

A remuneração justa e a concretização de um ambiente de trabalho sustentável como pressupostos indispensáveis para a efetivação do trabalho decente

Bruno Victor de Almeida Faria

Acadêmico do 6º período do Curso de Direito do Centro Universitário de Barra Mansa (UBM) – Pesquisador do NUPED – Núcleo de Pesquisa em Direito e Bolsista da FAPERJ. brunovictor_faria@hotmail.com

Rosângela Maria Pereira

Doutora em Sociologia. Professora do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro - IFRJ, Campus de Volta Redonda. floractus@gmail.com

Resumo

Este artigo parte do conceito de Trabalho Decente implementado pela Organização Internacional do Trabalho – OIT. O Trabalho Decente é uma das preocupações centrais nas discussões sobre o trabalho na atualidade, compreendendo-se este como o único meio para a erradicação da pobreza e de conquista do bem estar social. Portanto, consideramos relevante a análise dos principais pontos que englobam e caracterizam o Trabalho Decente. O Estado é considerado, por meio da aplicabilidade das normas, o agente capaz de criar e assegurar as condições necessárias aos trabalhadores. Destacamos nessa discussão, particularmente, os aspectos relacionados a garantia de uma remuneração justa e de garantia de um ambiente de trabalho equilibrado e sustentável. Propomos a partir de levantamento bibliográfico e de documentos, caracterizar o Trabalho Decente e suas diversas dimensões e pressupostos e, por fim, destacar e analisar a remuneração justa e a concretização de um ambiente de trabalho salubre como pressupostos preponderantes para a efetivação do trabalho decente.

Palavras-chave: Trabalho decente. Dignidade da pessoa humana. Remuneração justa. Meio ambiente do trabalho.

Abstract

This article is part to concept of decent work implemented by the World Labor Organization – WLO. The Decent Work is one of the centrals preoccupations on discussions about work in nowadays, comprehending this like the only way to eradicate the poorness and to conquer the walfare state. Therefore, we consider relevant one analysis of the most important aspects that involve and feature the Decent Work. The State is considered, with the application of rules, the agent capable of create and ensure the necessary conditions of the workers. We highlight in this discussion, particularly, the aspects related with the ensure of one fair remuneration and Work Environment equilibrate and sustainable. We propose, starting of one bibliographic research and of document, characterize the Decent Work , his dimensions and assumptions and, lastly, highlight and analyze the fair remuneration and the concretization of one Work Environment healthful like assumptions preponderants for the effective implementation of Decent Work.

Keywords: Decent work. Human dignity. Fair remuneration. Work environment.

Introdução

O conceito de trabalho decente foi implantando pela Organização Internacional do Trabalho – OIT, e é compreendido como o trabalho praticado em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna ao trabalhador, tendo sua produtividade devidamente remunerada e seu trabalho realizado em condições dignas de trabalho. Acredita-se assim que sua efetivação pode erradicar a pobreza e as desigualdades sociais, assegurando a governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável do Estado que o concretiza. No Brasil, a promoção do trabalho decente passou a ser um compromisso assumido entre o governo brasileiro e a Organização Internacional do Trabalho - OIT em junho de 2003. Deste modo, são destacados como direitos fundamentais do trabalhador o acesso a uma remuneração digna e a garantia de um meio ambiente do trabalho sadio, ambos, tem como fim, assegurar a dignidade da pessoa humana, devendo estes ser preservados por todas as vias pertinentes, tanto por aqueles responsáveis por sua criação e como, ainda, manutenção.

A manutenção de uma vida digna ao trabalhador, garantindo-lhe a sua integridade psicofísica em respeito à dignidade da pessoa humana esbarra, portanto, na não garantia de uma remuneração justa e de um meio ambiente do trabalho sustentável. Portanto, o objetivo deste trabalho é analisar o conceito de trabalho decente tendo como referência esses dois aspectos. Propomos a partir do levantamento bibliográfico e do levantamento de dados e documentos caracterizar o trabalho decente e suas diversas dimensões e pressupostos e a partir desta discussão, analisar e destacar a relevância da garantia da remuneração justa e do meio ambiente do trabalho sustentável para a sua concretização.

