

MEIO AMBIENTE DO TRABALHO DESIQUILIBRADO

ASPECTOS PRÁTICOS

Vanderlei Pascoal MORAES¹

RESUMO: Nosso ordenamento jurídico é rico em legislação para a defesa dos interesses da pessoa humana; legislação ordinária e constitucional. Um dos princípios constitucionais mais defendidos pelo legislador pátrio é o da dignidade da pessoa humana. Este artigo visa mostrar a diversidade legislativa que visa proteger o ser humano, em especial o trabalhador em face do meio ambiente do trabalho perverso, agressivo, contaminado. Também visa mostrar aspectos práticos, ou seja, situações de fato que enfrentam os trabalhadores pela resistência dos tomadores de serviços, como, por exemplo, os empregadores, que, em detrimento do princípio da dignidade da pessoa humana, preferem manter-se filiados a outro princípio, não menos especial, constitucionalmente tutelado, pertencente à ordem econômica, qual seja, o princípio da livre iniciativa. Procuraremos demonstrar que a luta pelos direitos do homem, no meio ambiente do trabalho não é tarefa fácil, encontrando-se no caminho muitos obstáculos que ao custo de muito sacrifício, tanto por parte dos trabalhadores como por parte dos empreendedores, são superados, todavia deixando seqüelas pelo caminho. O fim almejado por todos, empregados, empregadores e Poder Público é um meio ambiente do trabalho seguro e saudável. Mostraremos também que se não bastassem os percalços da vida, ainda temos que nos deparar com aberrações que em Direito não se admitem, como a parcialidade de profissionais que não gozam desta prerrogativa quando trabalham em favor da justiça.

¹ O autor é Bacharel em Direito, graduado nas Faculdades Integradas "Antônio Eufrásio de Toledo" de Presidente Prudente, pós-graduando em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela mesma Faculdade, e atua como Supervisor Administrativo em Presidente Epitácio/SP., na empresa Rousselot Gelatinas do Brasil S/A.

Palavras-chave: Meio Ambiente do Trabalho. Acidente do Trabalho. Doenças profissionais. Integridade Física. Insalubridade. Periculosidade. Adicionais de Remuneração. Antinomia. Perícia. Avaliação qualitativa e quantitativa. Limite de Tolerância.

Este artigo não tem o propósito de aprofundar ou rediscutir os conceitos sobre meio ambiente do trabalho entre outros que margeiam o tema, pois tem sido demasiadamente debatido pela doutrina brasileira. No entanto, o uso de conceitos, entre outras citações, se fazem necessárias para ilustrar este trabalho e fortalecer nossas conclusões. A intenção é demonstrar aspectos práticos que envolvem o tema, tecendo nossas considerações e críticas à respeito.

Tomemos de início um conceito de Meio Ambiente do Trabalho, onde para Mancuso² (1999) apud Soares (2004, p. 71):

O meio ambiente do trabalho vem a ser o 'habitat laboral', isto é, tudo que envolve e condiciona, direta e indiretamente, o local onde o homem obtém os meios para prover o quanto necessário para sua sobrevivência e desenvolvimento, em equilíbrio com o ecossistema. A *contrario sensu*, portanto, quando aquele 'habitat' se revele inidôneo a assegurar as condições mínimas para uma razoável qualidade de vida do trabalhador, aí se terá uma lesão ao meio ambiente do trabalho.

Ou seja, o meio ambiente de trabalho abriga não só o empregado, vinculado a um empregador, mas todo homem, em sentido latu, que labora para obter os meios para prover o quanto necessário para sua sobrevivência e desenvolvimento. Portanto, o meio ambiente de trabalho não é só o estabelecimento de uma dada empresa, mas também a rua, o subsolo, o espaço aéreo, o mar, enfim, qualquer lugar onde possa existir alguém trabalhando. Neste contexto, podemos compreender todos trabalhadores que estejam vinculados, não a uma relação de emprego, mas todos que estejam vinculados à uma relação de trabalho.

Sendo assim, proporcionar um meio ambiente do trabalho equilibrado, não é só uma obrigação do tomador dos serviços prestados por alguém, mas um

² Mancuso, Rodolfo de Camargo. Ação Civil Pública trabalhista: análise de alguns pontos controvertidos, p. 161.

direito, acima de qualquer coisa, deste que preste serviço. É o que podemos constatar à partir do inciso XXI, do artigo 7º de nossa Carta Magna de 1988:

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

[...]

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

Meio ambiente do trabalho guarda íntima relação, portanto, com o meio ambiente propriamente dito, motivo pelo qual a CF/88, em seu artigo 225, *caput*, assim reza:

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.

Destes dispositivos legais, podemos concluir que a preservação do meio ambiente e adequação do meio ambiente do trabalho é responsabilidade de todos, trabalhadores, tomadores de serviços e do próprio Poder Público, pois, o que se visa proteger, é o maior bem jurídico existente, a vida, porém, com qualidade.

Uma das formas com que o Poder público contribui para que esta qualidade de vida humana seja garantida, vem consignada na Constituição Federal, em seu artigo 200, inciso VIII:

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

[...]

