

**DIREITOS HUMANOS DOS TRABALHADORES E A CONVENÇÃO 187 DA
OIT: EDUCAÇÃO PARA A FORMAÇÃO CULTURAL E PREVENTIVA FACE
AOS RISCOS DE ACIDENTES NO TRABALHO**

*HUMAN RIGHTS OF WORKERS AND THE ILO CONVENTION NO. 187:
EDUCATION FOR THE PREVENTIVE AND CULTURAL DEVELOPMENT AGAINST
THE RISKS OF ACCIDENTS AT WORK*

Rodrigo Rebello Campos*

Resumo

O artigo explora acerca do sistema de proteção ao meio ambiente do trabalhador e o quadro promocional para a segurança e saúde no trabalho instituída pela Convenção n.º 187 (OIT, 2006), que, apesar de não ratificada, pode contribuir indiretamente com a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho com elementos que possam aprimorar a tutela de proteção do meio ambiente do trabalho no Brasil, onde, ademais, a política nacional é regulada pelo Decreto de n. 7.602 (BRASIL, 2011). Portanto, a pesquisa tem por objetivo mapear e analisar acerca dos principais temas normativos da convenção citada e da correspondente política pública voltada para a melhoria da segurança e da saúde do trabalhador no país, em resposta às necessidades sociais pela instituição de uma cultura de prevenção, tendo como base teórica a teoria dos direitos humanos e fundamentais. Quanto ao problema de pesquisa, será descrever os direitos oriundos da norma citada para a tutela de proteção do meio ambiente do trabalho no Brasil, para a criação de uma cultura educativa preventiva, face aos riscos de acidentes. A hipótese apresentada refere-se à possibilidade de formação de uma cultura de prevenção de acidentes do trabalho por meio de cursos e métodos educativos de segurança e saúde no trabalho mesmo em situações em que a lei é omissa, utilizando-se a Convenção 187 (OIT, 2006) como fonte formal acessória, diante da sua não recepção pelo ordenamento interno até o presente momento. A pesquisa científica terá metodologia da seguinte forma: pura, qualitativa, exploratória, descritiva e bibliográfica, com a análise de legislação, artigos científicos, obras jurídicas e material disponibilizado na Internet.

Palavras-chave: Direitos Humanos dos Trabalhadores. Convenção 187 da OIT. Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho. Educação e Cultura em Segurança e Saúde do Trabalho.

* Mestre em Direito pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS). Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Católica Dom Bosco (UCDB). Advogado.

Abstract

The article explores the environmental protection system of the worker and the promotional framework for occupational safety and health established by Convention No. 187 (ILO, 2006), which, although not ratified, can contribute indirectly to the National Health and Safety Policy in Working with elements that can improve the protection of the environment of work in Brazil, where, in addition, the National Policy on Safety and Health at Work is regulated by Decree No. 7,602 (BRAZIL, 2011). Therefore, the research aims to map and analyze the main normative themes of the cited convention and the corresponding public policy aimed at improving worker safety and health in the country, in response to social needs by establishing a culture of prevention, based on the theory of human and fundamental rights. Regarding the research problem, it will be to describe the relevance of the protection of the environment of work in Brazil, instituted through the National Occupational Safety and Health Policy, in order to create a preventive educational culture, in view of the risks of accidents job. The hypothesis presented refers to the possibility of creating a culture of prevention of occupational accidents through courses and educational methods of safety and health at work even in situations where law is silent, using Convention No. 187 (ILO, 2006) as a formal accessory source, even though there is no legal obligation to comply with its terms. The scientific research will have methodology as follows: pure, qualitative, exploratory, descriptive and bibliographical, with the analysis of legislation, scientific articles, legal works and material made available on the Internet.

Keywords: *Human Rights of Worker. ILO Convention No. 187. National Occupational Safety and Health Plan . Education and Culture in Occupational Safety and Health.*

Sumário

Introdução. 1. Direitos Humanos dos Trabalhadores e as Políticas Públicas no Brasil: Cultura Educacional em Segurança e Saúde no Trabalho. 2. Normas Internas sobre a Proteção do Meio Ambiente do Trabalho e os Direitos Fundamentais. Considerações Finais. Referências.

Introdução

O trabalho contemporâneo livre e subordinado consiste em legítimo instrumento de concretização da dignidade humana na sociedade, princípio erigido a fundamento da República Federativa do Brasil. Mormente, a todo cidadão deve ser assegurado trabalho digno ou decente, correspondente às condições mínimas de higiene, de saúde e de segurança no labor.

Neste sentido, a recepção pelo Brasil aos termos da Convenção editada pela Organização Internacional do Trabalho de n.º 187 (OIT, 2006), mostra-se compatível com os princípios constitucionais internos, estes que voltados para a valorização do trabalhador no Estado Democrático de Direito.

