísmo, rotatividade de mão-de-obra, novos acidentes entre outras perdas (LIMA, 2004).

Dado o altíssimo índice mundial de acidentes do trabalho, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com fito de reduzi-lo, lançou em 1976, o programa para o melhoramento das condições e do meio ambiente do trabalho (PIACT), mediante a implantação e implementação de medidas de segurança e higiene laboral, cujo início se deu na América Latina. Após o lançamento desse programa, especialmente no Brasil, notou-se a efetiva queda dos índices dos infortúnios do trabalho entre os operários segurados pela Previdência Social, segundo estatísticas oficiais. Observou-se, também que além de evitar os conhecidos prejuízos sociais e humanos, as empresas que implementaram esse programa tiveram significativa diminuição dos prejuízos econômicos (continuidade e elevação da qualidade da produção, eliminação de desperdícios etc.). (LIMA, 2004).

Entretanto, verificou-se a partir dos noticiários da imprensa falada e escrita e das doutrinas estudadas, que embora haja diminuído a ocorrência dos infortúnios laborais no Brasil, o país ainda é palco de um dos maiores índices de acidentes do trabalho do mundo (LIMA, 2004).

As informações obtidas no sítio da Campanha Nacional de Saúde e Segurança no Trabalho – 2002, realizado pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) e coordenado pela Associação Brasileira para Prevenção de Acidentes (ABPA) – [www.sst-cni-sesi.org.br](http://www.sst-cni-sesi.org.br) – confirmam as benesses da prevenção de acidentes do trabalho. Ficou demonstrado que as empresas que implantaram e implementaram as medidas preventivas de acidentes laborais conseguiram a redução destes e dos prejuízos econômicos (LIMA, 2004).

No Brasil ainda há o ranço da "*monetização do risco*", isto é, há uma opção pelo aumento da remuneração para compensar o maior desgaste do trabalhador, mediante pagamento de adicionais de periculosidade, de insalubridade, de horas extraordinárias, aposentadorias especiais, etc. Essa é uma estratégia traiçoeira que inibe a luta dos

trabalhadores e sindicatos por melhores condições de trabalho. Estimula-os a acreditarem que é melhor obter um ganho imediato (aumento dos míseros salários e antecipação da aposentadoria) do que correr o risco de perder o emprego. Ficam inertes. Deixam de reivindicar a implantação e implementação das normas de higiene e segurança do trabalho. Parece que preferem expor a saúde, sem pensarem, de fato, nas nefastas e irreversíveis consequências das mutilações e doenças ocupacionais para o resto de suas vidas, a trabalharem por longos anos e com salário menor, mas com vigor (LIMA, 2004).

Por fim, muitas empresas desinformadas ou negligentes, quando adotam algumas medidas preventivas dos acidentes laborais, escolhem as paliativas, como o uso de equipamentos de proteção individual e/ou pagamento dos referidos adicionais e deixam de implantar medidas de proteção coletiva, mais eficazes na eliminação ou redução dos riscos do ambiente do trabalho, por julgarem as últimas mais onerosas ou por simples desinteresse. Agem em desacordo com os estudos das organizações governamentais (FUNDACENTRO - Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho) ou privadas (CNI - Confederação Nacional da Indústria, ABPA - Associação Brasileira para Prevenção de Acidentes, etc.) e violam as exigências da legislação trabalhista que impõe ao empreendedor a obrigação de, primeiramente, eliminar os riscos do trabalho ou, se impossível, no mínimo, procurar reduzi-los (Convenções da OIT nº 148, arts. 9 e 10 e nº 155, art. 4.2; CLT, art. 166 c/c NR-4, item 4.12, "a"). (LIMA, 2004).

O que se observa é a ânsia a saciedade a perversidade decorrente da filosofia inadequada de muitas empresas, que visam o lucro a qualquer custo, na priorizam o cidadão trabalhador, como o mais importante patrimônio que dispõe (MELO, 2002, p.21).

#### **4. As consequências advindas dos acidentes de trabalho**

De acordo com a Constituição Federal de 1988 no artigo 225 § 3º, e dos demais dispositivos constitucionais e legais que protegem o meio ambiente e a saúde do trabalhador, observa-se que as responsabilidades decorrentes do trabalho em condições inadequadas e em ambientes insalubres, perigosos e penosos ou em razão de acidentes de trabalho, podem ser caracterizadas como de natureza administrativa, previdenciária, trabalhista, penal e civil (MELO, 2010b, p. 181).

