



FACULDADE BAIANA DE DIREITO E GESTÃO

CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO *LATO SENSU*

DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO

ARIADNE MARIA PORTAS

**MAIS UM MOTIVO PARA TEMER (?):
A MONETIZAÇÃO DO RISCO NO DIREITO DO TRABALHO**

**SALVADOR
2017**

ARIADNE MARIA PORTAS

**MAIS UM MOTIVO PARA TEMER (?):
A MONETIZAÇÃO DO RISCO NO DIREITO DO TRABALHO**

Monografia apresentada a Faculdade Baiana de Direito e
Gestão como requisito parcial para a obtenção de grau de
Especialista em Direito do Estado.

SALVADOR
2017

ARIADNE MARIA PORTAS

**MAIS UM MOTIVO PARA TEMER (?):
A MONETIZAÇÃO DO RISCO NO DIREITO DO TRABALHO**

Monografia aprovada como requisito para obtenção do grau Especialista em Direito do Estado, pela seguinte banca examinadora:

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Salvador, ____ / ____ / 2017

Dedico o presente trabalho aos meus queridos pais, Vilma e Francisco, exemplos de fé, amor e perseverança, que sempre estiveram ao meu lado em cada uma das minhas escolhas e à minha afilhada Mariana – meu melhor presente.

AGRADECIMENTO

Agradeço, em primeiro lugar, a Deus, que sempre iluminou o meu caminho e me deu as mãos, guiando cada um dos meus passos. Obrigada por me dar forças para seguir sempre em frente e por me ensinar, através da fé, a acreditar que posso sempre ir além. Agradeço também a Nossa Senhora, Mestra e Rainha, exemplo de amor, doação, fé e serviço, que sempre me cobre com teu manto sagrado e ilumina toda a minha caminhada. Que eu possa ser, a cada dia, um pouquinho do que tu és.

Também agradeço aos meus queridos e amados pais, a quem também dedico esta monografia. Obrigada por estarem sempre ao meu lado, me incentivando, me apoiando e sendo a minha fortaleza e fonte de amor e inspiração. Obrigada por sempre acreditarem em mim e embarcarem comigo em todos os meus sonhos.

Aos meus irmãos, Francine e Francisco, às minhas sobrinhas Beatriz e Mariana e aos queridos amigos: obrigada! Com certeza o caminho foi mais fácil e mais feliz porque tive pessoas maravilhosas ao meu lado.

“A tarefa não é tanto ver aquilo que ninguém viu, mas pensar o que ninguém ainda pensou sobre aquilo que todo mundo vê.”

Arthur Schopenhauer

RESUMO

O presente trabalho versa sobre o meio ambiente de trabalho e a monetização do risco, que seria a compensação do trabalhador em razão das situações de risco e perigo a que se encontra submetido. O objetivo primaz do trabalho é expor a necessidade de aplicação dos princípios constitucionais da prevenção e precaução como mecanismos capazes de garantir o equilíbrio do meio ambiente laboral e de tutelar a saúde e integridade física e mental do trabalhador. A temática fora pensada em face da reforma trabalhista e da realidade capitalista atual que, ao sedimentar suas bases na lógica do descarte, perpetua a ideia de compensação pecuniária pelos riscos e danos causados, contribuindo, nesse sentido, com o crescente número de acidentes de trabalho. A pesquisa realizada tem caráter bibliográfico e jurisprudencial e, por meio desta, verificou-se o utilitarismo do mundo moderno e a valorização do *instituto* da monetização do risco, o qual necessita ser combatido por meio de uma atuação antecipada, antevendo as possibilidades de dano e utilizando todos os recursos necessários para evitá-lo, dentre os quais se destacam as chamadas tutelas inibitórias.

Palavras-chave: meio ambiente do trabalho, monetização, prevenção, precaução, responsabilidade.

LISTA DE SIGLAS

CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CDC	Código de Defesa do Consumidor
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CF	Constituição Federal
CNT	Conselho Nacional do Trabalho
CPC	Código de Processo Civil
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
EPC	Equipamento de Proteção Coletivo
EPI	Equipamento de Proteção Individual
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social (Instituto Nacional da Previdência Social)
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NR	Norma Regulamentadora
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OJ	Orientação Jurisprudencial
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
SDI-1	Seção de Dissídios Individuais 1
SUS	Sistema Único de Saúde
TFR	Tribunal Federal de Recursos
TRF	Tribunal Regional Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
2. RECONSTRUÇÃO HISTÓRICA-JURÍDICA DA SEGURANÇA DO TRABALHO	15
2.1. DO MEIO AMBIENTE.....	15
2.1.1. Meio ambiente do trabalho	17
2.2. DAS ETAPAS DE IMPLEMENTAÇÃO DA SEGURANÇA DO TRABALHO	19
2.2.1. Das legislações brasileiras acerca da segurança do trabalho	23
2.3. DOS PRINCÍPIOS DA PRECAUÇÃO E PREVENÇÃO NA SEGURANÇA DO TRABALHO.....	29
3. A MONETIZAÇÃO DO RISCO.....	36
3.1. FORMAS COMUNS DE MONETIZAÇÃO.....	38
3.1.1. Adicionais de insalubridade e periculosidade.....	38
3.1.2. Adicional de penosidade	45
3.1.3. Horas extras e banco de horas	46
3.1.4. Turno ininterrupto de revezamento	48
3.1.5. Supressão do intervalo intrajornada	50
3.2. MONETIZAÇÃO DO RISCO EM FACE DA REFORMA TRABALHISTA	53
3.3. REFLEXOS DA MONETIZAÇÃO DO RISCO.....	59
3.3.1. Dos acidentes de trabalho e consequente concessão de benefícios previdenciários.....	59
4. DA RESPONSABILIDADE CIVIL: APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PRECAUÇÃO E PREVENÇÃO NA SEGURANÇA DO TRABALHO PARA ALÉM DO RESSARCIMENTO.....	62
4.1. A RESPONSABILIDADE CIVIL NA SEGURANÇA DO TRABALHO.....	62
4.1.1. A responsabilidade civil: da vingança à tutela preventiva	64
4.1.2. A tutela inibitória: conceito, diferenciações e aplicação nas questões relacionadas ao meio ambiente do trabalho	68

5. CONCLUSÃO.....	74
REFERÊNCIAS.....	78

1. INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988 tutela o meio ambiente em suas diversas modalidades, na qual se inclui o meio ambiente do trabalho. No entanto, em que pese haver determinação constitucional de que o meio ambiente do trabalho seja um local equilibrado, em consonância com as normas de saúde, higiene e segurança, a sociedade moderna, fíncada sob a égide do sistema capitalista de produção, tem perpetuado a lógica do descarte e da implementação da monetização do risco, de modo a desencadear prejuízos à saúde e integridade física e mental do trabalhador, colidindo frontalmente com os princípios constitucionais do direito à vida, à saúde e dignidade da pessoa humana.

A monetização do risco, tema este que ganha destaque sobretudo após a aprovação da reforma trabalhista de 2017, diz respeito a compensação, normalmente em pecúnia, pelos riscos ou danos sofridos pelo trabalhador. Em que pese as normas terem sido criadas sob o viés protetivo, a própria legislação atual contribui para a legalização ou legitimação desse *instituto* que contraria todas as normas e preceitos do Direito do Trabalho. A vida e a saúde são direitos invioláveis, de modo que dinheiro algum compensa a redução da saúde, e nenhum ressarcimento compensa o dano sofrido pelo trabalhador.

Quando falamos de dano à vida, não é possível falarmos de retorno ao *status quo ante*, razão pela qual é necessária uma mudança de paradigma: é preciso romper com as fronteiras da monetização e do ressarcimento e aplicar, na prática, os princípios da prevenção e precaução. Por meio das tutelas antecipatórias, o Direito do Trabalho deve pautar as suas ações visando à consecução de ambientes de trabalho isentos de riscos e, por outro, não pode olvidar que nem todas as situações são previstas ou previsíveis, de modo que é necessário pensar na questão da responsabilidade do empregador, o qual, de acordo com o princípio da alteridade, é o responsável pelos acidentes e danos ocorridos dentro do ambiente de trabalho, bem como nos locais a este equiparados. Ademais, somente uma atuação conjunta entre todos os entes envolvidos na relação trabalhista é capaz de garantir a efetiva tutela do meio ambiente do trabalho, protegendo, por via paralela os interesses dos trabalhadores.

Diante desse contexto de valorização dos instrumentos compensatórios e da lógica do ressarcimento, faz-se necessário analisar a necessidade e a possibilidade de aplicação analógica dos princípios que regem o Direito Ambiental, da precaução e prevenção, dentro do cenário trabalhista. Nesse sentido surgem os seguintes questionamentos: de que forma os

princípios da prevenção e precaução podem ser aplicados para tutelar os interesses dos trabalhadores, garantindo um meio ambiente de trabalho equilibrado? Quais são as formas mais comuns de monetização do risco e de que forma as legislações atuam para combater ou legitimar esta prática? Existem formas de minimizar os efeitos da monetização e de criar um meio ambiente de trabalho livre de todas as situações de risco e perigo previstos e previsíveis? Em que se funda a responsabilidade civil no tocante as questões relacionadas aos acidentes de trabalho? É viável a aplicação das tutelas inibitórias na seara trabalhista? Quais são os responsáveis por garantir o cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho?

A sociedade brasileira tem cultivado ao longo dos anos a valorização da cultura do ressarcimento, indo na contramão dos princípios constitucionais da proteção, prevenção e precaução. Nesse diapasão, temos, como hipóteses de trabalho, que a aplicação dos princípios ora referidos são instrumentos capazes de garantir a consecução do meio ambiente de trabalho equilibrado, evitando, desta forma, a ocorrência de danos e garantindo a higidez do trabalhador.

Ademais, a implementação dos adicionais compensatórios e da aposentadoria especial em razão da exposição do trabalhador a situações de risco e perigo, bem como as autorizações normativas acerca do labor em horas extraordinárias, a possibilidade de instituição do banco de horas, da redução do intervalo intrajornada e da prática laborativa em turnos mistos são, em verdade, instrumentos que legitimam a lógica da monetização do risco. Outra hipótese é que a ideia de ressarcimento só pode ser combatida por meio de uma atuação conjunta de todos os entes envolvidos na relação trabalhista, empregadores, trabalhadores e Poder Público.

O objetivo da presente monografia é analisar a necessidade e possibilidade de aplicação analógica dos princípios da prevenção e precaução, no âmbito do Direito do Trabalho, como instrumentos aliados às normas constitucionais de saúde, higiene e segurança do trabalho, visando coibir a monetização do risco e evitar, de forma transversa, a submissão do trabalhador às situações de risco e perigo, que comprometam a sua saúde e integridade física e mental.

Para tanto, faz-se necessária a reconstrução histórica e jurídica da ideia de segurança do trabalho, ante a conceituação de meio ambiente, *meio ambiente do trabalho* e de

monetização do risco, com enfoque no utilitarismo das empresas e na correlação deste com os acidentes de trabalho; destacar as formas comuns de monetização dos riscos, a saber: adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade, aposentadoria especial, horas extras e banco de horas, supressão do intervalo intrajornada e o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento; elucidar acerca dos reflexos da monetização do risco no Brasil, sob o prisma dos acidentes de trabalho e concessão de benefícios previdenciários, bem como sobre as possíveis formas de minimizar a monetização; análise da responsabilidade civil em matéria de acidente de trabalho e da responsabilidade, seja ela preventiva ou reparatória, dos entes envolvidos na relações trabalhistas.

A monetização do risco tem se tornado, a cada dia, uma característica da sociedade brasileira, inclusive na seara trabalhista – que, no texto, fora erguida sobre as bases principiológicas da proteção do hipossuficiente. As normas e discursos, em que pese apontarem para um viés protetivo, convergem para a valorização pecuniária em detrimento da tutela dos trabalhadores, de forma que se faz mister enxergar com outros olhos aquilo que todos veem e alertar a sociedade para o perigo das práticas trabalhistas atuais.

Nesse sentido, o presente trabalho se revela relevante, pois tem por escopo desconstruir o paradigma da monetização do risco, apontando para a necessidade de uma atuação antecipada assentada na égide dos princípios da prevenção e precaução. Ao utilizar os ditames de tais princípios é possível pensar mecanismos capazes de eliminar e ao menos reduzir os riscos e perigos inerentes ao meio ambiente do trabalho, garantindo o equilíbrio deste e evitando, de forma direta, a ocorrência de acidentes trabalhistas - entendidos aqui de maneira ampla, abarcando, inclusive, as doenças ocupacionais.

Essa atuação preventiva gera impactos positivos nos cofres da Previdência Social, que se verá menos onerada no tocante ao pagamento de benefícios previdenciários. A importância desse estudo também se revela, por fim, na necessidade de conhecer a responsabilidade civil da segurança do trabalho bem como quem são os verdadeiros responsáveis pelas questões envolvendo esta temática.

No que tange a metodologia a ser utilizada para a concretização desta tese monográfica, optou-se primeiramente pela realização de pesquisa bibliográfica, visando investigar e compreender a gênese e desenvolvimento dos institutos jurídicos e princípios estudados, assim como a pesquisa doutrinária a respeito do meio ambiente do trabalho, da monetização

do risco e da responsabilidade civil concernente a prática trabalhista, cujos principais expoentes são Celso Antônio Pacheco Fiorillo, Luciano Martinez, Nelson Rosenvald e Luiz Guilherme Marinoni. Com o aporte teórico adquirido por este método, teceremos os comentários pertinentes a respeito do tema apresentado.

Esta tese encontra-se estruturada em três capítulos, sendo o primeiro uma reconstrução histórica e jurídica da segurança do trabalho, abordando os conceitos e definições do meio ambiente, as etapas de implementação da segurança do trabalho, com destaque nas legislações brasileiras a respeito do tema e nos princípios da prevenção e precaução enquanto bases de sustentação da segurança do trabalho e do meio ambiente de trabalho equilibrado.

O segundo capítulo versa sobre a monetização do risco e sobre a lógica ressarcitória no ambiente laboral. Neste momento, serão abordadas as formas mais costumeiras de monetização, a saber: os adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade, a possibilidade de labor em horas extraordinárias e do banco de horas, do labor em turnos ininterruptos de revezamento e da supressão do intervalo intrajornada; a monetização do risco em face da reforma trabalhista e os reflexos da monetização do risco no Brasil, com enfoque nos acidentes de trabalho e consequente concessão de benefícios previdenciários e, por fim, as possíveis formas de minimizar os efeitos da monetização do risco.

O terceiro e último capítulo dedica-se a aplicação do princípio da precaução e prevenção na segurança do trabalho para além do ressarcimento e aborda a questão da responsabilidade civil na segurança do trabalho, incluindo considerações acerca das tutelas inibitórias, bem como dos entes responsáveis pelas matérias relacionadas à segurança do trabalho.

2. RECONSTRUÇÃO HISTÓRICA-JURÍDICA DA SEGURANÇA DO TRABALHO

Antes de iniciar o tema da monetização do risco e da necessidade de observância dos princípios da precaução e previsibilidade como instrumentos de tutela da saúde e segurança do trabalhador em seu meio ambiente do trabalho, faz-se mister reconstruir o contexto histórico-jurídico da segurança do trabalho, iniciando, certamente, como o próprio conceito de meio ambiente de trabalho – o qual pode ser extraído, analogicamente, do conceito de meio ambiente.

2.1. DO MEIO AMBIENTE

A temática “meio ambiente” tem ganhado cada vez mais espaço, seja em razão do tema *sustentabilidade*, que se encontra muito em voga, seja pelos grandes debates e conferências que envolvem questões relacionadas ao aquecimento global e os impactos deste na sociedade. Ocorre, no entanto, que, na grande maioria das vezes, a expressão *meio ambiente* tem sido usada de modo muito restrito, limitando-se a ideia de natureza e recursos naturais. Combatendo esse pensamento, temos o artigo 3º da Lei da Política Nacional do Meio Ambiente (Lei n. 6.938/1981), que define *meio ambiente* como “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”.

Art. 3º - Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por:

I - meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas;

II - degradação da qualidade ambiental, a alteração adversa das características do meio ambiente;

III - poluição, a degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que direta ou indiretamente:

- a) prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população;
- b) criem condições adversas às atividades sociais e econômicas;
- c) afetem desfavoravelmente a biota;
- d) afetem as condições estéticas ou sanitárias do meio ambiente;
- e) lancem matérias ou energia em desacordo com os padrões ambientais estabelecidos;

IV - poluidor, a pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, responsável, direta ou indiretamente, por atividade causadora de degradação ambiental;

V - recursos ambientais: a atmosfera, as águas interiores, superficiais e subterrâneas, os estuários, o mar territorial, o solo, o subsolo, os elementos da biosfera, a fauna e a flora.

O artigo acima transcrito, recepcionado pela Constituição Federal de 1988 (artigo 225, caput), conceitua *meio ambiente* de maneira muito ampla, podendo ser definido como uma vasta interação dos elementos naturais, culturais e artificiais, os quais devem proporcionar condições de vida saudáveis, sendo, desta forma, um todo interativo e integrativo.

Percebe-se, diante do conceito ora exposto, que o legislador foi, em sua definição, o mais abrangente possível, perpassando não somente a ideia superficial de natureza ou recursos naturais – como alguns ainda insistem pensar, mas de um conjunto interativo que se subdivide em diversas áreas interligadas e interdependentes, incluindo elementos naturais, culturais, artificiais e do trabalho com vistas a proporcionar um desenvolvimento sustentável e equilibrado para a vida, em todas as suas formas, o que inclui, certamente, a vida jus laboral. A garantia de um meio ambiente equilibrado abrange as diversas áreas, sejam elas naturais, artificiais, culturais ou do trabalho. Entende-se que, onde houver vida, em qualquer de suas formas, deve haver proteção do ambiente em que ela (a vida) está inserida, com vistas à promoção de um ecossistema equilibrado.

Diante da primeira leitura do inciso I do artigo 3º da Lei n. 6.938/81, é possível extrair, como ação imediata, o conceito de meio ambiente natural ou físico, o qual pode ser definido como o conjunto dos elementos naturais, a exemplo do solo, da água, do ar, da fauna e da flora. Também se encontra abarcado pelo artigo, no entanto, o meio ambiente artificial, que pode ser definido como aquele ambiente que já fora modificado pelo homem, seja no âmbito urbano ou rural.

O meio ambiente cultural, também mencionado linhas acima, é composto, nos dizeres de José Afonso da Silva (1997, p.13), pelo patrimônio histórico, artístico, arqueológico, paisagístico e turístico, seja ele material ou imaterial. Diferencia-se do meio ambiente artificial em razão do valor que adquiriu. Já o meio ambiente do trabalho pode ser conceituado por Arion Sayão Romita como:

(...) o conjunto de condições, influências e interações de ordem física, química e biológica que permite, abriga e rege a vida dos trabalhadores em seu labor, qualquer que seja a sua forma. Na síntese de Luiz Carlos Amorim Robortella, é ‘o complexo de fatores físicos, químicos ou biológicos que atuam sobre o trabalho humano, em todas as suas formas’. (ROMITA, 2009, p. 409)

Na mesma linha, Celso Antonio Pacheco Fiorillo, define o meio ambiente de trabalho como o local onde os indivíduos executam suas atividades laborais e cujo equilíbrio, “*está baseado na*

salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores” (FIORILLO, 2013, p. 66). Ao meio ambiente do trabalho, foco desta pesquisa, dispensaremos um tópico próprio, do qual passaremos a tratar.

2.1.1. Meio ambiente do trabalho

Conforme aludido em linhas anteriores, o meio ambiente do trabalho é o local onde os indivíduos desenvolvem suas atividades profissionais, sejam elas remuneradas ou não – eis que o requisito onerosidade somente é exigido para a caracterização da relação de emprego, de modo que as relações de trabalho inserem-se em um contexto muito mais amplo. Em razão disso, a este ambiente devem ser garantidas todas as condições de salubridade e segurança, com vistas a garantir a higiene e integridade física e mental do trabalhador. Reitera-se que o meio ambiente seguro e adequado é uma garantia expressa na Constituição Federal de 1988, seja no *caput* do artigo 225, seja no inciso VIII do artigo 200, o qual afirma que é incumbência do Sistema Único de Saúde – SUS, colaborar na proteção do meio ambiente, o qual, logicamente, compreende o meio ambiente laboral. Nesse sentido, merece destaque a conceituação de Amauri Mascaro Nascimento, para quem o meio ambiente do trabalho é:

exatamente, o complexo máquina-trabalho: as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade, ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medida de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho etc. (NASCIMENTO, 2000, p. 20).

Existem, no entanto, atividades que, pela própria natureza, expõem os trabalhadores a riscos, contrariando alguns dos princípios constitucionalmente expressos. Nas fabricas ou indústrias, por exemplo, os indivíduos são confrontados com agentes químicos, físicos ou biológicos, a exemplo do calor, do frio, do ruído, da poeira e do benzeno, além da submissão a um trabalho especializado, que o obriga, muitas vezes, a adotar movimentos repetitivos e rápidos/complexos, o que pode desencadear as ditas *doenças profissionais*. Nas áreas rurais e nos grandes centros urbanos (abrangendo aqui as diversas atividades urbanas) também é notória e evidente a presença de agentes nocivos à saúde no âmbito *jus laboral*. Diante do quadro ora esboçado, temos que o ambiente de trabalho, e a própria atividade em si, são fatores que ameaçam a saúde do trabalhador.