A redução dos riscos inerentes ao trabalho trata-se de um direito fundamental, possuindo natureza jurídica de direito social constitucionalmente atribuído à classe trabalhadora, sendo inclusive norma de ordem pública imperativa e irrenunciável, de nítido caráter difuso, transcendendo a esfera do direito meramente individual, de forma a beneficiar, de uma só vez, todos os integrantes da sociedade (DELGADO, 2015, p. 47).

Neste viés, cabe ao Estado de direito integrante desta sociedade, promover a proteção da integridade física e psíquica do trabalhador, por meio de medidas jurídicas e administrativas direcionadas à manutenção da higidez do meio ambiente do trabalho, eliminando, ou neutralizando, a ação de agentes nocivos e prevenindo a ocorrência de infortúnios acidentários e doenças ocupacionais.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi fundada em 1919, após o fim da primeira guerra mundial, acreditando seus fundadores na promoção dos direitos humanos e na justiça social, logo, a Convenção de n.º 187 (OIT, 2006) procura promover a proteção do meio ambiente de trabalho através da instituição de políticas públicas. Tais políticas devem enaltecer a criação de uma cultura de prevenção contra a ocorrência de acidentes do trabalho, seja por meio de legislação própria ou por métodos técnicos de educação em saúde e segurança no trabalho, num esforço conjunto para a erradicação deste malefício ao trabalhador e à sociedade.

Portanto, esse estudo tem por escopo mapear e analisar acerca dos principais temas normativos da convenção citada e da correspondente política pública voltada para a melhoria da segurança e da saúde do trabalhador no país, em resposta às necessidades sociais pela instituição de uma cultura de prevenção, tendo como base teórica a teoria dos direitos humanos e fundamentais. Quanto ao problema de pesquisa, será descrever quais os direitos oriundos da norma citada para a tutela de proteção do meio ambiente do trabalho no Brasil, para a criação de uma cultura educativa preventiva, face aos riscos de acidentes.

A hipótese apresentada refere-se à possibilidade de formação de uma cultura de prevenção de acidentes do trabalho através de cursos e métodos educativos de segurança e saúde no trabalho mesmo em situações ao qual a lei é omissa, utilizando-se a Convenção 187 (OIT, 2006) como fonte formal acessória, diante da sua não recepção pelo ordenamento interno até o presente momento. O tema merece ser examinado, pois os acidentes do trabalho irradiam reflexos negativos contra toda a sociedade, já que a seguridade social não é custeada somente pelo Estado, extrapolando o dano estritamente individual.

A proteção do meio ambiente de trabalho é um direito metaindividual de caráter difuso, alcançando toda a sociedade de forma direta e indireta. Outra questão importante a ser esclarecida é concernente sobre qual seria a natureza jurídica da convenção citada na ordem jurídica interna depois de efetivada a sua recepção legal, por se tratar de tratado internacional de Direitos Humanos ainda não recepcionada no país.

A metodologia da pesquisa adotada será pura, qualitativa, exploratória, descritiva e bibliográfica, elaborada a partir de material já publicado, constituído de doutrina, legislação, material disponibilizado na Internet e artigos científicos (SEVERINO, 2007, p. 119).

Em conclusão, todas as normas oriundas da Organização Internacional do Trabalho – OIT possuem natureza jurídica de tratados internacionais, impondo ao Estado o dever de legislar e implementar as políticas públicas necessárias ao seu fiel cumprimento, promovendo todas as medidas cabíveis em direito para a máxima concretização das metas acordadas na convenção.

1 Direitos Humanos dos Trabalhadores e as Políticas Públicas no Brasil: Cultura Educacional em Segurança e Saúde no Trabalho

No Brasil ainda persistem elevados índices de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, levando a serias reflexões por parte das autoridades acerca da necessidade de se promover com eficiência as devidas intervenções para a redução dos riscos nos ambientes de trabalho. Depois de realizado estudos e pesquisas, houve o crescente desenvolvimento de ações educativas transformadoras na área de segurança e saúde no trabalho, visando a implementação de uma cultura de prevenção contra a ocorrência de infortúnios laborais.

Conforme catalogado pela previdência social por meio do Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho-AEAT¹, somente em 2015 foram registrados em torno de 613.000,00 (seiscentos e treze mil) sinistros laborais, sendo que 2.502 (dois mil, quinhentos e dois) trabalhadores morreram vítimas destes acidentes, já que as hipóteses acidentárias estão previstas junto ao art. 19, da lei 8.213 (BRASIL, 1991).

Não obstante, tais ações para serem aplicadas com eficiência, deverão estar em consonância com a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho, conforme preconiza o Decreto n.º 7.602 (BRASIL, 2011), que por sua vez, não necessariamente foi inspirado no conteúdo normativo da Convenção de n.º 187 (OIT, 2006) que tem por princípios básicos, a precaução, a universalidade, a primazia das ações de prevenção, o diálogo social e a integralidade, garantindo este conjunto de princípios a criação de uma cultura de prevenção entre as partes, empregado e empregador.