APONTAMENTOS SOBRE O TRABALHO DECENTE

Para discutir sobre a cidadania é preciso entrelaçar diferentes fios, um destes, talvez o mais importante, é do trabalho. É através do trabalho, não somente do trabalho individual, mas também da coletividade, que se costuram os demais fios que formam o tecido social. Portanto, é pelo trabalho que se garante o acesso a saúde, a educação, a moradia, ao saneamento básico, a uma alimentação adequada, a cultura e a participação

na vida política. Entretanto, não é qualquer tipo de trabalho que se constrói uma estrutura sólida, é preciso que este seja exercido em condições de liberdade, dignidade, segurança, saúde e equidade. Somente, deste modo, é possível garantir uma governabilidade democrática, seguindo as recomendações da Agenda Nacional de Trabalho Decente, impedindo assim que fatores capazes de romper com essa estrutura apareçam, como é o caso, da persistência ainda, do trabalho infantil, do trabalho forçado, da escravidão ou qualquer tipo de discriminação no emprego. Deve-se garantir ainda a proteção social no trabalho e a eliminação de toda a ameaça à liberdade sindical e de associação. Deste modo, deve-se estabelecer a eliminação de todos os requisitos contrários ao alcance de um patamar adequado para a constituição do trabalho decente, assim como promover aqueles que o favoreçam.

O trabalho decente é definido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), como sendo o “trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade saúde e segurança, capaz de garantir uma vida digna”. Desta forma, o Trabalho Decente é uma condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e do desenvolvimento sustentável.

O trabalho decente tem como ponto principal a luta contra toda e qualquer forma de discriminação que impossibilite a igualdade de oportunidades e de tratamento entre gênero, raça, cor, etnia, idade, orientação sexual, contra pessoas com deficiência ou qualquer outra forma de discriminação que deixe em desigualdade o ser humano.

A agenda do trabalho decente elaborada pela Organização Internacional do Trabalho - OIT é o instrumento adotado pelos países signatários para a busca desses objetivos. A agenda tem como eixos centrais a criação de empregos de qualidade para homens e mulheres, a extensão da proteção social, a promoção e fortalecimento do diálogo social e o respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, expressos na Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho da OIT, adotada em 1998. Caracterizam os princípios e direitos fundamentais no trabalho:

I) A liberdade de associação e de organização sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva (Convenções da OIT 87 e 98);

II) A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório (Convenções da OIT 29 e 105);

III) A abolição efetiva do trabalho infantil (Convenções da OIT 138 e 182) e;

IV) A eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (Convenções da OIT 100 e 111).

No Brasil, a promoção do Trabalho Decente passou a ser um compromisso assumido entre o Governo brasileiro e a OIT a partir de junho de 2003, com a assinatura, pelo então Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva e pelo Diretor-Geral da OIT, Juan Somavia, do Memorando de Entendimento que prevê o estabelecimento de um Programa Especial de Cooperação Técnica para a Promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente, e em maio de 2006 foi elaborada a Agenda Nacional de Trabalho Decente.

I) Em consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores foi criado um comitê executivo pelo decreto de 4 de junho de 2009, sendo este a instância gestora do Plano Nacional de Trabalho Decente. O comitê é composto por diversos ministérios e secretarias do Estado envolvidos com os temas aludidos e coordenado pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, com a tarefa de mobilizar os recursos técnicos e financeiros necessários para a implementação, monitoramento e avaliação desses projetos. São prioridades da agenda

II) Gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento;

III) Erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil, em especial em suas piores formas;

IV) Fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática.

A definição dessas prioridades que estruturam a agenda nacional levou em consideração os eixos programáticos previstos no Plano Plurianual (PPA) 2004-2007, os resultados apresentados no Relatório Nacional de Acompanhamento dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, bem como os objetivos da Agenda Nacional de desenvolvimento, elaborada pelo Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES). Estas diretrizes que fundamentam a presente proposta do Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente são destinadas a subsidiar esforços para a promoção do emprego pleno e produtivo e do trabalho decente como proteção social em todo o território nacional. O objetivo é o aperfeiçoamento das relações federativas entre os entes para o desenvolvimento equitativo e a redução das desigualdades sociais do país

assim como, fortalecer a participação do Brasil nas atividades em âmbito internacional para a promoção de políticas para o mercado de trabalho.

A partir da Agenda Nacional de Trabalho Decente, foi elaborado um Programa Nacional de Trabalho Decente com o objetivo de estabelecer, além das prioridades, os resultados esperados e as estratégias, metas, prazos, produtos e indicadores de avaliação. Esse Programa será incluído no PPA (Plano Pluri Anual), monitorado e periodicamente avaliado, consultando as organizações de empregadores e de trabalhadores.

Portanto, o Trabalho Decente é definido como o trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna. Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a noção de trabalho decente se apoia em quatro pilares estratégicos:

- I) Respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação);
- II) Promoção do emprego de qualidade;
- III) Extensão da proteção social;
- IV) Diálogo social.” (Plano de Trabalho Decente Brasil, 2010).