Os textos legais, enunciados jurisprudenciais e a própria Carta Magna, em que pese possuïrem um viés protetivo, com o objetivo de garantir um ambiente de trabalho saudável não são capazes de tutelar, de maneira efetiva e eficaz a saúde do trabalhador, o que acaba por impactar o próprio trabalhador e sua família, seja em razão da aquisição de moléstias profissionais ou desencadeadas pelo trabalho, seja em razão do óbito; a sociedade, que diariamente sofre com notícias de morte de trabalhadores em razão de acidentes trabalhistas ou doenças profissionais; a economia, que se vê prejudicada com a perda de trabalhadores em idade produtiva e; o próprio Estado, que, através do Sistema Único de Saúde – SUS, arca com algumas despesas médicas que poderiam ser evitadas mediante adoção de medidas de segurança do trabalho (as quais serão destrinchadas a diante), bem como, no caso dos trabalhadores filiados ao Instituto Nacional de Previdência Social - INSS, arca com o crescente custo do pagamento de auxílios previdenciários, em suas diversas modalidades: auxílio-doença acidentário, aposentadoria por invalidez, aposentadoria especial e pensão por morte.

Seguindo essa linha de pensamento, temos que o artigo 196 da Constituição Federal, a seguir transcrito, que garante o direito à saúde (a qual, consoante termos do artigo 3º da Lei n. 8080/90, tem como fatores determinantes e condicionantes, dentre outros, o trabalho, a renda e o meio ambiente) a todos, incluindo os trabalhadores dentro de seu ambiente laborativo, não vem sendo cumprido, tratando-se, em alguns casos, de uma norma sem eficácia.

Art. 196 - A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Tal omissão no cumprimento da norma supramencionada nos remete a lógica do descarte, segundo a qual, é mais fácil (ou mais vantajoso?) descartar um trabalhador acometido por um acidente laboral que o tornou incapacitado ou reduziu a sua capacidade laborativa, substituindo-o por outro, do que utilizar-se de técnicas e meios de prevenção de acidentes de trabalho e garantia de um ambiente laboral seguro e saudável, onde os riscos de doenças sejam antevistos e, conseqüentemente, evitados. Nesse sentido, Tereza Aparecida Asta Gemignani e Daniel Gemignani afirmam que:

O mais assustador é que essa mentalidade [aniquilar o sentido de valor, substituindo-o pela ideia de preço] vem sendo aplicada também ao ser humano, destituindo-o da condição de sujeito e transformando-o num objeto passível de troca, cujo “preço” é aferido pela possibilidade “de uso”. Nesta toada, pouca

importância se dá às condições de segurança e saúde no meio ambiente de trabalho pois, quando um trabalhador fica incapacitado, é mais fácil descartá-lo e substituí-lo por um novo. (GEMIGNANI. GEMIGNANI, 2012, p. 95)

Diante deste contexto, percebe-se que o trabalho encontra-se subvalorizado, e o trabalhador vem sendo tratado, cada dia mais, como mercadoria. As normas legais, supralegais e os enunciados, conforme dito alhures, não são suficientes para tutelar a integridade física e mental do trabalhador, e as diversas formas de “garantias” de um meio ambiente adequado para o trabalhador são, em sua grande maioria, instrumentos que quantificam, mensuram e monetizam a vida do trabalhador.

Ademais, temos que segundo Nietzsche, a verdade é simplesmente uma ideia que fora afirmada de modo reiterado, passando a ser adotada como um consenso, ou, em outras palavras, como uma *verdade*. Transpondo este pensamento para os fins da presente discussão, temos que o próprio trabalhador já adotou para si a definição de *coisa* que lhe fora atribuído, preferindo, em alguns (ou muitos?) casos, a monetização da sua vida e de seu trabalho (que se revela através dos adicionais de insalubridade, periculosidade e aposentadoria especial, por exemplo), do que lutar por equipamentos de proteção coletivos e por um ambiente de trabalho equilibrado e sustentável.

Diante do quadro ora esboçado é necessário levantar a bandeira de que a proteção do ambiente laboral está lastreada em princípios constitucionalmente expressos: direito à vida, à saúde, à dignidade da pessoa humana e à um meio ambiente equilibrado. Contudo, a tutela dos referidos direito não cabe tão somente a empresa, ou ao Estado, ou ao trabalhador (seja de forma individual ou coletiva – por meio de seus Sindicatos): é necessária uma atuação conjunta de todas as partes envolvidas na relação de trabalho.

Em nada adianta existirem leis e não haver fiscalização do cumprimento delas por parte do Poder Público; não adianta haver equipamentos de proteção que afastem os agentes prejudiciais à saúde e segurança do trabalhador, se eles próprios não os utilizarem, e se a empresa não fiscalizar; de nada adianta lei que garanta um meio ambiente de trabalho equilibrado, se a mente capitalista do trabalhador prefere vender a própria vida.

2.2. DAS ETAPAS DE IMPLEMENTAÇÃO DA SEGURANÇA DO TRABALHO

As questões que contornam a segurança do trabalho somente começaram a aparecer a partir da Idade Contemporânea. Antes desse período, o trabalho era, em linhas gerais, algo inerente

aos escravos, servos e camponeses, ou seja, indivíduos que viviam à margem da sociedade. Não havia qualquer preocupação com as condições de trabalho, nem com o ambiente em que este era desenvolvido, afinal, o trabalhador era visto como *res* (coisa), como um instrumento de produção que garantia o monopólio das elites dominantes. No entanto, com o início da Idade Moderna, as relações de trabalho passaram a ganhar outros contornos (podendo-se falar aqui do surgimento das relações de emprego), sobretudo em razão do advento do capitalismo, o qual passou a exigir a ampliação da produção com vistas a um enriquecimento (capital).

Diante de uma amplitude das relações de compra e venda fora necessário o desenvolvimento de maquinários que produzissem de um modo ainda mais veloz. Os indivíduos passaram a trabalhar dentro das fábricas, operando as máquinas gigantes, exposto a incontáveis fatores de riscos. Revela-se, aqui, a Revolução Industrial.

Nesse cenário, homens, mulheres e crianças, trabalhavam diariamente, sem qualquer proteção. Destaca-se que as mulheres e crianças mão-de-obra economicamente mais atrativas, eram submetidas a condições de trabalho deploráveis e degradantes. Não havia um meio ambiente equilibrado e os trabalhadores eram tratados, a exemplo dos escravos, como meros instrumentos de produção/mercadorias.

Sendo mercadorias, não havia qualquer preocupação em garantir o direito à vida, à saúde, à higiene e à integridade física e, ademais a lógica do descarte ficava muito evidente diante da valorização do capitalismo: se um trabalhador não estivesse satisfeito com as condições de trabalho às quais era submetido, era simplesmente mandado embora, eis que havia uma fila enorme de pessoas aguardando pela tal da oportunidade de ser um assalariado. Por outro lado, se um trabalhador se acidentasse, era mandado embora e substituído por outro, sem haver qualquer benefício legal que garantisse a sobrevivência própria e de sua família durante o período de incapacidade. Durante esse período, sequer existia a noção de responsabilidade civil do empregador. Nesse sentido, João Humberto Cezário afirma que:

Foi em tal contexto [da Revolução Industrial] que começaram a surgir as mazelas inerentes a um meio ambiente do trabalho desequilibrado, já que as fábricas, até então inexistentes, apareceram no mundo laboral como uma necessidade intrínseca do próprio processo produtivo emergente, mas organizadas de modo precário do ponto de vista da preservação da integridade física e psicológica do trabalhador, nelas reinando a insalubridade – caracterizada pela falta de higiene, luz e ventilação, bem como pela ocorrência de ruído excessivo e fuligem tóxica no ar rarefeito -, onde era exigido, indiscriminadamente, o trabalho de homens, mulheres e crianças, em jornadas excessivamente longas e sem duração predeterminada, que se estendiam de sol a sol. (CEZÁRIO, 2013, p. 02)

Necessário destacar que no ano de 1802 o Parlamento britânico editou a chamada *Lei de Saúde e Moral dos Aprendizizes I*, a qual, dentre outras garantias, limitou a jornada de trabalho para 12 (doze) horas diárias, vedou a realização de trabalho noturno, determinou que as paredes das fábricas fossem pintadas pelo menos duas vezes por ano e que as mesmas possuíssem sistema de ventilação, de modo a preservar a saúde do trabalhador. Entretanto, em que pese existir certa preocupação legislativa, pouco avanço fora verificado na realidade trabalhista: ao contrário, a cada dia crescia o índice de acidentes do e no trabalho, incapacitando diversos indivíduos.

Diante desse cenário de descaso que se estendia por diversos países europeus, os trabalhadores começaram a se organizar em uma tentativa de luta por melhores condições de trabalho, seja por meio de revoltas populares ou associações. Destaca-se nesse contexto o movimento *Ludista*, que estourou no ano de 1811 e foi uma das primeiras revoltas operárias, caracterizando-se pela invasão dos operários às fábricas, com a consequente destruição das máquinas e equipamentos de trabalho. Destaca-se, também, a formação das associações de operários (as chamadas *trade unions*), a partir de 1833, quando estes perceberam que, para se contrapor ao poder da burguesia, era necessário a união de todos os trabalhadores; bem como o *Cartismo*, que era formado pela Associação dos Operários e tinha por objetivo alcançar direitos políticos, sociais e melhorar as condições e jornada de trabalho.

Percebe-se assim, que foi justamente o contexto de adversidade que culminou na organização do proletariado em oposição àqueles que detinham o capital, a burguesia. Essa massa de trabalhadores passou a lutar por melhores condições de trabalho, a exemplo da redução da jornada, da redução dos riscos a que estavam expostos e do tratamento diferenciado para as mulheres e crianças, bem como para alcançar melhores condições de renda, a partir do aumento salarial.

Ante tal pressão do proletariado, o Parlamento Inglês, para evitar as proporções catastróficas que uma revolta operária poderia atingir, cuidou de editar leis que (supostamente) tutelassem o trabalhador, garantindo, legalmente, melhores condições de trabalho e renda. Nesse contexto, houve a edição, em 1833, do *Factory Act* (Lei das Fábricas) que estabeleceu, dentre outras, a jornada de trabalho das fábricas: começando às cinco e meia da manhã e terminando às oito e meia da noite; a vedação de trabalho noturno aos adolescentes de 13 (treze) a 18 (dezoito) anos; a jornada máxima para os adolescentes de 12 (doze) horas diárias, salvo casos

excepcionais; a vedação ao trabalho do menor de 09 (nove) anos; a limitação do trabalho dos menores entre 09 (nove) e 13 (treze) anos à oito horas diárias; a concessão de intervalo intrajornada de pelo menos uma hora e meia, para os adolescentes.

A despeito do *Factory Act* ser um marco para a história da segurança do trabalho, é necessário chamar atenção que tal legislação encontrou muitas dificuldades de aplicação, seja em razão da insuficiência de instrumentos de fiscalização, seja em razão das contra-ofensivas dos empregadores. Assim, podemos afirmar que, em que pese positiva sob certo viés (constitui, de fato, um grande avanço político, econômico e social), as legislações pró trabalhadores, não foram capazes de atingir as expectativas dos destes (que, até os dias de hoje encontram-se submetidos a condições de trabalho desumanas e degradantes ou, ao menos abaixo do patamar desejado) e, ademais, serviram como instrumentos para garantir a manutenção da estrutura da sociedade dominante.

Diante dos fatos ora expostos, revela-se necessário destacar o entendimento de CEZÁRIO, para quem a edição de legislações trabalhistas de cunho protetivo não deixava de possuir dialeticamente um lado nefasto,

(...) já que embora fosse hábil a gerar um mínimo de justiça social, acabava por proteger as colunas de sustentação da perversa estrutura econômico-social então surgida, carregando em si a idéia de concessão de pequenos favores em troca da inalterabilidade do status quo. Aliás, possibilitando entrever a ambivalência da política de colaboração de classes que inspirava a atuação da igreja, pontificou o Papa Leão XIII, na Encíclica *Rerum Novarum*, a clássica assertiva de que não pode haver capital sem trabalho, nem trabalho sem capital. Foi dentro dessa lógica conciliacionista, portanto, que se editaram os primeiros atos legislativos sobre a questão trabalhista na Inglaterra industrial. (CEZÁRIO, 2013, p. 28-29)

Apesar da questão dialética, podemos tomar esse momento histórico como o marco inicial da segurança do trabalho, pois foi a partir desse momento, com a luta do proletariado, que se começou a pensar em melhorias nas condições de trabalho e elaboração de legislações que garantissem direitos aos trabalhadores a um meio ambiente equilibrado.

Dando um pequeno salto na História, podemos chegar à criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT, em 1919, pelo Tratado de Versalles, após a 1ª Guerra Mundial, com o objetivo de promover a justiça social, reduzindo a pobreza, garantindo uma globalização justa e melhoria das oportunidades, para que os indivíduos “*possam ter acesso a um trabalho digno e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana.*”. Nesse sentido, temos que:

Desde a sua criação, os membros tripartites da OIT adotaram 188 Convenções Internacionais de Trabalho e 200 Recomendações sobre diversos temas (emprego, proteção social, recursos humanos, saúde e segurança no trabalho, trabalho marítimo etc). Em 1998, a Conferência Internacional do Trabalho aprovou a Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. A Declaração estabelece quatro princípios fundamentais a que todos os membros da OIT estão sujeitos: 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 no emprego ou na ocupação. (Disponível em: <<http://www.onu.org.br/onu-no-brasil/oit/>>. Acesso em 05 mai.2014)

Nessa linha, o Direito Internacional, atento à necessidade de se tutelar a higidez física e mental do trabalhador, empenhou-se no sentido de criar mecanismos de tutela que ultrapassem as fronteiras regionais. Assim, destacam-se as diversas Convenções da Organização Internacional do Trabalho que versam sobre a necessidade de prevenção trabalhista, sobretudo as de número 148, 155, 161 e 187. A Convenção n. 187, ainda não ratificada pelo Brasil, é considerada como o marco promocional para a segurança do trabalho, destinando-se a promover a cultura de prevenção.

Diante do *quantum* exposto, percebemos que o advento da Primeira Guerra Mundial, fortaleceu a ideia de proteção do trabalhador, diante da necessidade de ampliação da produção/capital: precisava-se de um trabalhador sadio, para que este produzisse mais e melhor. Ocorre que, sob a ótica da efetiva proteção, é necessário mudar o foco deste posicionamento, transpondo o olhar da produção para o trabalhador. Assim, conclui-se que os avanços devem, sim, ser exaltados, mas não podemos esquecer que muita coisa ainda precisa ser feita e que muitas dessas mudanças estão mascaradas e efetivam interesses da exploração da mão-de-obra. Falamos aqui, não apenas de relações de trabalho, mas do direito à vida, à saúde e a dignidade da pessoa humana, todos expressamente previstos no caput do artigo 5º da Constituição Federal.

2.2.1. Das legislações brasileiras acerca da segurança do trabalho

O Brasil presenciou, desde a sua colonização, diversas relações de trabalho. Vivenciamos o regime escravocrata e a ascensão dos comerciantes nos centros urbanos e dos agricultores na zona rural. São distintas formas de trabalho, sem, contudo, qualquer pensamento em garantir um meio ambiente sadio para os diversos tipos de trabalhadores. Com o passar dos anos as relações trabalhistas foram se modificando, se especializando, a mão-de-obra migrou para os centros urbanos, que se desenvolveram e originaram as grandes fábricas e indústrias. Maquinários foram desenvolvidos e, assim como ocorreu no cenário mundial, os

trabalhadores passaram a atuar em locais fechados, expostos, na grande maioria dos casos a condições de trabalhos insalubres, penosos e perigosos. Conforme afirma Cláudio Brandão, a legislação trabalhista brasileira de cunho protetivo não se desenvolveu de modo linear. Para o autor:

Os sistemas de proteção da saúde do trabalhador, adotadas pelo legislador brasileiro, sofreram um processo de marchas e contramarchas, refletindo o conflito entre as forças sociais ao longo da história. A legislação infraconstitucional brasileira, mesmo hoje, ainda não revela os efeitos oriundos dos novos conceitos firmados no âmbito do Direito Internacional para a proteção à saúde, na perspectiva de um direito fundamental da pessoa humana, ainda que haja referência, como visto, no texto constitucional. (BRANDÃO, 2007, p. 126)

O primeiro movimento legislativo que visava tutelar os interesses dos trabalhadores ocorreu no ano de 1911, com uma proposta de projeto de lei que tinha por objetivo regulamentar a jornada de trabalho, fixando o limite de oito horas diárias, ao argumento de quanto maior a carga horária, maior o risco de ocorrência de acidentes do trabalho. No entanto, a proposta foi considerada imoral para os padrões da época.

Assim, até o ano de 1919, não existia no ordenamento jurídico brasileiro qualquer lei que regulamentasse o risco de acidentes no trabalho, estando o trabalhador totalmente desprotegido dos riscos que o ambiente do trabalho lhe impunha. Dentro desse cenário, surge o Decreto-Lei n. 3.724, que conceitua, em seu artigo 1º, o acidente de trabalho como aquele causado pelo próprio labor. Vejamos:

Art. 1º - Consideram-se acidentes no trabalho, para os fins da presente lei:
a) o produzido por uma causa súbita, violenta, externa e involuntária no exercício do trabalho, determinando lesões corporais ou perturbações funcionais, que constituam a causa única da morte ou perda total, ou parcial, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho;
b) a moléstia contraída exclusivamente pelo exercício do trabalho, quanto este for de natureza a só por si causa-la, e desde que determine a morte do operário, ou perda total, ou parcial, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Em que pese o conceito ora apresentado ser muito restrito, a sua inserção no texto legal foi de extrema importância para a seara jus laboral. Ademais, temos que o Decreto-Lei supracitado regulamentou, em seu artigo 2º, a indenização patronal em casos de acidentes de trabalho (excluindo as hipóteses de força maior e dolo da vítima ou de terceiros), seja ao trabalhador ou a sua família. A tutela era vista pelo viés ressarcitório e o montante indenizatório era calculado de acordo com a gravidade e extensão do dano:

Art. 2º - O acidente, nas condições do artigo anterior, quando ocorrido pelo facto do trabalho ou durante este, obriga o patrão a pagar uma indenização ao operário ou á sua família. exceptuados apenas os casos de força maior ou dolo da própria vítima ou de estranhos.

Art. 5º - A indenização será calculada segundo a gravidade das conseqüências do acidente, as quais podem ser:

- a) morte;
- b) incapacidade total e permanente para o trabalho;
- c) incapacidade total e temporária;
- d) incapacidade parcial e permanente;
- e) incapacidade parcial e temporária.

Parágrafo único. Os casos de incapacidade serão definidos e especificados no regulamento desta lei. Entende-se permanente a incapacidade que durar mais de um ano.

Art. 6º - O calculo da indenização não poderá ter por base quantia superior a 2:400\$ anuais, embora o salário da vítima exceda dessa quantia.

Em 1923, surgiu o Decreto Legislativo n. 4.682, também conhecido como Lei Eloi Chaves, considerado ponto de partida da Previdência Social Brasileira e da proteção social, eis que instituiu a caixas de aposentadorias e as pensões para os ferroviários, embriões dos atuais benefícios previdenciários. Necessário destacar que tal Decreto Legislativo fora instituído como uma tentativa de conter os ânimos dos ferroviários, que à época vivenciavam condições de trabalho altamente insalubres, precárias e perigosas. Salienta-se que a economia da época girava em torno das ferrovias, de sorte que a paralisação do setor ferroviário seria uma ameaça para o país. Em seguida, no ano de 1926, a caixa de aposentadoria foi se estendeu às empresas portuárias e de navegação, o que levou, conseqüentemente, à criação do instituto de aposentadorias e pensões. Merece destaque, portanto, o contexto histórico da Lei Eloi Chaves:

Em 1921, o advogado, em viajava de trem, na antiga Estrada de Ferro Sorocabana, e "ouviu de dois ferroviários informações de que os trabalhadores da ferrovia, principalmente aqueles que exerciam atividades mais desgastantes, como foguistas e maquinistas, mesmo quando atingiam uma idade avançada precisavam continuar trabalhando em razão da necessidade premente de sustentar a família. As locomotivas movidas a lenha exigiam a presença constante de um foguista, que alimentava continuamente a caldeira, sujeitando-se a temperaturas extremamente altas." Eloi Chaves procurou os ferroviários Francisco de Monlevade, Alfredo William e Edmundo Navarro de Andrade, inspetor-geral, chefe de locomoção e chefe do serviço florestal da Companhia Paulista, discutiu com eles o assunto, "socorreu-se dos conselhos de Francisco Monlevade e Adolpho Pinto", foi para sua fazenda Ermida, em Jundiáí, onde também tinha uma fábrica de porcelana, e lá concebeu e escreveu o projeto de lei que apresentou à Câmara dos Deputados naquele mesmo ano de 1921, criando "em cada uma das empresas de Estradas de Ferro existentes no País uma Caixa de Aposentadoria e Pensões (a primeira CAP do Brasil) para os respectivos empregados", foi aprovado e virou lei em 24 de janeiro de 1923. (Disponível em <<http://www.ieprev.com.br/conteudo/id/11076/t/lei-eloi-chaves,-a-mac-da-previdencia-social-brasileira>>. Acesso em: 02 mai.2014).

Seguindo a mesma linha, mas sob outra perspectiva, foi instituído no Brasil, no ano de 1923, o CNT (Conselho Nacional do Trabalho) – que seria o pontapé inicial para que a Justiça do Trabalho constituísse uma estrutura formal de funcionamento. Vinculado ao Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, o órgão era constituído por 12 membros, sendo consultivo para assuntos trabalhistas e previdenciários, mas sem poder de decisão sobre divergências nas relações de trabalho.