Estabelece ainda a Política Nacional citada, dentre outros itens, como diretriz, a reestruturação da formação em saúde e segurança no trabalho e o estímulo à capacitação e à educação continuada dos trabalhadores, bem como, dos profissionais atuantes na área técnica de produção. A emancipação social é uma tarefa do Estado, contudo, os trabalhadores estão em desequilíbrio contratual frente ao poderio econômico do capital empresarial, logo, o ente estatal torna-se maximalista e promove um punhado de leis que nem sempre correspondem à realidade laboral vivenciada no dia-a-dia pelo

¹ Cf. dados oficiais coletados pela previdência social. Disponíveis em: <<http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/05/aeat15.pdf>>. Acesso em: 10 set. 2019.

trabalhador, que fica exposto a todos os tipos de riscos a sua integridade física (SANTOS, 2013, p. 24).

Desse modo, a Convenção de n.º. 187 (OIT, 2006) é considerada um marco promocional da saúde e segurança no trabalho no mundo, mas somente foi ratificada pelo Brasil em 24/08/2017. Tal norma internacional possui conteúdo voltado para o fomento do trabalho decente e para o fortalecimento do desenvolvimento econômico e social para todos os países integrantes, logo, busca a imediata implementação de uma política nacional de prevenção contra a ocorrência de acidentes do trabalho, objetivando o desenvolvimento de uma cultura nacional de prevenção em segurança e saúde no trabalho.

Diante deste objetivo, fica cristalino a necessidade social de combinar educação com cultura, principalmente para a promoção e qualificação dos profissionais que atuam no setor de saúde e segurança do trabalho, abarcando os diversos ramos de atividade e áreas de conhecimento, logo, quando estão em pauta os direitos do homem, faz-se necessário a escolha dos mecanismos de execução que melhor lhe beneficiar (BOBBIO, 2004, p. 25).

De fato, para se instituir uma cultura educacional em segurança e saúde no trabalho, o Estado deve desempenhar um papel importante neste contexto, criando ações com caráter multi e interdisciplinar, contribuindo eficientemente para a transformação das relações e condições de trabalho que permitam uma prática de trabalho coletivo, com participação democrática, com a saúde e bem-estar de todos os trabalhadores.

Ademais, a globalização moderna concebe novas modalidades de trabalho, ao qual minimizam a importância do indivíduo e maximizam a atividade econômica, a produção e o capital, neste contexto, os trabalhadores integrantes da sociedade ao qual estão incluídos perecerão sem valorização, tornando a política pública educacional um caminho alternativo para a criação de uma cultura de prevenção de acidentes do trabalho, haja vista a existência de um multiculturalismo complexo ao qual estamos inseridos (KROHLING, 2008, p. 158-170).

Os Direitos Humanos padecem de proteção, o fenômeno da globalização do sistema de produção é muito complexo de se definir e controlar, tornando-se elemento

indireto para a ocorrência de acidentes de trabalho, diante da nova dinâmica industrial de criação de produtos, bens e serviços (SANTOS, 1997, p. 109-110).

Para se evitar, que a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho fique inoperante e não alcance o resultado esperado, faz-se necessário que o Estado através de seus órgãos administrativos desenvolvam um programa nacional de educação em segurança e saúde no trabalho, objetivando produzir e difundir conhecimentos sobre os processos educativos sobre saúde e segurança no trabalho, possibilitando que a prática pedagógica se torne um espaço privilegiado de pesquisa e de soluções demandadas para o estabelecimento de uma cultura de prevenção contra acidente de trabalho, conforme preconiza o Decreto de nº 7.602 (BRASIL, 2011).

São metas do programa, o estímulo dentre os diversos segmentos empresariais acerca do exercício de reflexão sobre a prática em saúde e segurança no trabalho, de forma a identificar as falhas, equívocos, acertos, os avanços e os limites de sua intervenção nos ambientes de trabalho, podendo ainda, contribuir para a atualização do conhecimento e aperfeiçoamento dos diversos profissionais na área, possibilitando-os intervir de modo mais eficaz nos processos e ambientes de trabalho, adotando métodos ativos que estimulem a participação do aluno, com o propósito de favorecer a atualização do conhecimento e o aperfeiçoamento profissional deste, de modo a contribuir para o bom desempenho de suas atribuições relacionadas a prevenção de acidentes no trabalho, nos termos da norma contida no Decreto de nº 7.602 (BRASIL, 2011).

Desse modo, como não houve ratificação da Convenção de n. 187 (OIT, 2006), a mesma ainda não passou a ser fonte formal de direito em nosso sistema interno, contudo, seu conteúdo pode ser utilizado no caso de lacuna, consubstanciando-se para os indivíduos um catálogo de direitos subjetivos que podem ser imediatamente aplicáveis (REZEK, 1984, p. 160).

