

A CONTRIBUIÇÃO DA OIT NA CONSTRUÇÃO DA TUTELA INTERNACIONAL DO DIREITO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO

THE CONTRIBUTION OF THE ILO IN THE CONSTRUCTION OF INTERNATIONAL PROTECTION OF THE RIGHT TO WORK IN A BALANCED ENVIRONMENT

NORMA SUELI PADILHA*
JOSILENE HERNANDES ORTOLAN DI PIETRO**

RESUMO: Conforme contemplado no preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), há forte comprometimento da instituição com questões ligadas a promoção da saúde, segurança do trabalhador e sua proteção contra acidentes e adoecimento no ambiente de trabalho, o que se consagrou na sua atuação global criando e revisando sistematicamente padrões internacionais que asseguram o trabalho decente, relacionando-o com trabalho seguro, e estabelecendo o meio ambiente do trabalho equilibrado como direito humano. Neste contexto, o presente artigo destaca o papel imprescindível da OIT, constatado nos seus diversos programas e normativas adotados no âmbito internacional, na consagração da prevenção e do controle de riscos para o alcance da qualidade de vida em um

ABSTRACT: As contemplated in the International Labour Organization (ILO) Constitution's preamble there is a strong commitment of the institution with issues related to health promotion, worker safety and protection against accidents and illness in the workplace, which was consecrated in its operations creating global and systematically reviewing international standards that ensure decent work, relating it to safe work, and establishing the environment of balanced work as a human right. In this context, this article highlights the essential role of the ILO, found in its various programs and standards adopted at the international level, in the consecration of prevention and control risks to the achievement of quality of life in a safe and healthy work environment, contains new and broader view of health and safety, adding the

* Doutora em Direitos Difusos e Coletivos pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). Pós-doutora em Ética Ambiental pela Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Mestre em Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – (PUC/SP). Docente do Programa de Doutorado e Mestrado em Direito Ambiental Internacional da Universidade Católica de Santos (UNISANTOS). Email: normasp@uol.com.br

** Doutora em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie (UPM). Mestre em Direito pelo Centro Universitário Eurípides Soares da Rocha (UNIVEM). Docente da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS). Email: lene_ortolan@hotmail.com.

ambiente de trabalho seguro e saudável, consagrando uma nova e mais ampla visão da saúde e segurança, acrescentando a dimensão ambiental e do desenvolvimento sustentável para assegurar a proteção da qualidade de vida em prol da dignidade do ser humano trabalhador. Do mesmo modo, destaca-se também a contribuição da OIT para a implementação, no âmbito interno, de políticas nacionais preventivamente eficazes no âmbito da Segurança e Saúde e meio ambiente do trabalho. Portanto, é possível afirmar que a cultura da prevenção estimulada pela OIT reflete a preocupação com as estatísticas mundiais a respeito dos acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, além de reforçar e fundamentar a busca de uma nova ética com relação ao tema da saúde e segurança e meio ambiente do trabalho, como pressuposto para se alcançar o trabalho decente, seguro e digno. Para o alcance de seu objetivo o estudo utiliza-se do método hipotético-dedutivo e como procedimentos a pesquisa documental e bibliográfica.

PALAVRAS-CHAVE: Organização Internacional do Trabalho. Trabalho decente. Trabalho Seguro. Meio ambiente do trabalho equilibrado. Desenvolvimento sustentável.

environmental and sustainable development dimension to ensure the protection of the quality of life for the dignity of the human worker. Similarly, also stands out the ILO's contribution to the implementation, at the national level, of effective national preventive policies in the field of safety and health and working environment. Therefore, we can say that the culture of prevention stimulated by ILO reflects the concern with global statistics regarding occupational accidents and occupational diseases, and to strengthen and support the search for a new ethic on the issue of health and safety and working environment, as a precondition for achieving decent work, safe and dignified. To achieve its objective the study is used the hypothetical-deductive method and procedures as documentary and bibliographic research.

KEYWORDS: *International Labour Organization. Decent work. Safe job. Work environment balanced. Sustainable development.*

1 INTRODUÇÃO

A missão da Organização Internacional do Trabalho, desde sua fundação em 1919, pelo Tratado da Paz, assinado em Versalhes, é melhorar a situação do ser humano trabalhador no ambiente em que passa a maior parte de sua vida produtiva, o do trabalho, um ambiente que desde a Revolução Industrial, transforma-se continuamente em decorrência de inúmeros fatores relacionados a evolução dos processos de produção dominados pelo capitalismo, da globalização econômica e do avanço tecnológico, que dentre outros, desafiam continuamente os parâmetros de proteção do trabalhador estabelecidos pelo Estado do Bem Estar Social, transmudando o mundo do trabalho e as forças de apropriação da força de trabalho humano.

A redefinição de seus fins e objetivos adotada na Declaração de Filadélfia em 1944 reafirmou seu ideal de justiça social, alargando

sua atuação para além do campo das condições de trabalho, passando a OIT a priorizar sua atuação na proteção dos direitos humanos do trabalhador, campo onde se denota historicamente sua essencialidade e indispensabilidade, por meio de ações em prol da elaboração de políticas e de programas internacionais para a melhoria das condições de vida e de trabalho do ser humano trabalhador, bem como, na elaboração de normas internacionais do trabalho que orientam a aplicação de seus princípios no horizonte nacional.

Sua estrutura tripartida proporciona o mesmo nível de participação dos representantes de empregadores e trabalhadores em igualdade com os representantes de governo, nas diversas atividades e nos processos de tomada de decisão, o que permite a OIT uma ligação direta com a realidade do ambiente laboral e dos problemas socioeconômicos mundiais, o que tem possibilitado ações em consonância com as atualidades do mundo do trabalho.

O papel destacado e relevante da OIT, enquanto uma das agências especializadas da ONU desde 1946 é reconhecida internacionalmente por seu importante desempenho na persecução de seus objetivos, e pela forte influência que exerce na ação dos Estados-Membros em prol do progresso dos direitos sociais do ser humano trabalhador, o que lhe garantiu na comemoração do seu 50º aniversário, o Prêmio Nobel da Paz.

É incontestável a influência que os programas e normas da OIT têm exercido no contexto internacional, e principalmente na evolução da legislação e na adoção de políticas sociais nacionais no âmbito da jurisdição dos Estados-Membros, em prol dos direitos humanos do trabalhador, da melhoria de suas condições de trabalho, da proteção dos grupos mais vulneráveis, como mulheres, crianças e migrantes, e em defesa da qualidade de vida e segurança no trabalho, e não essencialmente do trabalhador subordinado, mas de todos os trabalhadores e em todas as relações de trabalho, na criação de um ambiente de trabalho decente e seguro.

Neste contexto, o presente artigo destaca o papel imprescindível da OIT, constatado nos seus diversos programas e normativas adotados no âmbito nacional, na consagração da prevenção e do controle de riscos, para o alcance da qualidade de

vida em um ambiente de trabalho seguro e saudável, consagrando uma nova e mais ampla visão da saúde e segurança, incorporando a dimensão ambiental e do desenvolvimento sustentável, para assegurar a proteção do meio ambiente do trabalho equilibrado em prol da qualidade de vida do trabalhador, além da sua contribuição para a construção no âmbito interno de políticas nacionais preventivamente eficazes no âmbito da Segurança e Saúde e meio ambiente do trabalho. Para tanto, utiliza-se como método de abordagem o hipotético-dedutivo, e como procedimentos as pesquisas documental e bibliográfica.

2 CONSTRUÇÃO DA TUTELA AMBIENTAL LABORAL NO ÂMBITO DA OIT

A criação da OIT marcou o fim de uma era em que as discussões jurídicas no âmbito internacional voltavam-se apenas à regulação das relações entre Estados, especificamente voltadas à seara governamental. Seu objetivo é a promoção do trabalho decente no âmbito internacional, cujo conceito¹ implica o exercício do labuto com qualidade, em condições de liberdade, segurança, equidade, segurança e dignidade humanas, essencial à redução das desigualdades sociais, à promoção do desenvolvimento sustentável e à garantia da governabilidade democrática. Para José Cláudio Monteiro de Brito Filho²

Não há trabalho decente sem condições adequadas à preservação da vida e da saúde do trabalhador. Não há trabalho decente sem justas

1 Para a OIT, o trabalho decente implica na convergência de seus objetivos estratégicos, que são: o respeito aos direitos no trabalho (em especial aqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotada em 1998: (i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; (iv) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação), a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente no Brasil**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>>. Acesso em 03out. 2016.