O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que tinha por objetivo, dentre outros, a instituição de medidas regulamentadoras da jornada de trabalho nas indústrias e comércio e do trabalho das mulheres e menores fora criado em 1930. Cerca de quatro anos depois, entrou em vigor a Constituição Federal de 1934, trazendo em seu texto legal, pela primeira vez, noções de direitos sociais, bem como a denominação “Justiça do Trabalho” - a qual apenas fora instalada oficialmente em 1941, no dia 1º de maio.

No ano de 1940 fora editado, ainda, o Decreto-Lei n. 2.162/1940, o que instituiu os adicionais de periculosidade e insalubridade como uma tentativa de preservar a saúde do trabalhador, oferecendo, por um lado, uma compensação financeira para os trabalhadores submetidos a condições perigosas e insalubres de trabalho, e, por outro lado, funcionando como uma forma de inibir o trabalho em tais condições, tendo em vista que o pagamento dos referidos adicionais onerariam os cofres das empresas.

Em 1943 ocorrera o grande marco da justiça trabalhista: a elaboração de um conjunto de leis que tinham por objetivo regulamentar as relações laborais e tutelar os interesses dos trabalhadores sob os mais diversos prismas: a Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT. Pela primeira vez houve, na História do Brasil, uma preocupação ampla (pelo menos do ponto de vista teórico) com a saúde do trabalhador e a com a segurança no ambiente jus laboral.

A CLT, após as suas diversas alterações, estabeleceu uma jornada de trabalho de 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, a concessão de férias pelo período de 30 (trinta) dias, após um período de 12 meses de trabalho, além de descanso semanal remunerado e tratamento diferenciado para as mulheres e menores. Todos os direitos aqui elencados contribuem para a higiene mental do trabalhador, proporcionando um descanso adequado à realização do seu labor. A CLT destinou, ainda, um capítulo para tratar da medicina e segurança do trabalho, os quais demonstram que estas só podem ser efetivadas

ante a cooperação dos três polos da relação trabalhista: empregador, Poder Público e empregado. São normas próprias do Direito do Trabalho:

Art. 155 - Incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho:

I - estabelecer, nos limites de sua competência, normas sobre a aplicação dos preceitos deste Capítulo, especialmente os referidos no art. 200;

II - coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização e as demais atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho em todo o território nacional, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho; (...)

Art. 156 - Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho, nos limites de sua jurisdição:

I - promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho;

II - adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições deste Capítulo, determinando as obras e reparos que, em qualquer local de trabalho, se façam necessárias;

III - impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes deste Capítulo, nos termos do art. 201.

Art. 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Art. 158 - Cabe aos empregados:

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

Nesse contexto histórico-jurídico brasileiro, destaca-se ainda a Constituição Federal de 1988, que se revela um verdadeiro avanço para o instituto da segurança do trabalho. Com a égide da Constituição Federal, surgiu a necessidade de tratar a questão da segurança do trabalho com base na efetivação das garantias constitucionalmente previstas. A Carta Magna garante a todos os cidadãos diversos direitos, dentre os quais se destacam, nesse contexto, o direito à vida, à saúde e à dignidade da pessoa humana, dos quais se desdobra a necessidade de garantir um meio ambiente de trabalho seguro e equilibrado, sobretudo porque é no ambiente jus laboral que o indivíduo dispense, diariamente, grande parte do seu tempo.

Previsto no *caput* do artigo 5º da CF, o direito à vida é inerente a todos os indivíduos, independente de credo, cor, sexo ou idade. Tal direito é, nos dizeres de Dirley da Cunha Júnior:

O direito legítimo de defender a própria existência e de existir com dignidade, a salvo de qualquer violação, tortura ou tratamento desumano ou degradante. Envolve o direito à preservação dos atributos *físico-psíquicos* (elementos materiais) e *espirituais-morais* (elementos imateriais) da pessoa humana, sendo, por isso mesmo, o mais fundamental de todos os direitos, condição *sine qua non* para o exercício dos demais. (CUNHA, 2010, p. 659-660)

Princípio fundamental e basilar do ordenamento jurídico, o direito a vida deve reger todas as relações humanas, incluindo, obviamente, as relações de trabalho: deve-se garantir ao indivíduo uma vida profissional digna, que garanta o seu bem estar e o sustento próprio e de seus dependentes. Pensando nisso, deve ser garantida a todo trabalhador a segurança necessária em seu ambiente laboral, com vistas a tutelar o seu bem mais precioso: a vida. A lógica do descarte encontra-se totalmente ultrapassada e, ao banalizar a vida do trabalhador, obrigando-o a se submeter a condições degradantes e perigosas, estamos violando um texto constitucionalmente expresso. Destaca-se, nesse sentido, o entendimento de Irani Ferrari que segue:

A vida, como se sabe, não subsiste sem os bens necessários à existência do homem, se não por meio do trabalho, que há de ser honesto e digno, para que não atente contra os interesses maiores não só de sua sobrevivência como a de todos os que fazem parte de sua comunidade. Esse é o direito ao trabalho que todo o cidadão deve ter, eis que, em resumo, desse direito decorre o próprio direito à vida. (FERRARI. MARTINS FILHO. NASCIMENTO, 2011, p.54).

Intimamente ligado ao direito à vida, temos a necessidade de observância ao direito à saúde – direito social característico do Estado do Bem Estar Social, o qual pode ser verificado em diversos momentos do texto constitucional, bem como o direito à dignidade da pessoa humana. Não é demais ressaltar que a Constituição traz, expressamente, o direito a um meio ambiente de trabalho equilibrado, incluindo, aí, conforme fora visto alhures, o meio ambiente do trabalho.

Diante desses fatos, temos que o pagamento dos adicionais de insalubridade e periculosidade, bem como a concessão de aposentadoria especial revelam-se claras formas de monetizar o risco e a vida do trabalhador, contrariando todos os princípios aqui expostos, conforme se verá adiante.

2.3. DOS PRINCÍPIOS DA PRECAUÇÃO E PREVENÇÃO NA SEGURANÇA DO TRABALHO

A Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano de 1972 é considerada como o grande marco histórico do Direito Ambiental, sobretudo por dela decorrer a Declaração sobre o Meio Ambiente, a qual é formada por 26 (vinte e seis) princípios. O primeiro princípio garante ao homem o direito fundamental a um meio ambiente adequado e digno, o qual, de maneira extensiva, diz respeito ao meio ambiente de trabalho. O Documento fora ratificado em 1994 pela República Federativa do Brasil (Decreto nº 1.254/947), que incluiu, em seu texto constitucional, artigos que têm por escopo a proteção do indivíduo, garantindo-lhe, dentre outros, o direito a um meio ambiente de trabalho adequado, livre de fatores nocivos à sua saúde, integridade física e mental e bem-estar.

Tais direitos fundamentais do indivíduo, feito o recorte ao universo dos trabalhadores, se consubstanciam nos princípios da prevenção, precaução e previsibilidade, dos quais passaremos a tratar. Todos os três, em linhas gerais, atuam de modo preventivo à ocorrência do dano, tratando de ações que visam a tutela da saúde e integridade do obreiro.

Prevenir significa agir antecipadamente de maneira a impedir que o dano aconteça. Para que seja possível agir preventivamente, no entanto, é necessário que haja informação, conhecimento e organização. Na prevenção, além de se conhecer o “mal”, sabe-se da alta ou intensa probabilidade de que o dano ocorra, de modo que é necessário antever-se com segurança para evitá-lo. No que diz respeito ao meio ambiente de trabalho, cujo princípio da prevenção se aplica de maneira analógica, verifica-se a necessidade de, conhecendo os diversos agentes de risco à saúde e integridade física e mental do trabalhador, bem como a possibilidade ou probabilidade de ocorrência do evento danoso, atuar de maneira preventiva para evitar os acidentes de trabalho, entendidos aqui, mais uma vez, de maneira ampla. Nesse sentido, destaca-se o entendimento de José Rubens Morato Leite, para quem, a atuação com base no princípio da prevenção “*é um mecanismo para a gestão dos riscos, voltado, especificamente, para inibir os riscos concretos ou potenciais, sendo esses visíveis e previsíveis pelo conhecimento humano.*”. (LEITE, 2010, p. 172)”

No mesmo diapasão, Raimundo Simão de Melo afirma a importância do princípio da prevenção para a garantia de um meio ambiente de trabalho adequado e consequente tutela da saúde dos trabalhadores:

Pela sua importância, o princípio da prevenção deve ser o norte para a apreciação das liminares e tutelas antecipadas nas ações que visem à tutela ao meio ambiente do trabalho e a preservação da saúde dos trabalhadores, considerando-se a mera probabilidade do dano. (MELO, 2004, p. 49)

O princípio da prevenção foi adotado pela Constituição Federal de 1988, a qual, em seu artigo 255, que estabeleceu a necessidade do poder público *proteger o meio ambiente*. Da mesma forma, o artigo 7º, XXII, que estabelece que é direito dos trabalhadores a redução dos riscos relacionados ao meio ambiente de trabalho. Vejamos:

Art. 225 - Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

§ 1.º Para assegurar a efetividade desse direito, incumbe ao poder público:

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

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

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social:

(...)

XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Conforme será visto, por meio da transcrição dos artigos, o princípio da proteção também encontra guarida na CLT, sobretudo no Capítulo V, que versa sobre a segurança e medicina do trabalho, prevendo as medidas necessárias à redução dos riscos e prevenção de acidentes *jus laborais*:

Art. 155 - Incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho:

I - estabelecer, nos limites de sua competência, normas sobre a aplicação dos preceitos deste Capítulo, especialmente os referidos no art. 200;

II - coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização e as demais atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho em todo o território nacional, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho;

III - conhecer, em última instância, dos recursos, voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelos Delegados Regionais do Trabalho, em matéria de segurança e medicina do trabalho.

Art. 156 - Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho, nos limites de sua jurisdição:

I - promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho;

II - adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições deste Capítulo, determinando as obras e reparos que, em qualquer local de trabalho, se façam necessárias;

III - impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes deste Capítulo, nos termos do art. 201.

Art. 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

É fato inquestionável que o meio ambiente de trabalho desequilibrado e dissonante das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho dá grande espaço a ocorrência dos acidentes de trabalho, incluindo as chamadas doenças profissionais, os quais podem gerar danos irreversíveis à saúde e integridade física e mental do trabalhador. Diante deste cenário, revela-se a necessidade inquestionável de atuação, do Direito do Trabalho, sob a lógica da prevenção, com o fito de garantir que o ambiente *jus laboral* ofereça aos obreiros condições de trabalho adequadas, garantindo a sua higidez física e mental. Assim, faz-se necessário que o empregador, diante de um risco conhecido e previsível, atue com base no princípio da prevenção, eliminando as chances de consumação do dano.

Conforme fora afirmado em tópicos anteriores, a Convenção n. 187 da OIT é um grande exemplo do compromisso com a proteção do trabalhador e de sua saúde e integridade física, eis que traz à baila a necessidade da prevenção trabalhista. Dentre seus objetivos, que se encontram expressos no artigo 2º, temos a necessidade de se promover, continuamente, a segurança e saúde no meio ambiente de trabalho a fim de se evitar as lesões, doenças e mortes ocasionadas pelo trabalho, ante o desenvolvimento de uma política, um sistema e um programa nacional, conjuntamente com as organizações representativas dos empregadores e trabalhadores. Ademais, temos no artigo 5, item 2, a previsão de que os Membros que ratificarem a Convenção deverão promover uma cultura nacional de prevenção em matéria de segurança e saúde e, ainda, contribuir com a proteção dos trabalhadores por meio da eliminação dos perigos e riscos do trabalho ou, ao menos, a sua redução ao mínimo possível,

com vistas a prevenção das lesões, doenças e mortes relacionadas ao meio ambiente do trabalho. Vejamos:

Artículo 2

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

2. Todo Miembro deberá adoptar medidas activas con miras a conseguir de forma progresiva un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema nacional y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta los principios recogidos en los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

3. Todo Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, deberá examinar periódicamente las medidas que podrían adoptarse para ratificar los convenios pertinentes de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 5

1. Todo Miembro deberá elaborar, aplicar, controlar y reexaminar periódicamente un programa nacional de seguridad y salud en el trabajo en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

2. El programa nacional deberá:

(a) promover el desarrollo de una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud;

(b) contribuir a la protección de los trabajadores mediante la eliminación de los peligros y riesgos del trabajo o su reducción al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, con miras a prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo y a promover la seguridad y salud en el lugar de trabajo;

(c) elaborarse y reexaminarse sobre la base de un análisis de la situación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, que incluya un análisis del sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo;

(d) incluir objetivos, metas e indicadores de progreso, y

(e) ser apoyado, cuando sea posible, por otros programas y planes nacionales de carácter complementario que ayuden a alcanzar progresivamente el objetivo de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.

3. El programa nacional deberá ser ampliamente difundido y, en la medida de lo posible, ser respaldado y puesto en marcha por las más altas autoridades nacional

A efetividade do princípio da prevenção, consubstanciado no artigo 225 da Constituição Federal e em todos os demais instrumentos normativos citados, não se consuma apenas com a edição de leis ou ratificação de Convenções: é necessário haver educação ambiental e conscientização pública e coletiva acerca das questões, direitos, deveres e necessidades relacionadas ao universo trabalhista. Diante desta necessidade de *informação*, temos a edição da Lei n. 9.795/1999 que instituiu a Política Nacional de Educação Ambiental, a qual traçou um modelo acerca dos conteúdos ambientais a serem oferecidos, conjuntamente, pelo Poder

Público e pela sociedade civil. É preciso que os trabalhadores e toda a sociedade possuam todas as informações necessárias à tutela de sua saúde e integridade física e mental. No mesmo diapasão, FIORILLO afirma que:

A prevenção e a preservação devem ser concretizadas por meio de uma *consciência ecológica*, a qual deve ser desenvolvida através de uma política de educação ambiental. De fato, é a consciência ecológica que propiciará o sucesso no combate preventivo do dano ambiental. Todavia, deve-se ter em vista que a nossa realidade ainda não contempla aludida consciência, de modo que os outros instrumentos tornam-se relevantes na realização do princípio da prevenção. Para tanto, observamos instrumentos como o estudo prévio de impacto ambiental (EIA/RIMA), o manejo ecológico, o tombamento, as liminares, as sanções administrativas etc. (FIORILLO, 2013, p. 120)

Para que a efetividade do princípio da prevenção seja garantida, é necessária, além da informação e conscientização ambiental, a atuação do Poder Público, seja por meio das legislações, seja, sobretudo, na atuação de caráter punitivo e, principalmente, fiscalizatório, impedindo a ocorrência do dano.

Em que pese a norma constitucional trazer à baila o princípio da precaução, algumas normas infraconstitucionais brasileiras indicam a existência de outro princípio de natureza antecipatória, que visa salvaguardar os direitos individuais e coletivos: o princípio da precaução.

Ao contrário do princípio da prevenção, que atua com vistas a eliminar as situações de risco e perigo certas e conhecidas, temos o princípio da precaução, o qual, apensar de também se referir às ações antecipatórias relacionadas à tutela da saúde e bem estar dos indivíduos e ecossistemas, considera a “incerteza” para a avaliação dos riscos. Assim, ainda que não se tenha conhecimento sobre um determinado dano, havendo qualquer possibilidade de risco, deve-se atuar de maneira preventiva, competindo, tal ônus, ao proponente da atividade. Trabalha-se para evitar um possível dano ao ambiente e, no caso trabalhista, ao indivíduo inserido no meio ambiente do trabalho, antes mesmo da formação de um nexo causal ou de uma certeza.

O princípio da precaução, em que pese ter sido formulado pelos gregos, foi consolidado na Alemanha da década de 1970 (*Vorsorge Prinzip*) como uma resposta à poluição industrial. Em pouco mais de vinte anos este princípio já se encontrava difundido por todo continente europeu e vem sendo aplicado nos diversos setores da economia até hoje. Foi, no entanto, em 1992, na Declaração do Rio de Janeiro sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento, que o

princípio da prevenção ganhou respaldo jurídico, consoante se observa da redação do Princípio 15, que segue:

Com o fim de proteger o meio ambiente, o princípio da precaução deverá ser amplamente observado pelos Estados, de acordo com suas capacidades. Quando houver ameaça de danos graves ou irreversíveis, a ausência de certeza científica absoluta não será utilizada como razão para o adiamento de medidas economicamente viáveis para prevenir a degradação ambiental.

Tendo em vista que o meio ambiente é entendido de forma ampla, englobando o meio ambiente de trabalho, temos que o princípio da precaução é perfeitamente aplicável na seara trabalhista, aproximando-se muito, inclusive, da noção advinda do princípio da proteção *in dubio pro operario*. Assim, ainda que diante de uma situação de incerteza acerca de um determinado dano, deve-se empenhar todos os esforços necessários para evitar qualquer situação de risco ou perigo que comprometa a saúde e integridade física do trabalhador. Como fora afirmado, temos que o direito à vida e à saúde são fundamentais, cabendo ao Poder Público, bem como à sociedade civil, todos os meios para a sua garantia e promoção.

Além do Princípio 15 da RIO-92, destaca-se, também, no cenário da precaução, a *La Charte de L' Environnement*, de 2004, que determina, em seu artigo 5º que caberá às autoridades públicas a adoção de procedimentos de avaliação dos riscos e das medidas para evitar a ocorrência da lesão, quando houver um dano, ainda que incerto em face do estado de conhecimentos científicos, que impacte o meio ambiente de maneira grave e irreversível:

Article 5. Lorsque la réalisation d'un dommage, bien qu'incertaine en l'état des connaissances scientifiques, pourrait affecter de manière grave et irréversible l'environnement, les autorités publiques veillent, par application du principe de précaution et dans leurs domaines d'attributions, à la mise en oeuvre de procédures d'évaluation des risques et à l'adoption de mesures provisoires et proportionnées afin de parer à la réalisation du dommage.

Necessário chamar a atenção para o fato de que o princípio da precaução não é uma unanimidade dentre os doutrinadores. Muitos deles tem entendido que este princípio é, em verdade, apenas um ramo do princípio da prevenção. Nesse sentido destacam-se os dizeres de FIORILLO:

Ainda que possível argumentar no plano infraconstitucional a existência de um chamado “princípio” da precaução, não deve ele ter base apenas em possibilidade teórica do risco de degradação ambiental; deve prevenir e evitar situação que se mostra *efetivamente* apta à causação desse dano. (FIORILLO, 2013, p. 126)

Em que pese o posicionamento acima transcrito, é notório do fato de que, havendo uma probabilidade ou possibilidade do dano, o direito deve, sim, atuar de modo antecipatório, com vistas a eliminar qualquer fumaça de lesão. Os instrumentos normativos devem olhar sempre à frente, sobretudo diante de tantas novidades e equipamentos tecnológicos. Necessário salientar que o direito ambiental do trabalho lida diretamente com a vida: um direito fundamental inviolável, de sorte que devemos utilizar todos os meios aptos para tutelar a saúde e integridade física e mental do trabalhador.

A não observância deste princípio da precaução configura clara violação constitucional, mas também configura uma omissão antijurídica. Ocorre, no entanto, que o princípio da precaução deve ser aplicado baseando-se nos princípios da ponderação, proporcionalidade e motivação, de sorte que não se traduza como óbice aos avanços sociais e tecnológicos, nem coadune com danos injustos e indenizáveis. Deve haver uma coerência entre a necessidade de tutelar a saúde e a vida do trabalhador e a necessidade de desenvolvimento econômico e social. Nesse sentido, destaca-se o entendimento de Juarez Freitas:

Logo, força rejeitar a versão exagerada do princípio da precaução, o que o fez paralisante e autocontraditório, pois nessa versão descomedida, o princípio se apresenta incongruente, dado que permite, simultaneamente ação e inação. Com efeito, a precaução em demasia é nociva e, para piorar as coisas, a paralisia irracional desencadeia danos juridicamente injustos e indenizáveis. Numa frase: o Estado Democrático precisa agir com precaução, em sua versão balanceada, apenas quando tiver motivos idôneos a ensejar a intervenção antecipatória proporcional, nos limites da tessitura normativa. Se não o fizer, aí sim, será partícipe da geração de dano irreversível ou de difícil reparação. (Disponível em: <<http://www.oab.org.br/editora/revista/users/revista/1205505615174218181901.pdf>>. Acesso em: 22 jun.2014).

Diante do exposto, concluímos que o princípio da precaução tem por objetivo prevenir a suspeita de um perigo, garantindo que os indivíduos, no caso do meio ambiente do trabalho, desenvolvam suas atividades laborativas com uma margem de segurança suficiente. No entanto, a atuação com base na precaução não deve imobilizar as atividades humanas. Assim, conforme dito alhures, é necessário agir com base na motivação e balanceamento para a aplicação do conteúdo do princípio.

3. A MONETIZAÇÃO DO RISCO

Interessante iniciar o tema *monetarização do risco*, com fragmento da crônica “Dinheiro com gosto de sangue”, de Érico Veríssimo, a seguir transcrita:

Atravessou o pátio interno da fábrica. Os grandes pavilhões de concretos pareciam estremecer ao ritmo das máquinas. Eugênio ouviu aquela pulsação surda que lhe sugeria o bater dum enorme coração subterrâneo. Ela lhe dava uma vaga angústia, causava-lhe um indefinível temor: dir-se-ia a aflição dum homem que sente no subsolo o agitar-se duma subumanidade que trabalha com silêncio seus propósitos de destruição. O atroar das máquinas era um ruído ameaçador.