Com base neste conceito de Trabalho Decente que é de cunho universal há ainda a discussão sobre a dicotomia Trabalho Decente e trabalho digno. Para Rosenfield e Pauli (2012) o Trabalho Decente está amparado no conceito de cidadania; e o trabalho digno no de direitos humanos. A cidadania está como um direito atrelado a uma determinada ordem jurídico-política de um país, um Estado, no qual se define quem é cidadão e quais são seus direitos e deveres. O Trabalho digno, assim como os direitos humanos, apresenta-se como sendo universais e naturais, pois dizem respeito à dignidade da natureza humana. Assim, associando a Trabalho Decente, através das recomendações da OIT, busca-se uma melhoria consubstancial e universal na relação de emprego, enquanto o trabalho digno seria o regulado pelas normas estatais soberanas. No Brasil defende-se a dupla efetivação, evitando assim uma colisão entre tais definições, garantindo dentro do nosso ordenamento, por meio da ratificação das convenções da OIT, o trabalho digno e decente.

TRABALHO DECENTE E JUSTA REMUNERAÇÃO NO BRASIL CONTEMPORÂNEO

A intervenção estatal no mercado de trabalho ocorre a fim de regular as relações de emprego quando o trabalhador torna-se hipossuficiente e sujeito às estratégias do sistema econômico. Como destacam os autores Vargas e Fraga (2007), na liberação sem limites da economia global, são os trabalhadores que mais sofrem, já que a mercadoria que eles oferecem, ou seja, sua força de trabalho ingressa no mercado de trabalho em posição estruturalmente desfavorável, o que é agravado ainda por uma concorrência intraclasse de âmbito global.

Conforme Offe (VARGAS e FRAGA, 2007) o trabalhador acaba sempre em uma posição desfavorável quando firma um contrato de trabalho em situação de livre concorrência por quatro motivos:

I) A força de trabalho entra no mercado como uma mercadoria especial, cuja abundância foge as possibilidades de regulação dos próprios trabalhadores, pois esta depende dos “processos demográficos não-estratégicos e pelas regras institucionais da atividade reprodutiva humana”. Assim, não há como limitar o número de pessoas que, estando em idade ativa, irão oferecer sua força de trabalho;

II) A força de trabalho é completamente dependente dos meios de subsistência oferecidos no mercado, o que a leva a “abrir mão de suas opções estratégicas para submeter-se a todas as condições impostas pela demanda no momento e a aceitar o salário corrente oferecido;

III) Os compradores da força de trabalho tendem a se tornar mais independentes da oferta de trabalho, já que as mudanças tecnológicas podem permitir manter a produção em patamares estáveis com menos utilização da mão-de-obra, podendo-se dizer, a título de resumo, que as necessidades do lado da oferta são muito mais rígidas que as da demanda;

IV) O capital tem maior liquidez em relação a força de trabalho, pois pode-se renovar constantemente pela compra de novos equipamentos ou a sua expansão da área de atuação; e o treinamento do trabalhador altera muito pouco a qualidade de sua oferta em relação as possibilidades de renovação do capital (VARGAS e FRAGA, 2007, p. 118).

Exatamente, pelo reconhecimento da estrutural vulnerabilidade do trabalhador que se estruturou o direito do trabalho, limitando a autonomia individual. Conforme apontado por Maranhão (1980) buscou-se “conciliar as exigências de respeito humano a pessoa do trabalhador com as da rentabilidade econômica das empresas”.

Entretanto, o Estado não deve preocupa-se somente com a regulamentação da relação de emprego editando normas que garantam a estabilidade de forma a concretizar o trabalho decente, e assegurando, assim, a dignidade do trabalhador que preexiste ao vínculo contratual. A interferência estatal, neste sentido, vai além desta regulamentação, tendo em vista que no mercado capitalista o lema é o maior lucro com o menor custo.

A problemática hoje, portanto, não é só a regulamentação, mas também, a escassez de emprego. Como destacam Vargas e Fraga (2007; 119) parece não haver dúvidas quando a imprescindibilidade da atuação do Estado seja na regulação do contrato de trabalho, seja intervindo no mercado laboral com vistas à promoção do emprego, uma vez que o livre mercado tem se mostrado insuficiente para satisfazer as necessidades concretas do homem como ser social, que se mantém e se reproduz a margem das relações meramente econômicas.

De certo é responsabilidade do Estado assegurar os meios para que se possam construir oportunidades para todos e que estas oportunidades não firam de maneira alguma a dignidade da pessoa humana. Estas são metas definidas na própria Constituição Federal Brasileira, que destaca a “dignidade da pessoa humana” e “os valores sociais do trabalho” como fundamentos do Estado (art. 1º); a obrigação do Estado de “construir uma sociedade livre justa e solidária”, de “erradicar a pobreza” e de “reduzir as desigualdades sociais” (art. 3º) viabilizando assim o trabalho decente.