VIII – colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Mas, na nossa concepção, a atuação do Poder Público se faz mais necessária e surte resultados eficazes, quando legisla e fiscaliza o cumprimento do que positivou, pois, está agindo à frente do problema, educando, conscientizando, contribuindo para a prevenção dos infortúnios. Como diz o ditado popular, “*melhor prevenir do que remediar*”.

Infelizmente, na atual conjuntura nacional, o que vemos de verdade é o Poder Público “*apagando incêndios*”, penalizando os infratores por descumprimento das leis e normas ou por agirem ilicitamente. Mas aí já é tarde, pois, fatalmente algum trabalhador já foi vitimado por algum infortúnio, por algum acidente ou doença. Assim fica difícil retomar o controle da situação, isto é, se é que algum dia já deteve este controle.

Por outro lado, as partes de uma relação de trabalho, conforme já exposto, também tem suas obrigações quando o assunto é a preservação da qualidade de vida e da vida. Uma vez conscientes de suas responsabilidades, devem agir, e não quedar-se inertes ou omissos, empregando todos os meios possíveis e necessários para garantir um meio ambiente de trabalho seguro e sadio, prevenindo acidentes e doenças ocupacionais.

Neste sentido, principalmente na relação de emprego, entre empregadores e empregados, Carrion (2007, p. 172-173), se dirigindo aos empregados, nestes termos assevera:

A segurança e higiene do trabalho são fatores vitais na prevenção de acidentes e na defesa da saúde do empregado, evitando o sofrimento humano e o desperdício econômico lesivo às empresas e ao próprio País. Pratica falta o empregado que não obedece às normas de segurança e higiene do trabalho, inclusive quanto ao uso de equipamentos. A lei quer que as instruções tenham sido expedidas pelo empregador, que hajam sido veiculadas por ele aos seus empregados; não basta, assim, a simples vigência. O ato faltoso do empregado poderá ou não constituir justa causa para rescisão do vínculo laboral, de acordo com a gravidade das circunstâncias, de sua reiteração etc., como acontece com as demais faltas, propiciando em certas hipóteses simples advertência ou suspensão.

É o que pode ocorrer na caracterização de falta grave cometida pelo empregado, quando deixa de cumprir ordens do empregador quanto a obrigação do uso de Equipamentos de Proteção Individual – EPIs, ensejando sua dispensa por justa causa, conforme disposto no artigo 482, alínea “h” da CLT.

Quanto ao empregador, Carrion (2007, p. 173) nestes termos se posiciona:

A omissão do empregador na adoção de medidas tendentes à prevenção de acidentes pode ocasionar, de acordo com a gravidade ou repetição dos fatos, conseqüências jurídicas diversas: a) nas relações individuais de trabalho, o direito do empregado de rescindir o contrato de trabalho por culpa do empregador, com base no art. 483, “c” ou “d” [...]; b) no campo criminal, as penas correspondentes; c) no âmbito civil, a responsabilidade indenizatória, CF de 1988, art. 7º, XXVIII, além das que decorrem do seguro obrigatório contra acidentes do trabalho; d) multas administrativas, na forma do art. 201, e a interdição do estabelecimento ou equipamento (art. 161).

A CLT, apesar de regular as relações de emprego, ou seja, de trabalho subordinado, indiretamente acaba contribuindo positivamente para a proteção e segurança daqueles trabalhadores que prestam serviços a uma data empresa, apesar de não estarem a ela vinculados como empregados, mas por estarem vinculados por uma relação jurídica de trabalho.

Esta Consolidação traz em seu Título II – Normas Gerais de Tutela do Trabalho -, Capítulo V, as normas que devem ser aplicadas pelo empregador atinentes à Segurança e Medicina do Trabalho. Contudo, não são exaustivas, conforme o que se observa à partir da leitura do seu artigo 154:

Art. 154. A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho.

O artigo seguinte, nº 155, nos remete ao já acima exposto, no tocante à responsabilidade do Poder Público, dispondo que:

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 território nacional, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho;

O artigo 200 da CLT traz as competências do Ministério do Trabalho, voltadas a outras medidas especiais de proteção, não se confundindo com o artigo 200 da CF/88, acima reproduzido.

Entre as disposições deste Capítulo V, do Título II da CLT, as que mais nos interessam são as relativas à insalubridade e periculosidade, dispostas na Seção XIII, à partir do artigo 189.

O artigo 189 traz o conceito de atividades insalubres:

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.

Quanto ao conceito de insalubridade, segundo Carrion (2007, p. 184):

Continuam os mesmos critérios legais que vigoravam na legislação anterior: juridicamente, a insalubridade só existe a partir da inclusão das respectivas atividades na relação baixada pelo Ministério do Trabalho. Do ponto de vista conceitual são insalubres as atividades ou operações que exponham a pessoa humana a agentes nocivos à saúde (a lei anterior dizia, com menor propriedade, 'que possam produzir doenças'); termina o legislador especificando que a exposição aos agentes nocivos deverá ser 'acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos'. Trata-se de mais um valioso elemento de referência a ser considerado pelas perícias e os julgados. (grifo nosso)

Já o artigo 193 da CLT traz o conceito de periculosidade:

Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado.