O escritório lhe pareceu mais frio e convencional que nos outros dias. Sentou-se à mesa, abriu uma das gavetas e remexeu nos papéis... Não encontrando os que procurava, chamou a secretária, uma rapariga magra, de ar cansado.

- Boa tarde, D. Ilsa. Alguém me procurou?

- Não senhor, ninguém.

- Onde estão aquelas folhas que vão para o Ministério do Trabalho?

- Na gaveta do centro.

Tornou a abrir a gaveta e encontrou os papéis.

- Tem razão, cá estão eles.

Pô-los em cima da mesa, tomou da caneta.

- A senhora anda muito pálida e com jeito de cansada. Por que não tira umas férias?

Assinava os papéis automaticamente, sem revisá-los. Sentia agora um interesse fraternal pela secretária. A criatura tinha um jeito encolhido de passarinho doente.

- E a dor nas costas... ainda não passou?

- Às vezes, quando me deito, ela vem.

- Deve ser da posição em que fica quando escreve à máquina. Precisa cuidar-se, D. Jisa.

A moça sorria, meio constrangida. [...] Sua voz, que tinha uma qualidade metálica, soou acima do surdo matraquear das máquinas. Eugênio olhou na direção em que o outro lançara o grito. E viu, horrorizado, que a polia grande de uma das máquinas naquele instante apanhava o corpo dum operário. Ouviu-se um grito agudo. O corpo rodopiou enrolado na polia e depois, como um boneco de pano, foi lançado ao ar, caindo longe no meio de outras máquinas. Houve um momento de atarantamento. De todos os lados partiam exclamações. O alemão precipitou-se para a tábua dos comutadores e puxou a chave geral. As máquinas pararam. O silêncio que se seguiu gelou o sangue de Eugênio. Os homens correram numa só direção. Trouxeram depois um corpo ensangüentado e o puseram aos pés de Eugênio, como se – deus cruel – ele tivesse pedi do aquele sacrificio. Fazendo um enorme esforço para vencer o tremor das pernas, ele se inclinou. Não havia mais nada a fazer. O crânio do operário estava todo esfacelado, seu rosto absolutamente

irreconhecível. O corpo perdera quase a forma humana. No chão ao redor do cadáver, se formava uma poça de sangue.

O pavor estrangulava aqueles homens, reduzindo-os ao silêncio. Os olhos do chefe das máquinas se conservaram frios e seu rosto era uma máscara inumana de pedra.

Quando tornou a sentar-se à sua mesa, Eugênio teve a impressão de que saíra dali não apenas havia vinte minutos mas sim vinte anos. Sentia-se mais velho, mais cansado e amargurado. Ficou com os cotovelos fincados na mesa, as mãos segurando o rosto, a olhar fixamente para o tinteiro. Do pátio interno chegava até ele, através das janelas, um rumor de vozes.

– Mandem tocar de novo as máquinas – disse o gerente. – Não podemos ficar parados. Tempo é ouro.

Ouro... Por que era que os homens não se esqueciam nunca do ouro? Ouro lhe lembrava outra palavra: sangue. Tempo também era sangue. Ouro se fazia com sangue.”. (Disponível em: <http://www.unifal-mg.edu.br/segurancadotrabalho/files/file/Dinheiro%20se%20faz%20com%20sangue.pdf>). Acesso em: 10 mar.2014).

Érico Veríssimo, em 1981, relatou, na ficção, a realidade cruel dos trabalhadores dentro das fábricas. O curioso é que duas décadas mais tarde, ainda somos obrigados a conviver com os mesmos problemas: trabalhadores inseridos em um âmbito capitalista, em que a vida pode ser quantificada em vistas a uma produção cada vez maior. Dinheiro, ouro, moeda.

Assim, diante da leitura da crônica, podemos inferir que o termo “monetizar o risco” significa atribuir um valor aos riscos do trabalho, de sorte que, enquanto a produção fica em primeiro plano, descartam-se os princípios do direito à vida, à saúde e a dignidade da pessoa humana. A lógica narrada revela que o capitalismo está tão impregnado em nossas mentes que tudo tem seu preço, inclusive o próprio indivíduo.

Com o advento do sistema capitalista de produção, iniciou-se a era da industrialização. Foi exponencial o crescimento das fábricas e, conseqüentemente, da massa de trabalhadores que passaram a ocupar as grandes cidades. Pensava-se sob a lógica da produção, em que o trabalhador era um mero instrumento, assim como as máquinas, razão pela qual não havia que se pensar em segurança ou meio ambiente de trabalho. Com o advento do Fordismo, Taylorismo e Toyotismo, passou-se a pensar numa produção em massa, em larga escala, em que o trabalhador realizava um trabalho muito especializado e de movimentos repetitivos, o que propulsionou o surgimento de novas doenças ocupacionais. Sempre houve, em realidade, uma troca nessa relação bipartite: enquanto o trabalhador fornecia a sua mão-de-obra (e entregava a sua saúde) ao empregador, este, como contrapartida, oferecia um salário. Começa-se aqui, a ótica da monetização do risco e da precarização da saúde do trabalhador.

3.1. FORMAS COMUNS DE MONETIZAÇÃO

A coisificação do trabalhador é algo que chama atenção, tanto na crônica supra transcrita, quanto no interior dos ambientes laborais. Pela lógica capitalista não se pensa no trabalhador, na sua segurança, ou na manutenção de um ambiente de trabalho equilibrado e sadio: pensa-se em produção. Se ocorrer qualquer acidente, parece que tudo bem. Pela lógica do descarte, só é necessário ligar para a central de recursos humanos e *voilà*, contrata-se um novo trabalhador: afinal, o trabalho não pode parar. Sob outra perspectiva, os próprios trabalhadores também pensam prioritariamente na remuneração, aceitando a submissão a diversos agentes e fatores de riscos e à condições degradantes de trabalho ante o pagamento de adicionais salariais. Passamos então a adentrar as diversas formas de monetização do risco e da saúde do trabalhador, destacam-se os adicionais de insalubridade e periculosidade, bem como a aposentadoria especial, que serão abordados a seguir.

3.1.1. Adicionais de insalubridade e periculosidade

Em que pese a monetização do risco ser um fenômeno há muito presente na realidade trabalhista brasileira, foi somente a partir da edição do Decreto-Lei n. 2.162/1940, que instituiu os adicionais de periculosidade e de insalubridade, que ela se tornou mais evidente, ante a instituição dos adicionais de insalubridade e periculosidade. Entretanto, somente a partir da edição da Norma Regulamentadora – NR 15, fora possível estipular os níveis e limites de exposição ao risco, de sorte que, antes, não era possível definir os níveis seguros e nem os riscos (em seus diversos graus: mínimo, médio e máximo) das atividades laborativas perigosas e insalubres.

A partir desse momento, que possibilitou a identificação e quantificação dos parâmetros das condições insalubres e perigosas, adotou-se no Brasil a *brilhante* ideia de compensar os trabalhos exercidos em tais condições de risco e, por outro lado, onerar o empregador que submete seus empregados a agentes de riscos nocivos à saúde. Fala-se aqui na estipulação de adicionais que acrescem o salário do trabalhador. De acordo com as legislações vigentes, essa ótica ressarcitória não deveria desonerar o empregador de promover meios que neutralizem os riscos do ambiente de trabalho, transformando este em um ambiente sadio e seguro para o trabalhador,

No entanto, é necessário destacar desde logo que esse sistema híbrido não fora eficaz em promover a saúde do trabalhador. Isso porque, de certa forma, possibilitou que o empregador escolhesse dentre as ações, aquela que lhe fosse mais conveniente: ou pagava os adicionais previstos nas legislações ou promovia mudanças de cunho preventivo no meio ambiente do trabalho. O desestímulo dessa prática, de expor o trabalhador à situações de risco de perigo, somente ocorreria caso a monta paga à título de adicional fosse superior àquela gasta com a implementação e manutenção de um meio ambiente salubre e equilibrado.

O primeiro adicional a ser abordado é o de insalubridade. Nos moldes do artigo 189 da CLT, são consideradas **insalubres** as atividades ou operações que por sua *natureza, condições* ou *métodos de trabalho*, exponham o trabalhador a agentes nocivos à sua saúde, acima dos limites de tolerância definidos. Vejamos o disposto na lei:

Art. 189. Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos

Nos termos da NR-15, é incumbência do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, a identificação dos agentes nocivos e a indicação da natureza, condições e métodos nocivos à saúde do trabalhador, bem como o estabelecimento dos limites de tolerância. Através dos atos normativos, o MTE aprova o quadro indicativo das atividades e operações consideradas insalubres, cabendo também a responsabilidade pela adoção de normas sobre os critérios de caracterização de insalubridade, os limites de tolerância dos indivíduos aos agentes agressivos, os meios de proteção e o tempo máximo de exposição dos trabalhadores a esses agentes nocivos.

Para melhor identificação da categorização do risco, o MTE, por meio da Portaria n. 3.214/78 e, dentro dela, a Norma Regulamentar NR-15, dividiu os agentes insalubres em três categorias: a) *agentes físicos* (ruído, calor, radiação, frio, pressão hiperbárica, vibrações e umidade); b) *agentes químicos* (substâncias químicas e poeiras minerais devidamente identificados no anexo da NR-15) e c) *agentes biológicos* (agentes biológicos devidamente identificados no anexo da NR-15). Destaca-se que para a caracterização e classificação da insalubridade é preciso a presença de médico do trabalho ou de um engenheiro do trabalho, registrados no MTE. Entretanto, não basta que o perito verifique a existência de agentes

nocivos: *estes têm que estar enquadrados na Norma Regulamentar NR-15*, conforme se observa:

Súmula nº 460. STF - Para efeito do adicional de insalubridade, a perícia judicial, em reclamação trabalhista, não dispensa o enquadramento da atividade entre as insalubres, que é ato da competência do Ministro do Trabalho e Previdência Social. (g. n.).

OJ da SBDI-I Nº 4 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. LIXO URBANO. (Nova redação em decorrência da incorporação da Orientação Jurisprudencial nº 170 da SBDI-1, DJ 20.04.2005) I - Não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional, sendo necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho. (g. n.). II - A limpeza em residências e escritórios e a respectiva coleta de lixo não podem ser consideradas atividades insalubres, ainda que constatadas por laudo pericial, porque não se encontram dentre as classificadas como lixo urbano na Portaria do Ministério do Trabalho. (ex-OJ nº 170 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000) (n. g.).

Necessário ratificar, ainda, que o MTE, através da NR-15, regulamentou a caracterização da insalubridade com base em três critérios: avaliação quantitativa, avaliação qualitativa e a avaliação qualitativa de riscos inerentes à atividade. Assim, é possível identificar os agentes de caráter nocivo à saúde indicar os correspondentes limites de tolerância. Nesse sentido, destaca-se o afirmado por Luciano Martinez:

Anote-se que se entende por **limite de tolerância** a concentração ou a intensidade máxima ou mínima, relacionada com a natureza e o tempo de exposição ao agente, que não causará dano à saúde do trabalhador durante a sua vida laboral. Superado o limite de tolerância, passa a ser devido, em graus diferenciados, o pagamento do adicional de insalubridade, independentemente de o serviço ser prestado de modo intermitente.(MARTINEZ, 2010, p. 247)

No tocante ao pagamento do adicional de insalubridade, temos que o percentual devido, o qual fora regulamentado por meio do Decreto-Lei n. 2.162/40, varia de acordo com o grau de exposição ao agente nocivo, variando de 10%, 20% a 40%, 20% do salário mínimo, caso seja o grau de exposição mínimo, médio ou máximo, respectivamente.

Ocorre, no entanto, que caso reste comprovado através de prova pericial que o empregador fornece aos trabalhadores equipamentos de proteção individual que **neutralizam** os efeitos nocivos à saúde, está desobrigado ao pagamento do adicional de insalubridade. Além disso, temos que o pagamento deste cessa no momento em que chegar a termo a exposição do trabalhador ao agente nocivo: não há que se falar em direito adquirido.

No que concerne ao adicional de **periculosidade**, temos que o mesmo encontra-se previsto no artigo 193 da CLT, que segue abaixo transcrito, bem como na Lei n. 12.740/2012, a qual,

além de inovar a redação do *caput*, acrescentou os incisos I e II e o parágrafo 3º e, ainda, revogou a Lei n. 7.369/1985. O referido adicional também encontra guarida na Portaria do Ministério do Trabalho n. 518/2003.

Art. 193 - São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;

II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

§ 3º Serão descontados ou compensados do adicional outros da mesma natureza eventualmente já concedidos ao vigilante por meio de acordo coletivo.

O direito à percepção do adicional de periculosidade está condicionado, assim como ocorre no adicional de insalubridade, ao enquadramento do trabalho realizado pelo empregado ao rol taxativo de atividades ou operações consideradas perigosas pelo Ministério do Trabalho e Emprego ou pelas áreas de desenvolvimento dessas atividades.

De acordo com a Norma Regulamentadora 16 (Portaria 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego), em seu Anexo 1, são consideradas perigosas as atividades ou operações com *explosivos, inflamáveis, radiações ionizantes ou substâncias radioativas* e com *exposição a roubos ou outras espécies de violência física nas atividades de segurança pessoal ou patrimonial*.

Nesse sentido, receberá o adicional de periculosidade, enquadrado no quesito *atividades ou operações com explosivos*, todos os trabalhadores que: a) atuam ou permaneçam em área de armazenamento de explosivo, bem como aqueles que desenvolvem atividade; b) no transporte de explosivos; c) na operação de escorva dos cartuchos de explosivos; d) na operação de carregamento de explosivos; e) na detonação; f) na verificação de detonações falhadas; g) na queima e destruição de explosivos deteriorados; e h) nas operações de manuseio de explosivos.

De acordo com a NR-16, caso o trabalhador desenvolva atividade que se enquadre nas hipóteses acima mencionadas, fará jus a percepção do adicional de periculosidade, no importe de 30% (trinta por cento) sobre seu salário base, ou seja, tal adicional não incide sobre as gratificações, prêmios ou participações nos lucros e resultados da empresa.

Ainda sobre o perigo em razão da atividade ou operações com explosivos, destaca-se o fato de que o adicional somente será devido caso esta atividade ou operação seja realizada dentro da área de risco e esteja presente quantidade significativa do produto. Nesse sentido, a NR-16 considera como área de risco: a) nos locais de armazenagem de pólvoras químicas, artificios pirotécnicos e produtos químicos usados na fabricação de misturas explosivas ou de fogos de artifício; b) nos locais de armazenagem de explosivos iniciadores; c) nos locais de armazenagem de explosivos de ruptura e pólvoras mecânicas (pólvora negra e pólvora chocolate ou parda).

Também receberá o adicional os trabalhadores que desenvolvam atividades ou operações com inflamáveis, assim compreendidos os líquidos combustíveis e os gasosos liquefeitos, bem como aqueles que operem na área de risco.

Ademais, destaca-se que a NR-20 define “líquido combustível” como todo aquele que possua ponto de fulgor igual ou superior a 70 °C (setenta graus centígrados) e inferior a 93,3 °C (noventa e três graus e três décimos de graus centígrados), e “líquido inflamável” como todo aquele que possua ponto de fulgor inferior a 70 °C (setenta graus centígrados) e pressão de vapor que não exceda 2,8 kg/cm² absoluta a 37,7 °C. Como nos ensina Luciano Martinez, “entende-se como ponto de fulgor a menor temperatura a partir da qual são emitidos vapores capazes de queimar a superfície do material mediante a presença de uma fonte externa de ignição”.

Assim como ocorre nas atividades ou operações com explosivos, as atividades com inflamáveis ensejam o pagamento do adicional de periculosidade caso realizadas dentro da área de risco e desde que presentes quantidades significativas do material combustível.

Os empregados que desempenham suas atividades sob a exposição de radiação ionizante ou de substâncias radioativas também fazem jus ao adicional de periculosidade, sempre e quando atuem dentro da área de risco estabelecida pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

O adicional de periculosidade pago em razão da exposição do trabalhador à radiação ionizante ou a substância radioativa também encontra guarida na Orientação Jurisprudencial 345 da SDI-1 do TST, onde se lê:

OJ 345. SDI-1. TST. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. RADIAÇÃO IONIZANTE OU SUBSTÂNCIA RADIOATIVA. DEVIDO. A exposição do

empregado à radiação ionizante ou à substância radioativa enseja a percepção do adicional de periculosidade, pois a regulamentação ministerial (Portarias do Ministério do Trabalho nºs 3.393, de 17.12.1987, e 518, de 07.04.2003), ao reputar perigosa a atividade, reveste-se de plena eficácia, porquanto expedida por força de delegação legislativa contida no art. 200, caput, e inciso VI, da CLT. No período de 12.12.2002 a 06.04.2003, enquanto vigeu a Portaria nº 496 do Ministério do Trabalho, o empregado faz jus ao adicional de insalubridade.

No que tange o exercício de atividades ou operações com exposição a roubos ou outras espécies de violência física nas atividades de segurança pessoal ou patrimonial, temos que os profissionais de segurança pessoal ou patrimonial farão jus ao adicional de periculosidade se enquadrados em pelo menos um dos requisitos elencados na NR-16: a) empregados das empresas prestadoras de serviço nas atividades de segurança privada ou que integrem serviço orgânico de segurança privada, devidamente registradas e autorizadas pelo Ministério da Justiça, conforme Lei 7.102/1983 e suas alterações posteriores; b) empregados que exercem a atividade de segurança patrimonial ou pessoal em instalações metroviárias, ferroviárias, portuárias, rodoviárias, aeroportuárias e de bens públicos, contratados diretamente pela administração pública direta ou indireta.

Além das hipóteses previstas na NR-16, também farão jus ao adicional de periculosidade os trabalhadores que atuem em contato com a energia elétrica oferecida mediante um sistema elétrico de potência, consoante determinação da Lei n. 7.369/85 e do Decreto n. 93.412/86, e os bombeiros civis, nos moldes da Lei n. 11.901/2009.

Diante do quadro aqui esboçado necessário ratificar que os adicionais de insalubridade e de periculosidade são “benefícios” concedidos enquanto durar a exposição do trabalhador ao risco:

Súmula 191. TST. Adicional de Periculosidade – Incidência. O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais. Em relação aos eletricitários, o cálculo do adicional de periculosidade deverá ser efetuado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.

Ora, enquanto o trabalhador encontrar-se imerso na situação de risco recebe o acréscimo salarial, mas, quando deixa de se enquadrar nas hipóteses das Normas Regulamentadoras 15 e 16, perde tal direito. Diante do exposto, um questionamento passeia por nosso imaginário: será que o risco foi cessado de fato? Será que a integridade física do trabalhador retornou ao seu *status quo ante*? É incontroverso que a saúde, assim como a vida, não volta atrás, de sorte

que o fato de cessar a atividade de risco não implica, necessariamente, o fim dos danos à saúde e integridade do trabalhador.

Salienta-se, desde logo, que tal posicionamento não visa defender o pagamento dos adicionais de insalubridade e de periculosidade – muito pelo contrário. Apesar deste trabalho se filiar a corrente de que os referidos adicionais deveriam ser abolidos da legislação brasileira – as quais deveriam trabalhar sob a ótica dos princípios da precaução e prevenção, ao invés de alimentar a lógica ressarcitória que permeia toda a seara legislativa e judiciária, curvamo-nos ao posicionamento de que os adicionais deveriam ser incorporados ao salário (com base no direito adquirido – cujo prazo seria estabelecido com base na aplicação analógica do artigo 462 da CLT), eis que o risco ao trabalhador não cessa no momento em que este se afasta de suas atividades. Tal visão, quiçá, seria uma forma de inibir os empregadores no que tange a política remuneratória do descarte, de sorte que, em contrapartida, haveria investimento no meio ambiente de trabalho, tornando-o adequado aos trabalhadores.

Nesse mesmo contexto, outro fato que merece ser destacado é o de que os adicionais de periculosidade e de insalubridade não podem ser cumulados, e, ainda que o trabalhador esteja exposto, ao mesmo tempo, a diversas condições de risco ou perigo, receberá o adicional na mesma proporção. Em outras palavras, temos que caso trabalhador esteja exposto, ao mesmo tempo, ao perigo e a condições insalubres, ou a diversos perigos/agentes de risco terá que optar pela percepção de apenas um dos valores. Ora, *data máxima vênia*, tal fato reveste-se de inconstitucionalidade (eis que fere os princípios do direito à vida, à saúde e à dignidade da pessoa humana), ou, ao menos, contraria a boa-fé objetiva, na medida em que se revela prejudicial ao indivíduo.

Por fim, é importante ratificar que no plano ideal o melhor para toda a sociedade seria a abolição dos adicionais, necessário trabalhar pautados na seguinte questão: não parece lógico um trabalhador estar sujeito a dois fatores de risco, mas somente ser “compensado monetariamente” por apenas um deles. É mais ou menos como ser obrigado a decidir “por qual risco eu vou querer receber?”. Ora, se o indivíduo encontra-se exposto tanto a condições insalubres quanto perigosas, que faça jus, cumulativamente aos adicionais de periculosidade e de insalubridade. Tal medida, reprise-se, poderia ser uma forma de inibir os empregadores a perpetuarem a lógica ressarcitória.

3.1.2. Adicional de penosidade

A Constituição Federal brasileira prever, no artigo 7º, XXIII, o adicional de penosidade em favor dos trabalhadores urbanos e rurais. No entanto, tal norma é desprovida de qualquer eficácia, eis que ainda não fora dada nenhuma definição ou qualificação de qual seria a situação ensejadora da percepção do adicional de periculosidade, gerando uma prostração jurisprudencial.