Portanto, os Direitos Humanos possuem hodiernamente extrema importância para o equilíbrio e o funcionamento da sociedade contemporânea, tratam-se de sua espinha dorsal, já que ao falar em desigualdades sociais, o Direito do Trabalho possui nítido caráter emancipador, concebendo uma das políticas públicas mais importantes ao Estado Democrático de Direito, promovendo distribuição de riqueza e o

estabelecimento de um patamar civilizatório mínimo para a existência do indivíduo (DELGADO, 2015, p. 45-54).

Culturalmente o Direito do Trabalho exerce grande influência na sociedade, já que os trabalhadores em sua grande maioria, se orgulham de possuírem uma Carteira de Trabalho – CTPS devidamente registrada e assinada pelo seu empregador, assumindo certo *status* no emprego e desempenhando um papel produtivo na sociedade em que vive, tratando-se de empregado subordinado ao que se refere a norma contida nos art. 2º e 3º, da CLT (BRASIL, 1943).

Neste sentido, discorre Torrado (2000, p. 47) acerca da globalização:

[...] aquel «proceso amplio, contradictorio, complejo, heterogéneo y profundo de cambio en las relaciones entre sociedades, naciones y culturas que ha generado una dinámica de interdependencia en las esferas económica, política y cultural, en las que se desenvuelve el actual proceso de mundialización y que hace posible que acontecimientos, decisiones y actividades ocurridas en un determinado lugar del planeta repercutan de forma muy significativa en otros lugares, en otras sociedades y en otras personas.»²

Em sentido jurídico, o Direito do Trabalho em sua grande maioria, possui normas de Direito Fundamentais e também de Direitos Humanos oriundos principalmente dos tratados internacionais firmados junto à Organização Internacional do Trabalho (OIT), ou seja, o Direito do Trabalho exige maior proteção do Estado, face ao desequilíbrio contratual existente com o empregador detentor do capital empresarial (NASCIMENTO, 1989, p. 20-25).

Convém ressaltar que a Convenção de n.º. 187 (OIT, 2006) tem como meta a redução dos acidentes de trabalho e a promoção de uma cultura educacional voltada a qualificação na área de saúde e segurança no trabalho, mormente, tal premissa cumpre perfeitamente com as necessidades obreiras, pois o Direito do Trabalho exige a constante melhoria nas condições de trabalho, diante da crescente e esmagadora dinâmica produtiva do sistema capitalista globalizado (DELGADO, 2006, p. 211-218).

² Tradução para a língua portuguesa: "um processo amplo, contraditório e complexo, mudanças heterogêneas e profundas nas relações entre sociedades, nações e culturas que geraram dinâmica de interdependência nas esferas econômicas, político e cultural, em que o atual processo de globalização e o que possibilita eventos, decisões e atividades que ocorreram em um determinado lugar no planeta tem um significativo em outros lugares, em outras sociedades e em outras pessoas".

Por outro lado, vale destacar que a referida Convenção se trata de um tratado internacional, com conteúdo de Direitos Humanos, elaborada em 2006 e não recepcionada ainda pelo Brasil. A Convenção 187 (OIT, 2006) dispõe sobre: a) Estrutura de Promoção de Segurança e Saúde no Trabalho, ainda não ratificada pelo Brasil; b) Implementação de: Política Nacional; c) Sistema Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho; d) Programa Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho; e) Cultura Nacional de Prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho; Notadamente, como citado anteriormente, o Decreto de n. 7.602 (BRASIL, 2011) não substitui e nem regula tais disposições integralmente, assim, há déficit de direitos dos trabalhadores no Brasil, tornando futuramente viável uma reabertura estatal no sentido de ratificar a indispensável norma internacional.

Esta demora em aglutinar a referida norma ao nosso ordenamento jurídico interno pode ter provocado retrocessos, mas a nossa Constituição Federal estabelece apenas duas normas legais juntos aos arts. 49, I, e 84, VIII (BRASIL, 1988), que possuem procedimento vago e duvidoso, pois não prevê um prazo para o Chefe do Executivo encaminhar ao Congresso Nacional o tratado que por ele foi assinado, nem previsão de prazo para que o Congresso Nacional aprecie o tratado, menos ainda previsão de prazo para a ratificação, ocorrendo certa morosidade em algumas situações (PIOVESAN, 2012, p. 100-108).

Por meio de práticas pedagógicas em segurança e saúde do trabalho, capacitação e atualização de profissionais, o Estado estará cumprindo as metas estabelecidas perante a comunidade internacional, se caso for ampliado o rol de direitos garantidos pela Constituição Federal, fomentando a dignidade da pessoa humana pela instituição de uma cultura de prevenção de acidentes de trabalho, ademais, tendo-se em vista a característica desses direitos, os mesmos não poderiam ser meramente infraconstitucionais, devendo toda a sociedade fiscalizar o efetivo cumprimento de suas normas de Direitos Humanos.