2 BRITO FILHO, 2004, p. 61-62.

condições para o trabalho, principalmente no que toca às horas de trabalho e aos períodos de repouso. (...). Trabalho decente, então, é um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: à existência de trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem sua saúde e segurança.

Associa-se, portanto, o trabalho decente àquele realizado em um ambiente equilibrado, dotado de higidez e salubridade, apto a preservar a saúde e a segurança do trabalhador, assegurando-lhe qualidade de vida. Importante registrar que sua criação permitiu incrementar a elaboração de normas preventivas, “tanto que, já na sua primeira reunião no ano de 1919, foram adotadas seis convenções, que direta ou indiretamente visavam à proteção da saúde, bem-estar e integridade física dos trabalhadores”.³

Refletindo as condições laborais e o cenário econômico da época, decorrentes de um contexto histórico marcado por injustiças sociais, intensificadas pelo conflito entre capital e trabalho, sobretudo a partir da Revolução Industrial, a OIT baseou-se na promoção de políticas econômicas e sociais para assegurar, ao mesmo tempo, decentes condições de trabalho e o desenvolvimento econômico.

A OIT também colaborou na internacionalização dos direitos humanos, em especial da legislação social trabalhista, disseminando a tese da necessária intervenção do Estado nas relações sociais, econômicas e políticas, para garantir os direitos humanos dos trabalhadores em todo o mundo, especialmente no que se refere ao trabalho decente, considerado o trabalho de qualidade, que envolve o trabalho produtivo, protegido contra acidentes e doenças, exercido em ambientes e condições hígidos e seguros, que assegura uma vida digna ao trabalhador e todos que dele dependem. Como sintetiza André Gambier Campos:⁴

Nos termos da Declaração Universal dos Direitos Humanos, desde 1948, o direito que se encontra em discussão não é ao trabalho, pura e simplesmente, mas sim ao trabalho decente – regido pelos princípios

3 OLIVEIRA, 2007, p. 109.

4 CAMPOS, 2011, p. 12.

da liberdade, da igualdade e da segurança (referida esta última às situações de trabalho e de impossibilidade de trabalho), bem como adequadamente remunerado e capaz de garantir uma vida digna (aos trabalhadores e a suas famílias). A este respeito, aliás, mencione-se que no conceito de trabalho decente encontra-se a chamada “dignidade humana” – que, de acordo com a Carta das Nações Unidas e com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, deve ser o fundamento último da atuação de qualquer Estado-membro da ONU.

A importância de uma regulamentação internacional das relações laborais é destaque desde o preâmbulo Constituição da OIT, com ênfase na existência de “condições de trabalho que implicam, para grande parte das pessoas, a injustiça, a miséria e as privações, o que gera um descontentamento tal que a paz e a harmonia universais são postas em risco”,⁵ e também considerando a urgência em melhorar certas condições das relações de trabalho, citando, dentre tantas, “a proteção dos trabalhadores contra doenças gerais ou profissionais e contra acidentes de trabalho”.⁶ O trabalho deve ser decente e promover a vida e a saúde do trabalhador, realizado em condições e meios adequados.

A produção normativa da OIT dá-se por meio da elaboração convenções e recomendações internacionais do trabalho.⁷ Ainda que ratificadas, prevalece a soberania de cada Estado-membro, e, assim, a aplicação da norma internacional em cada Estado dependerá da

5 OIT. **Constituição**. Disponível em: <http://www.OITbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_OIT_538.pdf>. Acesso em 03 out. 2016.

6 Ibidem.

7 As convenções “são tratados multilaterais abertos, de natureza normativa, elaborados sob os auspícios da Conferência Internacional do Trabalho, a fim de regulamentar o trabalho no âmbito internacional e também outras questões que lhe são conexas. A diferença entre as convenções e as recomendações da OIT é puramente formal, uma vez que, materialmente, ambas podem tratar dos mesmos assuntos ou temas. Em sua essência, tais instrumentos nada têm de diferente de outros tratados e declarações internacionais de proteção dos direitos humanos: versam sobre a proteção do trabalho e do trabalhador e um sem número de matérias a estes coligados. Mas, formalmente, ambas se distinguem, uma vez que as convenções são tratados internacionais em devida forma e devem ser ratificadas pelos Estados-membros da Organização para que tenham eficácia e aplicabilidade nos seus respectivos Direitos internos, ao passo que as recomendações não são tratados e visam tão somente sugerir ao legislador de cada um dos países vinculados à OIT mudanças no seu Direito interno relativamente às questões que disciplina” in MAZZUOLI, 2013, p. 73.

adoção voluntária de cada nação, obedecido seus trâmites internos respectivos.

A organização realiza o controle da aplicação das convenções, por meio de remessas anuais e comunicações feitas pelos Estados-membros. Apresenta ainda a possibilidade do uso da “reclamação”, instrumento dirigido à OIT por qualquer entidade organizada de trabalhadores e empregadores para relatar o descumprimento de normas constantes em convenções ratificadas.

Importante registrar que o fim da Segunda Guerra Mundial e com a aprovação da Declaração da Filadélfia,⁸ a organização revisou suas estratégias e traçou novos planos de atuação na tutela juslaboral, sobretudo um instrumento de direitos trabalhistas que significou “a modernização da linguagem da “justiça social” para a linguagem dos direitos humanos, emergente no término da Segunda Guerra”,⁹ ampliando o campo de atuação da OIT, não mais se preocupando apenas com condições básicas, mas com os temas relevantes para o mercado de trabalho, reafirmando seus princípios, à luz da justiça social, enunciando que o trabalho não é mercadoria. Isso porque, até 1944, o principal objetivo da OIT foi a proteção dos trabalhadores contra as práticas abusivas na relação de trabalho.

Sob uma nova concepção, de que o trabalho realizado em condições seguras gera maior produtividade e permite elevar os níveis de crescimento econômico em todo o mundo, a OIT propôs a regulação do trabalho decente no âmbito global. Deixar a definição das regras do trabalho decente sujeitas ao mercado poderia resultar no aprofundamento da desigualdade de oportunidades e condições entre os países, uma vez que se uma nação não adotar um regime de trabalho decente, automaticamente ela transforma-se em um

8 “A experiência da Guerra desafiou a forma de atuação da organização que afirma ser a justiça social imprescindível para a paz mundial e permanente. A OIT necessitava mostrar ao mundo sua importância. A Declaração de Filadélfia vem, neste sentido, mostrar como as promessas feitas na vitória dos aliados poderiam ser efetivadas”. (GOMES, Ana Virgínia Moreira; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. O significado da declaração de princípios e direitos fundamentais dos trabalhadores na posição da OIT como a organização internacional capaz de garantir um conteúdo laboral no processo de globalização. In: DELGADO; DELGADO, 2012, p. 995.

9 BARZOTTO, 2007, p. 38.

obstáculo àquelas empenhadas em promover o trabalho decente nos seus próprios países, conforme expressamente exposto no texto preambular da Constituição da OIT.

Neste contexto, a partir de seus vastos e amplos instrumentos normativos, voltada à promoção do trabalho decente, a OIT passa a agregar a vertente ambiental e do desenvolvimento sustentável objetivando a promoção do equilíbrio do meio ambiente laboral, condição correlata à saúde, à segurança e à garantia de qualidade de vida ao trabalhador.

A criação de instrumentos promocionais, juntamente com as convenções da OIT reforça a busca da garantia dos direitos humanos dos trabalhadores, revelando a contribuição da OIT para o reconhecimento destes direitos, em especial, para a construção do meio ambiente do trabalho equilibrado, no âmbito internacional, e no ordenamento jurídico brasileiro, por meio da edição de convenções especificamente referidas ao tema.

