

A NEGLIGÊNCIA DOS EMPREGADORES QUANTO À DIMENSÃO SOCIAL DA SUSTENTABILIDADE NAS RELAÇÕES DE EMPREGO E SUAS CAUSAS

THE EMPLOYERS NEGLIGENCE AS TO THE SOCIAL SUSTAINABILITY DIMENSION IN EMPLOYMENT RELATIONS AND THEIR CAUSES

Rubiane Solange Gassen Assis*

RESUMO

Aborda-se a problemática da postura das empresas e instituições quanto aos cuidados com o ambiente laboral proporcionado aos seus trabalhadores com vínculo de emprego com enfoque na sustentabilidade das relações de emprego, mormente em face da propagada sustentabilidade do meio ambiente. Examinam-se dispositivos legais que trazem previsões a esse respeito e se analisam as possíveis causas de seu descumprimento na sociedade brasileira, dentre as quais, a ausência de responsabilização penal dos empregadores em face dos acidentes de trabalho ocorridos com seus empregados, inclusive com exame de termos de decisões judiciais. A pesquisa é bibliográfica descritiva e explicativa, procurando-se avaliar o teor da legislação brasileira constitucional e infraconstitucional acerca do meio ambiente laboral íntegro e seguro aos trabalhadores e as alterações nessa legislação praticadas recentemente. A pesquisa possibilita a conclusão quanto à circunstância de que, em que pese divulgada uma preocupação de entes públicos e privados com a sustentabilidade em seu aspecto ambiental, não há equivalente cuidado com os ambientes internos de cada empreendimento, havendo evidente negligência em relação à dimensão social da sustentabilidade

* Graduada em Direito pelo Instituto de Ensino Superior de Santo Ângelo (IESA), pós-graduada em Direito Civil e Processual Civil pela Universidade Regional Integrada (URI), Santo Ângelo. Mestranda em Direito pela Faculdade Meridional (IMED), Passo Fundo. Juíza do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4). E-mail: rgassen@trt4.jus.br.

PALAVRAS-CHAVE

Dimensão da sustentabilidade. Acidente do trabalho. Negligência do empregador.

ABSTRACT

This work aims to study the issue of companies and institutions posture in relation to the care with the working environment provided to their workers focusing on the employment relations sustainability, especially in view of the propagated environment sustainability. Legal provisions that give forecasts in this regard are examined and the possible causes of non-compliance in Brazilian society are analyzed, including an examination of the judicial decisions terms. This bibliographic research is characterized as descriptive and explanatory, seeking to evaluate the content of the Brazilian constitutional and infra-constitutional law about the integrity and safe working environment for workers and the changes that have been practiced recently. The research allows the conclusion as to the circumstance that, despite the publicized concern of public and private entities with sustainability in its environmental aspect, there is no equivalent care with the internal environments of each enterprise, with evident neglect in relation to the social sustainability dimension .

KEYWORDS

Sustainability dimension. Accident at work. Employer neglect.

SUMÁRIO

- 1 Introdução;
 - 2 Da sustentabilidade e suas dimensões;
 - 3 Dos dispositivos que tutelam o meio ambiente laboral;
 - 4 Das decisões judiciais proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região em demandas envolvendo acidentes do trabalho;
 - 5 Da deficiência na fiscalização das condições dos ambientes laborais brasileiros e a ineficácia penal em face do acidente do trabalho;
 - 6 Da Reforma Trabalhista e o meio ambiente laboral;
 - 7 Considerações finais;
- Referências.

Data de submissão: 23/02/2021.

Data de aprovação: 02/05/2021.

1 INTRODUÇÃO

Muito se tem propagado a respeito da sustentabilidade, no seu aspecto correlato à proteção ao meio ambiente. Muitas empresas divulgam estratégias de produção que se destinam a preservar as condições ambientais do planeta. Empreendimentos empresariais fazem uso de *marketing* vinculado a essas iniciativas no intuito de captar mais consumidores e aumentar sua lucratividade.

No entanto, em que pesem essas condutas, no âmbito interno dessas instituições, muitas vezes não se verifica o mesmo cuidado com o ambiente de trabalho de seus empregados. Nele são descuidados aspectos relativos à sua integridade física e psíquica, proporcionando a ocorrência de acidentes das mais diversas ordens, com prejuízos por vezes irreparáveis esses trabalhadores.

Integrando a engrenagem do sistema capitalista de produção, ancorado na busca incessante de lucros, privatização dos meios de produção e acumulação de capital (RIBEIRO; ROCHA, 2016, p. 1203), esses e outros empreendimentos apropriam-se da força de trabalho de seus empregados, contemplando-os como mais uma peça nessa engrenagem, cuja deficiência, dificuldade ou impossibilidade de realização de tarefas enseja imediata substituição, sem que se atente para a condição humana desses e a necessidade de preservação da sua dignidade.

Essa postura enseja uma gama de consequências prejudiciais aos trabalhadores e a toda a sociedade. Conduz a uma reflexão acerca dos parâmetros que a legislação estabelece na busca da sustentabilidade, bem como sobre as razões pelas quais, apesar da existência de textos legais que a tem por objetivo, não são adotadas medidas práticas que a assegurem, mormente nos ambientes de trabalho das relações de emprego.

Neste estudo, em uma atividade de pesquisa bibliográfica descritiva e explicativa, procura-se abordar, ainda que sinteticamente, as circunstâncias que evidenciam essa realidade no contexto da sociedade brasileira, o teor da legislação constitucional

e infraconstitucional acerca do meio ambiente laboral íntegro e seguro aos trabalhadores empregados e as alterações nesta praticadas recentemente, bem como suas consequências nesse universo peculiar. Em um primeiro momento, são elencados os aspectos em relação aos quais se busca praticar o denominado desenvolvimento sustentável, com intuito de neles identificar o âmbito no qual se insere o meio ambiente laboral. Em seguida, são abordados dispositivos legais que buscam assegurar esse desenvolvimento e são trazidos dados estatísticos que apontam a dificuldade de implementação dessas previsões legais. Na sequência, é apresentado resultado de pesquisa jurisprudencial no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4). Por fim, são abordados aspectos relativos às possíveis consequências da alteração legislativa ocorrida com a edição da Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017), conhecida como Reforma Trabalhista.

2 DA SUSTENTABILIDADE E SUAS DIMENSÕES

O termo sustentabilidade passou a ser utilizado de forma mais frequente a partir da edição, em 1987, de relatório da Comissão Mundial para o Meio Ambiente e Desenvolvimento, com a expressão previsão de que “[...] o desenvolvimento sustentável procura atender às necessidades e aspirações do presente sem comprometer a possibilidade de atendê-las no futuro.” (CIRINO, 2014, p. 94), sendo possível dessa previsão extrair sua definição.