Segundo Dallari (2011, p. 57) o trabalho justo é um direito e um dever para o cidadão. O trabalho digno, útil e com produtividade é, como destaca o autor, o trabalho que: “permite à pessoa humana desenvolver sua capacidade física e intelectual, conviver de modo positivo com outros seres humanos e realizar-se integralmente como pessoa”. Por isso o trabalho deve ser visto como um direito de todo ser humano. Portanto, o trabalho de forma alguma pode ser usado como meio de exploração do ser humano.

Para Medeiros (2008, p. 100) não se dá a dimensão que se pretende exista e se cumpra acerca dignidade do trabalhador, se o respeito ao trabalho decente, seguro e com respeito aos que vivem do trabalho, se estabelecer em detrimento do lucro e da manutenção do sistema econômico. Tampouco é possível compreender que a sociedade

se tornará equânime e rica em conteúdos morais e éticos, sem a concretização de condições mínimas que correspondem ao conjunto de situações materiais indispensáveis a existência humana, digna em seu conjunto de experiências física, espiritual e intelectual. O trabalho nobre, decente é condição mínima de existência humana.

Uma remuneração adequada não é o único elemento que caracteriza o trabalho decente nas palavras de Vargas e Fraga (2007) ainda assim, não há dúvidas de que seja uma de suas características, uma vez que dela depende a própria sobrevivência do trabalhador. A garantia de uma remuneração digna tem diversos aspectos, variando substancialmente conforme a inserção do cidadão no mercado laboral. Para os empregados engloba a irredutibilidade salarial; a proibição de descontos não autorizados; a estipulação de salário mínimo; vale alimentação; majoração em caso de prestação extraordinária, noturna ou em turnos de revezamento; entre outros sendo que, no caso brasileiro, muitas dessas normas protetivas estão inseridas na própria Constituição Federal. Mesmo presente no texto constitucional tais normas que asseguram a efetivação do trabalho decente não são plenamente efetivadas no plano laboral.

Portanto, a figura do Estado, como se destaca, aparece nesta relação como agente capaz de criar e assegurar, através de suas normas, as condições dignas aos trabalhadores, sendo um dos principais pontos de relevância a garantia de uma justa remuneração, meio pelo qual é permitido a este, introduzir-se no mercado consumidor de bens e serviços necessários para a sobrevivência. O trabalho Decente é condição mínima de existência humana. Uma remuneração adequada não é o único elemento que o caracteriza nas palavras de Vargas e Fraga (2007), ainda assim, não há dúvidas de que seja uma de suas características principais, uma vez que dela depende a própria sobrevivência do trabalhador. A garantia de uma remuneração digna tem diversos aspectos, variando substancialmente conforme a inserção do cidadão no mercado laboral.

O trabalho deve ser visto como um direito de todo ser humano, ainda mais em uma sociedade que tem como princípio o valor moral do trabalho. Conforme destacamos, as discussões recentes assinalam que não se trata meramente do acesso a um trabalho, mas a garantia do Trabalho Decente, apontado como condição fundamental para a superação da pobreza e redução das desigualdades sociais.

DEFINIÇÕES GERAIS SOBRE O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SUAS ESPECIFICAÇÕES NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Embora haja controvérsias se o meio ambiente do trabalho seria ou não uma expressão do meio ambiente como um todo; concordamos com a definição feita por Rocha (1997, p. 30) quando se posiciona que:

É possível conceituar o meio Ambiente do Trabalho como a ambiência na qual se desenvolvem as atividades do trabalho humano. Não se limita ao empregado; todo trabalhador que cede a sua mão-de-obra exerce sua atividade em um ambiente de trabalho. Diante das modificações por que passa o trabalho, o meio ambiente laboral não se restringe ao espaço interno da fábrica ou da empresa, mas se estende ao próprio local de moradia ou ao ambiente urbano.

Portanto, o meio ambiente do trabalho é parte integrante e importante do meio ambiente considerado em sua totalidade. Deste modo, para a melhoria do meio ambiente do trabalho é essencial um trabalho saudável, por sua vez, tais condições se projetam no meio ambiente em geral e vice-versa. Vê-se, portanto, que o conceito de meio ambiente de trabalho, vai além do ambiente das empresas, pois se caracteriza onde quer que o empregado esteja prestando seus serviços, mesmo na ocorrência do trabalho em domicílio.

O Direito ao meio ambiente de trabalho é uma das especificações do direito Ambiental, e está previsto em nossa Carta Magna, em seu artigo 225, segundo o qual o Meio Ambiente equilibrado é condição imprescindível para vivência de modo geral do homem em sociedade. Portanto, do ponto de vista legal, na forma prevista no art. 3º, I, da Lei 6.938/81, o meio ambiente seria o “conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem – física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as formas”.