2 Normas Internas sobre a Proteção do Meio Ambiente do Trabalho e os Direitos Fundamentais

Preservar o meio ambiente de trabalho é de fundamental importância para a manutenção da saúde, higiene e segurança de todos os indivíduos que lá interagem habitualmente. Desse modo, o Legislador Constituinte preocupado com o bem-estar dos trabalhadores, positivou princípios específicos que enaltecem a dignidade humana, estes que estão em consonância com as normas internacionais vigentes acerca da proteção ao meio ambiente do trabalho.

Nota-se, que estas normas possuem caráter hierárquico de elevada importância, já que no nosso ordenamento jurídico interno, as normas constitucionais de direitos fundamentais irradiam efeitos *erga omnis* e revogam qualquer disposição em sentido contrário, tendo-se em vista o princípio do não retrocesso social que só permite a aplicação ou a criação de outros direitos que visem a melhoria da condição social do trabalhador, conforme prevê o art. 7, *caput*, da CF (BRASIL, 1988).

Os direitos sociais consagrados na Constituição são irrevogáveis e inalienáveis, integrando de forma dupla a ordem jurídica social e os direitos dos trabalhadores (DELGADO, 2015, p. 48).

A proteção ao meio ambiente do trabalho está umbilicalmente ligada a dignidade da pessoa humana, pois ambos os princípios positivados tratam-se de normas de direito fundamental expressos na Constituição Federal junto ao art. 7, XXII, XXIII e XXVIII, da CF (BRASIL, 1988), sem deixar de lado o importante tripé axiológico da dignidade humana, valorização do trabalho e da livre iniciativa, ambos de nítido interesse social, conforme art. 1, III, IV, da CF (BRASIL, 1988).

Segundo a legislação Brasileira infraconstitucional, nos termos do art. 3º, I, da Lei n. 6.938 (BRASIL, 1981), o meio ambiente pode ser entendido 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, estando incluído neste conceito o meio ambiente natural, artificial, cultural, do trabalho, do patrimônio genético e digital (FIORILLO, 2012, p. 18).

Vale mencionar que o sistema de reparação de danos acidentários no Brasil possui dupla forma de responsabilização, o primeiro é custeado pela seguridade social por meio da concessão de beneficiário previdenciário acidentário com base no art. 61, da lei 8.213 (BRASIL, 1988) de cunho alimentar e o segundo, apurado em ação judicial trabalhista por meio da responsabilidade civil do empregador, que possui natureza acessória e cumulativa ao primeiro, nos termos do art. 7, XXVIII, da CF (BRASIL, 1988).

Portanto, o meio ambiente do trabalho é de suma importância para a garantia de um trabalho digno ao cidadão, devendo o empregador zelar pela manutenção das condições adequadas de trabalho, sob pena de responsabilização civil, e os empregados de cumprirem fielmente suas orientações técnicas, pois, tais ações conjuntas visão a implementação de uma cultura de prevenção aos riscos de acidentes do trabalho.

A responsabilização do empregador em algumas situações é inclusive objetiva, cita-se como exemplo quando o exercício de atividade econômica provoca poluição ao meio ambiente natural como prevê o art. 225, § 3º, da CF (BRASIL, 1988), tais como lagos, rios e mares, sendo conclusão lógica do referido comando constitucional supracitado, além de outras hipóteses contidas na legislação infraconstitucional e na jurisprudência (DALLEGRAVE NETO, 2014, p. 110).

Sobre o meio ambiente e suas divisões, citam-se o natural, cultural, artificial e do trabalho, estes possuem aspectos distintos, mas que se relacionam, sendo o primeiro concernente a flora e a fauna, o segundo quanto a cultura e o costume dos povos, o terceiro que cuida do espaço construído pelo homem e o último, destinado a vida do trabalhador (MELO, 2013, p. 304).

A proteção ao meio ambiente do trabalho é um princípio lógico tuitivo ao trabalhador, pois, compõe a variedade de direitos que visão a implementação de medidas preventivas, que venham a reduzir os riscos à saúde e à segurança no trabalho, este é o direito fundamental consolidado em nosso ordenamento jurídico pátrio contido no art. 7º, XXII, XXIII, da CF (BRASIL, 1988).

Desse modo, a constituição assevera ainda que o meio ambiente é bem de uso comum do povo e essencial à qualidade de vida sadia, impondo ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações,

incluído o meio ambiente do trabalho neste plexo axiológico conceitual do art. 200, VIII, da CF (BRASIL, 1988).

O meio ambiente do trabalho como visto integra este conceito, mas por ser diferenciado, possui características próprias e seu conceito é mais específico. O conceito de meio ambiente do trabalho deve ser pensado de forma ampla e abrangente. Na sociedade contemporânea, complexa e estritamente pragmática, as relações interpessoais no trabalho nem sempre são salutares, em que pese deveriam assim corresponder não só para a valorização do trabalho conforme arts. 1º, III, IV e 170, da CF (BRASIL, 1988), mas focado na manutenção da higidez do meio ambiente do trabalho, em obediência ao art. 157, da CLT (BRASIL, 1943).