Freitas (2012, p. 42), ao abordar o conceito de sustentabilidade, afirma que esta “[...] consiste em assegurar, de forma inédita, as condições propícias ao bem-estar físico e psíquico no presente, sem empobrecer e inviabilizar o bem-estar no amanhã”.

Freitas (2012) faz menção ao aspecto interdisciplinar e pluri-dimensional da sustentabilidade, envolvendo muitos aspectos da vida no planeta, alcançando as atuais e também as futuras gerações. A sustentabilidade, assim, diz do equilíbrio ecológico em ampla magnitude, abarcando não apenas questões materiais, mas imateriais (FREITAS, 2012, p. 55-56).

Com o intuito de elucidar seu conceito, faz-se oportuna a transcrição das lições de Cirino, ao tratar da diferença entre os termos sustentabilidade e desenvolvimento sustentável:

[...] entende-se a sustentabilidade como a idéia motriz do desenvolvimento sustentável, uma vez que os processos que integram um determinado sistema se voltam para um processo contínuo de desenvolvimento. A sustentabilidade compõe, assim, ações objetivas que propiciam o alcance de um desenvolvimento sustentável. A sustentabilidade busca o equilíbrio de qualquer sistema e o desenvolvimento sustentável busca a soma destes equilíbrios e o equilíbrio maior entre os sistemas. Nesse particular, mais uma vez, apresentam-se relevantes as lições de Valcarcel (2006), ao abordar sistemas (CIRINO, 2014, p. 95).

Muito embora esses termos sejam significativamente abrangentes, tem-se por relevante apontar os aspectos em relação aos quais a sustentabilidade é classificada.

Ignacy Sachs (2002, p. 71-72), apresenta, oito dimensões da sustentabilidade, quais sejam, as dimensões:

- a) social (que trata de questões como justa distribuição de renda e igualdade social);
- b) cultural (relativa à busca de equilíbrio entre a tradição e autonomia nacionais e integração mundial);
- c) ecológica (vinculada à preservação dos recursos naturais);
- d) ambiental (vinculada diretamente aos ecossistemas naturais);
- e) territorial (que diz com a busca de equilíbrio entre as configurações urbanas e rurais);
- f) econômica (relacionada ao equilíbrio econômico entre setores e também a segurança alimentar, entre outras questões);

- g) política nacional (que diz respeito à democracia, aos direitos humanos e à parceria entre projetos públicos nacionais e empreendedores); e
- h) de política internacional (que aborda a questão da promoção da paz, com a gestão das diversidades naturais e culturais e a cooperação internacional).

Cirino (2014), por sua vez, define tais aspectos em três dimensões correspondentes à dimensão econômica (relativa à própria organização como ente econômico destinado à produção de riqueza), à dimensão ambiental (que leva em consideração o uso racional dos recursos naturais e seus impactos nos ciclos de produção) e à dimensão social (que atenta para questões relativas à relação entre a atividade econômica e a sociedade, considerando aspectos como distribuição de renda e qualidade de vida).

Nesse último aspecto que se inserem as relações de emprego e o meio ambiente de trabalho. Trata-se de uma dimensão significativamente relevante, não podendo ser descurada, mormente sob o argumento de se pretender assegurar a sustentabilidade em seu aspecto ambiental.

Nesse particular, merecem mais uma vez destaque as expressões de Cirino, ao referir que

[...] o desenvolvimento sustentável não se trata de uma escolha entre a proteção ambiental e o progresso social, mas de um esforço maior para desenvolvimento econômico e social que seja compatível com a proteção ambiental (CIRINO, 2014, p. 99).

Há necessidade de uma constante busca de equilíbrio entre esses vários aspectos da sustentabilidade, sendo o ambiente laboral parte fundamental para essa harmonia. Como ressalta Padilha:

O trabalho, visto na ótica dos direitos fundamentais, é, sem sombra de dúvida, uma peça-chave na engrenagem de um Estado verdadeiramente preocupado

em garantir bem-estar à população e patamares mínimos de justiça social (PADILHA, 2013, p. 176).

Contudo, uma verificação mais aprofundada da atuação de empregadores e do poder público indica que, principalmente no aspecto social relacionado aos ambientes de trabalho, ambos os setores negligenciam.

A negligência, nesse aspecto, não se apresenta relacionada à ausência de dispositivos legais que assegurem um meio ambiente laboral sustentável. A legislação, em âmbitos nacional e internacional, traz previsões que possibilitam aos trabalhadores empregados a manutenção de ambiente de trabalho que assegure seu bem-estar atual e futuro.

Todavia, em que pesem tais previsões, constata-se em uma expressiva gama de relações de emprego nas quais esse aspecto da sustentabilidade é descuidado. Essa constatação decorre do exame de dados estatísticos acerca de acidentes de trabalho ocorridos no Brasil, bem como do expressivo número de demandas apreciadas, em sede recursal, pelo TRT4, que envolvem a ocorrência de acidentes de trabalho.

Diante dessas circunstâncias, pondera-se a respeito das causas dessa negligência, com enfoque em questões correlatas à deficiência na fiscalização das atividades empresariais nesse aspecto e ausência de responsabilização penal dos empregadores quando da ocorrência de acidentes do trabalho.

3 DOS DISPOSITIVOS LEGAIS QUE TUTELAM O MEIO AMBIENTE LABORAL

A análise dos diplomas legais, nacionais e internacionais, que abordam a proteção ao meio ambiente laboral estabelecendo, alguns deles, inclusive, deveres específicos aos empregadores indica haver, já há algum período, uma intensa preocupação quanto ao estabelecimento e manutenção de ambientes de trabalho sustentáveis.

Nesse aspecto, como refere Souza (2019, p. 496), merece destaque o teor do art. 23 da Declaração Universal de Direitos Humanos, datada de 1948¹, do art. 7º do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, datado de 1966² e ratificado pelo Brasil em 1992, do art. 7º do Protocolo Adicional à Convenção Americana de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de San Salvador)³ e do art. 25 da Declaração

¹ Artigo 23º 1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à protecção contra o desemprego. 2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual. 3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de protecção social. 4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses (NAÇÕES, 1948).

² Artigo 7º Os Estados Membros no presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente: 1. Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores: 2. Um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão Ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles, por trabalho igual; 3. Uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as 4 disposições do presente Pacto; 4. Condições de trabalho seguras e higiênicas; 5. Igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo, de trabalho e de capacidade; 6. O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feriados (NAÇÕES, 1966).

