

O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO COMO EXTENSÃO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Suzana de Alencar GONÇALVES¹

RESUMO: O presente trabalho tem como finalidade mostrar o surgimento do direito à proteção ao meio ambiente do trabalho para garantir a eficácia do princípio da dignidade da pessoa humana.

Palavras-chave: Histórico. Dignidade da Pessoa Humana. Meio Ambiente do Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

O meio ambiente do trabalho é um direito fundamental metaindividual, ou seja, não se amolda perfeitamente dentro do contexto dos interesses públicos e nem dentro dos interesses privados.

Fazendo uma análise do desenvolvimento histórico dos direitos humanos fundamentais, poderemos visualizar melhor a grande importância do meio ambiente do trabalho sadio e hígido para a real proteção à dignidade da pessoa humana.

A escolha do tema se deu em razão da constatação de que o ambiente de trabalho é extensão do ambiente natural, além disso, o trabalhador brasileiro passa grande parte da sua vida trabalhando. Sendo assim, imprescindível a eficaz proteção a esse ambiente em cumprimento dos preceitos constitucionais brasileiros.

O doutrinador Julio Cesar de Sá da Rocha (1997, p. 28) nos elucida sobre a origem etimológica da palavra “trabalho”.

Segundo muitos autores, vem do latim *tripalium* derivado de *tres* + *paliu*, aparelho destinado a sujeitar cavalos que não queriam deixar-se ferrar. *Tripaliare*, trabalhar significava torturar com o tripalium, tal instrumento de três paus. Para outros autores, trabalho deriva do latim *trabaculum*, por sua

¹Discente do Curso de Direito das Faculdades Integradas “Antônio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente – e-mail: suzanagoncalves89@gmail.com.

vez, derivado de *trabs*, ou seja, trave, viga, usada também para ferrar animais.

Conclui-se, nas palavras de Willis Santiago Guerra Filho, citado por Rocha (1997, p. 28), que o trabalho era tido originariamente como “algo terrivelmente penoso”.

Estudaremos a evolução os direitos fundamentais para entender como essa proteção deve acontecer, dada a inegável importância que a dignidade da pessoa humana tem na atualidade.

2 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO CURSO DA HISTÓRIA

Os direitos fundamentais evoluíram de acordo com a demanda da sociedade. Como já dizia Euclides de Cunha, em sua obra prima “Os Sertões”: “As sociedades, como as espécies, evoluem através de um perene conflito entre o adaptar-se a novas condições de vida e a hereditariedade conservadora, que as contrabate e repele”.

Eles são identificados como direitos de primeira, segunda e terceira gerações ou dimensões.

Rodrigo César Rebello Pinho (2007, p.68) nos ilumina com uma explicação pertinente:

[...] o ideário político dos revolucionários franceses de 1789 era resumido em uma grande palavra de ordem: “liberdade, igualdade e fraternidade”. Cada geração de direitos representa a conquista pela humanidade de um desses grandes postulados. A primeira geração, dos direitos individuais e políticos, corresponde ao ideal da liberdade; a segunda geração, dos direitos sociais, econômicos e culturais, atende ao princípio da igualdade; a terceira geração, dos direitos de grupos de pessoas coletivamente consideradas, corresponde ao postulados da fraternidade.

Quanto aos direitos de quarta dimensão, apesar de não terem sido citados pelo autor supra mencionado, efetivamente existem e são decorrentes da

globalização dos direitos fundamentais. Fala-se até em uma quinta dimensão relativa aos direitos virtuais.

Preferimos utilizar o termo *dimensão*, pois *geração* ainda pode dar ideia de sucessão ou hierarquia entre essas classes de direitos. Ao contrário de *dimensão*, que representa, com acerto, a ideia de acumulação entre elas.

Passaremos, então, a analisá-las enfocando o direito laboral.

2.1 Direitos de Primeira Dimensão

A primeira dimensão corresponde aos direitos individuais civis e políticos, também chamados de liberdades públicas negativas. É um não-fazer do Estado em benefício do cidadão, que passa a ser titular de direitos inclusive contra aquele. O Estado deverá abster-se de determinados comportamentos, para que seja permitido aos cidadãos o gozo desses direitos de primeira dimensão.

Essa primeira fase inicia-se com a Revolução Francesa e estende-se até 1900, desenvolvendo-se nos séculos XVII, XVIII e XIX. Consubstancia-se na clássica frase *laissezfaire, laissezpasser, laissezaller*.