A CLT, Decreto-lei de nº 5.452 (BRASIL, 1943), no Capítulo V do Título II – Das Normas Gerais de Tutela do Trabalho, cataloga 70 artigos (154 ao 223) referentes a proteção do meio ambiente de trabalho, sendo estes dispositivos amplamente compatíveis e recepcionados pelo texto constitucional, de natureza imperativa e irrenunciável, correspondendo a promoção da saúde e segurança do trabalhador, como informa o art. 157, da CLT (BRASIL, 1943).

De modo geral, vê-se claramente que o propósito do legislador é a melhor proteção da saúde e da integridade física e psicológica dos empregados, criando-se normas mais gerais para que as iniciativas de resguardo e amparo tomem forma e sejam concretizadas, nesse contexto, o diploma celetista acaba servindo de base para a elaboração das Normas regulamentares que são editadas pelo Ministério do Trabalho – MTE, conforme autoriza o art. 200, da CLT (BRASIL, 1988).

O trabalho contemporâneo, livre e subordinado consiste em legítimo instrumento de concretização da dignidade humana na sociedade e no mundo. Tal princípio foi erigido a fundamento da República Federativa do Brasil, assim, a todo cidadão deve ser assegurado um trabalho digno ou decente, correspondente às condições mínimas de higiene, de saúde e de segurança. Logo, insta ser incompatível com o trabalho digno, o trabalho exercido em condições mínimas de manutenção da integridade física do trabalhador (DELGADO, 2015, p. 63).

O meio ambiente do trabalho não deve se restringir a uma ênfase estática espacial, ao plano físico ou como nomina alguns teóricos ao “chão de fábrica”³, pois, concentrará foco apenas às condições de trabalho, este que é apenas um dos integrantes dos fatores labor ambientais de risco ao trabalhador (MARANHÃO, 2016, p. 158-159).

Com base nesta construção conceitual, o epicentro jurídico jaz particularmente no sentido de avaliar o potencial lesivo do meio ambiente do trabalho na qualidade de vida do trabalhador. Neste norte, a redução dos riscos inerentes ao trabalho configura direito social constitucionalmente atribuído à classe trabalhadora, sendo inclusive norma de ordem pública indisponível e irrenunciável, de nítido caráter difuso, transcendendo a esfera do direito meramente individual, de forma a beneficiar, de uma só vez, todos os integrantes da sociedade ditos como os efeitos irradiantes dos direitos fundamentais (ALEXY, 2014, p. 525).

Neste viés, cabe ao Estado de Direito promover a proteção da integridade física e psíquica do trabalhador por meio de normas jurídicas e administrativas direcionadas à manutenção da higidez no meio ambiente do trabalho, para que sejam eliminados ou neutralizados a ação de agentes nocivos e prevenindo a ocorrência de infortúnios ocupacionais, já que a responsabilidade civil é centrada na ideia de que a ninguém é dado o direito de causar dano a terceiro, extraído do princípio geral chamado de *neminem laedere* (DALLEGRAVE NETO, 2014, p. 93).

Não há prestação laboral sem correspondente meio ambiente do trabalho. Logo, qualquer relação de emprego havido entre empregador e trabalhador, centrada em obrigação de fazer consubstanciado em labor humano, será sempre exercido diante de um estrito meio ambiente do trabalho, devendo ser protegido nos termos do art. 7º, XXII, da CF (BRASIL, 1988).

Forçoso concluir que se todo labor humano corresponde a um ambiente de trabalho e se este meio ambiente integra o plexo jurídico-ambiental, tem-se que todo o cenário jurídico do direito ambiental deve incidir não apenas na relação de emprego, mas também perante toda e qualquer relação de trabalho, desse modo, o meio ambiente do trabalho pode ser conceituado para além do estrito local de trabalho, incluindo todos

³ Trabalhadores de “chão de fábrica” é uma expressão frequentemente usada para denominar os colaboradores que trabalham em indústrias, no nível operacional da organização, geralmente em tarefas de produção.

os instrumentos utilizados, o modo de execução das tarefas, bem como, a própria maneira de como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviço e pelos próprios colegas (MELO, 2013, p. 29).

O homem corresponde ao trabalho precisamente na qualidade de trabalhador, logo, este é a figura central dessa estrutura relacional produtiva, devendo ser protegido contra infortúnios acidentários no trabalho, ideologia que vai de encontro com a efetivação dos direitos humanos e fundamentais consolidados historicamente pelos movimentos constitucionais do Estado Democrático de Direito (MARANHÃO, 2016, p. 142).

Destarte, o local da prestação dos serviços sempre representará apenas e tão somente uma parcela da realidade labor-ambiental, muito embora seja a sua visão mais concreta, porém, a este não se resume, momento que concebe uma complexa série de fatos humanos, sociais, culturais e jurídicos.