³ Artigo 7º Condições Justas, Equitativas e Satisfatórias de Trabalho Os Estados-Partes neste Protocolo reconhecem que o direito ao trabalho, a que se refere o artigo anterior, pressupõe que toda pessoa goze desse direito em condições justas, equitativas e satisfatórias, para que esses Estados garantirão em suas legislações internas, de maneira particular:

- a) remuneração que assegure, no mínimo, a todos os trabalhadores condições de subsistência digna e decorosa para eles e para suas famílias e salário equitativo e igual por trabalho igual, sem nenhuma distinção;
- b) o direito de todo o trabalhador de seguir sua vocação e de dedicar-se à atividade que melhor atenda a suas expectativas, e a trocar de emprego, de acordo com regulamentação nacional pertinente;

Sociolaboral do Mercosul, datado de 2015⁴.

c) o direito do trabalhador a promoção ou avanço no trabalho, para o qual serão levados em conta suas qualificações, competência, probidade e tempo de serviço;

d) estabilidade dos trabalhadores em seus empregos, de acordo com as características das indústrias e profissões e com as causas de justa dispensa. Nos casos de demissão injustificada, o trabalhador terá direito a indenização ou a readmissão no emprego, ou a quaisquer outros benefícios previstos pela legislação nacional;

e) segurança e higiene no trabalho;

f) proibição de trabalho noturno ou em atividades insalubres ou perigosas para os menores de 18 anos e, em geral, de todo o trabalho que possa pôr em perigo sua saúde, segurança ou moral. No caso dos menores de 16 anos, a jornada de trabalho deverá subordinar-se às disposições sobre ensino obrigatório e, em nenhum caso, poderá constituir impedimento à assistência escolar ou limitação para beneficiar-se da instrução recebida;

g) limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais. As jornadas serão de menor duração quando se tratar de trabalhos perigosos, insalubres ou noturnos;

h) repouso, gozo do tempo livre, férias remuneradas, bem como pagamento de salários nos dias feriados nacionais (BRASIL, 1999).

⁴ Artigo 25. Saúde e Segurança no trabalho. 1. Os Estados Partes deverão, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, formular, planificar, implementar, controlar e avaliar periodicamente, um sistema nacional de saúde e segurança no trabalho, que garanta a melhora contínua das condições e do ambiente de trabalho. 2. As instituições governamentais responsáveis pelo sistema de saúde e segurança no país deverão criar canais permanentes de consulta às representações de trabalhadores e de empregadores, que permitam a sua participação efetiva na elaboração e implementação de políticas nacionais de condições e meio ambiente de trabalho. 3. O sistema de saúde e segurança deverá dispor de mecanismos de notificação obrigatória dos acidentes e doenças do trabalho, que permitam a elaboração de estatísticas anuais sobre a matéria, devendo estar disponíveis para o conhecimento do público interessado. 4. Os Estados Partes deverão instituir, manter e fortalecer os serviços de inspeção do trabalho, dotando-os de recursos materiais e legais necessários, para que possibilitem um desempenho efetivo no controle das condições e do meio ambiente de trabalho, para uma proteção adequada da saúde física e psíquica dos trabalhadores. 5. O sistema de segurança e de saúde no trabalho deverá prever o acesso à orientação, educação, formação e informação em matéria de saúde e segurança no trabalho, disponíveis para trabalhadores, empregadores e especialistas da área. 6. O sistema de saúde e segurança no trabalho deverá prever a participação de trabalhadores e de empregadores no âmbito das empresas, com o objetivo de prevenir acidentes e doenças originárias do trabalho, de forma a

Merece destaque, também, o teor da Convenção n° 155 (ORGANIZAÇÃO, 1981), ratificada pelo Brasil, mormente no que tange à necessidade de implementação de efetiva política de segurança e saúde dos trabalhadores, assim como de ações em nível empresarial⁵.

tornar compatível, permanentemente, o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde dos trabalhadores. 7. A legislação e as práticas nacionais deverão garantir que a fabricação, o uso e a cessão, a título oneroso ou gratuito, de máquinas, equipamentos e tecnologias sejam seguros. 8. A adoção de medidas de proteção contra os riscos ocupacionais e o sistema de saúde e segurança no trabalho deverão criar condições que privilegiem as ações de caráter coletivo. Quando as medidas coletivas não forem suficientes para o controle dos riscos, ou enquanto estiverem sendo implementadas ou em situações de emergência, as empresas deverão ministrar aos trabalhadores, gratuitamente, equipamentos de proteção individual adequados aos riscos e em perfeito estado de conservação e funcionamento e instruí-los para o seu uso. 9. O sistema de saúde e segurança deverá criar controles adequados de substâncias, procedimentos e tecnologias que, em base à evidência científica, possam produzir efeitos graves sobre a saúde dos trabalhadores. 10. As legislações nacionais deverão prever que as empresas estrangeiras instaladas nos países do MERCOSUL devem cumprir as mesmas condições de saúde e segurança que as empresas do MERCOSUL. Os Estados Partes procurarão garantir, quando aquelas empresas dispuserem de padrões superiores em suas casas matrizes ou filiais, estes sejam aplicados nos países do MERCOSUL. 11. A legislação e as práticas nacionais deverão garantir que os trabalhadores possam se recusar a desenvolver suas atividades laborais, sempre que houver condições de risco grave e iminente, sem prejuízo para eles, conforme a legislação e usos nacionais. 12. Os Estados Partes reconhecerão o direito à informação dos trabalhadores sobre os riscos permanentes nos diversos processos de trabalho e as medidas adotadas para o seu controle ou eliminação. 13. A legislação e as práticas nacionais deverão prever os serviços competentes de saúde e segurança no trabalho, com o objetivo de assessorar os empregadores e os trabalhadores na prevenção dos acidentes e doenças profissionais (FEDERAÇÃO, 2017).

⁵ Art. 4 – 1. Todo Membro deverá, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e as práticas nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho.

2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida

Além desses diplomas, faz-se relevante mencionar os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ECYCLE, 2020) da Agenda 2030 da ONU,

Objetivo 1: Acabar com a pobreza em todas as suas formas, em todos os lugares;

Objetivo 2: Acabar com a fome, alcançar a segurança alimentar e melhoria da nutrição e promover a agricultura sustentável (ODS 2);

Objetivo 3: Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades (ODS 3);

Objetivo 4: Assegurar a educação inclusiva, equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos (ODS 4);

Objetivo 5: Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas (ODS 5);

Objetivo 6: Assegurar a disponibilidade e gestão sustentável da água e saneamento para todos (ODS 6)

Objetivo 7: Assegurar o acesso confiável, sustentável, moderno e a preço acessível à energia para todos (ODS 7);

que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho.

Art. 16 – 1. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores.

2. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os agentes e as substâncias químicas, físicas e biológicas que estiverem sob seu controle, não envolvam riscos para a saúde quando são tomadas medidas de proteção adequadas.