A Carta Magna de 1215, ou Estatuto do João Sem Terra, a *Bill of Rights*, de 1688, e as Declarações Americana, de 1776, e Francesa, de 1789, são exemplos de documentos relacionados a esse período da história.

De acordo com Raimundo Simão de Melo (2002, p. 26), no Brasil, até 1988 tais direitos sofriam muitas restrições que “contribuem para a inviabilidade de um modelo de relações de trabalho adequado à solução direta dos conflitos entre empregados e empregadores e, conseqüentemente, para a efetividade dos direitos laborais”.

2.2 Direitos de Segunda Dimensão

Os direitos de segunda dimensão são direitos positivos, pois surgiram para que o Estado, através de uma prestação positiva, tornasse possível aos menos favorecidos uma existência digna.

Nos termos de Ari Possidonio Beltran (2002, p. 195), são genericamente denominados direitos sociais, mas que, em verdade, abrangem direitos econômicos, sociais e culturais. O destaque aos direitos sociais decorre da reação ao Estado Liberal, de caráter individualista.

Tais direitos originaram-se graças ao impulso da Revolução Industrial europeia do século XIX. Época em que as condições de trabalho eram péssimas e a exploração evidente. As reivindicações trabalhistas surtiram efeito e houve o surgimento dos direitos sociais.

Como exemplos desses direitos no âmbito trabalhista, temos aqueles relacionados à proteção do trabalho contra o desemprego, salário mínimo, jornada de trabalho regulamentada, repouso semanal remunerado e muitos outros.

Historicamente, as primeiras Constituições que mencionaram os direitos sociais foram a mexicana, de 1917, e a alemã de Weimar, em 1919. A mexicana, de acordo com Sergio Pinto Martins (2007, p. 8) trouxe normas como

a jornada de oito horas, proibição de trabalho de menores de 12 anos, limitação da jornada dos menores de 16 anos a seis horas, jornada máxima noturna de sete horas, descanso semanal, proteção à maternidade, salário mínimo, direito de sindicalização e de greve, indenização de dispensa, seguro social e proteção contra acidentes do trabalho.

Já a constituição de Weimar,

disciplinava a participação dos trabalhadores nas empresas, autorizando a liberdade de coalizão dos trabalhadores; tratou, também, da representação dos trabalhadores nas empresas. Criou um sistema de seguros sociais e também a possibilidade de os trabalhadores colaborarem com os empregadores na fixação de salários e demais condições de trabalho. (MARTINS, 2007, p. 8)

No Brasil, a Constituição de 1988 não só manteve os já existentes, como também criou vários outros. Pode-se verificar isso no Capítulo II intitulado “dos direitos sociais”, artigo 7º principalmente, além de outras disposições esparsas.

Porém, o professor Raimundo Simão de Melo (2002, p. 26) nos adverte que o trabalhador brasileiro, pressionado pela extrema necessidade de emprego, submete-se às mais degradantes condições de trabalho e não se entusiasma a reclamar seus direitos individualmente.

Podemos perceber que direitos fundamentais de segunda dimensão não são inteiramente eficazes no Brasil. Isso pode acontecer já que novas classes de direitos podem surgir antes mesmo de aqueles da classe anterior estarem consolidados na sociedade.

2.3 Direitos de Terceira Dimensão

Os direitos de terceira dimensão relacionam-se ao ideal de fraternidade da Revolução Francesa. Podemos citar, como exemplos, o direito ao desenvolvimento, à educação pública, à paz, à conservação do patrimônio histórico e cultural da humanidade, a proteção à saúde, ao idoso, ao deficiente físico, ao consumidor, à infância e à juventude.

Norberto Bobbio, na obra “A Era dos Direitos” (2004, p. 25) garante que “o mais importante deles é o reivindicado pelos movimentos ecológicos: o direito de viver em um ambiente não poluído”.

São os direitos da coletividade, Guilherme Guimarães Feliciano (2005) nos esclarece:

Na terceira geração, porém, os direitos e os homens diferenciam-se em função do gênero (homem vs. mulher), das várias fases da vida (direitos da infância e da juventude, direitos do idoso) e dos vários estados excepcionais (deficientes físicos e mentais; ou portadores de necessidades especiais, na expressão mais atual), entre outros [...]