No magistério de Carrion, três e não duas são as atividades ou operações perigosas, incluindo-se no rol a eletricidade. "Inflamáveis, explosivos e eletricidade são as únicas fontes juridicamente reconhecidas como produtoras de periculosidade com efeitos remuneratórios trabalhistas" (2007, p. 188)

Já no magistério do Doutor em Direito pela USP, e Juiz do Trabalho, Guilherme Guimarães Feliciano (2006, p. 132):

A periculosidade, por sua vez, manifesta-se no contato com explosivos e inflamáveis (art. 193 da CLT e NR-16), energia elétrica (Lei n. 7.369/85 e Dec. N. 93.412/86) e radiações ionizantes ou substâncias radioativas (Portaria n. 3.393/87 do Ministério do Trabalho). Diferencia-se da insalubridade, como visto, por se incubar em trabalhos de nocividade não-aparente que, ao se manifestar, é de rapidez e efeitos fulminantes (causando, as mais das vezes, morte, danos extensos ou deficiência permanente).

Portanto, no ordenamento jurídico pátrio, podemos encontrar atualmente quatro atividades ou operações que são classificadas como perigosas.

As atividades penosas, no entanto, previstas na Constituição Federal, artigo 7º, inciso XXIII, ainda carecem de regulamentação pelo legislador ordinário.

Todavia, para não deixarmos este tema de lado, resgatamos o conceito de penosidade citado por Oliveira³ (1996) apud Andrade (2003, p. 56):

‘Os trabalhos insalubres e perigosos estão associados a determinados agentes agressivos que, normalmente, causam doenças ou acidentes. Entretanto, outros trabalhos, sem acarretar diretamente doenças, provocam desgastes e até envelhecimento precoce, em razão da natureza do serviço, da forma de execução, do esforço requerido, da intensidade das tarefas, ou do seu caráter repugnante, incômodo ou desagradável. **São denominados trabalhos penosos, onde o agente agressivo é o próprio trabalho que se executa.**’ (grifo do autor)

Laura Andrade, a partir de estudos que menciona em sua obra (2003, p. 56-57), entre os quais, o da psicóloga e estudiosa da saúde do trabalhador, Leny Sato, elenca alguns exemplos de atividades classificadas como penosas de acordo com Leny Sato:

- esforço físico intenso no levantamento, transporte, movimentação, carga e descarga de objetos, materiais, produtos e peças;
- posturas incômodas, viciosas e fatigantes;
- esforços repetitivos;
- [...]
- utilização de equipamentos de proteção individual que impeçam o pleno exercício de funções fisiológicas, como tato, audição, respiração, visão, atenção, que leve à sobrecarga física e mental; (grifo nosso)
- excessiva atenção e concentração;
- [...]

Através da Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, o Ministério do Trabalho aprovou as Normas Regulamentadoras – NR – do Capítulo V, Título II, da

³ Oliveira, Sebastião Geraldo de. Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador. Página 145.

Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. Ao todo são 33 Normas Regulamentadoras, tratando cada qual dos diversos temas que reclama o assunto em questão, qual seja, segurança e medicina do trabalho.

Nenhuma é menos importante, mas neste trabalho remeteremos o leitor às NR-1, NR-4, NR-5, NR-6, NR-7, NR-9, NR-15 e NR-16.

A NR-1 – Disposições Gerais, em seu item 1.1, reza que:

As Normas Regulamentadoras – NR, relativas à segurança e medicina do trabalho, são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos de administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos poderes legislativo e judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Já a NR-4 trata dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SEESMT, que tem como finalidade, promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho. Por sua vez, estes serviços são realizados por profissionais qualificados como Técnicos de Segurança do Trabalho, Engenheiros de Segurança do Trabalho, Auxiliares de Enfermagem no Trabalho, Enfermeiros do Trabalho e Médicos do Trabalho, e conforme a gradação do risco (1 a 4) da atividade principal e o número total de empregados do estabelecimento, serão dimensionados.

A NR-5 diz respeito às Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – CIPA, que tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador. É o que preceitua o item 5.1 desta NR. Estas comissões são compostas por representantes do empregador e dos empregados; na maioria, empregados. Eleitos ou indicados, são anjos, em eterna vigilância, atentos aos riscos inerentes ao trabalho, e tem como atribuição identificar os riscos do processo de trabalho e relatá-los ao empregador para que tome as ações necessárias à preservação da integridade física e mental de seus empregados. Para isso, recebem treinamento obrigatório sobre temas ligados ao assunto. Este grupo detém grande poder, apesar de não fazerem uso dele, devido, muito provavelmente, ao temor reverencial que tem em relação aos

seus empregadores, temendo represálias, demissões etc. O legislador para tentar, pelo menos, tranquilizar esta comissão e deixá-la livre para cumprir integralmente suas atribuições, garantiu-lhes, aos eleitos (representantes dos empregados), estabilidade contra dispensa arbitrária ou sem justa causa, conforme disposto no item 5.8, “desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.”