O vocábulo “penosidade” possui um conceito muito amplo e subjetivo, remetendo a ideia de dor, sofrimento, incômodo, que exige esforço e sacrifício em demasia. Como consequência, há uma necessidade de que o legislador estabeleça um conceito parâmetro que embase a concessão do adicional legal. No entanto, apesar de inexistir base legal que atribua conceito jurídico ao adicional de penosidade, os Tribunais têm invocado tal instituto para ressarcir o trabalhador diante de um trabalho desgastante, que influencie no aparecimento de doenças. Vejamos:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. NULIDADE - CERCEAMENTO DE DEFESA. ADICIONAL DE PENOSIDADE. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - CONFIGURAÇÃO. REAJUSTE SALARIAL. ATUALIZAÇÃO - TAXA SELIC. Recurso de revista que não merece admissibilidade em face da aplicação das Súmulas nos 126, 297, itens I e II, 337, item I, letra a, e 422 desta Corte, bem como porque não ficou configurada, de forma direta e literal, nos termos em que estabelece a alínea c do artigo 896 da CLT, a alegada ofensa aos artigos 5º, inciso XXXV, 7º, incisos XXX, XXXI e XXII, e 93, inciso IX, da Constituição Federal, 131, 405, § 3º, inciso IV, e 829 do CPC e 404 e 406 do Código Civil, pelo que, não infirmados os fundamentos do despacho denegatório do recurso de revista, mantém-se a decisão agravada por seus próprios fundamentos. Ressalta-se que, conforme entendimento pacificado da Suprema Corte (MS-27.350/DF, Rel. Min. Celso de Mello, DJ 04/06/2008), não configura negativa de prestação jurisdicional ou inexistência de motivação a decisão do Juízo ad quem pela qual se adotam, como razões de decidir, os próprios fundamentos constantes da decisão da instância recorrida (motivação per relationem), uma vez que atendida a exigência constitucional e legal da motivação das decisões emanadas do Poder Judiciário. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR 3386220115090664 338-62.2011.5.09.0664, Relator(a): José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, DEJT 22/11/2013)

DIFERENÇAS DE ADICIONAL DE PENOSIDADE. Reconhecido em ação trabalhista anterior o direito ao adicional de penosidade de 40% sem limitação de período, e não havendo alteração objetiva das atividades dos reclamantes, são devidas diferenças da parcela no período posterior ora reclamado. Recurso ordinário da reclamada desprovido. (...). (RO 11579620105040009 RS 0001157-96.2010.5.04.0009, Relator(a): DENIS MARCELO DE LIMA MOLARINHO, 9ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, 01/12/2011).

Como se pode observar, o direito ao adicional de penosidade trata-se de norma de eficácia limitada, que mesmo prevista na Constituição Federal de 1988, depende de regulamentação

em lei. Ocorre, no entanto, que o fato de existir lei que discipline tal matéria não se revela argumento plausível para a não concessão de tal benefício quando o trabalhador se encontre em situações penosas de trabalho.

Salienta-se, novamente, que o meio ambiente de trabalho deve ser saudável ao trabalhador. No entanto, como tal ideal ainda não faz parte de nossa sociedade, deve o trabalhador ser ressarcido, ante a aplicação analógica das legislações que regem os demais adicionais, pelo trabalho prestado em situações de grande esforço ou sofrimento. Para tanto, há que fazer uso do princípio da proteção ao trabalhador, aplicando a lei diante do caso em concreto.

3.1.3. Horas extras e banco de horas

Além do adicional de periculosidade, podemos elencar como formas comuns de monetização do risco o trabalho em horas extraordinárias, o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento e a supressão do intervalo intrajornada.

A Consolidação das Leis Trabalhistas estabelece em seu artigo 59, abaixo transcrito, a possibilidade de trabalho em horas extraordinárias, até o limite máximo de 2 (duas) horas diárias, mediante acordo escrito entre o empregado e o empregador, ou mediante acordo coletivo de trabalho. A Constituição Federal prevê, em seu artigo 7º, XVI, que a remuneração das horas suplementares será superior às horas normais, em, no mínimo, 50% (cinquenta por cento). Temos:

Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

§ 1º. Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal.

** Nos termos do art. 7º, XVI, da Constituição Federal, a remuneração do serviço extraordinário será superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal.

§ 2º. Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

§ 3º. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

§ 4º. Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.

Em que pese a possibilidade de horas extras encontrar guarida no próprio texto constitucional, a ocorrência de horas suplementares é claramente prejudicial à saúde e higidez do trabalhador. A compensação monetária pelo trabalho exercido em horas suplementares é vendida como algo vantajoso, de sorte que, mais uma vez, as relações trabalhistas têm sido tratadas exclusivamente pela lógica capitalista, acarretando danos à saúde do trabalhador, ante o desrespeito às normas de medicina, saúde e higiene do trabalhador. Ao final de sua jornada de trabalho, o indivíduo já se encontra, na grande maioria das vezes, em estado de exaustão. Assim, nas horas extraordinárias, o trabalhador, cansado, encontra-se ainda mais propenso a ocorrência de acidentes de trabalho e a um desgaste físico e mental que não poderia (nem deveria) ser mantido..

Não obstante toda essa situação, é necessário destacar que, por meio de autorização ou licença prévia do Ministério do Trabalho em Emprego, é possível que o trabalhador que exerça suas atividades sujeitos a agentes de risco à sua saúde tenha prorrogada a sua jornada de trabalho, inclusive a título de trabalho extraordinário. Tal fato encontra-se em total descompasso com os entendimentos constitucionais de proteção e tutela do trabalhador e afronta em demasia o direito à vida e à saúde do indivíduo, frisa-se.

O parágrafo §2º do artigo 59, acima transcrito, também prevê, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, a possibilidade do banco de horas – sistema em que o trabalhador que realiza serviços em horas suplementares, até o limite máximo de dez horas por dia, é compensado por diminuição do horário de trabalho, ou folga, em outro dia, dentro do período máximo de 1 (um) ano. O banco de horas revela-se extremamente prejudicial ao trabalhador, na medida em que este, além de prestar serviços em horários superiores à sua jornada de trabalho, não recebe o adicional constitucionalmente previsto e não tem a liberdade de escolher os momentos em que ocorrerão as folgas compensatórias – as quais serão definidas por mera liberalidade do empregador. Nesse sentido, possa ser que as folgas devidas sejam concedidas em momentos em que, por sua natureza, já haveria quantidade reduzida de trabalho, ou em momento benéfico exclusivamente para a produção da empresa, olvidando das necessidades dos trabalhadores, que ficam, nesse contexto, duplamente prejudicados.

Em que pese o banco de horas não se tratar de uma compensação pecuniária, pode ser muito bem inserido dentro do conceito de monetização, eis que existe um sistema de trocas e compensações, não necessariamente pecuniárias. Em relação a esse sistema, merece transcrição a crítica de Luciano Martinez:

O banco de horas não é propriamente um sistema de compensação nem de prorrogação. Ele, na verdade, é um instituto singular que cumula o que de pior existe nos mencionados sistemas. Por meio dele se cumula a exigibilidade de prestação de horas suplementares sem prévio aviso e sem qualquer pagamento com a imprevisibilidade dos instantes de concessão das folgas compensatórias. (MARTINEZ, 2010, p. 293)

Apenas para fins elucidativos, destaca-se que, nesse sistema, as horas extras laboradas são lançadas no banco de horas e deverão ser compensadas por iniciativa do empregador, sob pena de serem pagas como horas extras, quando alcançado o limite máximo de 44 (quarenta e quatro) horas semanais acumuladas ou o período máximo de um ano – o que ocorrer primeiro.

3.1.4. Turno ininterrupto de revezamento

O trabalho em turno ininterrupto de revezamento é aquele pelo qual os trabalhadores empreendem suas atividades em turnos variados, permitindo, desta forma, o funcionamento ininterrupto da empresa. O trabalhador, neste caso, ora labora no período diurno, ora no período noturno, de acordo com escala de trabalho estabelecida.

Pela própria natureza do trabalho em turno ininterrupto de revezamento, é possível aferir a prejudicialidade desse sistema de trabalho. Isso porque o labor em turnos variados, além de ser desgastante e penoso, desregula o relógio biológico do indivíduo – em razão das constantes alterações nos horários de alimentação, repouso e lazer, e prejudica a sua saúde e higidez, perpetuando a lógica de coisificação do trabalhador e mantendo o instituto da monetização do risco. Conforme já fora pontuado, a vida e a saúde do trabalhador são direitos indisponíveis, devendo, portanto, ser preservados mediante as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, as quais condenam o labor em turnos variados. Destaca-se, ainda, que o trabalho em turnos mistos ou variados prejudica a integridade mental do trabalhador, o qual, em razão do trabalho, vê dificultada a sua vida e convívio em sociedade, bem como com a sua própria família.

Com o objetivo de tutelar e garantir os interesses dos trabalhadores, a Constituição Federal de 1988 estabeleceu, em seu artigo 7º, XIV que a jornada para o trabalho realizado em turno

ininterrupto de revezamento é de seis horas diárias. Ocorre, no entanto, que a própria Constituição ressalvou a possibilidade da jornada ser aumentada mediante acordo ou convenção coletiva, cujo entendimento fora ratificado pela Orientação Jurisprudencial 169 da SDI-1 do TST, convertida posteriormente na Súmula 423 do TST:

TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE. Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras.

Ao ressalvar a possibilidade de estender a jornada de trabalho de seis para oito horas diárias, o legislador criou espaço para a perpetuação da exploração do trabalhador. Em que pese a negociação coletiva ser uma garantia constitucional, não pode se sobrepor à tutela da saúde e da vida do trabalhador. Se o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento já se revela deveras penoso, a ampliação da jornada de trabalho apenas contribui para a ofensa aos direitos fundamentais do trabalhador.

Como se tal não fosse bastante, temos que a Súmula 423 do TST, acima transcrita, fixou o entendimento de que uma vez estabelecida, mediante negociação coletiva, a jornada de trabalho superior à seis horas diárias, até o limite de oito horas, os empregados que exercem suas atividades em turno ininterrupto de revezamento não terão direito ao pagamento da 7ª (sétima) e 8ª (oitava) hora trabalhada como horas extras.

Nesse sentido, a referida Súmula, ao prestigiar as negociações coletivas, ofende, frontalmente os princípios constitucionais do trabalhador. Isso porque, além de se ver obrigado a trabalhar em jornada superior a seis horas, em turno variado, não tem o direito a perceber qualquer adicional. Não obstante a lógica estabelecida neste trabalho filiar-se a ideia de que o labor prestado em turnos mistos deveria ser vedado, eis que colide com os interesses dos trabalhadores, não se pode conceber que uma vez realizado o trabalho sob essas condições, não seja o trabalhador ao menos “indenizado” pelas horas extras prestadas. A não concessão deste adicional estimula ainda mais a monetização do risco e configura benesse apenas para o polo patronal, o qual tem garantido o funcionamento ininterrupto de sua empresa sem necessidade de contrapartida.

3.1.5. Supressão do intervalo intrajornada

O artigo 71 da CLT determina a concessão de intervalo para repouso e alimentação, cuja duração é de 15 (quinze minutos) para aqueles que laboram em jornada diária superior a 4 (quatro) horas até o limite de 6 (seis) horas, e de no mínimo uma hora, até o limite de duas horas, para aqueles cuja jornada ultrapassem as seis horas diárias, podendo, à inteligência do artigo, tal intervalo ser reduzido mediante acordo com convenção coletiva.

O §3º do referido artigo prevê, ainda, a possibilidade de reduzir o intervalo mínimo de uma hora mediante ato do Ministério do Trabalho e Emprego quando, ouvido o órgão que se incumbem da Segurança e da Saúde no Trabalho, restar evidente que o local de trabalho atende, de forma integral, as exigências referentes à organização dos refeitórios e se os respectivos empregados não estiverem sob o regime de prestação de horas extras.

Nesses termos, a Portaria n. 42/2007 do Ministério do Trabalho e Emprego admitia a possibilidade de redução do intervalo intrajornada mediante acordo ou convenção coletiva, desde que os empregados não estivessem submetidos a regime de trabalho prorrogado e que o estabelecimento laboral atendesse todas as exigências concernentes à organização dos refeitórios e demais normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho. Ocorre, no entanto, que essa portaria contrariava o entendimento contido na Orientação Jurisprudencial 342, I do SDI-1 do TST – a qual, em 2006, foi convertida na Súmula 423 do TST – segundo a qual é inválida a cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho que preveja a redução ou supressão do intervalo para repouso e alimentação, considerando que tal intervalo é uma medida de higiene, saúde e segurança do trabalho.

Em tentativa de harmonizar com o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, o MTE revogou a Portaria n. 42/2007 e, em seguida, publicou a Portaria n. 1.095/2010, a qual determinou em seu artigo 1º a possibilidade de reduzir o intervalo intrajornada de que trata o §3º do artigo 71 da CLT mediante ato de autoridade do MTE, quando prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho e “desde que os estabelecimentos abrangidos pelo seu âmbito de incidência atendam integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, quando os respectivos empregados não estiverem sob o regime de trabalho prorrogado a horas suplementares”. Todavia, ao invés de sanar a questão, a Portaria 1.095/2010, criou um problema jurídico na medida em que o Poder Executivo não tem o condão de conceder ou retirar os efeitos de negociação coletiva.

Os Tribunais, na grande maioria de seus acórdãos, já adotam o entendimento de invalidade dos acordos e convenções coletivas de trabalho que preveem a redução do intervalo intrajornada, condenando o empregador ao pagamento das horas suprimidas com o adicional de 50% (cinquenta por cento). Apenas há divergência quanto a mensuração do valor: se o pagamento do intervalo deve ser feito pela hora cheia, ou apenas pelos minutos suprimidos. Vejamos:

INTERVALO INTRAJORNADA. A não concessão, ou concessão parcial do intervalo intrajornada, implica no pagamento total do período correspondente, e não apenas do tempo suprimido. Por se tratar de medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), é inválida cláusula normativa contemplando a supressão ou a redução deste descanso. Neste sentido a Súmula 437/TST. (Processo 0000766-42.2013.5.05.0193 RecOrd, ac. nº 200051/2014, Relator Desembargador MARCOS GURGEL, 1ª. TURMA, DJ 14/07/2014.).

CLÁUSULA NORMATIVA QUE PREVÊ A SUPRESSÃO OU REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA. NULIDADE. O c. TST vem proclamando que a regra contida nos artigos 71, da CLT, e 7º, inciso XXII, da Carta Magna, além de ser de ordem pública, constitui medida de higiene, saúde e segurança, sendo infensa à negociação coletiva, de sorte que é nula a cláusula de acordo ou convenção coletiva que prevê a supressão ou a redução do intervalo intrajornada. (Processo 0001732-45.2012.5.05.0191 RecOrd, ac. nº 190077/2014, Relatora Desembargadora DALILA ANDRADE, 2ª. TURMA, DJ 26/06/2014.).

RECURSO DE REVISTA . RITO SUMARÍSSIMO. HORAS EXTRAS. REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA. De acordo com a jurisprudência desta Corte, a cláusula de acordo ou convenção coletiva que contemple a supressão ou redução do intervalo intrajornada é considerada inválida. Inteligência da Súmula 437, II, do TST. Recurso de revista conhecido por contrariedade à Súmula 437 do TST e provido. (Processo: RR 18066520125120010, Relator(a): Alexandre de Souza Agra Belmonte, 12/03/2014, 3ª Turma, DEJT 14/03/2014).

No entanto, ao argumento de que se por um lado a Constituição Federal de 1988 prevê a necessidade de observância das normas de saúde, higiene e segurança e por outro lado consagra a proteção às convenções e acordos coletivos de trabalho – permitindo negociações referentes a redução de salários e flexibilização de jornadas, alguns juristas continuam reputando válidas as normas que estabelecem a redução do intervalo intrajornada, perpetuando a lógica da monetização do risco condenando o trabalhador à situações prejudiciais à sua saúde e segurança. Tais juristas afirmam, com base na teoria do englobamento, que os acordos e convenções coletivas devem ser analisados em seu conjunto, e não mediante uma cláusula isolada e que, se de modo geral, ante as concessões mútuas, o acordo ou convenção for benéfico ao trabalhador, deve ser considerado válido em sua totalidade. Nesse sentido destaca-se:

INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO E SUPRESSÃO. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. A norma coletiva que autoriza e reconhece a redução do intervalo intrajornada deve ser prestigiada, uma vez que é fruto de lícita negociação sindical, inclusive em face da norma do artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, não havendo que se falar em remuneração do intervalo intrajornada reduzido ou suprimido. (Processo 0000466-57.2012.5.05.0018 RecOrd, ac. nº 203546/2014, Relator Desembargador JEFERSON MURICY, 5ª. TURMA, DJ 15/07/2014.).

INTERVALO INTRAJORNADA REDUZIDO. VALIDADE DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA. É válida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a redução do intervalo intrajornada, pois em consonância com o inciso XXVI do art. 7º da CF/88. Não se vislumbra, na hipótese, a tentativa de lesar os direitos dos trabalhadores, pois o ajuste foi objeto de negociação coletiva regular, envolvendo a entidade sindical representante dos empregados, o que atrai a presunção de sua licitude. (Processo 0001679-15.2013.5.05.0196 RecOrd, ac. nº 201284/2014, Relator Desembargador HUMBERTO JORGE LIMA MACHADO, 3ª. TURMA, DJ 18/06/2014).

REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. HORAS EXTRAS INDEVIDAS. O artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal de 1988 empresta validade aos Acordos e Convenções Coletivas firmados entre os Sindicatos dos empregadores e dos empregados, que representam a livre manifestação de vontade e visam atender a interesses coletivos de uma categoria. Desse modo, é lícita a redução do intervalo intrajornada para a jornada de 07 horas e 20 minutos, estabelecida nas Convenções Coletivas de Trabalho acostadas aos autos. Tal norma deve ser prestigiada porque fruto de negociação sindical. (Processo 0001352-53.2012.5.05.0019 RecOrd, ac. nº 199655/2014, Relator Desembargador JEFERSON MURICY, 5ª. TURMA, DJ 09/06/2014.).

Diante do exposto, imperioso se torna fixar a ideia de que a concessão do intervalo intrajornada trata-se, em verdade, de uma norma de ordem pública inerente à saúde, higiene e segurança, de sorte que a sua flexibilização sempre deve ocorrer *in melius* e nunca *in pejus*, caso contrário, verificar-se-á uma colisão frontal com os preceitos e princípios norteadores do Direito do Trabalho. Recorremos aos ensinamentos de Maurício Godinho Delgado que aduz:

Isso significa que as normas jurídicas concernentes a intervalos intrajornadas também têm caráter de normas de saúde pública, não podendo, em princípio, ser suplantadas pela ação privada dos indivíduos grupos sociais. É que, afóra os princípios gerais trabalhistas da imperatividade das normas desse ramo jurídico especializado e da vedação a transações lesivas, tais regras de saúde pública estão imantadas de especial obrigatoriedade, por determinação expressa oriunda da Carta da República. De fato, todos os preceitos constitucionais acima citados colocam como valor intransponível o constante aperfeiçoamento das condições de saúde e segurança laborais, assegurando até mesmo um direito subjetivo à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Por essa razão, regras jurídicas que, em vez de reduzirem esse risco, alargam-no ou o aprofundam, mostram-se francamente inválidas, ainda que subscritas pela vontade coletiva dos agentes econômicos envolventes à relação de emprego. (DELGADO, 2010, p.863).

As normas de saúde, higiene e segurança do trabalho são normas que garantem a integridade física e mental do trabalhador, convergindo, nesse sentido, para os direitos fundamentais à saúde, à vida e à dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, a concessão do intervalo

intrajornada consubstancia-se num direito indisponível e a sua supressão ou redução revela-se claramente uma ofensa à Constituição. Ademais, em que pese o Direito do Trabalho adotar a lógica do conglobamento, devendo os fatos (no caso, as normas coletivas) serem analisados em conjunto, a supressão do intervalo intrajornada revela claro prejuízo ao trabalhador, não sendo o mesmo compensado por qualquer benefício pecuniário. Assim, na concessão mútua, o trabalhador sempre acaba perdendo, beneficiando sempre o polo patronal, o qual insiste em manter em voga a lógica da monetização do risco.

3.2. MONETIZAÇÃO DO RISCO EM FACE DA REFORMA TRABALHISTA

O Projeto de Lei 6.787/2016, aprovado no Congresso Nacional e transformado na Lei Ordinária nº 13.467/2017, poderia conter em seu corpo apenas um artigo: “*Fica revogado o direito do trabalho no Brasil, a partir da data da sua publicação*”. Isso porque, a referida lei corrompeu as diretrizes constitucionais de tutela da saúde, integridade física e moral e dignidade do trabalhador brasileiro, outrora garantidas pela CLT.

Nesse sentido, podemos dizer que a Lei nº 13.467/2017 é uma forma de subversão a toda proteção edificada ao longo dos anos - e conferida aos trabalhadores, em razão das necessidades do capital, fato este que deixa o tema *monetização do risco* cada vez mais em voga.