O mesmo autor cita alguns documentos desse período que atestam a evolução dos direitos humanos, tais como a Declaração dos Direitos da Criança, de 1959, e a Declaração dos direitos do Deficiente Mental, de 1971, no plano internacional. No direito brasileiro, podem ser elencados o Estatuto da Criança e do Adolescente, de 1990, o Código de Defesa do Consumidor, do mesmo ano, o Estatuto do Idoso, de 2003, além da Constituição Federal que, em seu artigo 225, *caput*, visa proteger o meio ambiente ecologicamente equilibrado.

2.4 Direitos de Quarta Dimensão

Os direitos fundamentais de quarta dimensão estão ligados à globalização. Estão nesse meio, p. ex., o direito à democracia, o direito à informação, o direito ao pluralismo e os novos direitos de biogenética (v.g., o direito à não-intervenção genética em pessoa viva e a proibição da clonagem reprodutiva).

Paulo Bonavides (2000, p. 524) sustenta que os direitos de quarta dimensão surgiram em razão da globalização política na esfera da normatividade jurídica. Eles seriam o futuro da cidadania e o porvir da liberdade de todos os povos. Tão somente com eles será legítima e possível a globalização política.

Tendo sido explanada essa parte histórica inicialmente, passaremos à análise do meio ambiente do trabalho como direito fundamental.

3 CONCEITO DE MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Os termos “meio” e “ambiente” são sinônimos, portanto, a expressão “meio ambiente” é um pleonasma.

Podemos conceituar o meio ambiente do trabalho como a ambiência em que são desenvolvidas as atividades laborais humanas. Porém, esse ambiente

pode se estender ao ambiente urbano, como no caso dos condutores de transporte urbano, motoboys, caminhoneiros etc.

A Lei 6.938/81 conceitua 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”.

Tem-se dado bastante importância ao meio ambiente do trabalho no cenário nacional e internacional inclusive. Como é perceptível através das diversas convenções relacionadas ao meio ambiente do trabalho estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Interessante verificar os ensinamentos de Franco Giampietro em *La Responsabilità per Danno all’Ambiente* (1988) apud José Afonso da Silva, (2000, p. 24):

“A questão é mais complexa do ponto de vista da proteção ambiental, porque o ambiente do trabalho é um complexo de bens imóveis e móveis de uma empresa e de uma sociedade, objeto de direitos subjetivos privados e de direitos invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que o frequentam.”

Ivar Oddone, também mencionado por Julio Cesar de Sá da Rocha (1997, p. 31), diz que o meio ambiente do trabalho nos interessa pela sua capacidade de provocar danos à saúde de quem trabalha. Demonstrando, assim, que a proteção ao meio ambiente do trabalho é um meio para se amparar a dignidade da pessoa humana.

4 HISTÓRICO: O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NO CURSO DA HISTÓRIA

No período de trabalho escravo, o trabalhador era visto como patrimônio de seu patrão e o cuidado que lhe era dado visava apenas à conservação desse patrimônio. Nas palavras de Bernardini Ramazzini apud Sandro Nahmias Melo

(2001, p. 21): “Até mesmo os alimentos eram dados sem a noção de contraprestação, visando exclusivamente à nutrição, tal como faziam com os animais”.

De acordo com os ensinamentos de Sérgio Pinto Martins (2007, p. 4), o escravo não tinha nenhum direito, muito menos o trabalhista.

O fim da escravidão pode ser atribuído à percepção de que o trabalho livre poderia ser mais produtivo e barato, já que as fugas e rebeliões eram cada vez mais frequentes e isso gerava uma grande perda para os “donos” dos escravos.

Na época das corporações de ofício “a jornada de trabalho era muito longa, chegando até a 18 horas no verão; porém, na maioria das vezes, terminava com o pôr do sol, por questão de qualidade de trabalho e não por proteção aos aprendizes e companheiros” (MARTINS, 2007, p. 5).

Seguindo os ensinamentos de Sergio Pinto Martins, vemos que as corporações também foram extintas graças a greves e revoltas dos companheiros. Em 1776 foi promulgado o Edito de Turgot na França extinguindo as corporações. E, finalmente, em 1791, a Lei de Le Chapelier trouxe duas grandes inovações: a liberdade de trabalho e a vedação de associações, portanto, impedia a existência de qualquer órgão entre indivíduo e Estado.

Apesar de o trabalho ter passado a ser livre, os trabalhadores ainda eram limitados pelas necessidades de subsistência. Então, não podiam recusar as condições miseráveis de trabalho. E o fato de o Estado ser liberalista também influenciava a exploração do trabalhador pelo empregador, já que vivia o regime capitalista de não intervenção.