Por outro lado, mesmo que a empresa não se enquadre no Quadro I (Dimensionamento da CIPA) desta NR-5, ou seja, não seja obrigada a manter uma CIPA, por força do item 5.6.4, “a empresa designará um responsável pelo cumprimento dos objetivos desta NR, podendo ser adotados mecanismos de participação dos empregados, através de negociação coletiva.” E ainda a empresa promoverá, conforme disposto no item 5.32.2, “anualmente treinamento para o designado responsável pelo cumprimento do objeto desta NR.”

Pelo menos assim deveria acontecer, no caso de não haver a obrigatoriedade de manter uma CIPA. Temos que um número inexpressivo de empresas tem um responsável designado para tratar de assuntos ligados à segurança no trabalho. Isto é, se é que sabem que existe no ordenamento esta exigência.

Enfim, não há justificativa, lacuna na lei, para que os empregadores, independentemente do grau de risco e da quantidade de funcionários, deixem de manter alguém, normalmente um de seus empregados do quadro, apto e capacitado a identificar os riscos inerentes ao trabalho e tomar as ações que a legislação de segurança e medicina do trabalho reclamam. Se assim não proceder, estará sendo omissos, podendo arcar com suas responsabilidades trabalhistas, criminais, civis e administrativas.

A NR-6 tem em foco os Equipamentos de Proteção Individual, cuja utilização deve ser tida como medida transitória, conforme item 6.3, alíneas “a” e “b”: “enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas ou quando as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho ou de doenças profissionais e do trabalho.”

Nesta mesma linha leciona Evana Soares (2004, p. 113), quando diz que: “a regra ideal, então, consiste de priorizar a eliminação do risco e, somente quando tal for impossível ou insuficientes as medidas adotadas, deve-se lançar mão das medidas visando à sua neutralização.”

Oliveira⁴ (2002) apud Soares (2004, p. 113-114) conclui que:

o que deveria ser exceção transformou-se em regra, e a maioria das empresas brasileiras prefere o caminho mais cômodo, tal o fornecimento de EPIs, que, embora menos onerosos, são também de menor eficiência para a efetiva proteção do trabalhador.

Quando destacamos, entre os exemplos citados por Leny Sato⁵ (1994, p. 41) apud Andrade (2003, p. 56-57), que a utilização de equipamentos de proteção individual era classificada como atividade penosa, por impedir o pleno exercício de funções fisiológicas, como o tato, audição, respiração, visão, atenção, podemos concluir que nesta direção se orientam nossos legisladores, principalmente quando da regulamentação do direito constitucional previsto no artigo 7º, inciso XXIII, da nossa Carta Magna. Ou seja, apesar de medida menos onerosa - fornecimento de EPIs -, num futuro não muito distante, poderemos ver o desestímulo do empregador, em querer levar vantagem, economizando quando investe em segurança, e, em contra partida, poderemos sonhar com ações efetivas e eficazes de eliminação dos riscos, gozando de um meio ambiente do trabalho salubre e seguro.

Outro ponto muito discutido pela doutrina, diz respeito à suposta antinomia existente entre os incisos XXII e XXIII, do artigo 7º da Constituição Federal.

É que por um lado, o inciso XXII prima pela redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, mas, na contramão, o inciso XXIII resguarda aos trabalhadores empregados o direito ao

⁴ Oliveira, Sebastião Geraldo de. Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador. Página 150.

⁵ Sato, Leny. Conceito de trabalho penoso – Revista CIPA, v. 15, p. 41, 1994 apud Sebastião Geraldo de Oliveira. Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador, 1996, p. 147/148.

adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei.

O Dr. Feliciano (2006, p. 123-124), nos leva a refletir:

São normas aparentemente conflituosas, uma vez que aquela parece *proscriver* os riscos ambientais evitáveis, enquanto essa *monetariza* esse risco, ensejando ganho adicional pelo sacrifício da saúde (atual ou potencial). Ao intérprete põe-se a questão de como, do ponto de vista exegético, conciliá-las, enquanto ao jusfilósofo indaga-se da *realidade* dessa antinomia. São, de fato, duas normas contraditórias no mesmo âmbito normativo?

Norma Padilha (2002, p. 61) esclarece que,

a existência nesse mesmo ordenamento, do pagamento de adicionais para tais atividades, não pode significar a monetarização do risco profissional ou mercantilização da saúde do trabalhador, mas deve ser entendida como medida de caráter excepcional.

Corroborando esse entendimento o Dr. Feliciano (2006, p. 124) quando afirma que “a autora resolve adequadamente a equação”. E acrescenta que

a solução jurídica alvitrada, tendente a *coordenar* os dois princípios contrapostos (o direito ao meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado e à livre iniciativa econômica), consubstancia-se nos adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade (esses ainda por criar na esfera infraconstitucional), a cujo pagamento se obriga o empregador, com o efeito de, por um lado, *estimular* a instalação de equipamentos de proteção individual e coletiva – aptos a reduzir ou até eliminar o ônus financeiro – e *desestimular* a atividade econômica insalubre, perigosa ou penosa; por outro, defere-se ao trabalhador certa *compensação financeira*, ainda que simbólica, à degradação e/ou ao risco a que se sujeita.