Quando aos danos causados ao meio ambiente, incluindo o do trabalho, está consagrada a responsabilidade objetiva, isso decore da supremacia do direito de se viver em um meio ambiente saudável e o direito à vida (MELO, 2010b, p. 181).

Quando se trata de responsabilidade de natureza administrativa no âmbito trabalhista, são aplicadas administrativamente pela inspeção do trabalho multas que vão de 30 (trinta) a 300 (trezentas) vezes o valor de referência, para o caso de infrações relativas à medicina do trabalho, de 50 (cinquenta) a 500 (quinhentas) vezes o mesmo valor, quanto as infrações à normas de segurança do trabalho (CLT, art. 201).

Poderá também haver interdição do estabelecimento, setor de serviço, máquinas ou equipamentos ou embargo da obra, de acordo com CLT, no artigo 161.

Quando se trata de responsabilidade de natureza previdenciária, as reparações são a cargo do Instituto Nacional de Seguro Social – INSS, em razão de acidentes de trabalho, podem ser: auxílio-doença acidentário, aposentadoria por invalidez, auxílio - acidente, pensão por morte, habilitação e reabilitação profissional e social (MELO, 2010b, p. 183).

Os benefícios previdenciários decorrentes de acidentes de trabalho são pagos pelo INSS pela simples ocorrência do evento, não se averiguando o aspecto da culpa ou dolo do empregador, mas apenas o dano causado e o nexó com o trabalho, ante a responsabilidade objetiva da Previdência Social (MELO, 2010b, p. 187-188).

As responsabilidades de natureza trabalhista em face do meio ambiente do trabalho compreendem; o pagamento de adicionais de insalubridade, de periculosidade e por trabalho penoso, assim como, estabilidade provisória para o acidentado, e estabilidade provisória para os representantes dos trabalhadores na Comissão de prevenção de acidentes – CIPA (MELO, 2010b, p. 190).

Ainda há que se registrar que, o desrespeito às normas de segurança, higiene e medicina do trabalho pode levar a acidentes de trabalho e caracterizar, ainda, os crimes de homicídio, de lesões corporais ou de perigo comum, previstas no Código Penal brasileiro, por conduta dolosa ou culposa do empregador ou dos responsáveis pela segurança dos trabalhadores (MELO, 2010b, p. 229).

A responsabilidade penal, que é pessoal, será caracterizada pelo acidente de trabalho, pela ação ou omissão decorrer de dolo ou culpa, e, também, pelo simples fato de não se cumprir normas de segurança e higiene do trabalho, expondo-se a riscos e perigo a vida dos trabalhadores (MELO, 2010b, p. 229).

As responsabilidades de natureza civil decorrentes de acidentes de trabalho consistem em indenizações por danos materiais, moral e estético e são devidas pelo empregador

independente das outras de natureza administrativa, previdenciária e trabalhista, porque são decorrentes do descumprimento de deveres legais ou contratuais. (MELO, 2010b, p. 231).

Nas indenizações decorrentes do direito comum, o que se analisa é a existência de seqüela e/ou incapacidade total ou parcial para o trabalho após o acidente do trabalho sofrido pelo empregado e a ocorrência de dolo ou culpa do empregador (negligência, imprudência e/ou imperícia), como causa de infortúnio (MELO, 2010b, p. 232).

A indenização então, abrange não só o que o acidentado perdeu, dano emergente, como também, o que razoavelmente deixou de ganhar, lucro cessante. Assim, se o acidente resultar defeito ou diminuição da capacidade de trabalho e o empregado não puder exercer a sua profissão ou tiver diminuído o valor do seu trabalho, no todo ou em parte, além das despesas do tratamento e lucros cessantes (MELO, 2010b, p. 232).

## **5. Instrumentos de prevenção para a tutela do meio ambiente do trabalho no Brasil**

No Brasil, por razões culturais, não tem sido prioridade o investimento em prevenção quando se trata de meio ambiente do trabalho, mas não é bem isso que pode ser visto, em comparação com multinacionais o investimento nesta área constitui um bom negócio para o capitalismo, pois, além de diminuir os custos, também melhora a qualidade dos bens produzidos e sua produtividade, o que são fatores indispensáveis para a competitividade nos dias de hoje devido o progresso da globalização (MELO, 2002, p.22).