Com o surgimento da máquina a vapor, instalaram-se indústrias onde existia carvão. Na Inglaterra, por exemplo,

“o trabalhador prestava serviços em condições insalubres, sujeito a incêndios, explosões, intoxicação por gases, inundações, desmoronamentos (...). Ocorriam muitos acidentes do trabalho, além de várias doenças decorrentes dos gases, da poeira, do trabalho em local encharcado,

principalmente a tuberculose, a asma e a pneumonia” (MARTINS, 2007, p. 6).

Novamente a classe trabalhadora viu a necessidade de reivindicar seus direitos, e isso culminou na luta de classes. O regime liberalista foi questionado e pode ser vislumbrada a necessidade de o Estado regulamentar a relação de trabalho.

A primeira proteção jurídica aos trabalhadores foi dada pela Lei Peel, de 1802, na Inglaterra. Ela já previa normas relativas à higiene no local de trabalho.

O surgimento do constitucionalismo social aconteceu com o fim da Primeira Guerra Mundial. Entende-se por constitucionalismo social a inclusão de normas de interesse social e de garantia dos direitos sociais, inclusive do Direito do Trabalho.

Os dois primeiros exemplos de constitucionalismo social foram a Constituição do México, de 1917, e a Constituição de Weimar, de 1919. No mesmo ano, surge o Tratado de Versalhes prevendo a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que é de grande importância no âmbito internacional.

O neoliberalismo prega que o Estado deve deixar de intervir nas relações trabalhistas. Porém, o empregado, por ser hipossuficiente, necessita de proteção através das leis.

5 CONCLUSÃO

No curso da História, o trabalho que antes era escravo, passou a ser livre e depois disso sobrevieram várias outras inovações que visando a melhora das condições de trabalho.

Aos poucos, as legislações foram se aperfeiçoando e os direitos dos trabalhadores vão se tornando cada vez mais protegidos.

O trabalho se constitui em um direito do homem, não em um dever. Por sua vez, o homem precisa trabalhar para garantir sua sobrevivência e de sua família. Mas o trabalho não deve ser apenas um meio de sobrevivência, mas deve ser garantida ao trabalhador uma existência digna.

Sendo assim, é indispensável um meio ambiente laboral saudável para a garantia integral de que o princípio da dignidade da pessoa humana será observado.

É de vital importância observar a proteção à pessoa do trabalhador em primeiro lugar, já que é este quem pode se sujeitar a condições de trabalho insalubres, inseguras ou perigosas em troca de sua subsistência.

Houve grande avanço no campo das relações de trabalho nos últimos tempos. E essas mudanças caminham sempre para a valorização social do trabalho e da dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

BELTRAN, Ari Possidonio. **Direito do Trabalho e Direitos Fundamentais**. São Paulo: LTr, 2002.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**.___. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 10. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2000.

CAFFARENA, Elaine Asanuma et al. **O Meio Ambiente do Trabalho Saudável como Dimensão da Dignidade da Pessoa Humana**. 2009. 101 f. Monografia (Pós Graduação em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho) – Faculdades Integradas “Antônio Eufrásio de Toledo” Presidente Prudente, 2009.

CUNHA, Euclides da. **Os sertões**: (campanha de Canudos). São Paulo: Ateliê Editorial, Imprensa Oficial do Estado, Arquivo do Estado de São Paulo, 2001.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Tutela processual dos direitos humanos nas relações de trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 910, 30 dez. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7810>>. Acesso em 15 maio 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 23.ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MELO, Raimundo Simão de. **Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio Ambiente do Trabalho: Direito Fundamental**. São Paulo: LTr, 2002.

PINHO, Rodrigo César Rebello. **Teoria Geral da Constituição e Direitos Fundamentais**. 7. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007 (Coleção sinopses jurídicas, v. 17).

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito Ambiental e Meio Ambiente do Trabalho: Dano, Prevenção e Proteção Jurídica**. São Paulo:LTr, 1997.

SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional**. 3. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2000.

TSUNODA, Sandra Regina Akiko. **Ação Civil Pública como Instrumento de Prevenção e Proteção ao Meio Ambiente do Trabalho**. 2002. 56 f. Monografia (Bacharelado em Direito) – Faculdades Integradas “Antônio Eufrásio de Toledo” Presidente Prudente, 2002.