Comungamos deste mesmo entendimento, apesar de acreditar que ainda levará muito tempo até que a cultura de nossos empreendedores mude, pois, quando estiver à sua frente, dois princípios constitucionalmente tutelados, de um lado a livre iniciativa, fundamento da ordem econômica do Brasil, e de outro, a dignidade da pessoa humana, na hora que sopesar estes dois princípios, muito provavelmente, ficará do lado da livre iniciativa em detrimento da dignidade da

pessoa humana. Não queremos parecer que somos pessimistas, mas a ordem natural das coisas nos força a ficar entre os extremos, na realidade.

Retomando as Normas Regulamentadoras, a NR-7 – que prevê o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, tem como objetivo, conforme exposto no item 7.1.1, “a promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores.” O PCMSO deve ser coordenado por um Médico do Trabalho, visando prevenir, rastrear e diagnosticar precocemente os problemas de saúde relacionados com o trabalho.

O problema é que também uma grande maioria das empresas, principalmente aquelas menores, onde para realizar este serviço especializado contrata empresas do ramo de medicina e segurança do trabalho, não utilizam este recurso eficazmente. Este trabalho é um dos mais importantes, devendo a empresa contar com um profissional, médico do trabalho, que realize esta função com esmero, atenção, pois, se assim não proceder, pode deixar passar por debaixo de seus olhos pistas que possam indicar a existência de situações de risco iminente ou potencial. Pode, por exemplo, passar um empregado para se consultar de um dor nas costas, e pode até ser que não passe de uma lombalgia ou de uma simples dor muscular. Mas pode ser aí o início de uma discopatia degenerativa que poderá futuramente desenvolver-se para uma hérnia discal. O médico do trabalho diante deste diagnóstico precoce, pode tomar ação para relacionar a patologia à atividade exercida por este empregado, e constatar que o mesmo tem entre suas atividades o levantamento de peso, moderado ou mesmo excessivo, que pode ser a causa desta doença ocupacional ou pode até estar agravando uma doença degenerativa ou pré existente, inclusive, portador mesmo antes de trabalhar para a atual empresa. Diagnosticando precocemente, poderá requerer o afastamento deste empregado para se tratar, ou requerer que o mesmo seja transferido de função para uma mais leve que não prejudique sua saúde, ou ainda, de preferência, sugerir aos demais componentes do SEESMT, como engenheiro de segurança ou técnico de segurança do trabalho que avalie melhor o local de trabalho para que tomem medidas para modificar o sistemática laboral, visando preservar não só a saúde daquele empregado que o procurou com dores nas costas, como também aos demais empregados daquele setor ou departamento.

Esta iniciativa, atitude do profissional em medicina do trabalho poderá não só preservar a saúde deste empregado, como também dos demais, além de contribuir com o empregador, evitando um passivo trabalhista que certamente crescerá se nenhuma ação for tomada. O problema é que é muito raro ver um profissional desta área preocupar-se a tal ponto. Normalmente o que ocorre, é examinar superficialmente o empregado, receitar-lhe um analgésico e dispensá-lo para que volte ao seu trabalho. E este é apenas um singelo exemplo. Muitos outros e de maiores conseqüências existem. E pistas desta natureza passar todos os dias e muitas vezes por dia pelos ambulatórios de medicina do trabalho e são ignoradas. O médico do trabalho, por nossa sugestão deveria andar de mãos dadas com o técnico ou engenheiro de segurança, indo até o chão de fábrica, para conhecer a realidade de cada trabalhador e de cada setor. Fazendo esta correlação entre o que o setor oferece de riscos, com os sintomas apresentados pelos empregados que atende, certamente identificaria e evitaria problemas futuros.

Temos ainda a NR-9 – que prevê o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, que tem por objetivo

a preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através de antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais.

A segunda visa identificar os riscos existentes no ambiente de trabalho por uma análise técnica, normalmente desenvolvida por um Técnico de Segurança do Trabalho ou Engenheiro de Segurança do Trabalho, enquanto a primeira é coordenada por um Médico do Trabalho, privilegiando o instrumental clínico-epidemiológico na abordagem da relação entre sua saúde e o trabalho, pelo menos assim deveria ser.

Ambas as Normas tem caráter preventivo, onde uma busca se antecipar aos riscos existentes ou àqueles que possam vir a existir, enquanto a outra busca se antecipar às doenças relacionadas ao trabalho e a estes riscos existentes ou às doenças que possam vir a existir se nenhuma ação for tomada.

Trata-se de duas normas potencialmente fortes e imprescindíveis, na defesa dos interesses dos empregados, empregadores e Poder Público, desde que efetivamente aplicadas.

Outra obrigação legal dos empregadores e extremamente importante, além do PPRA, é a elaboração, por empresa e profissionais especializados, de um Laudo de Insalubridade e Periculosidade.