Em razão da nova lei editada, foi incluído na CLT o art. 611-A, que passou a vigorar com a seguinte redação:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, **entre outros**, dispuserem sobre:

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II - banco de horas **anual**;
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de **trinta minutos** para jornadas superiores a seis horas;
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca do dia de feriado;

- XII - enquadramento do grau de Insalubridade;
 - XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
 - XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
 - XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.
- (...)
(grifos nossos)

Da leitura do dispositivo acima transcrito, podemos perceber que, primeiramente, trata-se de um rol exemplificativo, de modo que aos acordos e convenções coletivas de trabalho foi conferido *status* de supremacia sobre os demais ordenamentos jurídicos. Nesse sentido, a inclusão do referido artigo foi de encontro ao texto original da reforma trabalhista, que proibia as alterações das normas de segurança e medicina do trabalho, disciplinadas em normas regulamentadoras, por exemplo, na medida em que não trouxe essa referência.

A Lei nº 13.467/2017 também alterou a redação do art. 620 da CLT, que passou a dispor que “As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho **sempre** prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.” (grifos nossos).

Ora, tal dispositivo, além de enfraquecer a figura dos Sindicatos, fazendo prevalecer **sempre** – e independentemente de ser mais favorável ou não, os acordos feitos diretamente entre empregadores e empregados, é uma clara assinatura de um contrato de trabalho em branco, a ser redigido integralmente pelo empregador, de acordo com os interesses do capital. Pensar de outra forma beira a utopia – para não falar em ignorância.

É fato notório que o Brasil passa por uma grave crise econômica, com o índice de desemprego cada vez mais elevado – atingindo, segundo dados do IBGE, 13% da população em junho de 2017, o que corresponde a 13,5 milhões de pessoas. Na contramão, os impostos têm suas alíquotas majoradas, o que contribui, sobretudo, com a elevação do preço dos produtos oferecidos no mercado e torna o cenário ainda mais desesperador, de sorte que, aquele que possui um emprego, deseja (precisa) mantê-lo a qualquer custo.

É justamente nesse “a qualquer custo” que as empresas, legitimadas pela reforma trabalhista aprovada em meio a um governo corrupto, decidem quanto vale a vida do trabalhador.

A monetização do risco, apesar de não expressa, passou, assim a estar ainda mais presente na CLT, que passou a contar normas que extrapolam, inclusive, os limites constitucionais.

Ao permitir jornada de trabalho de até 12 (doze) horas por dia – com retorno à lógica trabalhista do sec. XVIII, imagina-se que os legisladores pretendem criar uma nação de trabalhadores zumbis. Se pensarmos no tempo gasto nas grandes capitais com deslocamento entre casa e local de trabalho, passamos a enxergar o trabalhador, novamente, como um mero instrumento do capital, e não como ser humano detentor de direitos constitucionalmente previstos.

A reforma trabalhista também autorizou que, por meio de acordos coletivos, houvesse a redução do intervalo intrajornada para 30 (trinta) minutos por dia. Ocorre que, ao garantir suposta liberdade de trabalho, não se pensou que o descanso de pelo menos 1 hora diária é fundamental para a redução da fadiga do trabalhador e evitar, por conseguinte, acidentes de trabalho. Nesse sentido, será que o valor a ser pago a título de indenização compensa o desgaste físico e mental do trabalhador?

O relator do Projeto de Lei 6.787/2016, deputado Rogério Marinho, afirmou em seu parecer que “não podemos mais negar liberdade às pessoas, não podemos mais insistir nas teses de que o Estado deve dizer o que é o melhor para os brasileiros, negando-os o seu direito de escolher. Precisamos de um Brasil com mais liberdade”.

Ora, de qual “liberdade” nos fala o relator? Como alguém que sofre as mazelas de um país chafurdado em crises políticas, econômicas e sociais pode dizer-se livre para realizar qualquer escolha? Como pode um indivíduo a quem lhe falta tudo ser livre para recusar o mínimo? Será que um trabalhador realmente quer trabalhar 12 (doze) horas por dia ou será que “aceitar” é a única opção que possui? De fato, a única coisa que não há, neste momento, é liberdade. Afinal, não há que se falar em liberdade de escolha, quando sequer existem opções.

Sobre o tema, merece transcrição as palavras da Dra. Valdete Souto Severo, Juíza do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região, segundo a qual, a liberdade, do modo como foi colocadas, é sinônimo de retrocesso. Vejamos:

Não é razoável que em 2017, depois de pelo menos dois séculos de árduas conquistas de parques direitos sociais, garantidos por uma Constituição que afirma a necessidade de melhoria das condições sociais dos trabalhadores e, por consequência lógica, a proibição do retrocesso social, alguém creia que dar liberdade é retirar direitos, entregando os trabalhadores à livre negociação com seus tomadores de trabalho, majorando jornada, fixando prescrição intercorrente, retirado direito, só pode ser um deboche.

É realmente um deboche e um verdadeiro retrocesso a conversão do projeto em Lei Ordinária. É um deboche aos anos de luta por melhoria das condições de trabalho. É um deboche à própria Constituição Federal.

Não apenas deboche, mas desrespeito admitir que gestantes trabalhem em ambientes insalubres ou expostas à radiação, por exemplo. Quanto, a final, vale a vida e a saúde do ser humano? Cadê o direito a vida preservado? E o direito do nascituro, que nem condições de se defender possui?

Alguns poderiam argumentar que a gestante tem liberdade para sair do emprego no qual é exposta a radiação, visando resguardar a saúde do nascituro. Nesse sentido, ela teria liberdade. Será mesmo? Será que uma gestante, que está prestes a ter um filho pode escolher sair do seu emprego e perder, talvez, a única fonte de renda que possui para cuidar da família. Que liberdade é essa que estamos falando?

A única liberdade que se vislumbra nesse contexto, é a liberdade dos empregadores e das empresas, que passam a ter o poder de criar o direito do trabalho no Brasil, que passam a ter nas mãos o papel de mensurar o valor da vida de cada trabalhador brasileiro. Sobre o tema, importante trazer a baila o posicionamento da Dra. Valdete Souto Severo. Vejamos:

“A liberdade que se propõe, chancelando a possibilidade de que os sócios criem diversas sociedades e, com isso, transfiram patrimônio, eximindo-se de pagar os débitos trabalhistas, é a liberdade de não receber salários? Ou talvez a liberdade de trabalhar em um contrato precário, como temporário, terceirizado, intermitente, tendo de conseguir dois ou três vínculos de emprego para que a contribuição previdenciária versada lhe dê condições de se aposentar aos oitenta anos? Certamente, nos fala o relator da mesma liberdade chancelada recentemente pelo STF, quando reafirmou a necessidade de comprovação de culpa para que o Estado responda pelos créditos trabalhistas das pessoas, cuja força de trabalho tomou por meio de prestadora de serviços que, via de regra, nem sede própria possuem.

Mais do que nunca estamos mensurando o valor da vida, da saúde, da integridade e dignidade do indivíduo. Ao autorizar negociação do contrato de trabalho a tempo parcial, a supressão das férias, banco de horas por acordo entre patrão e empregado, a supressão do intervalo intrajornada, o trabalho pela gestante em ambiente insalubre e a jornada de 12 horas por dia, a Lei Ordinária nº 13.467/2017 revela-se contrária aos princípios e dispositivos constitucionais, e condena o trabalhador à situações desumanas e degradantes.

Isso porque, ao condenarmos um trabalhador a 12 horas diárias de atividades laborativas, ou retirarmos-lhe o direito ao intervalo intrajornada de 1 hora, estaremos expondo-o a uma condição de fadiga extrema, tornando mais propícia a ocorrência de acidentes de trabalho. Olvidou-se por completo dos princípios da prevenção, precaução e previsibilidade em face do meio ambiente de trabalho.

Podemos ir além: supondo que este indivíduo, após cumprir a sua jornada de trabalho de 12 horas, pegue o seu veículo para retornar à sua casa. Ora, não precisamos nos alongar para demonstrar que esse *estupro* ao direito do trabalho pode repercutir em todos os demais contextos sociais e afetar a população como um todo. Sobre o tema, merece transcrição o posicionamento Dra. Valdete Souto Severo, vejamos:

Não é difícil imaginar o custo social que decorre da formalização dessa prática inconstitucional. O aumento do número de acidentes de trânsito, erros em procedimento médico e incidentes com arma de fogo é decorrência lógica da fadiga que pretende se impor a esses trabalhadores.

Assim, a reforma trabalhista, ao falar em *liberdade, geração de emprego e melhores condições de trabalho*, revela-se uma hipocrisia e afronta à nossa inteligência. Isso porque, conforme delineado alhures, ela representa um retrocesso social e violação aos direitos individuais e sociais do trabalhador brasileiro. A reforma trabalhista é, sob este ponto de vista, a legalização da retirada dos direitos trabalhistas, condenando os trabalhadores à vontade exclusiva do capital. Nesse sentido, importante destacar, mais uma vez, o posicionamento da Dra. Valdete Souto Severo, vejamos:

Afronta a inteligência de quem lida diariamente com o Direito do Trabalho, e especialmente a classe trabalhadora, pretender retirar direitos (como o direito ao pagamento do repouso semanal) ao argumento de que há uma preocupação em gerar postos de trabalho. O mínimo que devemos exigir, de quem pretende uma alteração de tal modo lesiva na legislação trabalhista é que seja franco. Ao menos admita que as propostas de alteração de tal modo lesiva na legislação trabalhista estão todas elas, ditadas por uma lógica predatória do capital internacional, para o qual o consumo interno é irrelevante, que o pressuposto é a existência de um número de tal modo expressivo de pessoas que necessitam trabalhar para sobreviver, que se compreende possível retornar à lógica do desfrute da força de trabalho até a sua consumação absoluta, pouco importando que esses trabalhadores adoeçam ou morram precocemente em razão das péssimas condições de trabalho.

O que está em jogo com a reforma trabalhista é a perversidade do capital. No entanto, a história nos mostra, insistentemente, sem direitos trabalhistas, não podemos falar em consumo e, sem consumo, não existe concorrência saudável, nem como sustentar o sistema capitalista de produção.

Em 2004 o Brasil estava com um dos maiores índices de desemprego da história – 13,1%, segundo dados do IBGE. No entanto, esse percentual foi reduzindo, até chegar, em 2014, a 4,3%. Ora, ao longo desses dez anos não precisamos retirar direitos trabalhistas para gerar empregos e estes proporcionaram, de forma indireta, o aquecimento da economia e mercado interno. Se temos esse exemplo na história, por que agora insistem em nos dizer que esta reforma trabalhista é a única solução para resolver o problema do Brasil?

Os Poderes Executivos e Legislativos, blindados por seus super salários, garantias e privilégios constitucionais, insistem em afirmar a necessidade da reforma trabalhista para “salvar o Brasil”. A grande questão é: salvar o Brasil de quem? Não podemos ignorar o fato de que os agentes políticos têm as suas campanhas sustentadas por grandes empresas que, essas sim, querem salvar a si próprias, pouco se importando com as condições de trabalho a serem oferecidas aos milhões de brasileiros.

Para o capital, os trabalhadores são meros instrumentos e, como tais, podem ser valorados ou monetizados. A grande questão é que monetizar o risco não é a solução, ao revés, cria problemas de proporções inimagináveis do ponto de vista social e econômico. Pensar de outra forma é uma inversão da lógica do direito do trabalho que, ao longo dos anos, se esforçou para conquistar mínimos direitos que foram, à uma canetada, descartado como se nunca houvessem existido.

Sobre o tema, importante trazer a baila o posicionamento do Procurador do Trabalho Renan Kalil, que alertou que a flexibilização das leis trabalhistas, ao contrário do que afirma o governo, não terá como consequência a majoração da oferta do número de empregos, vejamos:

Não há correlação entre a flexibilização e o aumento do número de empregos. Na Espanha e em Portugal, após a adoção de medidas como a da prevalência do negociado sobre o legislado, não houve geração de empregos. Ao contrário, houve aumento do número de desempregos.

Diante do exposto, percebemos que a reforma trabalhista aprovada neste ano de 2017 acarretou grande retrocesso às garantias legislativas conquistadas pelo Direito do Trabalho e, ao conferir maior “liberdade” as relações e contratos de trabalho, submeteu o trabalhador brasileiro à forma mais precária de monetização do risco.

3.3. REFLEXOS DA MONETIZAÇÃO DO RISCO

Conforme delineado alhures, a monetização do risco é uma cultura falida baseada na lógica do descarte e no modelo capitalista de produção. Em que pese as legislações então vigentes terem sido construídas pensando-se na tutela do trabalhador, foi, em verdade, um instrumento que legalizou e legitimou esta cultura alienígena, eis que confirma e perpetua a lógica ressarcitória de reparação do dano. Ocorre que a saúde e a vida não podem ser quantificadas, nem reparadas, de sorte que os reflexos da monetização são eternos. Além dos prejuízos à saúde, integridade física e mental e à vida do trabalhador, a monetização impacta nos cofres públicos, eis que reflete na questão da Previdência Social. Sobre essa questão, passamos às considerações a seguir expostas:

3.3.1. Dos acidentes de trabalho e consequente concessão de benefícios previdenciários

O Brasil, de acordo com levantamentos realizados pela Previdência Social e pelo Ministério do Trabalho, é o quarto país do mundo que mais registra acidentes de trabalho, ficando atrás, apenas, da China, Índia e Indonésia. Segundo informação do jornal Correio Brasiliense, *“Desde 2012, a economia já sofreu um impacto de R\$ 22 bilhões, por conta de pessoas afastadas de suas funções após sofrerem ferimentos durante o trabalho. Se fossem incluídos os casos de acidentes em ocupações informais, esse número poderia chegar a R\$ 40 bilhões.”*

Acidente de trabalho, nos termos do artigo 19 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, é aquele que ocorre pelo exercício da atividade em favor da empresa, ou pelo exercício do trabalho do segurado especial, e que provoca lesão corporal ou perturbação funcional, seja de caráter temporário ou permanente. Equiparam-se, ainda, aos acidentes de trabalho, o acidente relacionado ao trabalho que, embora não tenha sido causa única, tenha contribuído, de maneira direta, para a ocorrência da lesão; acidentes sofridos pelo trabalhador no ambiente de trabalho; a doença proveniente da contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade laborativa; o acidente sofrido a serviço da empresa, bem como aquele sofrido no trajeto entre a residência do empregado e o seu local de trabalho e vice-versa.

O fato acima abordado, acerca dos acidentes de trabalho é um reflexo claro da monetização do risco e da ausência de aplicação dos princípios da prevenção e precaução. Além de provocar danos irreparáveis à saúde e a vida do trabalhador, a monetização do risco acarreta o grande número de acidentes trabalhistas e possui reflexo, inclusive, perante terceiros, se

levarmos em consideração, por exemplo, a fadiga ao realizar a atividade. Nesse sentido, importante trazer a baila o posicionamento da Dra. Valdete Souto Severo, vejamos:

Não é difícil imaginar o custo social que decorre da formalização dessa prática inconstitucional. O aumento no número de acidentes de trânsito, erros em procedimento médico e incidentes com armas de fogo é decorrência lógica da fadiga que pretende se impor a esses trabalhadores. a situação fica ainda pior se considerarmos o fato, facilmente constatável na realidade da vida, de que esses profissionais, em regra, não trabalham em um só local. Por consequência, não folgam 36h. Ao contrário, trabalham muitas vezes 24h consecutivas, em dois hospitais ou postos de serviço.

Podemos perceber que a monetização do risco e da saúde do trabalhador, ao provocar a exaustão, esgotamento e a criação da geração de trabalhadores zumbis acarreta prejuízos sob três diferentes primas: em relação ao trabalhador, em relação à sociedade e, por fim, à economia.

No que diz respeito ao trabalhador, a monetização do risco – sobretudo após a aprovação da reforma trabalhista, torna-o mais propenso a acidentes de trabalho. Ora, um trabalhador em atividade laborativa por mais de dez horas e com intervalo intrajornada de apenas trinta minutos, por exemplo, certamente não possui a mesma atenção e condição de desempenhar suas atividades da maneira devida, isto é, com os cuidados necessários.

Em outro aspecto, ao dar suposta liberdade para o trabalhador e ampliar as horas de trabalho diária, por exemplo, estamos, em violação ao princípio da dignidade da pessoa humano, obrigando-o a quedar-se em isolamento, com redução do seu tempo de descanso, ócio e lazer com sua família. No mesmo sentido, caso este trabalhador seja acometido com acidente de trabalho, toda a sua família suportará os desígnios e sofrimento da incapacidade ora provocada.

Por outro lado, no que diz respeito à sociedade, temos que estes trabalhadores em estado de exaustão, poderão colocar em risco à vida de terceiros, seja de forma direta – como no caso dos profissionais de saúde, por exemplo, ou de forma indireta, da qual seria o exemplo dos acidentes provocados no trânsito.

Por fim, a monetização do risco no direito do trabalho também acarreta impactos profundos na economia brasileira e nos cofres públicos, uma vez que tem por consequência lógica e natural a concessão de benefícios de natureza previdenciária (auxílio doença, auxílio acidente, aposentadoria por invalidez, pensão por morte).

De acordo com as informações do Ministério do Trabalho, entre os anos de 2004 a 2013 houve aumento de 84% na concessão do benefício de auxílio-doença acidentário, cuja incapacidade relaciona-se ao trabalho, vejamos:

A concessão do benefício auxílio-doença pela Previdência Social aumentou de 1.895.880 de benefícios, em 2004, para 2.581.402 em 2013, consistindo em um incremento de, aproximadamente, 36% no período, segundo dados do SUB (Sistema Único de Benefícios). Mais especificamente, o auxílio-doença acidentário, aquele em que cuja incapacidade é relacionada ao trabalho, sofreu incremento de concessão da ordem de 84%, enquanto o benefício de espécie não-acidentária (não relacionado ao trabalho) aumentou em cerca de 32%.

Não bastassem os números assustadores, a situação é ainda mais alarmante porque vários acidentes não são registrados como acidentes de trabalho, a exemplo daqueles que ocorrem no trânsito, no trajeto residência-trabalho – que são registrados, de maneira genérica, como acidentes de trânsito. Da mesma forma, em razão da quantidade de trabalhos sem carteira assinada ou de empregados em condições irregulares, os dados da Previdência Social, apesar de preocupantes, são ainda mais brandos e incapazes de desnudar toda a realidade brasileira.

A conclusão natural deste quadro exposto é a de que, do ponto de vista econômico, os cofres públicos se veem onerados em demasia em razão da não aplicação das medidas preventivas de acidentes trabalhistas.

É necessário fiscalizar, atualizar leis, aplicar medidas preventivas, criar mecanismos de tutela, lutar contra a reforma trabalhista arguindo a sua inconstitucionalidade. É necessário educação, formação, olhar para o próximo e tratá-lo como desigual, na medida da sua desigualdade, para que, enfim, tenha consciência e possa exercer a liberdade.

4. DA RESPONSABILIDADE CIVIL: APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PRECAUÇÃO E PREVENÇÃO NA SEGURANÇA DO TRABALHO PARA ALÉM DO RESSARCIMENTO

Tendo em vista que os princípios da precaução e prevenção são os pilares da segurança do trabalho, a aplicação prática de tais institutos revela-se uma forma de romper as barreiras do ressarcimento e atingir o ideal preventivo. É necessário lançar os olhares para a necessidade de uma tutela antecipada com vistas não a reparar ou compensar o dano sofrido, mas antever o dano, evitando a sua ocorrência.

4.1. A RESPONSABILIDADE CIVIL NA SEGURANÇA DO TRABALHO.

É sabido por todos que as questões relacionadas ao universo trabalhista vem sendo tratada pela ótica da responsabilidade civil objetiva. Tal fato significou um grande avanço jurídico, já que, para que seja configurada a responsabilidade do empregador, não há mais a necessidade de averiguação da conduta lícita ou ilícita do agente ofensor, sendo bastante, para a configuração do nexu causal, a violação de uma norma definidora da obrigação objetiva de indenizar ou, ainda, da constatação, pelo magistrado, de que a atividade designada ao ofendido era, por si só, uma atividade de risco ensejadora de responsabilização civil. Nesse sentido é o entendimento de Tércio Sampaio Ferraz Júnior:

É a responsabilidade objetiva, caso em que a prestação se exige não porque pela sua ação o sujeito se compromete ou porque dela resultou um dano, mas porque há um risco potencial na situação. Assim, o empregador, por exemplo, tem a responsabilidade objetiva por acidentes ocorridos no trabalho ainda que por sua própria ação não provoque dano nenhum ao empregado. É o risco da própria atividade empresarial que dá origem à responsabilidade. Este risco é assumido pelo empregador ao empreender, ao realizar a atividade que provoca o dano. É o trabalhador que se fere. A responsabilidade tem por base o risco que é um dado objetivo (nem o trabalhador quer ferir-se, nem o empregador quer feri-lo). (FERRAZ JÚNIOR, 1994, p. 163)

A questão restou sedimentada por meio da Súmula n. 331 do c. TST, abaixo transcrita:

TST Enunciado nº 331 - Contrato de Prestação de Serviços – Legalidade

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988). (Revisão do Enunciado nº 256 - TST)

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a

de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. (Alterado pela Res. 96/2000, DJ 18.09.2000)

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. (grifos nossos)

Conforme se observa da análise da Súmula n. 331 do c. TST, de aplicação analógica para as demais relações de trabalho, a responsabilidade do empregador é sempre objetiva, isto é, independentemente da constatação de conduta culposa, salvo no caso do empregador ser a Administração Pública.