Portanto, há em nossa Constituição normas que tratam do tema, determinando que o ambiente de trabalho seja equilibrado, como por exemplo, se pode citar o artigo 7º, inciso XXII, que diz que é um direito dos empregados, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de higiene, saúde e segurança do trabalho, o que é previsto nas normas regulamentares do Ministério do Trabalho e mesmo na

Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, conforme destacaremos a seguir, ou seja, fica ressaltado que o meio ambiente do trabalho é uma preocupação constante em nosso ordenamento jurídico.

A Constituição Federal ainda prevê em seu artigo 200, VIII, a observância da relação entre meio ambiente e saúde, quando trata das competências do sistema único de saúde, e estabelece de forma categórica um tratamento especial ao meio ambiente ao colocar “o dever de colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”. Deste modo, saúde, higiene e segurança do trabalhador são temas tratados pela Constituição Federal de 1988, objetivando, particularmente a redução dos riscos no universo do trabalho. O ambiente de trabalho almejado é aquele que possibilita o exercício da atividade laboral, de forma que esta, não apresente qualquer situação de periculosidade e insalubridade ao trabalhador.

No Brasil, as questões relacionadas ao meio ambiente de trabalho, são também tratadas na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, em seu capítulo V, título II. A CLT trata ainda da segurança e medicina do trabalho nos art. 154 e seguintes. Tais normas têm o a prerrogativa de assegurar as condições mínimas de saúde e segurança para o trabalhador, seja essas normas preventivas, protetivas, de recuperação ou de preservação a integridade física e psíquica nas relações trabalhistas.

Deste modo, as normas pertinentes à segurança e medicina do trabalho estão dispostas no art. nº 154 e seguintes da CTL, porém, o art. nº 200 da CLT delega ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer disposições complementares às normas que tratam sobre a segurança e medicina do trabalho, tendo em vista as peculiaridades pertinentes a cada atividade ou setor de trabalho. Tais normas deverão ser obrigatoriamente respeitadas pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos poderes legislativo e judiciário, que tenham empregados regidos pela CLT. Aplicam-se também, no que couber, aos trabalhadores avulsos, as entidade ou empresas que lhes tomem o serviço e aos sindicatos representativos das respectivas categorias profissionais. Essas normas estão dispostas pela NR1 (Normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego).

Importante frisar que o cumprimento destas normas, não excluem as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos estados ou municípios em que se situem

os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho (art. nº 154 da CLT).

No que diz respeito à inspeção, é de competência das delegacias regionais do trabalho (atualmente Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego), promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, cabendo às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho (art. nº 157 da CLT) e aos empregados observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções expedidas pelo empregador (art. nº 158 da CLT).

De acordo com o art. nº 160 da CLT nenhum estabelecimento pode iniciar suas atividades sem previa inspeção e aprovação das respectivas instalações pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho. Será emitido pelo órgão regional do Ministério do Trabalho e Emprego, após a realização da inspeção prévia, certificado de aprovação das instalações (CAI) conforme NR 2. Portanto, fica a cargo do Superintendente Regional do Trabalho e Emprego, interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra, tendo em mãos laudo técnico do serviço competente que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador (art. 161 da CLT).

Ainda, ficam obrigadas as empresas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho, que são os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) (art. nº 162 CLT). Neste sentido, ficam encarregados de garantir e proteger a integridade física dos trabalhadores uma equipe de profissionais da saúde, que ficam dentro das empresas e a Comissão Interna de Prevenção de Acidente (CIPA), (art. 163 da CLT), uma comissão composta por representantes dos empregadores e por representantes eleitos pelos empregados, e que tem como objetivo a prevenção de acidentes decorrentes do trabalho. Esses profissionais (saúde e prevenção de acidentes) têm diversas atribuições e devem tomar diferentes medidas para a prevenção das doenças e dos acidentes de trabalho.

Essas normas estabelecem algumas medidas para que seja diminuído o risco de dano à saúde dos empregados, quais seja o fornecimento de EPIs e EPCs, que são equipamentos de proteção individual dos empregados e os equipamentos de proteção coletiva dos empregados, que visam diminuir a salubridade dos locais de trabalho, bem como a periculosidade do ambiente fora de equilíbrio, além de obrigar o empregador a arcar com uma remuneração superior, pelo trabalho desempenhado em condições

insalubres e perigosas. Questões atreladas à ergonomia no ambiente do trabalho, assim como a previsão de exames médicos admissional, periódico e demissional, visando o resguardo do trabalhador.