Mas não um Laudo para cumprir simplesmente com uma obrigação legal, mas um laudo minuciosamente elaborado, avaliando todo ambiente de trabalho, visando identificar todos os riscos e agentes agressivos, físicos, químicos, biológicos, ergonômicos, que possam vitimar os trabalhadores com acidentes ou doenças ocupacionais.

Primeiramente deve-se contratar uma empresa idônea. É mais caro? Até pode ser. Mas sabemos que na maioria das vezes “*o barato sai caro*”, e “quem paga mal, paga duas vezes”. Estes ditados populares cabem bem quando o assunto é segurança do trabalho. Explicamos melhor: é que estes Laudos normalmente são utilizados em defesas pela empresa nos autos de Reclamações Trabalhistas, seja para convencer o Juiz ou mesmo para convencer os peritos judiciais, designados pelo juiz para a realização de perícias técnicas ou médicas. Se não se tratar de um laudo consistente, bem elaborado e fundamentado, o mesmo pode acabar não passando de uma apostila sem qualquer utilidade.

Contratando a empresa para avaliação ambiental, esta avaliação deve ser efetiva e eficaz, analisando e levantando-se todos os pontos que ofereçam riscos a segurança ou a saúde dos trabalhadores, com análises quantitativas e qualitativas, dependendo o caso. Esta empresa deve contar com todos os equipamentos de medição, devidamente calibrados e anexar no Laudo final os laudos de calibração dos equipamentos para que estas medições não sejam futuramente contestadas.

Vencida esta etapa, certamente haverá necessidade de investimentos por parte do empregador, para que sejam operações ou setores sejam corrigidos,

adequados à um nível de eliminar os riscos e agentes agressivos. É que normalmente os empregadores quando equipam suas empresas, deixam de lado alguns recursos, principalmente em máquinas e equipamentos, que visam promover a segurança do trabalhador, devido o fato de encarecerem tal investimento. Por exemplo, existem máquinas que já vem com dispositivos de redução de ruídos, ou seja, enclausuradas, sendo, portanto, desnecessário qualquer medidas para redução de ruído aos níveis de tolerância e muito menos a adoção do uso de protetores auriculares. O problema é que estes dispositivos são opcionais, e o empregador, visando obter um menor custo no investimento, não adquire a máquina ou equipamento com referido dispositivo. Conseqüentemente, acaba expondo seus empregados a este agente agressivo, classificado pela legislação como físico, ou seja, o ruído.

Feitas estas adequações, eliminando-se os riscos, neutralizando, ou, pelo menos minimizando-os, inclusive com a adoção de equipamentos de proteção individual, se necessário, quando realmente não houver outra maneira, parte-se para a conclusão e elaboração do Laudo de Insalubridade e Periculosidade. O resultado pode ser desde a descaracterização plena da insalubridade e periculosidade, como pela caracterização, mas em patamares menores. Fixa-se o grau de risco ainda existente, mínimo, médio ou máximo, e o empregador passa a remunerar com o adicional tão somente aqueles que a técnica não pode dar solução.

Que bom seria se isso fosse parte da realidade da maioria das empresas. O problema é que poucas empresas, inclusive as grandes, se sujeitam a este projeto, devido aos custos elevados, principalmente nesta fase inicial. Acabam, portanto, a fornecer os equipamentos de proteção individual, menos onerosos por sua vez, e quando se deparam com um litígio, sujeitam-se ao pagamento de perícia judicial e amargando com o pagamento dos direitos deferidos pela autoridade judiciária. E assim vai levando, isto enquanto não for acionado coletivamente, seja por um grupo de ex-empregados ou empregados, pelo sindicato ou mesmo pelo Ministério Público do Trabalho.

Por derradeiro, temos ainda a NR-15 e a NR-16.

Pela NR-15, que regulamenta as atividades e operações insalubres, reabrimos a discussão sobre o adicional previsto no artigo 7º, inciso XXIII, da CF/88.

Para que seja caracterizada a atividade ou operação insalubre, alguns requisitos devem ser atendidos: a) a atividade ou operação deve ser exercida acima dos limites de tolerância previstos nos anexos 1, 2, 3, 5, 11 e 12 desta NR; b) se aplica a insalubridade tão somente às atividades mencionadas nos anexos 6, 13 e 14 desta NR; c) deve ser comprovada através de laudo de inspeção do local de trabalho, constantes dos anexos 7, 8, 9 e 10 desta NR. Nos limitamos a mencionar tão somente os números dos anexos da referida NR, devido sua extensão, devendo o leitor, caso deseje se aprofundar, consultar literaturas técnicas sobre Normas Regulamentadoras ou até mesmo consultar o site do Ministério do Trabalho e Emprego, <http://www.mte.gov.br/>, onde através do menu “Legislação”, terá acesso o inteiro teor de todas as Normas Regulamentadora existentes e seus respectivos anexos.

Segundo o que preceitua o item 15.1.5 da NR-15

Entende-se por Limite de Tolerância, para os fins desta Norma, a concentração ou 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.