3. Quando for necessário, os empregadores deveriam fornecer roupas e equipamentos de proteção adequados a fim de prevenir, na medida em que for razoável e possível, os riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais para a saúde (ORGANIZAÇÃO, 1981).

Objetivo 8: Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos (ODS 8);

Objetivo 9: Construir infraestruturas resilientes, promover a industrialização inclusiva e sustentável e fomentar a inovação (ODS 9);

Objetivo 10: Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles (ODS 10);

Objetivo 11. Tornar as cidades e os assentamentos humanos inclusivos, seguros, resilientes e sustentáveis (ODS 11);

Objetivo 12. Assegurar padrões de produção e de consumo sustentáveis (ODS 12);

Objetivo 13. Tomar medidas urgentes para combater a mudança climática e seus impactos (ODS 13);

Objetivo 14. Conservação e uso sustentável dos oceanos, dos mares e dos recursos marinhos para o desenvolvimento sustentável (ODS 14);

Objetivo 15. Proteger, recuperar e promover o uso sustentável dos ecossistemas terrestres, gerir de forma sustentável as florestas, combater a desertificação, deter e reverter a degradação da terra e deter a perda de biodiversidade (ODS 15);

Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis (ODS 16);

Objetivo 17. Fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável (ODS 17) (ECYCLE, 2020).

Tem destaque nesse diploma o objetivo número 8, que aborda expressamente a questão de emprego pleno e produtivo, bem como de trabalho decente para todos, que contempla, por óbvio,

ambiente de trabalho que assegure a integridade física e psíquica dos trabalhadores empregados.

Na legislação pátria, encontra-se previsão de proteção ao meio ambiente laboral na própria Constituição da República (BRASIL, 1988), notadamente nos arts. 200, VIII e 225, além do art. 7º, que prevê um rol – exemplificativo – de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais⁶.

No âmbito da legislação infraconstitucional, encontram-se legislações específicas a respeito dessa matéria, entre as quais se destacam a Lei nº 6.938 (BRASIL, 1981), que dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente; a Lei nº 8.080 (BRASIL, 1990), que trata das condições para promoção, proteção e recuperação da saúde; bem como a Portaria nº 1.127 (BRASIL, 2003), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que fixa procedimentos para a elaboração de normas regulamentares relacionadas à saúde, segurança e condições gerais de trabalho; além do Capítulo 5 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943), que disciplina a segurança e medicina do trabalho.

Em que pese essa diversidade de previsões legais assegurando ambiente de trabalho saudável e seguro aos trabalhadores, os

⁶ 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.

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.

Artigo 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;

[...]

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; (BRASIL, 1988)

dados estatísticos apontam a existência de uma trágica situação nos ambientes laborais brasileiros.

Consoante dados publicados pelo Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho, no ano de 2019, a cada três horas é efetuado o registro de uma morte por acidente do trabalho no Brasil e a cada 48 (quarenta e oito) segundos ocorre um incidente com trabalhadores. Com relação ao custo previdenciário, foi contabilizado, no período de 2012 a 2018, o montante de oitenta e três milhões de reais - o qual não considera casos não notificados de acidentes e doenças laborais (SOUZA, 2019, p. 496).

Já, segundo dados do Ministério da Previdência Social, citados por Jahn e Borges,

[...] nos últimos anos, ocorreram mais de setecentos mil acidentes/doenças ocupacionais, sendo mais de oitenta acidentes e doenças de trabalho a cada uma hora de jornada, uma morte a cada três horas e cerca de quarenta e nove trabalhadores por dia que não retornam ao trabalho devido a ocorrência de óbito ou invalidez permanente (JAHN; BORGES, 2019, p. 226).

De acordo com balanço da OIT, divulgada pela BBC News, por ano, “[...] mais de trezentas e vinte mil pessoas morrem em decorrência de acidentes de trabalho, sendo que o Brasil aparece em quarto lugar nessa apuração” (SOUZA, 2019, p. 496).

Esses dados evidenciam as alarmantes condições dos ambientes de trabalho dos trabalhadores no Brasil e conduzem ao questionamento das razões pelas quais esse lamentável contexto se desenvolve.

Consoante anteriormente explicitado, a legislação, tanto constitucional, como infraconstitucional, apresenta uma série de dispositivos que asseguram aos trabalhadores ambiente laboral seguro, não se podendo identificar nos seus termos elementos que

justifiquem a presença de dados estatísticos tão negativamente expressivos.

De igual forma, as decisões judiciais proferidas em processos que apuram a responsabilidade de empregadores em acidentes de trabalho e condenam ao pagamento de indenizações deles decorrentes trazem elementos que não respaldam tamanha negligência quanto à integridade e segurança dos trabalhadores em seus ambientes laborais. Apresentam-se, no entanto, como mais um elemento a evidenciar essa ausência de cuidados com a segurança e sanidade dos ambientes de trabalho brasileiros.

4 DAS DECISÕES JUDICIAIS PROFERIDAS PELO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO EM DEMANDAS ENVOLVENDO ACIDENTES DO TRABALHO

Em pesquisa efetuada no *site* do TRT4, nas decisões de segundo grau (BRASIL, 2021), faz-se possível constatar o expressivo número de demandas que envolvem acidentes do trabalho ocorridos com empregados e as sequelas por estes suportadas.

Como forma de se ter uma amostra dessa realidade, foi efetuada pesquisa de decisões proferidas no período de 15/10/2017 a 15/11/2017, interstício ao final do qual entrou em vigor a Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017) (conhecida como Reforma Trabalhista e que estabeleceu alguns novos regramentos, que serão objeto de apreciação mais aprofundada em tópico próprio, a seguir). Foram utilizados como critérios de pesquisa os termos acidente de trabalho típico, responsabilidade do empregador e condenação.

Faz-se necessário referir não ter sido efetuada a utilização do termo sustentabilidade em razão do reduzido número de acórdãos em que utilizada essa expressão. No período examinado, se acrescido esse termo aos demais critérios de pesquisa, é encontrado apenas um acórdão, em que o termo sustentabilidade é utilizado, quando do exame do pedido de pagamento de indenização por danos existenciais, relativamente a excesso de jornada, em

menção à obra Sustentabilidade humana: limitação de jornada, direito à desconexão e o dano existencial. Direitos humanos e direito do Trabalho, da autoria de Lorena de Melo Rezende Colnago.

Nesse curto período de um mês, foram encontradas 217 decisões em que utilizados esses termos. Desse total, 22 decisões apenas fizeram menção aos termos acidente do trabalho, sem que estivessem relacionadas à ocorrência de acidentes sofridos pelos demandantes dessas ações ou a pretensões a esses relativas.