Há de se observar, a obrigatoriedade dos empregadores do fornecimento gratuito de equipamentos de proteção individual adequado à atividade de risco e em perfeito estado de conservação de funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos a saúde dos empregados (art. nº 166 da CLT).

É obrigatório também o exame médico, a cargo de empregador, nas condições estabelecidas no art. nº 168 da CLT e nas instruções complementares expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego na admissão, na demissão e periodicamente.

O respeito à integridade física do trabalhador, persiste em atender as disposições que garantam não o mínimo, mas o necessário respeito a sua dignidade. A fim de atender tais exigências, são de todos os gêneros as condições necessárias para a efetiva preservação da integridade do trabalhador tornando o trabalho digno e decente, sendo estas, respeito aos requisitos técnicos que garantam a perfeita segurança aos que nelas trabalham (art. nº 170 da CLT), iluminação adequada, natural ou artificial (art. nº 175 CLT), conforto térmico e ventilação natural, compatível com o serviço realizado (art. nº 176 da CLT), medidas de segurança sobre as condições relativas a instalações elétricas (art. nº 179 da CLT), atentar a devida movimentação, armazenamento e manuseio de materiais (art. nº 182 da CLT), a prevenção a fadiga limitando o peso máximo que um empregado pode remover individualmente sendo de 60 KG (sessenta quilogramas) tal peso (art. nº 198 da CLT), estes são alguns exemplos de medidas a serem tomadas para preservar o trabalhador.

Ainda, são inúmeras as normas internacionais que versam sobre saúde e segurança do trabalho, particularmente, as dispostas em convenções propostas pela OIT. Essas normas discorrem sobre a competência e a proteção contra os acidentes de trabalho e sobre as doenças profissionais. Destacam que os órgãos competentes e o governo devem garantir ao trabalhador que tanto os acidentes como as doenças profissionais devem ter seus riscos eliminados, neutralizados ou reduzidos por medidas apropriadas da engenharia de segurança e da medicina do trabalho.

Tem-se, portanto, que o meio ambiente de trabalho equilibrado, é de suma importância, vez que, estando em desequilíbrio pode causar além de graves acidentes de

trabalhos, doenças ocupacionais, como a (LER/DORT), que são as lesões por esforços repetitivos ou distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho, que causam um dano que dependendo da gravidade pode ser irreversível a saúde dos trabalhadores.

Entretanto, não basta somente assegurar a integridade física, é necessário que seja respeitado também à integridade mental do trabalhador, deste modo, sua honra e direitos decorrentes de sua personalidade e singularidade no tocante a dignidade da pessoa humana. O ambiente de trabalho não pode sofrer com a deterioração advinda do assédio moral, caracterizado por uma conduta reiterada, de violência psicológica, desestabilizando e prejudicando o equilíbrio psíquico e emocional do empregado com atitudes de perseguição, indiferença ou discriminação, normalmente de forma velada. São várias as consequências acarretadas pelo assédio moral desde danos emocionais a doenças de ordem física e psíquica, como alterações do sono, distúrbios alimentares, diminuição da libido, aumento da pressão arterial, desânimo, insegurança, síndrome do pânico, depressão e até mesmo, o suicídio.

O assédio moral é uma afronta aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho (art. 1º, incisos III e IV, da CF/1988), o objetivo fundamental da promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, inciso IV, da CF/1988).

A partir dessa concepção se dá ênfase ao meio ambiente do trabalho, o qual deve ser tratado com responsabilidade, ou seja, observando-se a necessidade de que o mesmo seja sadio e propício, de forma a garantir que o ser humano tenha condições dignas de trabalho. Deve ser garantido que o trabalhador não seja exposto aos riscos no ambiente de trabalho e que isto não venha a comprometer sua saúde moral, social e fisiológica. Neste sentido, vale destacar as colocações de Sirvinskas (2011, p. 581) segundo o qual é pela não observância dessas peculiaridades que: “o trabalhador fica exposto aos riscos dos produtos perigosos ou a uma atividade insalubre. Deve ele ser adequado às atividades desenvolvidas pelo funcionário, proporcionando-lhe uma qualidade de vida digna”. Por isso há necessidade de se garantir que trabalhador tenha o desenvolvimento do seu trabalho em um ambiente que lhe dê a garantia de uma vida digna.

O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM O TRABALHO DECENTE E SUSTENTÁVEL

Na atualidade, o trabalho sustentável é fonte de preocupações da Organização Internacional do Trabalho - OIT e de seus programas que buscam a melhoria do meio ambiente e a proteção da saúde do trabalhador. Neste sentido, a OIT se empenha em promover a adesão aos princípios das convenções nº 155 sobre a “seguridade e saúde dos trabalhadores” e convenção nº 161 sobre os “serviços de saúde no trabalho” e ainda da convenção nº 102, sobre a “seguridade social”.