As Convenções e Recomendações proporcionam bases para avançar e aperfeiçoar as condições do *habitat* laboral no mundo. Essa preocupação também se reproduziu na Declaração de Filadélfia, que em seu preâmbulo define o objetivo de proteger os trabalhadores dos riscos inerentes ao exercício do labor instituindo o dever da OIT de auxiliar as nações na instituição de programas destinados à adequada proteção da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações. A importância desta atuação específica é justificada por Guilherme José Purvin de Figueiredo¹⁰ para quem:

O primeiro objeto de uma regulamentação em plano internacional, mesmo antes da criação da OIT, deve-se basicamente ao fato de que estas questões se relacionam diretamente com a saúde, a integridade física e à vida dos trabalhadores; e, ainda, de que neste campo, mais do que em outros, algumas das medidas necessárias reclamam, por razões de ordem tecnológica, econômica e comercial, uma ação internacional conjunta.

10 FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. Direito ambiental internacional e o controle e eliminação do uso do amianto no ambiente do trabalho. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/direito-ambiental-internacional-e-o-controle-eelimina%C3%A7%C3%A3o-do-uso-do-amianto-no-ambiente-do->>. Acesso em: 03 out. 2016.

A plenitude do emprego e a elevação dos níveis de qualidade de vida, juntamente com a proteção da saúde dos trabalhadores em todas as suas ocupações destacam-se dentre as finalidades da OIT, e segundo Sebastião Geraldo de Oliveira, a Resolução adotada em 24/06/1975 para definir as ações futuras da OIT reafirmou solenemente que a melhoria das condições e do meio ambiente do trabalho, assim como o bem-estar dos trabalhadores, continua sendo missão principal e permanente da Instituição.

Segundo Norma Sueli Padilha, a valorização do meio ambiente do trabalho implica uma mudança de postura ética. Para a autora, o meio ambiente do trabalho estende sua abrangência “para além da seara do Direito do Trabalho, uma vez que está inserido dentro do contexto de um dos maiores e mais grave problemas da atual sociedade globalizada e de alta tecnologia, qual seja, a questão ambiental”.¹¹ Neste sentido explicita que:

Tanto a degradação da qualidade de vida e da saúde do trabalhador quanto a degradação do meio ambiente, estão inseridas no mesmo contexto econômico-social, entretanto, enquanto para o trabalhador essa degradação resulta em doenças ocupacionais e a acidentes do trabalho, para o meio ambiente natural a degradação significa a perda irreparável do equilíbrio dos ecossistemas, a destruição de biomas, a poluição de águas, de solos férteis, a extinção de espécies. Contra a degradação da saúde e proteção da segurança do trabalhador surgiram as primeiras normas do Direito do Trabalho, com forte influência da Organização Internacional do Trabalho, resultado de um processo de luta de classe, decorrente de uma consciência coletiva do movimento de trabalhadores desde o início do século XX. Por sua vez, a proteção jurídica do meio ambiente, como resultado da afirmação do Direito Internacional do Meio Ambiente, é fenômeno que só se manifesta em meados da década de setenta, tendo como marco a Conferência de Estocolmo de 1972. [...] A partir deste ponto de vista de reflexão de uma matéria tão abrangente, pode-se afirmar que o meio ambiente e o trabalhador, desde a Revolução Industrial e seu desaguar na presente Revolução Tecnológica, que nos transformou na atual sociedade de risco global, estão no centro dos conflitos desta inescapável relação da sociedade com o ambiente e os processos produtivos, conflitos acirrados e não minimizados com o transcurso do século XX e início do século XXI. O processo agressivo e irracional de produção continua a vitimar

11 PADILHA, 2011, p. 232.

tanto o meio ambiente quanto o ser humano trabalhador.¹²

O avanço da OIT na temática do meio ambiente mostra-se em plena sintonia com a aproximação do direito do trabalho e do direito ambiental, que se assemelham na busca por qualidade de vida, identificando a sincronia da questão ambiental e da questão social. Neste sentido destaca Figueiredo que:

Motivos de ordem econômica e política ensejaram a evolução do Direito do Trabalho com muito maior rapidez do que a do Direito Ambiental. Isso se 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 de um século e meio após o advento da Revolução Industrial – ou seja, quando os recursos naturais (ar, água e solo não contaminados, por exemplo) passaram a escassear.¹³

Com essa nova visão, voltada às questões que articulam saúde e equilíbrio do meio ambiente do trabalho, não mais restrita exclusivamente à segurança física dos trabalhadores no desenvolver das suas atividades na relação de trabalho, a OIT impulsionou a produção normativa e programas específicos relacionados ao tema.

Para a discussão do tema no cenário internacional instituiu-se, em 1957, uma comissão formada pela OIT e pela OMS (Organização Mundial de Saúde), chamada de Comissão Mista OIT/OMS, para auxiliar na concretização de programas destinados à promoção do bem-estar físico, psíquico e social do ser humano trabalhador em todo o mundo, na redução dos índices de acidentes laborais e na promoção do equilíbrio do meio ambiente do trabalho.

A Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente Humano, de 1972, considerada como o marco do Direito Internacional do Meio Ambiente, também teve o condão de influenciar a atuação da OIT, pois juntamente com o Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente – PNUMA,¹⁴ instituiu

12 PADILHA, Op. cit., p.235-236.

13 FIGUEIREDO, 2007, p. 19-20.

14 O PNUMA é a agência da ONU, constituída pela Declaração de 1972, destinado à promoção e conservação do meio ambiente e gestão do uso dos recursos naturais, sob o enfoque do desenvolvimento sustentável.

um programa na temática que aproxima as duas agências da ONU, o meio ambiente do trabalho, trata-se do PIACT - Programa Internacional para Melhorar as Condições de Trabalho e Meio Ambiente de Trabalho, um programa permanente de cooperação técnica, criado em 1976, para prestar assistência e impulsionar programas locais de melhoria das condições e do meio ambiente do trabalho.

O programa relaciona a saúde, a segurança e o meio ambiente, em consonância com a evolução da atual abordagem do tema. Conforme explica Sebastião Geraldo de Oliveira:¹⁵

As condições e o meio ambiente de trabalho não são constituídos de fenômenos isolados, desconectados entre si e sem relação com o resto da vida do trabalhador. Acrescenta que o trabalho deve respeitar a vida e a saúde do trabalhador, permitir tempo suficiente para as necessidades de repouso e lazer, propiciando, ainda, que o trabalhador sirva à sociedade desenvolvendo, ao mesmo tempo, suas aptidões pessoais.

No campo normativo internacional, grande foi o avanço da OIT na consagração de convenções editadas sobre o tema,¹⁶

15 OLIVEIRA, 1998, p. 66-67.

16 Destacam-se as seguintes Convenções e Recomendações: Recomendação n. 5 (Criação de Serviço Público de Higiene); Convenção n.12 (Indenização por Acidente do Trabalho na Agricultura), Convenção n.13 (Proibição do Emprego de Menores de 18 anos e Mulheres no Trabalho com Chumbo), Convenção n. 16 (Exame Médico de Menores no Trabalho Marítimo), Convenção n. 17 (Indenização por Acidentes do Trabalho, Aplicável a Empregados e Aprendizes, Empresas Públicas e Privadas), Recomendação n. 20 (Princípios Gerais de Organização dos Serviços de Inspeção para Garantir a Aplicação das Leis e Regulamentos de Proteção aos Trabalhadores), Recomendação n.28 (Princípios Gerais da Inspeção do Trabalho dos Marítimos), Recomendação n. 31 (Prevenção dos Acidentes do Trabalho), Convenção n. 27 (Peso de Cargas Transportadas por Barcos), Convenção n. 32 (Proteção de Estivadores Contra Acidentes), Convenção n. 42 (Indenização de Trabalhadores por Doenças Ocupacionais), Convenção n. 45 (Trabalho Subterrâneo para Mulheres), Convenção n.62 (Prescrições de Segurança na Indústria de Construção), Convenção n. 61 (Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio), Convenção n. 81 (Inspeção do Trabalho), Recomendação n.99 (Adaptação e Readaptação Profissional dos Inválidos), Convenção n. 103 (Proteção à Maternidade), Convenção n. 110 (Condições de Empregados Trabalhadores nas Plantações), Convenção n. 113 (Exame Médico de Pescadores), Convenção n. 115 (Proteção contra radiações), Convenção n.119 e Recomendação n.118 (Proteção dos Trabalhadores junto às máquinas), Convenção n.120 (Higiene no Comércio e Escritórios), Convenção n.124 (Exame Médico dos Menores na Mineração Subterrânea), Convenção n. 127 (Peso Máximo), Convenção n.129