Ocorre, no entanto, que a responsabilidade objetiva, fundada no princípio da alteridade e da prevenção (art. 7º, XXII, CF) e aliada a sanção ressarcitória, não está sendo capaz de suprir as demandas ora encontradas na sociedade brasileira, que se confronta, cada dia mais, com atos lesivos aos empregados, contrariando, primordialmente, o direito à vida, à saúde e à dignidade da pessoa humana. Surge, assim, a necessidade de novas medidas capazes de evitar as condutas lesivas, que sejam, ao mesmo tempo, eficientes do ponto de vista reparatório e capazes de intimidar a reincidência de atos lesivos.

É neste contexto que surge a chamada tutela inibitória - uma das formas de responsabilidade civil -, a qual se funda na aplicação dos princípios constitucionais da prevenção, precaução e previsibilidade. A tutela inibitória diferencia-se das demais por ser voltada para o futuro, de forma que não visa reparar um direito já violado, ao contrário, preza por evitar ou, em outros termos, prevenir a ocorrência do ato tido como ilícito.

É fato sabido que essa mudança de paradigma, do ressarcimento à prevenção, é um caminho difícil de se percorrer, sobretudo pelo fato da progressão da responsabilidade civil ter sempre destacado a importância em se reparar um dano, focalizando na própria vítima. O que se propõe, com o presente trabalho é mudarmos o nosso foco, da vítima, para a sociedade: é

necessário percebermos que não é suficiente ressarcir o lesado, em sua esfera subjetiva, mas atuar de modo geral, vislumbrando a prevenção da ocorrência do dano, em prol de toda a sociedade. A defesa da aplicação da faceta preventiva da responsabilidade civil não significa negar a função ressarcitória. No entanto, não podemos continuar fechando nossos olhos para o fato de que esta não possui o efeito intimidativo que pretendia, não evitando, conseqüentemente, a reiteração de atos lesivos à saúde e a segurança do trabalhador.

Assim, temos que floresce no princípio constitucional de proteção da saúde do trabalhador a importância e necessidade de aplicação da função protetiva da responsabilidade civil, cujo objetivo principal é garantir a integridade física e mental dos trabalhadores, em consonância com o direito à vida, à saúde e à dignidade da pessoa humana.

4.1.1. A responsabilidade civil: da vingança à tutela preventiva

De acordo com as lições de Nelson Rosenvald, a *vingança* pode ser considerada como a primeira forma de reação contra os atos lesivos, eis que, ante a inexistência de um poder central ou legislações específicas que tutelassem as questões relacionadas aos ilícitos e sanções, a própria vítima ou o grupo a qual esta pertencia resolvia as questões sociais que lhe afligiam. Em um segundo momento, a responsabilidade civil sustentou-se na Lei de Talião, que vendia o preceito até hoje muito popularizado: “*olho por olho, dente por dente*”, mantendo o seu caráter exclusivamente punitivo.

A autotutela, característica das primeiras etapas de responsabilidade civil, fora em momento posterior, substituída pelas diversas formas de tutelas, a começar pela compensação pecuniária, caracterizada pelo pagamento em dinheiro realizado pelo ofensor em favor do ofendido. Conforme preconiza ROSENVALD, nasce, neste momento, o conceito modernamente conhecido e difundido de responsabilidade civil:

Neste ambiente nasce a responsabilidade civil, no sentido moderno da expressão, compreendida como obrigação de restituir o ofendido uma soma em pecúnia com a função de sancionar o ofensor e satisfazer o ofendido. (ROSENVALD, 2013, p. 06)

Ao revisitarmos o Direito Romano, percebemos que a responsabilidade civil, na sua primeira fase de evolução, não visava, primordialmente, o ressarcimento do ofendido em razão do dano que lhe fora causado, ao contrário, tinha por objetivo punir aquele que havia provocado o dano. No curso da era republicana verificou-se uma progressiva mudança no paradigma: da

despenalização do ilícito penal e, concomitantemente, diversificação do ilícito privado, atenuando, desta forma, o sistema privado pautado na vingança.

No período clássico do Direito Romano surge a figura da ação reipersecutória, ante a atuação do direito como instrumento de garantia do estado patrimonial de uma pessoa. Por meio da ação reipersecutória, garantia-se tal estado patrimonial do indivíduo, ou o seu restabelecimento, caso deste fosse destituído em razão de um injusto dano (correspondente a um injusto ganho de outro lado). Também fora nesse período que se concebeu o conceito de *poena*, a qual tinha por objetivo a punição do ofensor que violasse preceito que deveria ser observado. A pena é considerada, nesse sentido, como um castigo em razão do cometimento de um ato definido como contrário às regras estabelecidas (ilícito).

Não obstante o período clássico assistir o crescimento da pena privada, a era imperial romana é marcada pela progressiva crise desta, em detrimento do sucesso da pena pública, que, para os juristas romanos, possuía melhor efetividade para punir os ofensores. No entanto, no período medieval a pena privada retoma o seu espaço: diferentemente do que ocorreu na era clássica, em que a pena se resumia a uma sanção pecuniária de cunho exclusivamente punitivo, no direito medieval a pena, além de punir, também era aplicada pelo viés ressarcitório. A doutrina acerca da responsabilidade civil costuma destacar que a ideia de pena privada surge em contraste com a separação entre o direito civil e o penal.

Ainda de acordo com ROSELVALD, uma das teorias mais difundidas afirma que as sanções penais são baseadas no princípio da retribuição e o mal da sanção é, em verdade, uma resposta ao mal da transgressão. As sanções punitivas, por outro lado, fundam-se no princípio da reparação, objetivando eliminar o mal acarretado pela violação. Ambas as sanções convergem-se ao considerar que a sanção é proveniente de um ato ilícito, mas diferenciam-se acerca de seus fins: sendo o castigo, no caso das sanções punitivas e, a adoção de medidas para remediar as consequências da violação, no caso das sanções punitivas.

A pena, se analisada do ponto de vista das sanções punitivas, seria um sofrimento excedente à gravidade da violação, haja vista que deve consistir em uma ameaça de um mal ou sofrimento maior do que o mal ou dano causado pela violação da norma – se assim não fosse, não haveria a função intimidativa. Por outro lado, pelo viés das sanções ressarcitórias, as penas seriam correspondentes ao mal causado – haveria, desse modo, um equilíbrio ou igualdade.

Ocorre, no entanto, que as sanções ressarcitórias muitas vezes não são capazes de neutralizar ou reparar o dano sofrido pelo ofendido, nem de evitar novas violações às normas jurídicas estabelecidas. No que diz respeito às questões relacionadas ao ambiente de trabalho, é possível afirmar que as sanções punitivas não são capazes de intimidar os empregadores, que insistem em violar os preceitos constitucionalmente expressos. É mais vantajoso, inclusive do ponto de vista financeiro, arcar com as penalidades civilmente impostas do que, por exemplo, garantir um meio ambiente de trabalho saudável aos trabalhadores. Nesse sentido, importante trazer à baila o que preconiza ROSENVALD:

Afinal, é muito mais cômodo para o potencial causador de um ato antijurídico ter o conhecimento de que o descumprimento do dever de conduta – seja por um ato ilícito ou por um descumprimento – ficará limitado ao momento montante dos prejuízos causados e nada mais. O agente percebe que a retribuição do sistema será inferior ao proveito auferido pelo ilícito. O ordenamento jurídico não oferece razões suficientes para que alguém se abstenha a ponto de não incidir em inadimplemento ou se converter em agente de um ilícito. (ROSENVALD, 2013, p.)

Devemos lembrar sempre que o direito é pendular, variando de acordo com o tempo e momento histórico em que está inserido. Assim, ao notarmos que as soluções oferecidas, atualmente, pelos meios reparatórios de responsabilidade civil não se revelam eficazes para solucionar as questões sociais apresentadas, devemos buscar novas alternativas para tutelar os interesses individuais e coletivos e garantir a efetividade dos direitos fundamentais dos indivíduos. Necessário, pois, o investimento em meios e sanções diversas e mais eficientes, sem, contudo, que se tenha que buscar auxílio no direito penal.

Nenhum ressarcimento, por maior que seja, será suficiente para eliminar a perda ocasionada pelo ato ilícito. A responsabilidade civil, na sua forma ressarcitória, não é capaz de restituir o *status quo ante*, eis que, nos dizeres de ROSENVALD, os diversos eventos desencadeados pelo comportamento ilícito são irreversíveis, e o ressarcimento, na melhor das hipóteses, apenas compensará, monetária e subjetivamente, o ofendido, pelo dano que lhe fora causado. Um trabalhador que se vê acometido por uma doença trabalhista ou por uma lesão ocasionada pelo desenvolvimento de suas atividades, por mais que indenizado nunca terá de volta a sua saúde, nem a sua capacidade plena.

Além desse “déficit de efetividade” inerente à tutela ressarcitória, é necessário destacar que a função compensatória atua ou interfere apenas na esfera subjetiva do ofendido, sendo desprovida de preocupação com a coletividade. Desta forma, pode-se afirmar que a reparação

pecuniária é utilizada apenas como instrumento de reparação das consequências e efeitos dos comportamentos contrários ao ordenamento jurídico, não servindo como meio de recomposição da ordem jurídica violada.

A possibilidade de ser citado a comparecer em juízo para responder pelos danos causados poderá, em alguma medida, estimular a adoção de atos e comportamentos preventivos, de sorte que a responsabilidade civil, em seu viés ressarcitório, também desenvolve, em certo grau, a função protetiva. Ocorre, no entanto, que a tutela ressarcitória, por si só, se revela insuficiente como instrumento preventivo, não bastante para inibir o indivíduo a praticar o ato ilícito, nem para evitar que este ato se repita.

Os defensores da estratégia da tutela ressarcitória acreditavam que a instituição do pagamento de adicionais, bem como do pagamento de indenizações em casos de acidentes de trabalho ou de descumprimento de normas legais, por se tratar de um ônus financeiro ao empregador, impulsionaria o mesmo a adotar medidas preventivas e de segurança do trabalho, inibindo a política de monetização do risco. Ocorre, no entanto, que é muito mais vantajoso, do ponto de vista pecuniário, que o empregador arque com tais ressarcimentos, do que investir, por exemplo, no ambiente de trabalho, haja vista que os valores que seriam gastos com a reestruturação do meio ambiente não se comparam com as parcelas pagas a nível ressarcitório ou compensatório. Nesse sentido, a tutela ressarcitória não conseguiu atingir o efeito pretendido, ao contrário: acabou por estimular e perpetuar o atual modelo de monetização do risco. Em razão deste fato, somos obrigados a lançar olhares para outros modelos ou formas de tutelas, as quais atuem de modo preventivo, antevendo a ocorrência do dano e inibindo o cometimento dos ilícitos. É nesse contexto que surge a necessidade de aplicação dos princípios constitucionais da prevenção e precaução, fundamentos para a tutela inibitória, da qual passaremos a tratar detidamente.

Conforme abordado em capítulos anteriores, os princípios da prevenção e da precaução dizem respeito, no meio ambiente do trabalho, às medidas a serem tomadas pelos entes envolvidos na relação trabalhista, incluindo aqui o Poder Público, de modo a evitar qualquer lesão ou ameaça de lesão ao trabalhador. Não é suficiente apenas reparar o dano sofrido - sobretudo pelo fato dos acidentes trabalhistas (acidentes de trabalho e doenças ocupacionais), em sua grande maioria serem irreparáveis, é necessário, ao ter certeza ou probabilidade de lesão,

atuar de maneira preventiva e precavida, de modo a tutelar o bem mais precioso do trabalhador: sua vida, saúde e integridade física e mental.

4.1.2. A tutela inibitória: conceito, diferenciações e aplicação nas questões relacionadas ao meio ambiente do trabalho

O Direito do Trabalho, em que pese tratar-se de um ramo autônomo da ciência jurídica, utiliza, de maneira subsidiária, outras fontes do direito, desde que estas não contrariem os princípios trabalhistas. É sob este fundamento que defendemos a aplicação analógica das tutelas do Direito Civil para proteger os entes envolvidos nas relações de trabalhistas e, ainda, tutelar os seus interesses, sendo a tutela inibitória, também chamada de tutela preventiva, aquela que mais se destaca.

A despeito de pensarmos ser a *tutela inibitória* um termo novo ou atual, tal instituto já possuía previsão nas Ordenações Filipinas, de onde extrairemos seu primeiro conceito. No §5º, Título 78, Livro 3º das Ordenações Filipinas havia a seguinte previsão:

(...) se alguém se temer de outro que o queria ofender na pessoa, ou lhe queira sem razão, ocupar e tomar suas cousas, poderá requerer ao juiz que o segure a ele e as suas cousas do outro que o quiser ofender, a qual segurança o juiz lhe dará; e se depois dela ele receber ofensa daquele, de que foi seguro, restituí-lo-á o juiz, e tornará tudo o que foi cometido e atentado depois da segurança dada, e mais procederá contra o que a quebrantou, e menosprezou seu mandado, como achar por direito. (grifei).

Observa-se que na primeira do dispositivo acima transcrito a norma legal já previa a possibilidade do indivíduo se antecipar à ocorrência do ilícito, buscando a ajuda do Estado (na figura do juiz), de forma a ver garantido o seu direito *a coisa*. Diante do quadro delineado podemos conceber a tutela inibitória como um mecanismo protetivo dos direitos do indivíduo, genuinamente preventivo. Nesse sentido Luiz Guilherme Marinoni afirma que:

A tutela inibitória, configurando-se como tutela preventiva, visa a prevenir o ilícito, culminando-se por apresentar-se, assim, como uma tutela anterior a sua prática, e não como uma tutela voltada para o passado, como a tradicional tutela ressarcitória. [...] tutela que tem por fim impedir a prática, a continuação ou a repetição do ilícito, e não uma tutela dirigida à reparação do dano. (MARINONI, 2004, p. 18)

Ademais, a tutela inibitória, na medida em que evita a violação dos direitos fundamentais e da dignidade da pessoa humana, trata-se de importante instrumento protetivo servindo, ainda, para revigorar os institutos do processo civil, concatenando-os com o modelo social pautado na prevenção.

A tutela inibitória encontra previsão no Código de Processo Civil (artigo 461) e no Código de Defesa do Consumidor (artigo 84), conforme se observa a seguir, sendo perfeitamente aplicável na seara trabalhista, conforme fora explicado alhures, principalmente porque este instituto se revela um eficaz instrumento da responsabilidade civil no que concerne a proteção dos trabalhadores em seu meio ambiente de trabalho, ante a adoção de medidas preventivas, que se caracterizam em antever a possibilidade do ilícito e o dano, agindo para que este não ocorra, não persista e nem se repita. A tutela inibitória surge no cenário do direito trabalhista, entendido em sua amplitude, para suprir a lacuna deixada pelas demais formas de tutela no que concerne a prevenção do ilícito.

Art. 461. CPC. Na ação que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, o juiz concederá a tutela específica da obrigação ou, se procedente o pedido, determinará providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento.

Art. 84. CDC. Na ação que tenha por objetivo o cumprimento da obrigação de fazer ou não fazer, o juiz concederá a tutela específica da obrigação ou determinará providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento.

Dentre as diversas espécies de tutela inibitória, podemos citar a tutela de remoção do ilícito, que, em que pese possuir natureza preventiva, consubstancia-se por meio de ação de conhecimento. Um exemplo de aplicação prática desse modelo de tutela seria a existência de uma indústria química que aloca o seu lixo tóxico ao lado do alojamento dos empregados. Ainda que não tenha havido dano, a ação do empregador viola as normas de segurança do trabalho, tratando-se, ainda, de um ato ilícito de eficácia continuada. Nesse caso, deve-se aplicar a remoção do ilícito de modo a evitar que o dano ocorra ou se repita. O Tribunal Superior do Trabalho, em seus diversos julgados, já vem aplicando o instituto da tutela inibitória, conforme se observa a seguir:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA. EFICÁCIA. A tutela inibitória encontra respaldo nos arts. 84 da Lei 8.078/90 e 461, § 4º, do CPC, e tem por escopo evitar a prática de atos futuros, reputados ilícitos ou danosos, assegurando assim o efetivo cumprimento da tutela jurisdicional intentada. É, assim, instituto posto à disposição do juiz pelo legislador, justamente para prevenir o descumprimento da lei. Portanto, é permitida a utilização da tutela inibitória para impor uma obrigação de não fazer bem como para prevenir a violação ou a repetição dessa violação a direitos. Nesse diapasão, mesmo quando é constatada no curso do processo a cessação do dano, não se mostra plausível deixar de aplicar o instituto da tutela inibitória para prevenir o descumprimento da determinação judicial e a violação à lei, em face de eventuais consequências da condenação que alcance o período da irregularidade. Recurso de Revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST. RR 618009820075170191 61800-98.2007.5.17.0191. Relator: João Batista Brito Pereira. 5ª Turma. DEJT 13/09/2013).

RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. INTERESSE DE AGIR. TUTELA INIBITÓRIA. ASTREINTES. A situação dos autos caracteriza mais do que o desrespeito às normas de segurança e saúde dos trabalhadores porque afronta a toda evidência os fundamentos do Estado Democrático Brasileiro, mormente a dignidade humana do trabalhador submetido a condições degradantes e humilhantes, análogas às de escravos, sendo evidenciada severa restrição das possibilidades de escolhas segundo suas livres determinações, seja pelos aspectos relacionados à sua permanência no trabalho em função das dívidas ilegitimamente impostas a eles ou ainda pela dificuldade de trânsito. O interesse que se pretende prevenir com esta ação ultrapassa a esfera do interesse individual homogêneo daquelas pessoas que trabalhavam ou trabalham para o reclamado naquelas condições degradantes. Trata-se de interesse difuso de prevenção, incluído na assunção da responsabilidade social e estatal de erradicação do trabalho escravo contemporâneo, seja por imposição do compromisso assumido pelo Brasil com a comunidade internacional, seja em função do necessário respeito aos fundamentos do Estado Democrático Brasileiro, previstos no art. 1º da Constituição Federal, especialmente a dignidade humana na esfera de atuação do trabalho. Ademais, bem como reconhece o Regional, a prática é reincidente, demonstrando à saciedade a necessidade e utilidade da tutela preventiva buscada pelo Ministério Público do Trabalho, mormente com a aplicação da multa diária na forma deferida pelo juízo singular. Ainda que existam sanções administrativas para o caso do descumprimento das normas trabalhistas violadas e sanções criminais previstas no art. 149 do Código Penal, elas não excluem a aplicação da multa diária prevista no art. 11 da Lei 7347/85. A questão é que a prática laboral imposta pelo reclamado a seus trabalhadores está alçada à proteção máxima do Estado Brasileiro, evidenciando o interesse difuso cuja proteção o Ministério Público do Trabalho busca a partir da tutela preventiva concernente às obrigações de fazer e não fazer, com fixação de multa diária por descumprimento. A tutela inibitória que tem função prospectiva, não se inviabiliza pelo fato de a pretensão estar momentaneamente satisfeita. Há, portanto, há de ser restabelecida a sentença do juízo singular nesse particular. Recurso de revista conhecido e provido. (TST. RR 1461007120055080107. Relator: Augusto César Leite de Carvalho. 6ª Turma. DEJT 19/12/2013).

RECURSO ORDINÁRIO. TUTELA INIBITÓRIA. A tutela inibitória foi concedida, na hipótese em apreço, para eliminar ou evitar a perpetuação da prática de um ato ilícito, qual seja, a manutenção/colocação de cláusulas contrárias ao direito nos contratos de trabalho dos empregados da empresa ré. Sendo assim, configurada a nulidade dessas cláusulas, a tutela inibitória é a medida adequada para coibir a empregadora de promover alterações lesivas nos contratos de trabalho de seus funcionários. Recurso a que se nega provimento, nesse aspecto. (TRT-1. RO 00000485420125010302 RJ. Relator: Enoque Ribeiro dos Santos. 5ª Turma. 13/02/2014).

Estabelecido o conceito de tutela inibitória, bem como o binômio necessidade-possibilidade de aplicação desta tutela nas questões relacionadas à seara jus laboral, imperioso fazer as devidas distinções desta com as outras formas de tutela, a saber: a tutela cautelar, a antecipatória e a ressarcitória.

A tutela cautelar é definida por como uma forma autônoma de proteção jurisdicional, a qual, ao atuar de modo preventivo, protege direito subjetivo ou estado legítimo de direito que se encontra ameaçado de perecimento em razão de um dano conhecido, iminente e de difícil ou impossível reparação. Assim, pode-se afirmar que a tutela cautelar é utilizada, em termos

processuais, para assegurar o resultado útil do processo principal, sem, no entanto satisfazer de modo imediato o direito da parte. Nesse sentido Humberto Theodoro Júnior afirma que:

Consiste, pois, a ação cautelar no direito de provocar, o interessado, o órgão judicial a tomar providências que conservem e assegurem os elementos do processo (pessoas, provas e bens), eliminando a ameaça de perigo ou prejuízo iminente e irreparável ao interessado no processo principal; vale dizer: a ação cautelar consiste no direito de 'assegurar que o processo possa conseguir um resultado útil. (THEODORO, 2012, p. 505)

Diante do exposto, verifica-se que ao contrário da tutela cautelar, que possui natureza satisfativa, a tutela inibitória possui natureza preventiva de caráter definitivo, veiculada em ação cognitiva. Tal distinção pode ser observada na afirmação de José Carlos Barbosa Moreira, que segue abaixo transcrito:

(A cautelar) tende a assegurar de modo imediato a eficácia do próprio processo, e só indiretamente protege o direito substantivo litigioso; assim, não postula a cabal demonstração da existência deste, e, por outro lado é utilizável ainda quando ele já tenha sido lesado, objetivando aí evitar, não, é óbvio, o dano decorrente da lesão, mas um segundo dano, consistente na supressão ou na redução dos meios de que se dispõe para tentar compor o primeiro. (...) (A inibitória) visa proteger de maneira direta a situação material em si, razão por que a providência judicial descansará no prévio acerto do direito (lato sensu) e jamais assumirá a feição de provisoriedade, nem podendo qualificar-se de instrumental senão no sentido genérico em que o é todo o processo, mas apresentando em qualquer caso caráter definitivo - ou, se quisermos usar linguagem tipicamente carneluttiana, "satisfativo". (MOREIRA, 1988, p.25).