A Organização mundial da saúde (OMS) entende “saúde” como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, não somente a ausência de doença ou enfermidade. Nesta mesma linha, pela convenção nº 155 (com o protocolo adicional de 2002) a Organização Internacional do trabalho compreende que o termo “saúde” nas relações de trabalho abrange a ausência de afecções ou de doenças.

Com o programa *safework* de 2003, a OIT visa ampliar o debate sobre trabalho sustentável promovendo a seguridade, saúde e meio ambiente do trabalho. A partir deste programa surgiu a convenção nº 187 sobre saúde e segurança no trabalho (SST). Através dessa convenção prioriza-se que o país membro da OIT estabeleça nacionalmente uma cultura de prevenção com a implementação de práticas positivas no meio ambiente do trabalho.

Outro importante trabalho da (OIT) diz respeito ao relatório *Green Jobs; Empregos verdes: rumo ao trabalho decente em um mundo sustentável*, apresentado em 2008, pelo qual se visualiza a possibilidade de geração de milhares de empregos pela adoção de políticas ambientais limpas no mundo globalizado. Nesse momento, no Brasil, a Confederação Nacional da Indústria (CNI) e o Governo Federal estão fazendo uma campanha informativa sobre o programa de saúde e segurança no trabalho (SST).

De fato, o trabalho decente deve ser entendido de um lado, como concretização, no âmbito do trabalho, do princípio da dignidade da pessoa humana: é o trabalho digno, de outro, como vinculação a temática ambiental: temos assim o trabalho decente como trabalho sustentável.

Como trabalho digno, o trabalho decente inclui as exigências de uma ocupação produtiva, isto é, que seja aprendida pelo trabalhador e valorizada pela sociedade como uma contribuição eficaz ao bem estar geral. Inclui igualmente, como destacamos, a justa

remuneração, expressão do dever de justiça diante de uma prestação que beneficia, no limite, a todos. Também está contido no conceito de trabalho digno, deste modo, englobando a atividade realizada em condições de liberdade e equidade (igualdade), que exige tratar igualitariamente os trabalhadores. Afirmando, para todos, a sua condição de sujeitos dotados de autonomia.

O trabalho sustentável nada mais é senão o trabalho que preserva a vida e o bem-estar do trabalhador não comprometendo sua integridade física e psíquica, prevenindo as situações de vulnerabilidade fomentando a preservação das circunstâncias materiais e sociais da atividade laboral em longo prazo. Conseqüentemente, é apenas com o trabalho sustentável, que o trabalho decente manifesta a conexão entre mundo do trabalho e meio ambiente e torna-se um fator propulsor de dignidade.

A partir dos conceitos de trabalho decente verifica-se que uma das principais características para tal é um meio ambiente do trabalho saudável que proporcione ao trabalhador condições de subsistência e de convivência. A partir do trabalho que lhe será proporcionado às condições necessárias a sua sobrevivência. Portanto, o meio ambiente do trabalho, na perspectiva atual, é onde ele desenvolve suas potencialidades e passa com o resultado desse trabalho a transformar suas necessidades. Segundo Dallari (2011; 57) o trabalho justo é um direito e um dever para o cidadão. O trabalho digno, útil e com produtividade é, como destaca o autor, o trabalho que: “permite à pessoa humana desenvolver sua capacidade física e intelectual, conviver de modo positivo com outros seres humanos e realizar-se integralmente como pessoa”.

Mesmo sendo relacionados ao direito ambiental, os princípios da prevenção e da precaução podem ser facilmente utilizados para tratar do tema meio ambiente do trabalho, tendo em vista ser uma espécie de ambiente.

Entendido por muitos como expressões sinônimas, os princípios da prevenção e da precaução trazem relevantes diferenças no que se refere ao seu campo de aplicação. Ambos os princípios são de extrema importância e influência em políticas que visam garantir um ambiente de trabalho saudável. Assim, Oliveira (2012, p 44) ao se manifestar quanto aos princípios estabelece que o princípio da prevenção trata dos:

riscos ou impactos já conhecidos pela ciência e é aplicado com o objetivo de impedir a ocorrência de danos ao meio ambiente, por meio da imposição de medidas de proteção antes da implantação de

empreendimentos e atividades consideradas efetiva ou potencialmente poluidoras.