realçando a preocupação da instituição com a proteção do ambiente laboral. A primeira a versar diretamente sobre os riscos do meio ambiente laboral em todas as atividades econômicas foi a Convenção n. 148, de 1977, aprovada no Brasil em 1981, ratificada em 1982 e promulgada pelo Decreto n. 92.413/86. Destina-se diretamente à adoção de práticas regulatórias no âmbito da contaminação atmosférica, do ruído e das vibrações, aptas a prevenirem e limitarem, sempre que não for possível a eliminação, a exposição do trabalhador aos riscos gerados por tais agentes nocivos.

Cançado Trindade¹⁷ destaca que a OIT tem “nos últimos anos voltado sua atenção ao meio-ambiente de trabalho, ao treinamento ambiental e aos vínculos entre meio-ambiente, o desenvolvimento e o problema do desemprego e da pobreza”. Com destaque para duas principais Convenções sobre o tema – Convenção n. 148 e n.155, que evidenciam a inter-relação entre meio ambiente do trabalho e o meio ambiente geral, além da adoção de uma Resolução em 1990, “instando a OIT a que venha a lidar ‘direta e eficazmente com questões ambientais relevantes’ e a que venha a incorporar a dimensão ambiental e o do desenvolvimento sustentável em seus principais programas e em atividades de cooperação técnica”.¹⁸

Registre-se também que a OIT participou ativamente dos debates da RIO-92, contribuindo para a amplitude do conceito do meio ambiente do trabalho, a partir da concepção do desenvolvimento sustentável sedimentado na Declaração de Princípios da Conferência. À época, a instituição organizou uma reunião consultiva, com participação tripartite, para tratar do

(Inspeção do Trabalho na Agricultura), Convenção n.134 (Prevenção de Acidentes de Trabalho dos Trabalhadores Marítimos), Convenção n. 136 (Benzeno), Convenção n. 139 (Câncer Profissional), Convenção n. 152 (Segurança e Higiene no Trabalho Portuário), Convenção n. 161 (Serviços de Saúde no Trabalho), Convenção n. 162 (Prevenção e Controle do Asbesto), Convenção n. 164 (Saúde e Assistência Médica aos Tripulantes Marítimos), Convenção n. 167 (Segurança de Saúde na Construção), Convenção n. 170 (Segurança na Utilização de Produtos Químicos), Convenção n. 174 (Prevenção de Acidentes Industriais Maiores), Convenção n. 176 (Segurança e Saúde na Mineração), Convenção n. 182 (Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação) e Convenção n. 184 (Segurança e Saúde na Agricultura).

17 TRINDADE, 1993, p. 90.

18 Ibidem, p. 91.

tema, ocasião em que foram fixados pontos destinados à articulação e implementação dos acordos constituídos na Conferência, além de nortear o trabalho da OIT, sobretudo na formação dos trabalhadores enquanto atores indispensáveis na tutela do meio ambiente. Os pontos traçam a missão da OIT da seguinte forma:

Apoiar seus mandatários, e compreender os trabalhadores e suas organizações, a fim de que eles possam atuar de forma eficaz nas questões relativas ao meio ambiente e ao desenvolvimento sustentado; integrar as questões relativas ao meio ambiente e ao desenvolvimento sustentado em seus principais programas, em especial aqueles relativos às condições de trabalho e às atividades de educação e formação; integrar as questões relativas ao meio ambiente e ao desenvolvimento sustentado na concepção e aplicação de seus programas de cooperação técnica; colaborar com as outras instituições do sistema das Nações Unidas, em especial aos definidos pela CNUED¹⁹, e com outras instituições internacionais e regionais que dizem respeito ao meio ambiente e ao desenvolvimento sustentado.²⁰

Por sua vez, na “Declaração da OIT Sobre Princípios e Direitos Fundamentais” (1998) a tutela da defesa do meio ambiente do trabalho não constou expressamente do texto, não exteriorizada como princípio referente aos direitos fundamentais do trabalhador. Mas, é possível extraí-la da preocupação com os riscos aos quais o trabalhador está exposto na sociedade de modelo produtivo capitalista, cujo objetivo consiste na redução de todos os custos de produção, em especial por meio do desrespeito aos direitos trabalhistas mínimos e à inobservância de regras de tutela do ambiente do trabalho, fazendo o produto tornar-se mais competitivo no mercado internacional.

Mas em 2003, a OIT lançou o documento intitulado “Estratégia Global em Matéria de Saúde e Segurança do Trabalho”, elaborado a partir da 91ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, sob o enfoque do trabalho decente enquanto trabalho seguro. O documento reafirma o papel da OIT enquanto

19 Sigla que designa Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento.

20 CAMPOS, 1995, p. 96-97.

sustentáculo da tutela do meio ambiente do trabalho e demanda uma articulação entre as normativas da instituição e ações dos Estados-membros, sempre priorizando a cultura preventiva e ações participativas tripartites para assegurá-lo, por meio de um sistema de direitos, responsabilidades e deveres.²¹

No âmbito da normativa internacional, destaca-se, ainda, o Plano de Ação (2010-2016), um estudo aprovado em 2010 pelo Conselho de Administração da OIT sobre a implementação da tutela ambiental dos trabalhadores, em prol da ratificação e aplicação efetiva dos importantes instrumentos até então editados pela instituição.

À luz dos diversos programas e normativas propostos pela OIT denota-se a preocupação da instituição com questões ligadas à prevenção, promoção e proteção do equilíbrio do meio ambiente do trabalho, permitindo consolidar a relação entre a tutela do meio ambiente laboral e a proteção da qualidade de vida ser humano trabalhador, em prol da dignidade humana do trabalhador.

3 CONVENÇÃO N. 155: UM NOVO PARADIGMA DA TUTELA AMBIENTAL LABORAL

A OIT, enquanto instituição incumbida de criar e revisar padrões que assegurem o meio ambiente do trabalho seguro e saudável, tem desempenhado papel imprescindível na regulamentação da inter-relação entre a tutela ambiental e tutela da vida e saúde do trabalhador, neste contexto merece destaque a aprovação da Convenção n. 155, em 1981, sob inspiração dos princípios da Declaração de Estocolmo e a partir de estudos do PIACT, consolidou a mudança substancial ao tratamento conferido à proteção da saúde e da segurança do ser humano trabalhador. Destaca Cláudio Brandão²² ter a Convenção rompido:

21 Organização Internacional do Trabalho. *Estrategia global en matéria de seguridad y salud en el trabajo*. 2004. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/policy/wcms_154865.pdf>. Acesso em 03 out. 2016.

22 BRANDÃO, 2011, p. 91.

Definitivamente com o paradigma individualista do direito e passou a compreendê-lo como elemento integrante do conceito de meio ambiente, mais especificamente do meio ambiente do trabalho, como um reflexo de sua atuação a partir da década de 1980, cada vez mais preocupada com esse tema, sobretudo em virtude dos grandes acidentes ocorridos nessa época, que ocasionaram danos ambientais de proporções inimagináveis.

A convenção entrou em vigor no plano internacional em 1983 e tratou exclusivamente da segurança, da saúde e do meio ambiente do trabalho, ampliando o conceito deste último, fazendo nele considerar os fatores externos com potencial de agredir o meio ambiente laboral. A convenção destina-se a toda espécie de atividade econômica desenvolvida, e, nos termos do art. 3º, alínea b, abrange todas as pessoas empregadas, incluindo os servidores públicos. Há fixação de ações em nível nacional (parte III) e em nível da empresa (parte IV).