A tutela antecipada ou antecipatória, por sua vez, é caracterizada por possuir, assim como a cautelar, natureza satisfativa. Tem por objetivo assegurar o direito da parte de forma imediata, quando presentes, de maneira cumulativa, prova inequívoca capaz de convencer o juiz da verossimilhança da alegação e algum dos requisitos presentes no artigo 273 do Código de Processo Civil, a saber: I. fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação; e II. caracterização do abuso de direito de defesa ou manifesto propósito protelatório do réu. Diante deste conceito fica evidente que ao contrário da tutela inibitória que tem por objetivo impedir a ocorrência do ilícito, sua repetição ou continuação, com um olhar sempre para o futuro, a tutela antecipatória dirige-se sempre ao passado, antecipando a reparação de um dano já ocorrido.

Por último, mister se faz conceituar a tutela ressarcitória - modelo de tutela amplamente utilizada e difundida no Direito brasileiro, sobretudo em questões envolvendo acidentes de trabalho, foco principal deste estudo. Conforme visto em linhas anteriores, a tutela ressarcitória pode ser definida de um modo muito simples: é uma forma de reparar ou de

recompor um dano sofrido, mediante alocação subjetiva da riqueza do ofensor em favor do ofendido. Ela é voltada sempre para o passado, realizando-se em razão de um dano ou lesão já ocorrido. É vibrante a diferença entre essa tutela *tradicional* e a tutela inibitória, que, conforme delineado, é uma ação voltada para o futuro, anterior ao dano, agindo para evitá-lo. MARINONI acentua a diferença entre as tutelas inibitória e ressarcitória:

A técnica da tutela inibitória, de fato, é voltada para o futuro; não tem por escopo reparar um direito já violado. O que diferencia, nitidamente, a tutela inibitória da tutela ressarcitória, é que a primeira objetiva evitar o ilícito, enquanto que a segunda proporciona apenas a reparação pela violação do ilícito. (A antecipação da tutela 3ª ed., rev., am., São Paulo: Malheiros, 07-1997, p.62).

Em que pese a tutela ressarcitória estar enraizada na cultura brasileira, é importante frisarmos que a compensação financeira pela submissão do trabalhador a agentes de risco é uma cultura totalmente fracassada, que necessita ser repensada e reformulada. Deve-se pensar primordialmente sob a ótica da prevenção, precaução e previsibilidade, antevendo a existência dos riscos e extirpá-los desde a sua origem. A vida não pode ser trocada por algumas moedas, eis que se trata de um direito fundamental, que dá suporte aos demais direitos.

Cada dia fica mais evidente a dicotomia *saúde X capital*, sobretudo pelas legislações até então vigentes, as quais, apesar de possuírem certo cunho protetivo, ou não possuem eficácia ou são, em verdade, instrumentos de legitimação (ou, por assim dizer, legalização) da monetização do risco aos quais os indivíduos estão submetidos em seu ambiente de trabalho.

Assim, não resta dúvida de que esse sistema de monetizar a vida e o risco, ante o pagamento dos adicionais de periculosidade e de insalubridade e a concessão de aposentadoria especial é prejudicial a todos os entes envolvidos na relação trabalhista, bem como à sociedade como um todo. Tanto é assim que tais adicionais foram vedados nas indústrias europeias, e, anos mais tarde, nas indústrias norte-americanas. Nesse sentido, merece destaque o *quantum* afirmado por OLIVEIRA:

Pela análise do Direito do Trabalho comparado, observa-se que o legislador adotou três estratégias básicas diante dos agentes agressivos: a) aumentar a remuneração para compensar o maior desgaste do trabalhador (monetização do risco); b) proibir o trabalho; c) reduzir a duração da jornada. A primeira alternativa é a mais cômoda e a menos aceitável; a segunda é a hipótese ideal, mas nem sempre possível, e a terceira representa o ponto de equilíbrio cada vez mais adotado. Por um erro de perspectiva, o Brasil preferiu a primeira opção desde 1940 e, pior ainda, insiste em mantê-la, quando praticamente o mundo inteiro já mudou de estratégia. É necessário aprofundar-se um pouco nessas considerações para compreender o desacerto da monetização do risco.

O reconhecimento dessa complexa e grave problemática levou, desde logo, à abolição do pagamento desse adicional nas indústrias europeias e, mais tarde, nas norte-americanas, canadenses, etc.’ (OLIVEIRA, 2011, p. 154)

No mesmo sentido, destaca-se o fato de que é necessário eliminar os riscos à saúde do trabalhador em seu ambiente laboral na sua origem. Em nada adianta utilizar métodos que procrastinem o risco, eis que, uma hora ou outra estes ficarão evidentes e acometerão o trabalhador. Ratifica-se que a tentativa de neutralizar os riscos pela utilização dos equipamentos de proteção individual se revela insuficiente ao longo prazo, tanto em razão da ausência de fiscalização por parte dos empregadores e do próprio Poder Público, pela não utilização por parte dos empregados, que acabam por se acomodar ao cenário de risco ao qual está submetido, bem como pela descoberta de sua ineficácia frente aos agentes agressores.

O fato deste trabalho defender a responsabilidade civil sob a ótica da tutela inibitória, não significa rechaçar a figura da tutela ressarcitória. Muito pelo contrário. Diante do *quantum* analisado, entendemos que devemos pensar, a priori, sempre em evitar a ocorrência dos ilícitos por meio das tutelas inibitórias ou preventivas. A tutela ressarcitória seria, desse modo, a *ultima ratio*, ou seja, aplicada apenas quando a primeira, não for suficiente para impedir o ofensor de praticar a conduta lesiva. A responsabilidade civil é sempre a mesma, seja qual tutela estiver sendo aplicada. O fato de aplicarmos uma, não exclui a possibilidade de utilizar a outra: deve-se sempre pensar no conceito de subsidiariedade ou, ainda, de solidariedade.

5. CONCLUSÃO

O presente trabalho fora desenvolvido partindo da premissa que as relações trabalhistas atuais, sobretudo com a aprovação da reforma trabalhista, encontram-se cada vez mais afastadas do princípio da proteção. Pautada nos ideais capitalistas de produção, a sociedade enaltece os sistemas de compensação e ressarcimento, contrariando os direitos constitucionais à vida, à saúde e dignidade da pessoa humana e corroborando com a perpetuação da lógica do descarte. Ratificando as hipóteses de trabalho apresentadas, temos que os princípios da prevenção e da precaução, em voga inclusive no texto constitucional, se aplicados de forma correta, são capazes de garantir uma atuação antecipada dos entes envolvidos nas relações trabalhistas, evitando a ocorrência do dano. Com a ação preventiva, baseada na prevenção e precaução, é possível eliminar ou reduzir as situações de risco e perigo, o que reflete, substancialmente, nos índices de acidentes de trabalho.

Da mesma forma, a premissa apontada em relação aos adicionais legais e autorizações normativas (adicional de insalubridade, periculosidade, aposentadoria especial, trabalho extraordinário, banco de horas, supressão do intervalo intrajornada e labor em turnos mistos) se revela verdadeira, na medida em que tais instrumentos, em que pese terem sido instituídos sob o prisma protetivo, ocasionam resultados divergentes dos quais se pretendia: por meio deles, legitimam-se injustiças e inconsistências do regime trabalhista e condena-se o trabalhador, ainda que de forma indireta, à situações de exaustão, risco e perigo, corroborando com a ocorrência de acidentes de trabalho. Ratifica-se, ainda, a ideia inicial de que as transformações ora pretendidas, no tocante ao meio ambiente de trabalho equilibrado e sadio, somente é possível mediante uma atuação contínua, efetiva e conjunta do Poder Público, em todas as esferas e Poderes, dos empregadores e dos trabalhadores, seja de modo individual, seja por meio da atuação dos Sindicatos representativos de suas categorias.

Diante do *quantum* aqui exposto, evidencia-se que os objetivos da presente tese monográfica, no sentido de analisar a possibilidade e a necessidade de aplicação analógica dos princípios da prevenção e precaução com vistas à consecução da segurança do trabalho, foram cumpridos. Isso porque, após a reconstrução histórica e jurídica acerca do instituto da segurança do trabalho e o passeio pelos instrumentos normativos brasileiros relacionados ao tema, ficou evidente que nem sempre as pretensões normativas se revelam exitosas, acarretando, de forma mediata, ofensa aos princípios constitucionais indisponíveis e, conseqüentemente, afronta aos interesses, saúde e segurança dos trabalhadores. Também fora cumprido o objetivo de expor

as formas mais comuns de monetização do risco e o fato que surpreendeu foi a grande quantidade de exemplos que poderiam ser mencionados. Inclusive considerações e adicionais que, à primeira vista, pareciam tratar-se de benesses, são, em verdade, instrumentos maquiados que possuem o escopo de fomentar o sistema capitalista de produção, corroborando com o utilitarismo do mundo moderno e com o elevado número de acidentes de trabalho. Por fim, também se revelou exitoso o objetivo de analisar a responsabilidade civil sob o prisma trabalhista, desde o conceito de vingança até a necessidade de utilização das tutelas preventivas. Verificou-se que, de fato, é necessária uma atuação antecipatória, de modo a evitar a ocorrência dos ilícitos, sendo rechaçada a mera atuação ressarcitória. Isso porque, as matérias referentes a segurança do trabalho lida diretamente com a vida, saúde e integridade do trabalhador, bens invioláveis, que merecem ser tutelados de todas as formas.

O trabalho, que teve início mediante pesquisa e revisão bibliográfica, passou por uma análise e crítica acerca dos elementos que permeiam o cenário do meio ambiente e segurança do trabalho e da monetização do risco. Ao mesmo tempo, fora feita uma pesquisa e análise jurisprudencial, a qual causou surpresa sob dois pontos de vista: o primeiro, positivamente, ante a constatação de que os Tribunais vêm se posicionando, em diversas situações, a favor da proteção do trabalhador. No mesmo sentido, tais entendimentos jurisprudenciais corroboram para demonstrar que a aplicação das tutelas inibitórias na seara trabalhista não se trata de uma utopia, mas de uma realidade, atual e possível. Noutro giro, a análise jurisprudencial mostrou sua faceta amarga na medida em que fora verificado que nem sempre os interesses dos trabalhadores encontram-se em primeiro plano: sob o prisma do conglobamento, alguns juristas admitem a possibilidade de dispor e transacionar direitos que, em tese, são invioláveis e indisponíveis.

Ao final de todas as discussões estabelecidas neste trabalho que, conforme dito de modo exaustivo, versa sobre o meio ambiente do trabalho e a monetização do risco, bem como da necessidade de aplicação dos princípios da prevenção e precaução como formas de garantir a consecução da segurança do trabalho, conclui-se que, de fato, a sociedade brasileira tem tratado os seus trabalhadores de modo irresponsável, afrontando, de maneira literal os ditames e preceitos constitucionais.

O meio ambiente de trabalho é um recorte do conceito de meio ambiente e, como tal, a ele deve ser garantido todos os direitos legais e constitucionalmente previstos. Ao trabalhador,

parte integrante deste meio, deve ser garantido um meio ambiente de trabalho equilibrado e saudável, imune, na medida do possível (com base, inclusive, na previsibilidade) das situações de risco e perigo à sua saúde e integridade física e mental. Ocorre que a sociedade, fundada sobre a lógica falida do *descarte*, tem disseminado a utilização das tutelas ressarcitórias como um elemento positivo, ao argumento de que o indivíduo, em que pese submetido à situações de risco, perigo ou dano, é compensado monetariamente, de sorte que o ganho pecuniário supre todas as perdas e lesões.

A suposta recomposição mediante pecúnia tornou-se uma *verdade* no mundo moderno, nos moldes preconizados por Nietzsche. Tal verdade, todavia, é uma falácia sustentada por uma base esponjosa, que se corrói quanto mais se pisa e mais se conhece. Não, não é possível reparar um dano na saúde de integridade do trabalhador: quando utilizamos, na mesma frase, as palavras “vida” e “dano”, não podemos sequer gastar o latim para falar em retorno ao *status quo ante*. Isso porque nenhum ouro é capaz de trazer de volta os membros amputados, a invalidez consumada ou a vida daquele que faleceu em virtude de acidente trabalhista. Uma surpresa se revela ao final do presente trabalho: ao contrário do que se costuma divulgar a vida não tem preço, não pode ser mensurada por nenhum parâmetro: a vida não está a venda, de sorte que cabe a sociedade romper com os paradigmas do modelo de tutela ressarcitória e antever a ocorrência do dano, atuando de maneira preventiva, nos moldes dos princípios da precaução e prevenção.

O Brasil, ao incentivar e legitimar, inclusive por meio de seu vasto arcabolo jurídico, a monetização do risco, nada na contramão do Direito Internacional: enquanto alguns países extirpam a concessão do adicional e insalubridade, condenando a empresa a estabelecer um meio ambiente de trabalho, e vedam o trabalho em horas extras, as legislações brasileiras permitem, nos termos da lei, o labor em sobrejornada inclusive para as atividades desenvolvidas em ambientes insalubres e perigosos. A lógica capitalista venda os olhos dos trabalhadores que, alienados e hipnotizados pelo brilho do ouro, não se insurgem contra as situações de trabalho a que estão submetidos. É necessário enxergarmos com outros olhos aquilo que todos vêm e sairmos da inércia que tanto nos acomoda. É necessária uma atuação conjunta e consistente, para romper as fronteiras do ressarcimento e chegar à era da prevenção. Ocorre, todavia, que essa mudança de paradigma revelar-se-á de forma gradativa, de sorte que é necessário o uso de instrumentos paliativos de curto e médio prazo, que tenham por escopo reduzir os efeitos da monetização do risco. A atualização constante dos

instrumentos normativos, o incremento da fiscalização e da punição, bem como a vedação do cumprimento de horas extras para aqueles que desenvolvem suas atividades em ambientes insalubres e o desenvolvimento de equipamentos de proteção individuais ergonômicos fazem parte de um rol exemplificativo do que pode ser feito, na prática.

A atuação preventiva, seja por meio da aplicação das normas de saúde, higiene e segurança, ou das tutelas inibitórias são, sim, instrumentos possíveis e eficazes na consecução da segurança do trabalho. Em que pese não ser, em primeira leitura, palpável a aplicação das tutelas inibitórias em sede de direito material trabalhista, temos que as jurisprudências tem demonstrado não só a possibilidade, mas sobretudo a pertinência de tal matéria.

Por fim, concluir-se que a aplicação dos princípios da prevenção e precaução é a base que sustenta a mudança do paradigma então estabelecido na sociedade brasileira. Enalteçemos em excesso uma cultura que se fundamenta na ocorrência de um dano ou ilícito, ainda que estes ocorram com o indivíduo. Já passou o tempo de tratarmos o ser humano como *res* e se não somos dignos de mudar de posicionamento, que sejamos éticos ao ponto de mudar de postura, de sorte que nossas ações estejam em consonância com os princípios estabelecidos na Carta Magna, a quem devemos respeitar. O Direito não pode se fundar em premissas falaciosas e variar de acordo com os interesses daqueles que têm mais poder: devemos agir pautados pela ética e pela justiça, garantindo, em todos os aspectos a vida, a saúde e a integridade do indivíduo.

REFERÊNCIAS

BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. São Paulo: LTr, 2007, p. 126.

CEZÁRIO, João Humberto. **Prevenção, precaução e responsabilidade objetiva**: elementos de redução dos riscos inerentes ao trabalho. Revista Jurídica da Universidade de Santa Catarina. Ano III, n. 07, 2013.

CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de direito constitucional**. 4ª ed., Salvador: Jus Podivum, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010, 9ª Edição.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

FERRAZ JÚNIOR, Tércio Sampaio. **Introdução ao estudo do direito**. 2ª ed. São Paulo: Atlas: 1994.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 11ª ed., São Paulo: Saraiva, 2003.

FREITAS, Juarez. **O princípio constitucional da precaução e o dever estatal de evitar danos juridicamente injustos**. Disponível em <<http://www.oab.org.br/editora/revista/users/revista/1205505615174218181901.pdf>> Acesso em: 08 set. 2017.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil: responsabilidade civil**. 9ª ed., São Paulo: Saraiva, 2011.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. **Meio ambiente do trabalho. Precaução e prevenção. Princípios norteadores de um novo padrão normativo**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. Vol. 19, n. 1, 2012.

GROTT, João Manoel. **Meio Ambiente do Trabalho: Prevenção**. A salvaguarda do Trabalhador. Curitiba: Juruá, 2003.

LEITE, José Rubens Morato. **Sociedade de risco e estado**. In: Direito constitucional ambiental brasileiro. Org. CANOTILHO, Joaquim Gomes e LEITE, José Rubens Morato. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

MARINONI, Luiz Guilherme. **Tutela inibitória individual e coletiva**. 4ª ed., São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

_____. **Técnica processual e tutelas do direito**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

_____. **A antecipação da tutela.** 3ª ed., São Paulo: Malheiros, 1997.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2010.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde o trabalhador.** São Paulo: LTr, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2000.

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

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais na relação de trabalho.** 3ª ed., São Paulo: TRr, 2009.

ROSEVALD, Nelson. **As funções da responsabilidade civil: a reparação e a pena civil.** São Paulo: Atlas, 2013.

SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional,** 3ª ed. Rev. atual. São Paulo: Malheiros, 2000.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de direito processual civil.** Volume II. Processo de execução e cumprimento da sentença de processo cautelar e tutela de urgência. Rio de Janeiro: Forense, 2012, 47ª Edição.

VERÍSSIMO, Érico. **Dinheiro com gosto de sangue.** Disponível em: <<http://www.unifal-mg.edu.br/segurancadotrabalho/files/file/Dinheiro%20se%20faz%20com%20sangue.pdf>>
Acesso em: 10 mar.2014.

BRASIL. **CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18078.htm>.

BRASIL. **CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15869compilada.htm>.

BRASIL. **CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>.

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>.

BRASIL. **DECLARAÇÃO DO RIO SOBRE MEIO AMBIENTE E DESENVOLVIMENTO.** Disponível em: <<http://www.onu.org.br/rio20/img/2012/01/rio92.pdf>> Acesso em: 12 ago. 2017.

BRASIL. **NORMAS REGULAMENTADORAS.** Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/norma-regulamentadora-n-15-1.htm>> Acesso em: 12 ago. 2017.

FRANÇA. CHARTE DE L'ENVIRONNEMENT DE 2004. Disponível em: <<http://www.legifrance.gouv.fr/Droit-francais/Constitution/Charte-de-l-environnement-de-2004>> Acesso em: 12 ago. 2017.

CONVÊNIO 187 DA OIT. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312332> Acesso em: 12 ago. 2017.

BRASIL. 'REFORMA' PÕE EM RISCO EMPREGOS DE HOJE, E COMPROMETE FUTURO DO TRABALHO DECENTE. Disponível em: <<http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2017/04/projeto-de-reforma-trabalhista-poe-em-risco-empregos-de-hoje-e-do-futuro>> Acesso em 18 ago. 2017

BRASIL. PROJETO DE REFORMA TRABALHISTA: UM ESCÁRNIO! Disponível em: <<http://justificando.cartacapital.com.br/2017/04/18/projeto-de-reforma-trabalhista-um-escarnio/>> Acesso em 18 ago. 2017

BRASIL. REGIME DE URGÊNCIA PARA A REFORMA TRABALHISTA, APROVADO POR DEPUTADOS, GERA PROTESTOS NO MEIO JURÍDICO. Disponível em: < <http://www.assejurpr.com.br/noticias/aprovacao-de-regime-de-urgencia-para-reforma-trabalhista-em-sessao-da-camara-dos-deputados-gera-protestos-no-meio-juridico/>> Acesso em 18 ago. 2017

BRASIL. ANÁLISE DO PROJETO DE REFORMA TRABALHISTA. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/analise-do-projeto-de-reforma-trabalhista>> Acesso em 18 ago. 2017

BRASIL. SAIBA PONTO A PONTO O QUE PROPÕE O RELATÓRIO DA REFORMA TRABALHISTA. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2017-04/veja-ponto-ponto-principais-propostas-do-relatorio-da-reforma-trabalhista>> Acesso em 18 ago. 2017

BRASIL. OS IMPACTOS FINANCEIROS DOS ACIDENTES DO TRABALHO NO ORÇAMENTO BRASILEIRO: UMA ALTERNATIVA POLÍTICA E PEDAGÓGICA PARA REDUÇÃO DOS GASTOS. Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/178124/MonografiaLuisPeres.pdf?sequence=4>> Acesso em 08 set. 2017

BRASIL. PRINCIPAIS CAUSAS DE AFASTAMENTO DO TRABALHO ENTRE HOMENS E MULHERES EMPREGADOS DA INICIATIVA PRIVADA. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/outrosAssuntos/bolquadi14.12.15.pdf>> Acesso em 08 set. 2017

BRASIL. NO BRASIL, 700 MIL PESSOAS SOFREM ACIDENTE DE TRABALHO A CADA ANO. Disponível em: <http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2017/06/05/internas_economia,600125/acidente-de-trabalho-no-brasil.shtml> Acesso em 08 set. 2017