Ocorre que, ultimamente, devido algumas altas indenizações, tanto no que concerne dano material e moral, devidos acidentes de trabalho, algumas empresas, finalmente, estão investindo em prevenção de acidentes, por uma questão econômica, porque a realidade brasileira não é investir no homem por razão eminentemente humanitária (MELO, 2002, p.22).

Até mesmo os próprios trabalhadores ainda não se convenceram da importância e necessidade da defesa do meio ambiente do trabalho como prioridade, pois, também por razões culturais essa ação não proporciona dividendos imediatos, passando a importar-se com cláusulas contratuais de natureza econômica imediata, simples reajustamentos e aumentos salariais. Assim, torna-se difícil a atuação da defesa da própria vida, inclusive mediante a deflagração de greve, que é o mais importante instrumento de pressão de que dispõem os trabalhadores diante da classe patronal, até porque, o objeto mais importante em momentos de

crise é a manutenção do emprego, mesmo que em condições inadequadas (MELO, 2002, p. 22-23).

Como importantes instrumentos de defesa e tutela do meio ambiente do trabalho, pode-se mencionas os seguintes: Programa Internacional para Melhoramento das Comissões e do Meio Ambiente do Trabalho – PIACT; Estudo Prévio de Impacto Ambiental – EPIA; Negociação Coletiva; Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – CIPAs; Embargo e Interdição; 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; Equipamento 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 (MELO, 2010b, p.97).

Esses instrumentos de ordem administrativa e processual, se bem utilizados, serão de grande valia para se proteger e prevenir o meio ambiente do trabalho, e como isso, diminuir os graves acidentes e doenças ocupacionais que prejudicam os trabalhadores e toda a sociedade brasileira (MELO, 2010b, p.97).

A proteção ao meio ambiente de trabalho existe para a proteção do homem trabalhador para que este não adoça, não sofra acidentes, não perca membros ou sentidos, e tampouco perca a vida (RABELO, VIEGAS, 2011).

Quando se proteger o meio ambiente de trabalho, deixando-o saudável, está se protegendo não só o bem estar do trabalhador, mas também o próprio sistema previdenciário social, que não terá gastos com aposentadoria por invalidez, auxílio acidente, reabilitação profissional ou até mesmo pensão a ser paga aos dependentes do trabalhador em caso de morte (RABELO, VIEGAS, 2011).

Como afirma RABELO, VIEGAS (2011), o conceito de acidente do trabalho segundo a OIT, através do protocolo 155 de 2002, diz no artigo 1 que "*o termo acidente de trabalho designa os acidentes ocorridos no curso do trabalho ou em relação com o trabalho, que causem lesões mortais ou não*".

Em regra, quase todo acidente de trabalho ocorre devido às más condições de trabalho, aos riscos da atividade desenvolvida, pelo fato de o trabalhador estar em contato permanente com agentes danosos, ou ainda pelas extensas jornadas de trabalho à que estão acometidos (RABELO, VIEGAS, 2011).

Diante disto, RABELO, VIEGAS (2011) destacam, segundo a OIT, os meios de prevenção para o meio ambiente de trabalho saudável:

A OIT indica quatro meios para prevenção e manutenção de um meio ambiente saudável. O primeiro é a eliminação do risco, segundo a eliminação da exposição da pessoa ao risco, terceiro é o isolamento do risco e, por fim, o quarto através do fornecimento de equipamentos que protejam a pessoa exposta ao risco.

Já o artigo 166 da Consolidação das Leis Trabalhista, nos informa que a empresa é obrigada a fornecer EPI a todo empregado que tiver contato a riscos de acidentes e danos à saúde, observado as medidas anteriormente adotadas para proteção do indivíduo (CLT).

Seguindo, portanto, a orientação inversa daquela indicada pela OIT. Porquanto, o fornecimento de Equipamento de Proteção Individual, além de mais cômodo, geralmente é mais barato, e ainda, isso quando ele é devidamente fornecido. No entanto, é certo que a empresa repassa o custo com os EPIs aos seus produtos finais, e quem sofrerá as consequências dos riscos a que são expostos é o trabalhador (RABELO, VIEGAS, 2011).