Há grande distinção entre o estabelecimento empresarial e o meio ambiente do trabalho, quicá este último decorre de diversos fatores naturais e sociais, não havendo sentido restringir sua amplitude a um respectivo local ou espaço, diante da complexidade das relações sociais contemporâneas e os inúmeros fatores culturais, econômicos e jurídicos presentes no dia-a-dia do trabalhador moderno (FIGUEIREDO, 2013, p. 41).

Nota-se que o conceito de meio ambiente do trabalho proposto por Maranhão (2016, p. 163) apresenta consentânea relação com os vetores existenciais da ordem constitucional e as recentes conclusões científicas dos mais variados campos do conhecimento, a saber:

[...] Meio ambiente do trabalho é a resultante da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais que condiciona a segurança e a saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo.

Não se pode olvidar que o meio ambiente do trabalho interno e externo estão implicitamente ligados como espécie de condições do trabalho, o que parece ser razoável, já que abarcará inúmeras situações de ordem prática ao conceito teórico

proposto. Ademais, não basta somente conhecer os elementos que, estática e fenomenicamente integram o meio ambiente laboral, pois diante da dinâmica produtiva do trabalho contemporâneo o mesmo está sempre em transformação (MARANHÃO, 2016, p. 144).

Por fim, havendo a constatação de um desequilíbrio tanto nas condições de trabalho como por exemplo na sua organização, justifica-se a implementação de ações e medidas saneadoras, art. 157 e 200, da CLT (BRASIL, 1943), para conferir um meio ambiente equilibrado aos trabalhadores. Portanto, meio ambiente do trabalho resulta da dinâmica e concreta interação dos múltiplos e complexos fatores presentes no local de trabalho, sendo dever de todos que lá frequentam, a promoção da saúde e da segurança aos trabalhadores, logo, a referida norma internacional agregaria direitos não previstos até o momento no ordenamento jurídico interno.

Considerações Finais

Os trabalhadores brasileiros estão sujeitos ao regime jurídico dos Direitos Fundamentais em sede interna e aos Direitos Humanos perante a comunidade internacional.

Portanto, na relação de trabalho objeto da tutela juslaboral, particularmente na relação de emprego espécie do gênero relação de trabalho, há vínculo jurídico laborativo entre o trabalhador e o empregador quando o sujeito prestador do trabalho se apresenta como empregado, em caráter não eventual e sob direção alheia, em troca de um salário e também, não assumindo o risco da atividade empresarial, conforme arts. 2º e 3º, da CLT (BRASIL, 1943).

Neste sentido, apesar da não recepção da Convenção de n.º 187 (OIT, 2006), a mesma mostrou-se compatível com os princípios constitucionais internos voltados a valorização do trabalho e ao combate de sua precarização, principalmente por estender o rol de Direitos Humanos dos trabalhadores em nosso sistema jurídico interno.

Ademais, a redução dos riscos inerentes ao trabalho configura direito social constitucionalmente atribuído à classe trabalhadora. Neste viés, o Estado de direito integrante desta sociedade, poderá promover a proteção da integridade física e psíquica

do trabalhador, por meio de medidas jurídicas e administrativas direcionadas à manutenção da higidez do meio ambiente do trabalho, eliminando, ou neutralizando, a ação de agentes nocivos e prevenindo a ocorrência de infortúnios e doenças ocupacionais.

A proteção do meio ambiente de trabalho pode ainda ser fomentada por meio de políticas públicas voltadas a instituição de uma cultura de prevenção contra a ocorrência de acidentes de trabalho, por meio da educação dos profissionais atuantes em saúde e segurança do trabalho, visando uma aliança conjunta para a erradicação deste malefício aos trabalhadores.

O estudo examinou o conteúdo normativo da Convenção citada e a forma como essa norma se relaciona com as demais normas internas, podendo ser classificada como fonte formal de direito de nítido *status* supralegal se for ratificada, ademais, o Estado possui trunfos legais para criar políticas públicas de proteção do meio ambiente do trabalho.

Quanto ao problema de pesquisa, os direitos oriundos da Convenção 187 (OIT, 2006) ainda não possuem eficácia legal no Brasil, por ainda não estar ratificada, mas seus preceitos vão de encontro com a tutela de proteção do meio ambiente do trabalho, principalmente quanto: a) Estrutura de Promoção de Segurança e Saúde no Trabalho; b) Implementação de: Política Nacional; c) Sistema Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho; d) Programa Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho; e) Cultura Nacional de Prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho; Notadamente, como citado anteriormente, o Decreto de n. 7.602 (BRASIL, 2011) não substitui e nem regula tais disposições integralmente, assim, há déficit de direitos dos trabalhadores no Brasil no concernente à proteção de acidente do trabalho por um programa especial e que promova a educação de todos aqueles que operam em atividades de risco ou perigosas, seja por meio de capacitação não só de profissionais da área de segurança, quanto de todos os envolvidos no processo laboral, tornando futuramente viável uma reabertura estatal no sentido de ratificar a indispensável norma internacional.