O número restante das decisões (195) tratam especificamente de situações em que os trabalhadores afirmam ter sofrido acidentes do trabalho em seus locais de prestação de serviços ou no trajeto de deslocamento para o local de trabalho. Desse número, são contabilizadas 39 decisões nas quais não foram deferidos, ainda que parcialmente, pleitos relacionados aos noticiados acidentes e 196 decisões em que condenados empregadores ao pagamento de indenizações relativas a acidentes de trabalho ocorridos com seus empregados ou prestadores de serviços (na hipótese de exame de questão de responsabilidade da empresa contratante quando da existência de contrato de prestação de serviços com empresas terceirizadas).

Constata-se um pequeno número (inferior a cinco) de decisões em que foi pronunciada a prescrição total do direito de ação do trabalhador. Nas demais, em que não foram acolhidos os pleitos correlatos às pretensões acidentárias, o indeferimento dos pleitos se dá em razão da constatação da inexistência de nexo causal entre a lesão e a atividade laboral ou da inexistência de prova quanto à presença desse nexo de causa e efeito, da constatação de inexistência de lesão, da ausência de comprovação de culpa do empregador e da verificação de presença de culpa exclusiva do trabalhador na ocorrência do infortúnio.

Nas decisões em que foram acolhidas, ainda que em parte, as pretensões indenizatórias relativas aos acidentes, a fundamentação utilizada diz com situações em que os empregadores não se desincumbiram do ônus de comprovar a alegada ocorrência de

culpa exclusiva do trabalhador (e, também, sequer concorrente) no acidente de trabalho ou de comprovar a alegada adoção de medidas de segurança necessárias a manuseio de máquinas e ao desempenho de atividades. Muitas decisões são fundamentadas na constatação de que o empregador não cumpriu seu dever de manter ambiente de trabalho seguro para seus empregados.

Na fixação dos valores devidos a título de indenização por danos morais e materiais, verifica-se que, em relação aos primeiros, em face da ausência de critérios objetivos existentes à época, estes eram fixados por arbitramento, sendo objeto de insurgência pelos empregadores em grande parte dos recursos ordinários apreciados por esse TRT.

Com relação aos danos materiais, verificam-se pleitos de pagamento, além dos danos emergentes sofridos, de lucros cessantes decorrentes da alegada incapacidade, total ou parcial, dos trabalhadores no desempenho das atividades laborais que realizavam. Em relação a estes, quando constatada a presença de incapacidade, em regra, a tabela de Danos Pessoais por Veículos Automotores Terrestres (DPVAT) é adotada como critério para fixação dos percentuais devidos a esse título.

Em atenção aos critérios de pesquisa utilizados, é possível ainda ser realizada uma análise, por amostragem, dos principais ramos da economia em que a matéria relativa aos acidentes do trabalho foi objeto de ajuizamento de demandas e de interposição de recursos, bem como das teorias de responsabilização do empregador que foram adotadas.

Consideradas as cem primeiras decisões proferidas no período examinado, constata-se que 96 são relativas à responsabilização do empregador quanto à ocorrência de acidente de trabalho típico. Em uma das decisões, tem-se apenas exame de embargos declaratórios (na qual não se faz possível visualizar aspectos mais aprofundados da demanda) e em três decisões aborda-se a questão da responsabilidade de tomadores de serviços (um acórdão) e de donos de obra (dois acórdãos).

Quanto às teorias adotadas para o exame acerca da responsabilidade dos empregadores, em dezessete acórdãos verifica-se a utilização da teoria da responsabilidade objetiva, ao passo em que em 63 acórdãos se adota a teoria da responsabilidade subjetiva para tal responsabilização. Em quatorze acórdãos, há decisão quanto à inexistência de nexo de causal ou de dano a possibilitar a responsabilização do empregador e em seis acórdãos, aborda-se apenas a questão relativa à garantia de emprego e à majoração dos valores fixados a título de indenização.

No que tange aos ramos da economia avaliados nessas decisões, constata-se o predomínio do ramo da metalurgia (com vinte decisões), seguido do ramo alimentício (com quinze acórdãos). Na sequência, atividades de transporte e obras contam, individualmente, com idêntico número (onze acórdãos), seguidas de atividades de comércio (com sete acórdãos) e da agricultura (com cinco acórdãos). As demais decisões dizem com atividades não identificadas ou diversas, tais como, atividades domésticas, prestação de serviços de limpeza e outros e indústria de móveis (totalizando trinta acórdãos).

Esses números expressivos apurados são apenas mais um indicativo do quanto o meio ambiente laboral e a própria condição humana dos trabalhadores é desconsiderada na sociedade brasileira.

Faz-se relevante mencionar ainda que, em rápida pesquisa efetuada novamente no *site* do TRT4, no mesmo período, porém relativo ao ano de 2020 (quando, em razão da pandemia do coronavírus, muitos ramos de atividade tiveram seus serviços suspensos ou significativamente reduzidos; inclusive, o judiciário trabalhista teve inviabilizada a realização de atividades presenciais, como audiências e perícias), é encontrado, mais uma vez, expressivo número de demandas em que discutidas questões relativas a acidente do trabalho e responsabilidade dos empregadores na sua ocorrência. Nesse período, são contabilizados mais 140 demandas que abordam essa temática.

Esses dados conduzem a uma reflexão sobre os efeitos que o alcance do capitalismo nas condições atuais tem apresentado nos ambientes do trabalho, onde empregados são imbuídos da ideia de que são empreendedores da sua própria felicidade e os próprios responsáveis pelo sucesso, eficácia e sanidade de suas atividades profissionais.

Tal como relata Valcarcel, fazendo menção à realidade espanhola, mas que se adequa perfeitamente à sociedade brasileira,

“Todavia, não se leva em conta a posição de dependência do operário, que se acentuou nos períodos de alta flexibilidade, de desregulamentação e de precariedade, em que o trabalho perdeu certa centralidade, circunstâncias que obrigam as pessoas a aceitarem más condições de trabalho. Tampouco que a vítima carece de faculdades para decidir sobre a organização do trabalho, que obedece a modelos e critérios que lhe são impostos hierarquicamente, mediante a disciplina e os poderes de direção que o patrão detém de maneira exorbitante no espaço da fábrica, aos quais está submetido o empregado (VALCARCEL, 2006, p. 161).”

Merecem destaque, ainda, nesse particular, as lições de Sanches (2017) ao analisar o enredo do filme *Eu, Daniel Blake*, que possui indicação médica para se afastar definitivamente do trabalho e encontra dificuldades em uma burocracia constrangedora para comprovar sua incapacidade, e ao referir que

“A dominação do capital sobre o trabalho, para sustentar a fórmula que alimenta apenas 1% da população mundial, sarrupia a força de trabalho de homens, mulheres e crianças, mas também cobra seus corações e espíritos, ou seja, retira-lhes sua condição humana, denominada por alguns autores na ciência jurídica de dignidade da pessoa humana (SANCHES, 2017, p. 1322).”