A saúde também recebeu uma nova dimensão, conceituando-a de forma mais objetiva, determinando que, “o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetem a saúde e estejam diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

Neste ponto, importante registrar o ineditismo na abordagem da saúde mental do trabalhador, estabelecendo, inclusive, que os Estados signatários formulem, coloquem em prática e reexaminem periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho, conforme previsto no art. 4º. Essa política deve visar à prevenção dos acidentes e os danos à saúde gerados em razão da atividade laboral, além da máxima redução dos riscos presentes no meio ambiente de trabalho.

Sebastião Geraldo de Oliveira prescreve que a adoção de uma política nacional coerente requer a constituição de “instituições aparelhadas para imediata aplicação das normas estabelecidas, com todos os instrumentos e recursos necessários para lograr êxito”²³, por meio da adoção de medidas aptas a efetivar o direito ao meio

23 OLIVEIRA, 2014, p. 236.

ambiente do trabalho equilibrado, traduzidas na “a criação de normas respaldadas por instrumentos jurídicos claros, simples e ágeis para garantir aplicação efetiva”. Ademais, como destaca o autor,

O objetivo dessa política nacional é prevenir os acidentes e os danos à saúde do trabalhador. Para tanto, deverá reduzir ao mínimo, na medida do que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho. De acordo com essa orientação, havendo possibilidade técnica de reduzir a presença do agente agressivo, ficará o empregador obrigado a fazê-lo. O que for inviável tecnicamente foge da razoabilidade e, portanto, não é obrigatório.²⁴

Assim, cada Estado-membro deve instituir uma política nacional em matéria de segurança, saúde dos trabalhadores e defesa do meio ambiente laboral, devendo esta ser coerente e colocada em prática, sujeita à reexames periódicos.

Importante destacar o disposto no art. 5º, b da Convenção, que prescreve a adaptação do ambiente laboral ao trabalhador, tanto de sua capacidade física quanto à mental. Esta regra reflete um novo paradigma, que afasta a antiga postura empresarial que ditava ao homem se adaptar às condições do *habitat* laboral.

Em seu art. 6º, determina-se que para haver otimização da implementação da política protecionista, devem os estados fixar funções e dividir a responsabilidade pelo equilíbrio do meio ambiente, definindo o papel de todos os envolvidos no processo produtivo devem desempenhar, sejam os entes públicos, seja a empresa e também o próprio trabalhador.

Nesta linha, o art. 12 da Convenção prevê adoção de medidas preventivas destinadas à eliminação e, quando esta não for possível, à redução dos riscos para assegurar saúde e segurança a todos os atores envolvidos no processo produtivo. Essas regras devem ser observadas desde a implantação do projeto, na fabricação e no fornecimento de matéria-prima e equipamentos a serem utilizados no exercício da atividade. Conforme previsto, essas medidas devem permitir que:

24 Ibidem, p. 236.

- a) tenham certeza, na medida do razoável e possível, de que o maquinário, os equipamentos ou as substâncias em questão não implicarão perigo algum para a segurança e a saúde das pessoas que fizerem uso correto dos mesmos;
- b) facilitem informações sobre a instalação e utilização corretas do maquinário e dos equipamentos e sobre o uso correto de substâncias, sobre os riscos apresentados pelas máquinas e os materiais, e sobre as características perigosas das substâncias químicas, dos agentes ou dos produtos físicos ou biológicos, assim como instruções sobre a forma de prevenir os riscos conhecidos;
- c) façam estudos e pesquisas, ou se mantenham a par de qualquer outra forma, da evolução dos conhecimentos científicos e técnicos necessários para cumprir com as obrigações expostas nos itens a e b do presente artigo.²⁵

O objetivo é fixar parâmetros para que toda a estrutura produtiva, sejam os bens, equipamento, utensílios e o próprio espaço físico, integrantes do meio ambiente laboral, não estejam em desacordo com os padrões de saúde e segurança e, desta forma, não representem uma ameaça ao equilíbrio deste *habitat*. Neste ponto, importante destacar a importância de se controlar e estabelecer critérios para que os equipamentos e máquinas utilizados em outros países sejam adequados às realidades distintas.

Assim, cada país, ao elaborar sua política nacional em matéria de equilíbrio ambiental laboral deve atender às suas normas de segurança e saúde para a importação desses utensílios, em harmonia com as especificidades locais. O acesso às informações sobre o uso e instalação corretos e os riscos que o manuseio destes possam gerar, bem como as formas de preveni-los, deve ser facilitado e promovido por meio de pesquisas e estudos sujeitos a constantes revisões, considerando a evolução técnico-científica.

No âmbito da Convenção n. 155, o artigo 13 traduz o empoderamento do trabalhador submetido ao labor em ambientes precários, conferindo ao trabalhador o direito de interromper uma situação de trabalho por considerar, por motivos razoáveis, que ela envolva um perigo iminente e grave para a sua vida ou sua saúde. A

25 OIT. Art. 12 da Convenção n. 155. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/504>>. Acesso em: 03 out. 2016.

Convenção previu, portanto, expressamente o exercício do direito de greve ambiental.²⁶

Enquanto direito do trabalhador, seu exercício implica a impossibilidade de punição do trabalhador por parte do empregador, pois a postura contrária às regras fixadas para a prestação laboral, nesse caso, não caracterizará ato de insubordinação.

A convenção prevê ainda que haja conjugação de esforços e cooperação no cumprimento das regras de proteção à saúde e segurança tanto dos trabalhadores como dos empregadores (art. 19), o direito à informação ao exigir treinamento apropriado em relação as regras de saúde e segurança para os trabalhadores e seus representantes na empresa (art. 19, d), o dever de informar imediatamente ao superior o empregador sobre qualquer situação que provoque desequilíbrio no *habitat* laboral (art. 19, f) e, que nenhuma medidas de segurança e saúde do trabalho possa implicar implicar ônus financeiro a serem suportados pelo trabalhador (art. 21).

É importante frisar a importância do tratamento conferido pela Convenção à tutela do meio ambiente laboral, uma vez que, como sustenta Arnaldo Lopes Sússekind,²⁷

O direito à segurança e à higiene no trabalho é também, num sentido mais amplo, um direito humano, tal como prevê o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas, pois corresponde ao direito à vida e à integridade física das pessoas.

E neste ponto o autor citado enfatiza a ampliação do conceito do meio ambiente do trabalho, por refletirem:

26 A greve ambiental é um instrumento de prevenção e tutela do meio ambiente do trabalho, que, de acordo com Raimundo Simão de Melo, consiste na “paralisação coletiva ou individual, temporária, parcial ou total da prestação de trabalho a um tomador de serviços, qualquer que seja a relação de trabalho, com a finalidade de preservar e defender o meio ambiente do trabalho de quaisquer agressões que possam prejudicar a segurança, a saúde e a integridade física e psíquica dos trabalhadores”. (MELO, 2013, p. 119-120). Embora não haja referência constitucional expressa ao instrumento, seu reconhecimento é extraído da conjugação do art. 7º, XXII c.c. art. 9º da CF/88.

27 SÜSSEKIND et al., 2005, p. 919.

No local de trabalho condições adversas do ambiente de trabalho imediato, também os efeitos de inadequados sistemas de produção e, por vezes, de certos sinistros ocorridos em estabelecimentos industriais podem alcançar áreas muito distantes.²⁸

As determinações convencionais destacam a extensão e o impacto que o desequilíbrio do meio ambiente laboral pode provocar no meio ambiente, o que justifica a implementação por meio de políticas adequadas e que envolvam a participação de todos os atores produtivos envolvidos e da própria sociedade, pois todos se inserem no contexto protetivo.