Outro meio de prevenção não indicado pela OIT, mas que merece destaque, é o fracionamento das operações em diversos estabelecimentos ou setores. Isso ocorre visando que o malefício só atinja o mínimo de trabalhadores possíveis (RABELO, VIEGAS, 2011).

Porém, um membro ou sentido ceifado não pode ser substituído por outro, podendo até uma doença adquirida em decorrência de um ambiente patogênico ser tratada, mas a saúde não será totalmente restaurada ao trabalhador, este nunca mais será o mesmo trabalhador (RABELO, VIEGAS, 2011).

Portanto, prevenir doenças ocupacionais tratando o meio ambiente de trabalho é tarefa árdua a ser realizada por todos, trabalhadores, empregadores e o pelo próprio poder público (RABELO, VIEGAS, 2011).

Cabe ao Poder Público, além do dever de normatizar o meio ambiente do trabalho, o dever de preservar e proteger o ambiente do trabalho no âmbito de seus servidores e dos trabalhadores em geral, qualquer que seja a atividade a ser exercida e em qualquer lugar onde sejam desempenhadas (RABELO, VIEGAS, 2011).

Se começarmos a analisar a história do enriquecimento humano, fica fácil demonstrado que o trabalhador foi explorado pela busca incansável do capital, o que levou ao trabalhador de certa forma a "comercializar" sua saúde em troca de adicionais que não compensam as perdas ocasionadas (RABELO, VIEGAS, 2011).

A saúde e a vida que são tratados pela Constituição de 1988, como bens indisponíveis, de garantia geral a todos os seres humanos, confirmada pela Declaração Universal dos Direitos Humanos que garante a igualdade, liberdade e a vida como direitos gerais a todos os indivíduos, não está sendo respeitada (RABELO, VIEGAS, 2011).

O meio ambiente do trabalho, é o local aonde o trabalhador passa boa parte da sua vida, e a sua qualidade depende de inúmeros fatores químicos, biológicos, físicos, climáticos e comportamentais que interagem de forma a prejudicar ou beneficiar a vida do trabalhador. Esse é um direito, como desdobramento do direito humano à vida, o meio ambiente do trabalho também é considerado como um direito humano e como tal deve ser preservado. Desta forma, o meio ambiente laboral merece especial atenção do legislador, que tem o dever jurídico de protegê-lo e do empregador. Além disso, o meio ambiente laboral sadio e ecologicamente equilibrado é direito fundamental dos trabalhadores de terceira geração (RABELO, VIEGAS, 2011).

RABELO, VIEGAS (2011) atentam que o legislador brasileiro criou os adicionais de insalubridade e periculosidade na tentativa de compensar o trabalhador, mas, acabou desestimulando o empregador a manter os trabalhadores em ambientes saudáveis. Afinal, os valores destes adicionais são tão baixos, que para o empregador é mais vantajoso arcar com o pagamento de tais, do que adequar o ambiente laboral, uma vez que essa adequação necessitaria gastos vultosos. Torna-se mais cômodo ao empregador fornecer simples EPIs, ou às vezes nem mesmo fornecê-lo, analisando a monetarização do risco.

E continua mostrando uma possível solução:

O meio de garantia a um efetivo meio ambiente de trabalho é a tutela jurisdicional através da ação civil pública julgada pela Justiça do Trabalho, visando à adequação do ambiente laboral livre de riscos ao trabalhador.

Infelizmente este poderoso instrumento dado à coletividade não tem sido utilizado com frequência, o que acaba por retratar uma faceta nada agradável de nossa sociedade, que é a de assistir passivamente a determinadas condutas lesivas ao seu interesse.

No entanto, nos poucos casos em que a tutela jurisdicional é requerida e tem sido de grande valia para a defesa de um meio ambiente de trabalho saudável e de proteção à saúde do trabalhador.

Assim, aguardamos ansiosamente o dia em que a coletividade se utilizará com maior frequência das tutelas jurisdicionais de forma a fazer o cumprimento da legislação. Além disso, esperamos que os sindicatos, as entidades e associações de classe, o Ministério Público do Trabalho, bem como o Poder Judiciário possam atuar de forma a concretizar o direito fundamental ao meio ambiente de trabalho (RABELO, VIEGAS, 2011).