Em muitas demandas, a defesa dos empregadores quanto à responsabilidade da ocorrência de acidentes diz precisamente

com a imprudência ou negligência dos trabalhadores no desempenho de suas atividades, nas quais alegam demonstrar experiência e conhecimento. Buscam atribuir apenas a esses a responsabilidade pela ocorrência do infortúnio, quando, muitas vezes, espaços laborais, equipamentos e máquinas não apresentam condições e ferramentas de proteção imprescindíveis à sua utilização.

O exame desses litígios permite ponderações acerca da postura de um grande número de empregadores que descarta a dimensão social da sustentabilidade em seus empreendimentos, embora muitas vezes divulguem sua defesa em relação à dimensão ambiental – com evidente intuito de captar mais consumidores e aumentar sua lucratividade.

O deferimento de pleitos de pagamento de indenizações por danos morais e materiais e a extensa legislação que aborda questões relativas ao meio ambiente laboral seguro – e, ainda que não expressamente, à sustentabilidade na sua dimensão social, no âmbito da relação de emprego – indicam não se apresentarem esses como razões a justificar a postura negligente adotada pelos empregadores.

Destaca-se, por fim, a existência de decisão do STF (RE nº 828040) (BRASIL, 2020) de reconhecimento de repercussão geral acerca da responsabilidade objetiva do empregador em acidentes do trabalho, decorrente do risco da atividade, fundamentada na compatibilidade entre as disposições contidas no art. 927 do Código Civil (BRASIL, 2002) e no art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição da República (BRASIL, 1988).

O teor dessa decisão jurisprudencial corrobora a ponderação de que não são as decisões judiciais fatores a contribuir para a conduta negligente dos empregadores quanto à necessidade de manutenção de meio ambiente laboral sustentável para os seus empregados.

Essas circunstâncias possibilitam ponderações mais enfáticas a respeito da necessidade de maior fiscalização dos ambientes

laborais e quanto à ineficácia penal em relação aos acidentes do trabalho – sendo esses fatores relevantes para a adoção e manutenção de conduta negligente pelos empregadores nesse aspecto.

5 DA DEFICIÊNCIA NA FISCALIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DOS AMBIENTES LABORAIS BRASILEIROS E A INEFICÁCIA PENAL EM FACE DO ACIDENTE DO TRABALHO

A análise dos números de acidentes do trabalho registrados e de demandas trabalhistas ajuizadas para busca de pagamento de valores a esses relativos, bem como dos termos da legislação que regulamenta as atividades laborais e estabelecem a necessidade de proteção ao meio ambiente laboral, aponta para a existência de graves problemas na organização social brasileira.

Não se visualiza omissão legislativa quanto a essa regulamentação, a justificar a existência de índices acidentários tão elevados. Tampouco se vislumbra haver, no âmbito das decisões judiciais, algum grau de condescendência a essa postura negligente.

Pondera-se se essa vem relacionada, de alguma forma, com a ausência ou deficiência de fiscalização dos mais variados ambientes de trabalho.

Nesse aspecto, são oportunas as lições de Souza ao referir que

Assim, ainda que haja ampla legislação que imponha direitos aos trabalhadores e, principalmente, deveres aos empregadores, o que se verifica, na prática, de acordo com os dados apontados, é a reiterada inobservância dessas normas com grave prejuízo ao bem jurídico mais importante que um ser humano possui, qual seja, a vida. [...] A situação é agravada pelo déficit dos órgãos do Executivo destinados à fiscalização das condições laborais como os Auditores-Fiscais do Trabalho e a falta de recursos dos Grupos Móveis que visam à fiscalização *in loco* nos estabelecimentos para constatação, dentre outras, de condições degradantes, configuradoras de condição análoga à de escravo (art. 149 do Código Penal) (SOUZA, 2019, p. 497).

As dificuldades de fiscalização de situações extremas, em que trabalhadores são expostos à condição correspondente à escravidão, tornam ainda mais salientes as deficiências quanto à fiscalização de outros ambientes que, embora não tão degradantes, colocam em risco diariamente a vida e a integridade, física e psíquica, dos trabalhadores.

Muitos acidentes, por óbvio, poderiam ser evitados se as condições de segurança e os equipamentos de proteção, cuja ausência é verificada por ocasião da produção de provas nos processos, fossem instalados em momentos anteriores, quando da prática de fiscalização dos locais de trabalho.

São oportunas, nessa esteira, as palavras Jahn e Borges (2019), citando Oliveira (2016, p. 31), e referindo que

[...] quando nos debruçamos sobre o tema do acidente de trabalho, deparamo-nos com um cenário dos mais aflitivos. A dimensão do problema e a necessidade permanente de soluções exigem mudanças de atitude. Entende que não é possível “anestesiá-lo” a consciência, comemorar os avanços tecnológicos e, com indiferença, desviar o olhar dessa ferida social aberta, ainda mais com tantos dispositivos constitucionais e princípios jurídicos entronizando a dignificação do trabalho. Para ele, a questão fica ainda mais incômoda e desconfortável quando se sabe que a implementação de medidas preventivas (algumas simples e de baixo custo) alcança reduções estatísticas significativas, ou seja, economiza vidas humanas (JAHN; BORGES, 2019, p. 240).

Outro aspecto que merece destaque diz com a ausência de responsabilização penal dos empregadores em face dos acidentes de trabalho ocorridos com seus empregados, mesmo quando desses resulte a morte dos trabalhadores.

Não se constatam, na sociedade brasileira, notícias a respeito dessa modalidade de responsabilização dos empregadores – circunstância que intensifica a cultura de responsabilidade própria

do trabalhador quanto ao seu sucesso profissional e sua integridade no ambiente laboral.

Nesse particular, mais uma vez, apresentam-se relevantes as lições de Valcarcel, ao abordar situações constatadas na Espanha, mas que se amoldam muito bem à cultura e à realidade brasileiras, referindo que

[...] apesar de contar com um esquema de regulamentação normativa coerente, com corpo de funcionários destinados especialmente para essa missão, de espaço para o desenvolvimento da ação dos sindicatos e representantes dos trabalhadores, a sinistralidade trabalhista é refratária à atuação dos poderes públicos, e responde a características dos respectivos setores de atividade trabalhista. A importância do fenômeno, o número e o sentido das sentenças judiciais permitem constatar a ineficácia do direito penal no controle dessa sinistralidade e na motivação dos empregadores no sentido de modificarem seus comportamentos, assumindo, de uma vez por todas, as suas obrigações para os trabalhadores poderem realizar suas tarefas sem risco para a sua vida e sua saúde (VALCARCEL, 2006, p. 159).