A convenção registra sua contribuição para o ordenamento jurídico brasileiro. No Brasil, foi ratificada em 1992 e promulgada pelo Decreto n. 1.254/94, assumindo o país o compromisso de elaborar, executar e avaliar periodicamente a política nacional em matéria de meio ambiente do trabalho e segurança e saúde dos trabalhadores.²⁹

Neste ponto, oportuno destacar que as convenções da OIT são tratados internacionais sobre direitos humanos, e, de acordo com Valério Mazzuoli,³⁰ a integração destas normas “ao Direito brasileiro dá-se com o status de norma materialmente constitucional, em virtude da regra insculpida no art. 5º, § 2º, da CF/1988”.³¹ E explicita ainda o autor: “caso se pretenda atribuir hierarquia de norma constitucional formal a tais convenções, basta aprová-las (antes de sua ratificação) pelo *quorum* que estabelece o § 3º do

28 Ibidem. Nesse sentido o autor exemplifica com os grandes desastres mundiais ocorridos em Three-Mile Island, Bhopal, Chernobyl e Sandoz, demonstrando que os riscos transcenderam o ambiente de trabalho, afetando o meio ambiente geral.

29 No Brasil, é do Congresso Nacional a competência exclusiva para resolver definitivamente sobre as Convenções Internacionais, conforme determina o art. 49, I da CF/88. Uma vez aprovada, expede-se o Decreto legislativo para ratificação do Presidente da República, passando, então a fazer parte do ordenamento jurídico nacional, entrando em vigor um ano após ratificação formal perante a Repartição do Trabalho da OIT.

30 MAZZUOLI, Op. cit., p. 82-83.

31 CF/88. Art. 5º, §2º: “§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte”.

mesmo dispositivo constitucional, fruto da EC n. 45/2004”.³²

Sobre o tema, houve reconhecimento expresso por meio do art. 5º, §3º da CF/88 da natureza materialmente constitucional dos tratados de direitos humanos, que, a partir da nova redação atribuída pela Emenda Constitucional n. 45/2004, passou a permitir que esses tratados possam ser também formalmente constitucionais, caso sejam aprovados pelo quórum estabelecido.³³ Neste contexto, pode-se afirmar que a Convenção n. 155, ratificada em 1992, tem hierarquia constitucional no ordenamento jurídico brasileiro, situando-se acima da legislação ordinária, por ser um tratado de direitos humanos ratificado antes da Emenda Constitucional n. 45/04.³⁴

32 MAZZUOLI, Op. cit., p.83.

33 Assim, tem-se: se os tratados de direitos humanos ratificados anteriormente à Emenda n. 45/2004, por força dos §§ 2º e 3º do art. 5º da Constituição, são normas material e formalmente constitucionais, com relação aos novos tratados de direitos humanos a serem ratificados, por força do § 2º do mesmo art. 5º, independentemente de seu quorum de aprovação, serão normas materialmente constitucionais. Contudo, para converterem-se em normas também formalmente constitucionais, deverão percorrer o procedimento demandado pelo §3º. (...) Vale dizer, com o advento do §3º do art. 5º surgem duas categorias de tratados internacionais e proteção de direitos humanos: a) os materialmente constitucionais; e b) os material e formalmente constitucionais. Frise-se: todos os tratados internacionais de direitos humanos são materialmente constitucionais, por força do §2º do art. 5º. Para além de serem materialmente constitucionais, poderão, a partir do §3º do mesmo dispositivo, crescer a qualidade de formalmente constitucionais, equiparando-se às emendas à Constituição, no âmbito formal” (PIOVESAN, 2012, p. 138-139).

34 Merece destaque especial a decisão inovadora da 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que invocou o *status* de norma materialmente constitucional, ou ao menos supralegal, da Convenção n. 155 da OIT, para afastar a incidência de normas da CLT. Conforme se extrai de trecho do acórdão: “Outro fator que sustenta a inaplicabilidade do preceito celetista é a introdução no sistema jurídico interno das Convenções Internacionais n.ºs 148 e 155, com *status* de norma materialmente constitucional ou, pelo menos, supralegal, como decidido pelo STF. A primeira consagra a necessidade de atualização constante da legislação sobre as condições nocivas de trabalho e a segunda determina que sejam levados em conta os “riscos para a saúde decorrentes da exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes”. Nesse contexto, não há mais espaço para a aplicação do artigo 193, § 2º, da CLT. (...) se as **Convenções mencionadas situam-se acima da legislação consolidada, as suas disposições hão de prevalecer**” (grifo do autor). BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. Proc. n. 1072-72.2011.5.02.0384. Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão. 7ª Turma. Data de Julgamento: 24.09.2014. Disponível em: <www.tst.jus.

Dando cumprimento aos ditames da Convenção n.155 no ordenamento jurídico brasileiro, verifica-se que a implementação da política nacional em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente do trabalho passou por um longo processo, iniciado desde a criação do Grupo Executivo Interinstitucional de Saúde do trabalhador (GEISAT), via Portaria interministerial n. 18, em 1993, como meio de proporcionar atendimento integral aos trabalhadores e destinado à integração dos trabalhos desenvolvidos na área da tutela laboral e da saúde.

Em 1997, nova Portaria interministerial (n. 7) instituiu o GEISAT de caráter permanente, mantendo o objetivo de fomentar ações voltadas ao aprimoramento das condições de segurança e saúde. No ano de 2004, com objetivo de harmonizar as ações governamentais e política envolvendo o tema, novo grupo de trabalho foi instituído (Portaria interministerial n. 153).

As primeiras linhas para a implementação da política foram publicadas em 2005 (Portaria interministerial n. 800). Porém não foi dado andamento no Poder Legislativo. Em 2008, foi criada uma Comissão Tripartite de Saúde e Segurança no Trabalho (Portaria interministerial n. 152), cuja composição abrange representantes governamentais (Ministério da Previdência Social, Ministério do Trabalho e Emprego e Ministério da Saúde), além de representantes dos empregadores e dos trabalhadores, com a atribuição de revisar os esboços da política traçados e criar um Programa Nacional de Saúde e Segurança no trabalho, em harmonia com as declarações convencionais da OIT.

Ainda, no que se refere à atuação normativa da OIT na seara da tutela do meio ambiente laboral, e como forma de reafirmar os compromissos assumidos pelos Estados-membros no âmbito internacional, a OIT adotou a Convenção n. 187, em 2006, referente ao quadro promocional para saúde e segurança no trabalho, que revelou a preocupação da OIT em adotar uma nova estratégia voltada à prevenção no meio ambiente laboral, a partir da divisão de responsabilidade e deveres entre o Estado e a empresa,

br>. Acesso em: 03 out. 2016.

e participação efetiva do trabalhador, traçando as linhas mestras para a implementação e desenvolvimento de uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho, conforme determinação do art. 4 da Convenção n. 155.

No Brasil, finalmente em 2011, por meio do Decreto n. 7.602, de 7 de novembro, à luz da Convenção n. 155, institui-se no ordenamento brasileiro a “Política Nacional de Segurança e Saúde no trabalho” (PNSST), que objetiva promover a saúde e melhorar a qualidade de vida do ser humano trabalhador, por meio da prevenção e eliminação/redução dos riscos existentes no meio ambiente laboral, fixando a responsabilidade e dividindo a competência dos Ministérios do Trabalho e Emprego, da Previdência Social e da Saúde, além de outros ligados à ação, pela sua implementação e execução.

Ocorre que, mesmo tendo o Brasil instituído a PNSST, até setembro de 2016 a Convenção n. 187, que traça as principais linhas para implementação e desenvolvimento da política, em reconhecimento ao impacto da atividade econômica no meio ambiente laboral, não foi ainda ratificada.

A Convenção n. 187 reafirma as diretrizes fixadas na Convenção n. 155, determinado que a tutela do meio ambiente laboral impõe a adaptação do trabalho ao homem, por meio da regulação dos equipamentos empregados no processo produtivo, da jornada de trabalho e da própria reorganização dos processos produtivos às capacidades físicas e mentais do ser humano trabalhador, invertendo a postura adotada, pela qual o trabalhador adaptava-se às condições laborais existentes.