Ou seja, mesmo que o trabalhador tenha contato com algum agente agressivo, físico, químico ou biológico, desde que esta exposição esteja dentro do Limite de Tolerância, não terá sua vida laboral comprometida, não fazendo, por sua vez, jus à percepção do adicional de insalubridade. Por outro lado, se o exercício do trabalho estiver em condições de insalubridade, terá o trabalhador direito ao adicional, que pode variar em grau mínimo (10% sobre o Salário Mínimo), grau médio (20%) e grau máximo (40%).

De acordo com o Anexo 11 desta NR, utilizado para Agentes Químicos cuja insalubridade é caracterizada por limite de tolerância e inspeção no local de trabalho, conforme disposto no item 6 deste anexo,

A avaliação das concentrações dos agentes químicos através de métodos de amostragem instantânea, de leitura direta ou não, deverá ser feita pelo

menos em 10 (dez) amostragens, para cada ponto ao nível respiratório do trabalhador. Entre cada uma das amostragens deverá haver um intervalo de, no mínimo, 20 (vinte) minutos.

O que isto quer dizer ? Quer dizer que para caracterização da insalubridade do trabalhador exposto aos agentes químicos constantes do Quadro nº 1 deste anexo 11, entre os quais, Amônia, Chumbo, Acetona e Cloro, exige-se uma **avaliação quantitativa** destes agentes químicos, não podendo simplesmente caracterizar-se a insalubridade pelo simples fato do trabalhador manter contato com tais produtos.

Também reza a esta Norma que a caracterização da insalubridade deverá ocorrer à partir de um Laudo Técnico de engenheiro de segurança do trabalho ou médico do trabalho, devidamente habilitados, que poderão, inclusive fixar o adicional devido aos empregados. Ou seja, **somente por perícia no local de trabalho** poderá se avaliar e constatar que o ambiente é salubre ou insalubre, e mesmo que insalubre, se a exposição do trabalhador está abaixo ou acima dos limites de tolerância, podendo então caracterizá-la ou não.

O aspecto prático que desejamos chamar a atenção do leitor é que nem sempre este procedimento legal e técnico é seguido.

Explicando melhor, já presenciamos perícias em locais de trabalho, onde o perito, na ocasião, judicial, ou seja, aquele designado pelo Juiz do Trabalho para realizar perícia técnica, em Reclamação Trabalhista onde se discute a existência de insalubridade ou qual o grau de exposição, limitou-se a realizar uma avaliação qualitativa, quando o caso requeria uma avaliação quantitativa, por se tratar de exposição a produtos químicos, alegando altos custos para a realização das amostragens, estando o mesmo impossibilitado de arcar com estes custos. Pior; além de concluir pela insalubridade, fixou grau máximo, quando os produtos químicos ali existentes, o mais agressivo pela tabela de limites de tolerância indicava caracterização em grau médio. Queria o perito *ser mais realista que o rei*. Ignorou a Lei e aplicou ao caso concreto sua intuição.

É cediço que ainda cabe impugnação ao Laudo Pericial à parte que se sentir prejudicada, a caso o perito não satisfaça a parte, cabe ainda requerer manifestação do perito acerca de um ou outro item que ficou obscuro ou mal esclarecido ou fundamentado.

No fim da estória, acaba sobrando para o Juiz decidir sobre o caso, e apesar de não estar vinculado à conclusão do perito, poderá, por não deter a melhor técnica em relação à matéria em discussão, corroborar com esta aberração técnica, se é que podemos chamar de técnica, pois, a técnica passou longe deste caso concreto.

Conclusão a que chegamos, é que só pode representar uma coisa. O perito visando garantir seus honorários, tende a tomar partido do Reclamante, visto que se mostrar tendência pela não caracterização da insalubridade, fatalmente terá que submeter-se aos honorários pagos pelo Reclamante sucumbente, que normalmente não tem recursos para tal fim, ficando o perito no prejuízo. Perícias técnicas para caracterização de insalubridade, normalmente tem seus honorários fixados em torno de R\$ 3.000,00; valor relativamente considerável para uma perícia. Não estamos aqui presumindo, pois isto é fato, a pura realidade. Não desejamos aqui incluir neste bolo todos os peritos, mas infelizmente uma parcela, não pouco expressiva, denigre com seus atos a imagem da classe.

Para melhor ilustrar, soubemos de um caso onde sucumbiu o Reclamante, não vendo deferidos os seus pedidos, e pior, sofreu execução quanto aos honorários periciais. O único bem que tinha era uma carroça de tração animal. Este foi o bem indicado à penhora. Por se tratar do único bem que detinha o Reclamante, e por se tratar do meio do qual tirava seu sustento, o perito renunciou ao bem, ficando no prejuízo.

Todo acima exposto é o que nos propomos registrar. Não temos o condão de denegrir a imagem de qualquer empresa ou profissional que atue na área de segurança, higiene e saúde do trabalho, mas devemos ficar atentos aos casos que representam ameaças ao meio ambiente do trabalho, que longe está de ser

equilibrado. Primeiro precisamos de seres equilibrados para então, à partir de um progresso cultural, podermos contar com um meio ambiente do trabalho equilibrado.