A ausência dessa forma de responsabilização evidencia ainda a cultura de normalização de acidentes nos ambientes de trabalho. Essa modalidade de acidente, no Brasil ou na Espanha, bem como em muitos outros países, não causa qualquer comoção, sendo recebidas notícias a respeito de sua ocorrência apenas como mais uma fatalidade, normal e comum nesses ambientes.

Como bem destaca Valcarcel,

Do mesmo modo, pode-se falar no fenômeno da normalização do acidente, ao qual dedicou Andrés Bilbao uma monografia, como fato frequente e habitual no mundo do trabalho, normalização que se teria instalado na consciência social e na dos funcionários encarregados de impedir essas infrações. Como fato frequente, ter-se-ia transformado em algo habitual e inevitável, acontecimento comum, um

traço da relação de trabalho. Com uma ocorrência tão frequente, tantas vezes, com as mesmas características, é a prova do fracasso das políticas institucionais. Morrer trabalhando virou algo normal na racionalidade econômica, nas não certamente na consciência social (VALCARCEL, 2006, p. 160).

Faz-se necessário mencionar que, se situações extremas em que provocada a morte dos trabalhadores são compreendidas como algo normal nos ambientes de trabalho, outros acidentes que ensejam perda ou redução de capacidade laborativa ensejam ainda abalos em menor intensidade.

Essas circunstâncias conduzem a inevitáveis questionamentos sobre as razões que levam a se deixar de considerar a vida de um ser humano como relevante, bem como sua integridade, seja ela física ou psíquica.

Como ponderam Jahn e Borges (2019),

Talvez estejamos vivendo tempos líquidos, repletos de sinais confusos, propensos a mudar com rapidez e de forma imprevisível, nas palavras de Bauman (2004, p. 7). A fragilidade das relações sociais (e as novas formas de se estabelecer relações, o que inclui as de trabalho), o sentimento de insegurança, a globalização, os reflexos dos problemas mundiais na realidade local, tem afetado as relações laborais, inclusive na parte relativa à saúde do trabalhador. Diante dessa nova realidade, o trabalhador encontra-se cada vez mais isolado, pois tem que suportar os reflexos das relações globais e ao mesmo tempo lutar de modo individualizado nessa “selva” econômica e social para conseguir um trabalho e, passo seguinte, que este trabalho lhe garanta dignidade (JAHN; BORGES, 2019, p. 243).

No contexto da realidade brasileira, verifica-se a possibilidade de agravamento dessas condições peculiares a que são submetidos os trabalhadores em decorrência de recente alteração legislativa, conhecida como Reforma Trabalhista. Com a edição da Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017), algumas questões de extrema

relevância para a preservação do meio ambiente de trabalho foram alteradas e flexibilizadas, permitindo que esses espaços se apresentem de forma cada vez mais insustentável.

6 A REFORMA TRABALHISTA E O MEIO AMBIENTE LABORAL

A edição da Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017) provocou a alteração de uma série de dispositivos da CLT e de outras legislações, sob a justificativa de se pretender alcançar maior segurança jurídica aos cidadãos (mormente aos empregadores que, muitas vezes, não possuíam segurança de que cláusulas objeto de negociação coletiva seriam preservadas) e de se proporcionar a ampliação do número de vagas de emprego e oportunidades de trabalho.

Consoante ressaltam Porto e Pessoa,

O discurso da Reforma Trabalhista traz a ideia de que a flexibilização das normas acarretará geração de empregos e favorecerá a retomada do crescimento econômico do Brasil, mas não se coloca em pauta se haverá fortalecimento da proteção aos trabalhadores e, conseqüentemente, melhorias efetivas em suas condições de vida (PORTO; PESSOA, 2017, p. 28).

Essas novas disposições, no entanto, trouxeram a possibilidade de ser ainda mais degradado o meio ambiente laboral, mormente quando da autorização para estabelecimento, em negociação coletiva, de condições de trabalho que venham em prejuízo à saúde do trabalhador e quando da previsão de rígidos parâmetros para a fixação de valores devidos a título de indenização por danos morais em favor dos trabalhadores.

Destacam-se, nesse particular, as disposições contidas nos artigos 611-A, 611-B e 223- G, § 1º, da CLT⁷ (BRASIL, 1943).

⁷ Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Em relação aos dois primeiros dispositivos citados, têm destaque as disposições estabelecendo a possibilidade de negociação

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - banco de horas anual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

[...]

XII - enquadramento do grau de insalubridade; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

[...]

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

[...]

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

[...]

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

[...]

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 1943)

a respeito da jornada de trabalho e do regime de banco de horas, bem como acerca do intervalo para descanso e alimentação e ainda quanto ao grau de insalubridade. Destaca-se o teor do disposto no parágrafo único do artigo 611-B, o qual estabelece expressamente que “Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são considerados como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para fins do disposto neste artigo” (BRASIL, 2017).

A possibilidade de negociação coletiva a respeito desses critérios, notadamente quanto a limites de jornada, inclusive em ambiente insalubre, e supressão, total ou parcial, de intervalo para repouso e alimentação, potencializa os riscos de ocorrência de acidentes, uma vez que, por óbvio, quando do acréscimo de jornada e da supressão de períodos de descanso, a fadiga diminui os índices de agilidade e concentração dos seres humanos em geral.

Como bem salientam Santos e Elizeu,

O acidente de trabalho em si é tema constante na Justiça do Trabalho e no noticiário midiático. Não se podem ignorar características do mercado de trabalho brasileiro, onde é constante a insegurança nos ambientes de trabalho, a fadiga física e mental causada pelas longas jornadas, pela inobservância dos períodos destinados ao descanso, pelo progressivo ambiente laboral de competitividade [...] Dessa maneira, analisa-se a possibilidade de aumento dos acidentes de trabalho, sejam os acidentes típicos (eventos ocorridos em razão do trabalho, geradores dos efeitos já destacados), sejam as doenças relacionadas ao trabalho, a partir da abertura de negociação coletiva ampla e irrestrita (SANTOS; ELIZEU, 2019, p. 97-98).

Nesse contexto, tem-se a perspectiva de uma nova realidade ainda mais trágica e insustentável aos trabalhadores brasileiros.

No que tange aos patamares estabelecidos na legislação como limites para fixação de valores a título de indenização por danos extrapatrimoniais, novamente se faz possível constatar situação que vem em detrimento da proteção ao meio ambiente laboral.

Os parâmetros fixados, em atenção aos salários contratuais dos trabalhadores, deixam de atentar para o caráter pedagógico das indenizações, mormente em atenção ao poderio econômico do empregador, bem como para a dignidade humana dos trabalhadores.