O mesmo autor destaca que o princípio da prevenção, “espelha o *pre-venire*, isto é, antecipar-se ao que vai vir e, nesse caso, porque já se conhece o que vai vir” (Oliveira 2012, p. 44). Portanto, entende-se pelo princípio da prevenção as atitudes tomadas para antecipar a adoção de medidas necessárias, para que se possa prevenir que um dano provável venha a ocorrer. Desta forma, procura-se através do princípio da prevenção a eliminação ou a redução dos riscos de prováveis danos. Já no que tange ao princípio da precaução, é possível entender como as atitudes que preveem os riscos abstratos e que geram adoção de medidas a fim de evitá-las.

Portanto, o meio ambiente de trabalho é de grande importância e dimensão para a sociedade atual, pois resulta na reunião de direitos coletivos, individuais e difusos, que é tratado não apenas pelas normas relacionadas ao direito do trabalho, mas também pelo direito constitucional, tendo-se como consequência os direitos fundamentais e a dignidade do trabalhador.

Justamente pela necessidade de viver em uma sociedade com um consumo cada vez mais acentuado, além de outros fatores, dentre eles os efeitos resultantes da globalização, cada dia mais se vê que os trabalhadores laboram em horário extraordinário, e em algumas situações em condições insalubres e/ou perigosas. Tais condições acabam refletindo negativamente na vida dos empregados causando vários desequilíbrios, razão pela qual se torna de extrema importância na vida dos trabalhadores.

Assim, se tem várias legislações protecionistas em relação ao meio ambiente do trabalho, como é o caso das Normas Regulamentadoras do Ministério do trabalho, praticamente todas voltadas para a preocupação com um meio ambiente sadio e condições de trabalho que permitam ao ser humano desenvolver suas necessidades, mas com respeito a sua saúde física, mental e mesmo social.

Conclusão

A partir dessas análises conclui-se que as discussões sobre o trabalho decente e sua concretização têm relevância na atualidade, tendo em vista o grau de evolução da sociedade contemporânea, na qual a dignidade da pessoa humana figura como princípio máximo em qualquer relação.

Caracteriza-se o trabalho decente como o praticado em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna ao trabalhador e com uma produtividade devidamente remunerada e em condições dignas de realização das atividades laborais.

A figura do Estado, como se destaca, aparece nesta relação como agente capaz de criar e assegurar as condições necessárias aos trabalhadores para efetivação do trabalho decente. O Estado garantiria a efetivação através da exigência de cumprimento das normas previstas na legislação vigente.

Nessa análise, ainda que destacados outros aspectos, consideramos como pressupostos preponderantes para a efetivação do trabalho decente, primeiro a garantia de uma justa remuneração ao trabalhador, meio pelo qual permite a este introduzir-se no mercado consumidor de bens e serviços necessários para a sobrevivência de forma digna e, segundo, a garantia de um meio ambiente de trabalho salubre.

Lembramos, entretanto, que as normas não são suficientes a atender a real necessidade pelas quais os trabalhadores passam no seu dia-a-dia, sendo necessária a adoção de novas políticas que visem à precaução e a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais decorrentes do trabalho e seu meio, pois, mesmo os trabalhadores recebendo uma remuneração superior, ou recebendo equipamentos que diminuam os riscos ou a insalubridade do local, o seu direito fundamental a um meio ambiente saudável e equilibrado continua a ser desrespeitado, em prol de uma propaganda de massa, do consumismo desenfreado e da necessidade de lucro por parte de algumas empresas, o que corrobora no sentido de se ter um resultado negativo aos trabalhadores, razão pela qual a prevenção e precaução são sempre necessárias.

Referências

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Direitos humanos e cidadania**. São Paulo, Moderna, 2004.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho-CLT** Acadêmica e Constituição Federal. São Paulo: Ltr, 2015.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. 1988. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm

BRASIL. Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente. Brasília. 2010. Disponível em : <http://multimidia.curitiba.pr.gov.br/2011/00093046.pdf>. Último acesso em 01 de junho de 2015.

MARANHÃO, Delio. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro, Ed. Fundação Getúlio Vargas, 1980.

MEDEIROS, Benizete Ramos de. **Trabalho com dignidade: educação e qualificação é um caminho**. São Paulo, LTR, 2008.

ROCHA, Júlio César de Sá da. **Direito Ambiental e Meio Ambiente do Trabalho: Dano, Prevenção e Proteção Jurídica**. São Paulo, LTR, 1997.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica a Saúde do Trabalhador**. São Paulo, LTR, 2012.

SIRVINSKAS, Luís Paulo. **Manual do Direito Ambiental**. São Paulo: Saraiva; 2011.

VARGAS, Luiz Alberto de e FRAGA, Ricardo Carvalho. **Direitos Humanos: essência do direito do trabalho**. São Paulo, LTR, 2007.