CONCLUSÃO

Vivemos num meio ambiente ecologicamente desequilibrado.

O que podemos esperar então do meio ambiente do trabalho? Que seja equilibrado? Normalmente o acessório segue o principal. Se não conseguimos fazer com que as empresas, de uma maneira geral, não só no Brasil, como no mundo inteiro, parem de agredir o meio ambiente, como poderemos exigir que a atitude positiva nasça dentro das mesmas? Utopia? Sonho? Não. Podemos sim colaborar para que este quadro mude. Basta termos atitude pró-ativa. Deixarmos de ficar falando mal do vizinho ou do Poder Público e fazer a nossa parte, conscientizando aqueles que estão perto de nós, educando para o bem estar e para a qualidade de vida.

No âmbito das empresas, precisamos contar com empresários responsáveis e conscientes. Que invistam na segurança, higiene e medicina do trabalho. Que façam questão de ter ao seu lado, lhes assessorando, profissionais competentes, que atuem eficazmente e respondam pelo que fazem.

O Poder Público deve tornar efetivo o seu papel. Deve além de legislar, fiscalizar as irregularidades. Mas ao invés de simplesmente autuar, penalizar, deve atuar preventivamente com programas de saúde e segurança mais ágeis. Deve se antecipar ao problema. Devem promover vistorias e fiscalizações mais abrangentes e voltadas para a educação, visando a melhoria contínua dos projetos e processos que envolvam trabalhadores.

Precisamos de profissionais, das áreas de segurança, higiene e saúde, com atitude. Que realmente sejam profissionais e que honrem o juramento que fizeram ao se formar. Muitos sequer sabem ou se lembram do que o eleito para ler o juramento falou. Apenas levantaram a mão direita e proclamaram a expressão, “eu juro”. Juro o que? Perguntem a eles quais os princípios e normas que regem a sua profissão. Devemos contar com profissionais que tenham peito para encarar os empresários prepotentes, desonestos, que “*só querem levar vantagem em tudo, certo?*”; como diria Gerson.

Existem profissionais, técnicos de segurança do trabalho, lançados aos montes todo ano pelo Brasil, formandos até à distância, engenheiros de segurança, médicos do trabalho, enfermeiros e auxiliares de enfermagem do trabalho, que sequer algum dia ousaram visitar um chão de fábrica, vendo e vivendo a realidade laborar daqueles que algum dia certamente passarão pelas suas mãos, doentes, mutilados, lesionados, atormentados, ou até mesmo mortos. Aí é tarde. Talvez salvar os outros se der tempo; se já não estiverem também acometidos de alguma patologia qualquer que ainda não tenha se manifestado.

Normalmente o que vemos nestes profissionais, é uma cumplicidade com seus tomadores de serviços ou patrões, fazendo exatamente o que o empregador quer e como quer. Não ousam afrontar-lhes. São omissos e inertes. Só quando acontece algo grave é que tomam alguma atitude, até porque podem responder criminalmente caso ao final se conclua pela sua culpa, exclusiva ou concorrente, no fato danoso. Embargar uma obra, operação ou atividade; jamais. *O patrão de demite ou rompe nosso contrato de prestação de serviço e coloca outro “Zé mane” no meu lugar. Preciso garantir o meu pão. Podendo, vou puxar a brasa para a minha sardinha. Tenho outras prioridades. É isso que vemos. Mas sabemos que não são todos, mas temos que seja uma grande parcela.*

Antigamente, doentes e mutilados, ou até esposas e filhos de vítimas fatais, diziam: *Deus quis. Deve ser pagamento de algum pecado que fiz nessa ou noutra vida. Ele não merecia isso, coitado.*

Hoje, vítima ou herdeiro, não pensão duas vezes e nem perdem tempo. Vão direto a um advogado para ver a justiça ser cumprida. Se possível até tirar um

pouquinho mais do que teria direito. Vemos ações mirabulantes, onde o advogado acaba até reinventando o Direito. Mas este é um assunto para outro artigo.

Esperamos que a cultura voltada para a segurança, higiene e saúde de nossos trabalhadores um dia alcance prestígio, e espero estar vivo para ver este acontecimento, isto é, caso no caminho eu também não seja uma vítima do meio ambiente do trabalho desequilibrado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, Laura Martins Maia de. **Meio ambiente do trabalho e ação civil pública trabalhista**. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2003.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Lex** - Coletânea de Legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. Suplemento.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 32 ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2007.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Tópicos avançados de direito material do trabalho: atualidades forenses**. São Paulo: Ed. Damásio de Jesus, 2006.

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

SÃO PAULO (Estado). Manuais de Legislação Atlas – **Segurança e Medicina do Trabalho**. 56 ed. São Paulo: Editora Atlas, 2005.

SOARES, Evanna. **Ação ambiental trabalhista: uma proposta de defesa judicial do direito humano ao meio ambiente do trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Ed., 2004.