Relevantes, nesse aspecto, as palavras de Sanches, ao abordar a relação entre a ideologia capitalista e a condição humana, referindo que

É de se perguntar, portanto, se há uma preocupação com a condição humana dos integrantes da classe trabalhadora que ocupam o polo obreiro na relação capital-trabalho. Afinal de contas, a dignidade da pessoa humana, alicerce da teoria dos direitos humanos e dos sistemas de proteção internacionais afirmada como valor central da Constituição de 1988, em nada importou quando, em nome da “modernização” da CLT, estipulou-se que a dignidade de uma pessoa com baixos vencimentos vale menos que a dignidade de um alto funcionário em uma empresa (SANCHES, 2017, p. 1328).

Esses dispositivos evidenciam um contexto em que trabalhadores podem ser submetidos a ambientes de trabalho mais e mais degradantes, em que sua condição humana é desconsiderada em prol de uma constante busca de lucratividade e riqueza.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesse breve estudo, é possível a constatação de que há, no ordenamento jurídico brasileiro, dispositivos legais aptos a assegurar aos trabalhadores um ambiente laboral sustentável, em atenção à definição de sustentabilidade e às dimensões que essa apresenta.

Faz-se possível apurar ainda que, em que pesem esses diplomas legais, há registros de acidentes de trabalho em números expressivos que levam à busca de benefícios previdenciários e, em muitos casos, ao ajuizamento de demandas judiciais, pretendendo

a responsabilização do empregador pelas consequências danosas desses infortúnios.

Essas circunstâncias conduzem à reflexão acerca das razões pelas quais os empregadores brasileiros ainda apresentem conduta negligente em relação aos ambientes de trabalho de seus empregados, ponderando-se quanto à deficiência de fiscalização dos ambientes laborais e à ausência de responsabilização penal como alguns dos elementos de resposta a esse questionamento.

Por fim, sinaliza-se que as recentes alterações legislativas destinadas à flexibilização de normas trabalhistas que estabelecem direitos mínimos aos trabalhadores se apresentam como fatores que contribuem, ainda mais, para a ocorrência de acidentes do trabalho em face das condições degradantes e insustentáveis do meio ambiente laboral brasileiro.

Esse contexto indica e conduz à reflexão de que, muito embora propagada uma preocupação de entes públicos e, principalmente, privados com a sustentabilidade em seu aspecto ambiental, muito se tem descurado nos ambientes internos de cada empreendimento, negligenciando-se uma das mais relevantes dimensões da sustentabilidade, qual seja, a dimensão social.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. São Paulo: LTr, 2019.

BRASIL. **Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999**. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais “Protocolo de São Salvador”, concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador. Brasília, DF:

Presidência da República, [1999]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm. Acesso em: 30 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 11 de novembro de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 28 jun. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **RE 828040 - Recurso Extraordinário**. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [2020]. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/porta1/processo/verProcessoDetalhe.asp?incidente=4608798>. Acesso em: 28 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Decisões de 2º Grau**. Porto Alegre, TRT4, [2021]. Disponível em: trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos. Acesso em: 28 jun. 2021.

CIRINO, Samia Moda. Sustentabilidade no meio ambiente de trabalho: um novo paradigma para a valorização do trabalho humano. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 3, n. 28, p. 85-108, mar. 2014. Disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/94993/2014_cirino_samia_sustentabilidade_meio.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 28 jun. 2021.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Sustentabilidade humana: limitação de jornada, direito à desconexão e o dano existencial. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (coord.). **Direitos humanos e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013. p. 170-184.

ECYCLE. **O que são objetivos de desenvolvimento sustentável?** 17 objetivos de desenvolvimento sustentável. São Paulo: eCycle, [2020]. Disponível em: <https://www.ecycle.com.br/6149-ods.html>. Acesso em: 28 jun. 2021.

FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES AQUAVIÁRIOS E AFINS (FNTTAA). **Declaração sociolaboral do Mercosul de 2015**. Rio de Janeiro: FNTTAA, 22 fev. 2017. Disponível em: <http://fnttaa.org.br/website/destaques/120-mercosul/347-declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015>. Acesso: 28 jun. 2021.

FREITAS, Juarez. **Sustentabilidade: direito ao futuro**. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

JAHN, Ricardo; BORGES, Gustavo. Saúde e segurança do trabalhador e “novas” relações de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 45, n. 197, p. 225-250, jan. 2019.

NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal de Direitos Humanos**. Genebra, ONU, 1948. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 28 jun. 2021.

NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. [1966]. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>. Acesso em: 28 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção 155: segurança e saúde dos trabalhadores**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 28 jun. 2021.

PADILHA, Norma Sueli. Meio ambiente do trabalho: um direito fundamental do trabalhador e a superação da monetização do risco. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo,

v. 79, n. 4, p. 173-182, out./dez. 2013. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/55993>. Acesso em: 28 jun. 2021.

PORTO, Noemia; PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. Reforma trabalhista, trabalho como construção de cidadania e necessidade de proteção aos direitos fundamentais. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais**. Brasília, v. 3, n.1, p. 18-37, 2017. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/1954/pdf>. Acesso em: 01 jul. 2021.

RIBEIRO, Ailana Santos; ROCHA, Cláudio Jannotti da. A lógica produtiva flexível e o adoecimento mental nas relações laborais. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 80, n. 10, p. 1203-1209, out. 2016.

SACHS, Ignacy. **Caminhos para o desenvolvimento sustentável**. Rio de Janeiro: Garamond, 2002. p. 71-72. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5825347/mod_resource/content/1/Caminhos%20para%20desenvolvimento%20sustent%C3%A1vel.%20Sachs%2C%20Ignacy%20%282002%29.pdf. Acesso em: 30 jun. 2021.

SANCHES, Diego Catelan. É tudo uma grande farsa, não é? **Revista LTr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 81, n. 11, p. 1322-1332, nov. 2017.

SANTOS. Michel Carlos Rocha; ELIZEU. Pedro Henrique Vilela. A coletivização dos acidentes de trabalho na perspectiva do negociado sobre o legislado. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 65, n. 100, p. 83-116, dez. 2019. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/51327>. Acesso em: 28 jun. 2021.

SOUZA, Raíssa Fabris de. Responsabilidade socioambiental das instituições financeiras como mecanismo preventivo de acidentes coletivos de trabalho. **Revista Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 65, n. 100, p.

491-516, dez. 2019. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/51532>. Acesso em: 28 jun. 2021.

VALCARCEL, Ramon Saez. Por acaso os operários estão se suicidando? O acidente de trabalho e a culpa da vítima em determinada prática judicial. Traduzido por Dalton Ricoy Torres. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, v. 44, n. 74, p.157-170, jul./dez. 2006. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27003>. Acesso em: 28 jun. 2021.