Portanto, o incremento de normas preventivas por meio das convenções demonstra a evolução do tema da saúde e segurança, ora em conexão com o meio ambiente, e relevante tem sido a contribuição da OIT para a fortificação de uma cultura preventiva no meio ambiente do trabalho, em prol do trabalho decente e seguro, inclusive por meio da promoção de campanhas internacionais, conforme esclarece Oliveira,³⁵

35 OLIVEIRA, 2007, p. 114.

Instituiu um “Dia Mundial sobre Segurança e Saúde no Trabalho”, a ser celebrado no dia 28 de abril de cada ano. No mesmo sentido, na 13ª Reunião do Comitê misto OIT/OMS, decidiu-se conjugar esforços das duas organizações mundiais para adoção de um enfoque integrado da segurança e saúde no trabalho com os sistemas de gestão de segurança e saúde ocupacional. Com propósito semelhante, o Conselho da União Européia adotou uma Resolução, no dia 3 de junho de 2002, a respeito de uma nova estratégia comunitária de saúde e segurança no trabalho.

Assim, a Convenção n. 155 e os documentos dela decorrentes evidenciam que o equilíbrio do meio ambiente laboral, destinado à promoção da vida e do trabalho digno, requer o fomento de práticas preventivas, como forma de suplantar o modelo adstrito a mera à reparação dos danos e de monetização de riscos no trabalho. E mostra-se inteiramente em consonância com os ditames da Constituição Federal de 1988 e sua visão ampla da proteção labor ambiental.

4 RISCOS EMERGENTES E NOVAS FORMAS DE PREVENÇÃO NUM MUNDO DE TRABALHO EM MUDANÇA

Os progressos tecnológicos nos locais de trabalho, associados a uma rápida globalização implicaram grandes transformações nas condições laborais de trabalhadores no âmbito global. Estas mudanças repercutiram no equilíbrio do meio ambiente de trabalho, trazendo, em algumas situações, diminuição e até mesmo a eliminação dos perigos e riscos mais tradicionais, mas, ao mesmo tempo, o uso das novas tecnologias também originou novos riscos.

O tratamento dos riscos a que estão expostos os trabalhadores no meio ambiente laboral sempre se revelou uma preocupação da OIT. Para corroborar com a defesa da saúde, segurança e promover qualidade de vida do trabalhador, a OIT publicou em 2010, o documento intitulado “Riscos emergentes e novas formas de prevenção num mundo de trabalho em mudança”,³⁶ que destaca

36 Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/28abril_10_pt.pdf>.

Acesso em: 03 out. 2016.

quais são esses novos riscos, desconhecidos e futuros, a partir das considerações sobre o uso de tecnologia no *habitat* laboral as novas formas de trabalho adotadas nos últimos anos, somados à globalização econômica e às repercussões na tutela da saúde e segurança dos trabalhadores.

O documento enfatiza que o uso de novas tecnologias permitiu a redução, e até mesmo, a eliminação de alguns riscos que assombravam o ambiente laboral, mas concomitantemente permitiu o surgimento de novos riscos. Nesta linha, destaca quais são esses novos riscos, causados por inovações técnicas ou por mudanças sociais e organizacionais, tais como o uso de novas tecnologias e novos processos de produção, novas condições de trabalho (como aumento de jornada de trabalho e intensificação das tarefas) e formas emergentes de emprego (trabalhador autônomo, terceirização e utilização de contratação por prazo determinado). O documento expõe:

Os riscos profissionais novos e emergentes podem ser causados por inovações técnicas ou por mudanças sociais ou organizacionais, tais como: • Novas tecnologias e novos processos de produção, por exemplo nanotecnologias e biotecnologias • Novas condições de trabalho, por exemplo cargas de trabalho mais elevadas, intensificação das tarefas devido à restrição de efectivos, más condições associadas à migração laboral, empregos numa economia informal • Formas emergentes de emprego, por exemplo emprego independente, outsourcing, contratos temporários Estes riscos podem ser mais amplamente reconhecidos graças a uma melhor compreensão científica, por exemplo, dos efeitos dos riscos ergonómicos sobre as lesões músculoesqueléticas. Estes podem ser influenciados por mudanças de percepção da importância de certos factores de risco, tais como os efeitos dos factores psicossociais sobre o stress ligado ao trabalho.³⁷

Na seara do uso das novas tecnologias, destacam-se o uso de nanotecnologias³⁸ e biotecnologias. Por serem novos, passam a

37 OIT. **Riscos emergentes e novas formas de prevenção num mundo de trabalho em mudança**. Trad. AP Portugal. Genebra, 2010. p. 02. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/28abril_10_pt.pdf>. Acesso em: 03 out. 2016.

38 Conforme exposto no documento, “As nanotecnologias referem-se à manipulação de

ser utilizados com intensa frequência, razão pela qual se impõe a realização de avaliação do impacto dos nanomateriais na saúde e segurança trabalhadores, sobretudo quando expostos a elevados níveis.

Do mesmo modo se destaca o uso da biotecnologia, que expõe o trabalhador a novos riscos biológicos. Neste caso, são afetados tanto os trabalhadores da área da saúde quanto os responsáveis pela gestão dos resíduos infecciosos, além do significativo risco para agricultores e pecuaristas, que diuturnamente estão expostos a agentes biológicos e produtos químicos. São circunstâncias que exigem atuação e implementação de medidas de avaliação e controle adequados dos riscos para que se conheça os possíveis impactos e as respectivas medidas para limitá-los.

Deve-se mencionar ainda a modificação nas tendências de emprego, que modificaram as condições laborais e fizeram aumentar e intensificar as cargas de trabalho devido à restrição na contratação de trabalhadores. Essas mudanças repercutiram na saúde mental do trabalhador, aumentando o seu nível de stress.

Dentre as novas condições de trabalho enquadra-se o aumento dos trabalhadores migrantes, que se encontram em precária situação, sujeitando-se às más condições laborais, com pouco ou praticamente nada de observância às normas que tutelam do meio ambiente do trabalho.

Trabalhos informais também registram contribuição para os novos riscos no ambiente laboral. A grande parte dos trabalhadores nesta situação não está protegida pelas regras de saúde e segurança no meio ambiente em que exercem suas atividades, uma vez que sequer conhece ou recebe informação sobre práticas preventivas. Daí o exposto no documento:

substâncias numa escala de 1 a 100 nanómetros e baseiam-se numa modificação das propriedades físicas dessas substâncias. As nanopartículas podem ter influência sobre as propriedades mecânicas dos materiais, tais como a sua dureza e a sua elasticidade. Entende-se por nanopartícula um objecto de pequenas dimensões que se comporta como uma unidade integral quanto à sua transferência e às suas propriedades. As nanopartículas são também classificadas em função do seu tamanho: em termos de diâmetro, as partículas fi nas vão de 100 a 2500 nanómetros, enquanto que as ultrafinas medem entre 1 e 100 nanómetros”. (Ibidem, p.03).

A maior parte dos trabalhadores da economia informal não estão registrados, regulamentados nem protegidos pela legislação laboral; não têm qualquer acesso ao aconselhamento, nem informação sobre as questões de SST e não estão sensibilizados para as questões da prevenção, nem dispõem de mais meios técnicos, ou de recursos necessários para implementarem medidas de prevenção. Por esse motivo, a regulamentação em questões de SST continua a ser pouco rigorosa na economia informal; a implementação e o cumprimento de melhores normas irão assim constituir um desafio importante para fazer face aos riscos emergentes no futuro. Será importante fazer com que as medidas de SST sejam plenamente integradas em programas de emprego mais vastos para uma melhoria das condições de trabalho.³⁹

Ainda de acordo com o documento, inserem-se dentre os novos riscos o trabalho do idoso, que estão mais expostos a doenças infecciosas e lesões músculo-esqueléticas. Isso porque há diminuição da força e resistência da pessoa idosa, além de terem uma recuperação mais lenta quando é vítima de acidente de trabalho. Neste sentido, os estados devem agir a partir de políticas e práticas preventivas voltadas ao bem-estar, saúde e segurança do trabalhador idoso frente às novas tendências laborais.