A hipótese apresentada refere-se à possibilidade de formação de uma cultura de prevenção de acidentes do trabalho através de cursos e métodos educativos de segurança e saúde no trabalho mesmo em situações ao qual a lei é omissa, porém, atualmente não é

possível conceber uma rápida ratificação da Convenção n.º. 187 (OIT, 2006), diante das inúmeras formalidades legais e práticas a serem observadas, ou seja, cabe reiterar novas pesquisas no futuro para se analisar a viabilidade deste tratado diante das transformações no mercado de trabalho pela política externa brasileira, estando hodiernamente a norma internacional aceita pelos teóricos como fonte formal acessória, sem obrigatoriedade ao administrador público e juridicamente, diante da sua não recepção pelo ordenamento interno.

Portanto, o Estado estará cumprindo as metas estabelecidas perante a comunidade internacional, ampliando o rol de direitos garantidos pela Constituição Federal, fomentando a dignidade da pessoa humana pela instituição de uma cultura de prevenção de acidentes de trabalho. Ademais, está é a característica desses direitos, não são infraconstitucionais e devem ser observados por toda a sociedade fiscalizar o efetivo cumprimento de suas normas de Direitos Humanos.

Os acidentes de trabalho irradiam reflexos diretos e indiretos contra toda a sociedade, já que a seguridade social não é custeada somente pelo Estado, extrapolando o dano estritamente individual. A proteção do meio ambiente de trabalho é um direito metaindividual de caráter difuso, alcançando toda a sociedade.

No concernente a natureza jurídica da Convenção 187 (OIT, 2006) junto à ordem jurídica interna, diante da sua não recepção legal, os teóricos afirmam que a referida norma internacional possuirá natureza jurídica superior as normas ordinárias somente após sua ratificação, ou seja, tem natureza de recomendação, não possuindo eficácia legal em nosso ordenamento jurídico até o momento (PIOVESAN, 2012, p. 102-108).

Nota-se por fim, que todas as espécies normativas oriundas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), possuem natureza jurídica de tratados internacionais, visando estabelecer a máxima concretização dos direitos inerentes à dignidade da pessoa humana e quanto aos trabalhadores, à proteção da saúde e da segurança no trabalho, com nítido escopo de redução dos acidentes do trabalho.

Referências

ALEXY, Robert. *Teoria dos Direitos Fundamentais*. 2. ed. Tradução Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2014.

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

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 23 mai. 2018.

BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das leis do Trabalho*. Diário oficial da união, 1 maio. 1943. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 24 mai. 2018.

BRASIL. *Lei 6.938, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a política nacional do meio ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências*. Diário oficial da união, 2 set. 1981. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 24 mai. 2018.

BRASIL. *Lei 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências*. Diário oficial da união, 25 jul. 1991. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 11 jun. 2018.

BRASIL. *Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011. Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho - PNSST*. Diário oficial da união, 08 nov. 2011. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 11 nov. 2017.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTR, 2014.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e Direitos Fundamentais: Dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTR, 2015.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco; CONTE, Christiany Pegorari. *Crimes Ambientais*. São Paulo: Saraiva, 2012.

KROHLING, Aloísio. *Os Direitos Humanos na perspectiva da Antropologia Cultural*. In: Revista de Direitos e Garantias Fundamentais. Vitória, nº 03, 2008.

MARANHÃO, Ney. *Meio Ambiente do Trabalho: descrição jurídico-conceitual*. Revista de Direito do Trabalho. v. 170, ano 42. p. 139-165. São Paulo: Revista dos Tribunais, jul-ago. 2016.

MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. 5. ed. São Paulo: LTR, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito do trabalho na Constituição de 1988*. São Paulo: Saraiva, 1989.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção 187, promulgada pelo Dec. 78, de 24.08.2017*. Diário Oficial da União, 24.08.2017. Disponível em: <http://www.gso.org.br/files/file_id266.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2017.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e o Direito Constitucional Internacional*. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

REZEK, José Francisco. *Direito dos tratados*. Rio de Janeiro: Forense, 1984.

SEVERINO, Antônio Joaquim. *Metodologia do trabalho científico*. 24. ed. São Paulo: Cortez, 2016.

SANTOS, Boaventura de Sousa. *Se Deus fosse um ativista de Direitos Humanos*. São Paulo: Cortez, 2013.

_____. *Por uma concepção multicultural de direitos humanos*. São Paulo: Revista Lua Nova. v. 39, 1997.

TORRADO, Jesús Lima. *Globalización y Derechos Humanos*. In: *Anuario de Filosofía del Derecho*. n.º 17. Madrid: Nueva época, 2000. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=142424>>. Acesso em: 27 dez. 2017.

Submetido em 25 de julho de 2018.

Aprovado para publicação em 17 de julho de 2019.