Como se observa diante de todo exposto até o presente, é forçoso reconhecer a visível ausência de efetividade das normas de proteção ao meio ambiente do trabalho no Brasil, pois, o avanço da legislação não está sendo acompanhado pela mudança de comportamento social, ficando acentuado, o descompasso entre a norma e os fatos. No entanto, já é certo, que os principais direitos nessa área já foram declarados e reconhecidos, o que falta mesmo, é colocá-los em prática, para que passe de Lei para a realidade (PADILHA, 2002, p.129).

A busca pela efetividade das normas de proteção ao meio ambiente do trabalho, e do ambiente de forma geral exige uma administração pública atuante e comprometida na efetivação das disposições legais (PADILHA, 2002, p.129).

Assim, o ordenamento jurídico propicia a proteção ao meio ambiente do trabalho, dando instrumentos jurídicos aptos para tanto, no entanto, é necessário, que os próprios destinatários da norma exijam sua proteção invocando a tutela necessária. Só assim, poderá se falar em maior efetividade, pois, se o trabalhador, seus sindicatos e aqueles que podem atuar em seu favor reivindicarem o cumprimento dos dispositivos legais, só assim, poderá se garantir um meio ambiente de trabalho equilibrado e sadio (PADILHA, 2002, p.130-131).

Portanto, é preciso além da prevenção e conscientização de todos, a fiscalização de um modo geral para que sejam efetivamente cumpridas todas as regras jurídicas e colocado em prática o princípio da dignidade humana, pois só assim, haverá dignidade no local de trabalho, e, conseqüentemente dignidade na vida de cada trabalhador.

## **6. Considerações finais**

Esta pesquisa abordou o tema de suma importância relacionando os desafios que os trabalhadores vêm enfrentando no meio ambiente laboral.

Para tanto, resumidamente, fez-se uma abordagem conceitual, passando para uma análise sistemática da legislação brasileira quanto a este tema, e por fim, passou-se a compreender o porquê do Brasil ser tão farto em legislação prevencionista, ainda sofre tanto com o desequilíbrio do meio ambiente laboral.

Neste diapasão, observou-se que é preciso falar em prevenção, mas com conscientização de todos, ou seja, dos empregadores, dos empregados, Estado, e da sociedade como um todo. Somente desta forma, poderá ser alcançado o ideal do princípio da dignidade humana, que rege na nossa Constituição Federal de 1988.

Cabe destacar que é preciso além da prevenção e conscientização de todos, a fiscalização de um modo geral para que sejam efetivamente cumpridas todas as regras jurídicas e colocado em prática o princípio da dignidade humana, pois só assim, havendo dignidade no local de trabalho, é que haverá dignidade na vida de cada trabalhador.

## 7. Referências bibliográficas

ANTUNES, Paulo de Bessa. **Direito ambiental:** revista ampliada e atualizada. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 5 de outubro de 1998. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 26 set. 2011.

BRASIL. Decreto lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943. **Institui a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 27 set. 2011.

BRASIL. **LEI nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8080.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm)>. Acesso em: 27 set. 2011.

CONJUR, **TST lança campanha contra acidentes de trabalho**. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2011-mai-03/tst-lanca-campanha-prevenir-acidentes-trabalho-pais>>. Acessado em 27 set. 2011.

LIMA, Maria Marta Rodovalho Moreira de. **Acidentes do trabalho. Responsabilidades relativas ao meio ambiente laboral**. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 472, 22 out. 2004. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/5815>>. Acesso em: 26 set. 2011.

MELO, Raimundo Simão de. **Meio ambiente de trabalho: Proteção legal e tutela coletiva do meio ambiente do trabalho**. Coordenação e Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho. São Paulo: LTr. 2002.

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**. 4ª Ed. São Paulo: LTr, 2010b.

MELO, Raimundo Simão de. **Meio Ambiente do Trabalho**. Livro: Direito Ambiental do Trabalho e a saúde do trabalhador. 3º Ed. LTR. Material da 1º aula da disciplina segurança e saúde do trabalhador, ministrada no curso de pós-graduação lato sensu tele virtual em direito e processo do trabalho – Anhanguera – Uniderp – Rede LFG.

PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo, LTr, 2002.

RABELO, César Leandro de Almeida; VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo. **A tutela jurisdicional por um meio ambiente de trabalho saudável**. Jus Navigandi, Teresina, ano 16, n. 2893, 3 jun. 2011. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/19243>>. Acesso em: 26 set. 2011.