Por outro lado, dentre os novos riscos encontram-se as condições de trabalho de trabalhadores jovens, uma vez que há forte tendência de exercerem atividades perigosas e trabalho em condições precárias, que impactarão negativamente na saúde e segurança a longo prazo.

Quando são novos num local de trabalho, os jovens nem sempre têm a maturidade física e psicológica desejada e a sua falta de competências, de formação e de experiência, pode levá-los a negligenciar os riscos que correm. Por vezes também não têm conhecimento dos seus próprios direitos e obrigações, e das responsabilidades do seu empregador, e não têm suficientemente confiança em si próprios para assinalarem um problema quando este surge. Por sua vez, os empregadores podem não ter consciência da vulnerabilidade específica dos jovens.⁴⁰

Ainda de acordo com o documento, há relação entre o gênero e os riscos emergentes no ambiente laboral, ponderando que

39 OIT, Op. cit., p. 07.

40 Ibidem, p. 08-09.

as regras de saúde e segurança no trabalho muito pouco regulamenta condições de trabalho específicas para as trabalhadoras, impondo-se, assim, a análise das especificidades das diferenças para elaboração de políticas e medidas de prevenção. Complementa o documento:

Existem diferenças bem conhecidas ligadas ao sexo, quanto à exigência física dos trabalhos que requerem força, à concepção ergonômica dos locais de trabalho e à duração dos dias de trabalho. Relativamente à SST, a análise da especificidade entre homens e mulheres tem implicações na elaboração das políticas e estratégias de prevenção. É essencial reconhecer as diferenças entre os sexos para promover locais de trabalho mais seguros e saudáveis para todos os trabalhadores. As incidências dos papéis dos homens e das mulheres sobre a saúde devem ser mais cuidadosamente estudadas, no sentido de alcançar um melhor conhecimento da relação entre a saúde no trabalho e os papéis socioeconômicos das mulheres e dos homens. As abordagens que têm em conta o gênero tornam as diferenças mais visíveis, contribuindo assim para a identificação dos problemas específicos e para o seu tratamento. Convém promover a análise dos riscos nas profissões dominadas pelas mulheres e nos sectores dominados pelos homens, assim como a implementação de uma orientação adequada. É necessária uma abordagem sistemática dos dados fornecidos por sexo.⁴¹

Como proposta para “novas formas de prevenção”, o documento apresenta a necessidade de compartilhar conhecimentos sobre os riscos emergentes, no âmbito nacional e internacional, com o objetivo de se construir uma abordagem global frente aos desafios dos riscos emergentes que permeiam o meio ambiente do trabalho.

Vale ressaltar que a implementação de medidas preventivas deve estar sujeita à avaliação e gestão dos riscos, para que seja possível antecipar-se ou ao menos avaliar/controlar os riscos emergentes sobrevindos das novas tecnologias e das modificações verificadas no mundo do trabalho.

5 CONCLUSÃO

Os novos desafios do mundo do trabalho em mudança e a expansão da exploração da atividade econômica demandam adoção

41 OIT. Op. cit., 2010, p. 09.

de práticas preventivas que enfrentem os riscos existentes e os novos riscos e priorizem a prevenção. A gestão dos riscos deve se dar por meio de uma Política Nacional de gestão de saúde e segurança do trabalho que permita identificar e avaliar os riscos, implementar e revisar constantemente as medidas preventivas adotadas. Neste contexto a OIT tem contribuído sobremaneira na elaboração das normas internacionais que são verdadeiras diretrizes e instrumentos referenciais para os Estados no âmbito interno, na implementação de práticas que assegurem e potencializem ao máximo a tutela do direito humano ao meio ambiente do trabalho equilibrado.

Constata-se a relevante contribuição da OIT, por meio de seus programas e normativas, para uma nova estratégia voltada à prevenção no meio ambiente laboral, a partir da divisão de responsabilidade e deveres entre o Estado e a empresa, e participação efetiva do trabalhador, traçando as linhas mestras para a implementação e desenvolvimento de uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho, conforme determinação da Convenção n. 155.

Neste cenário a OIT legitima-se universalmente na promoção do trabalho decente, cuja amplitude da definição abrange o exercício do trabalho com qualidade, em condições de segurança e saúde essenciais a promoção do desenvolvimento sustentável. E reafirma sua influencia na evolução dos programas e normativas no âmbito nacional, pois em cumprimento ao compromisso com a normativa internacional, finalmente institui-se no ordenamento brasileiro a “Política Nacional de Segurança e Saúde no trabalho” (PNSST), que objetiva promover a saúde e melhorar a qualidade de vida do ser humano trabalhador, por meio da prevenção e eliminação/redução dos riscos existentes no meio ambiente laboral.

Para um país que já foi recordista de acidentes de trabalho na década de 70, é imprescindível aprofundar as medidas de proteção ao ambiente de trabalho, instituindo uma cultura de prevenção de modo a promover a melhoria contínua da qualidade de vida no ambiente de trabalho, inclusive em consonância com a própria ordem ambiental constitucional.

A contribuição da OIT para esta nova visão que relaciona a saúde, a segurança e o meio ambiente laboral, reforça os pressupostos de uma nova ética de trabalho decente, onde o trabalhador não esteja exposto a riscos. Para a OIT não há trabalho decente sem condições adequadas à preservação da vida e da saúde do trabalhador em um meio ambiente laboral equilibrado.

REFERÊNCIAS

BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos humanos e trabalhadores:** atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007.

BRANDÃO, Cláudio. Meio ambiente do trabalho saudável: direito fundamental do trabalhador. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**, v. 21, n. 49. jan./jun. 2011.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista. Proc. n. 1072-72.2011.5.02.0384.** Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão. 7ª Turma. Data de Julgamento: 24.09.2014. Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em: 03 out. 2016.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente: análise jurídica da exploração, trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno.** São Paulo: LTr, 2004.

CAMPOS, André Gambier. **Direito ao trabalho:** considerações gerais e preliminares. Texto para discussão 1587. Brasília: IPEA, 2011.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores.** 2.ed. São Paulo: LTr, 2007.

_____. **Direito ambiental internacional e o controle e eliminação do uso do amianto no ambiente do trabalho.** Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/direito-ambiental-internacional-e-o-controle-eelimina%C3%A7%C3%A3o-do-uso-do-amianto-no-ambiente-do->>. Acesso em: 03 out. 2016.

GOMES, Ana Virgínia Moreira; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. O significado da declaração de princípios e direitos fundamentais dos trabalhadores na posição da OIT como a organização internacional

capaz de garantir um conteúdo laboral no processo de globalização. In: DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. (Org.). **Doutrinas Essenciais - Direito do Trabalho e Direito da Seguridade Social**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Integração das convenções e recomendações internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio *pro homine*. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 43, 2013.

MELO, Raimundo Simão. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2013.

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

_____. Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v.45, n.75, p.107-130, jan./jun.2007.

_____. Convenção n. 155 da OIT sobre saúde do trabalhador. In COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Direito Internacional do Trabalho e Convenções Internacionais da OIT comentadas**. São Paulo, LTr, 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 155**. Segurança e saúde dos trabalhadores. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/504>>. Acesso em: 03 out. 2016.

_____. **Estrategia global en matéria de seguridad y salud en el trabajo**. 2004. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/policy/wcms_154865.pdf>. Acesso em: 03 out. 2016.

_____. **Riscos emergentes e novas formas de prevenção num mundo de trabalho em mudança**. Trad. AP Portugal. Genebra, 2010. p. 02. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/28abril_10_pt.pdf>. Acesso em: 03 out. 2016.

_____. **Constituição**. Disponível em: <http://www.OITbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_OIT_538.pdf>. Acesso em: 03 out. 2016.

_____. **Trabalho decente no Brasil**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 03 out. 2016.

PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

_____. **Do Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002.

_____. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e espaço interdisciplinar entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 77, n. 4, p. 231-258, 2011.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 13.ed., rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2012.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes et al. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, v. 2. 2005.

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **Direitos humanos e meio-ambiente**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1993.

Recebido em 14/10/2016.

Aprovado em 30/05/2017.

