

AMBIENTE DO TRABALHO NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS^(*).

Jorge Luiz Souto Maior^(*)

Quando recebi o convite para participar desse evento, há uns dois meses atrás, senti, evidentemente, um grande orgulho, mas também desde aquele instante fiquei preocupado porque o tema proposto me sugeriu, já naquele momento, uma obviedade e eu detesto falar o óbvio. Fiquei, então, dia-após-dia - não durante todo o dia, é claro - pensando em como poderia deixar de falar o óbvio, qual seja: que a participação do sindicato para a proteção do meio ambiente do trabalho, mediante a fixação de normas a este respeito nos acordos e convenções coletivas é importante para fazer evoluir as relações de trabalho.

E este dilema, devo confessar, me acompanhou até hoje cedo, quando, então, ou por incompetência ou por falta de mais tempo para pensar, passei a considerar que eu não deveria fugir do óbvio, porque mesmo o óbvio às vezes precisa ser dito, pois como já dito por Caetano Veloso, o que se revela pode impressionar não por ser exótico, mas por ter estado oculto quando teria sido o óbvio.

^(*) Palestra proferida no Seminário sobre Meio Ambiente do Trabalho, realizado pela Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª. Região/SP, nos dias 28 a 30 de junho de 2.000.

^(*) Juiz do Trabalho. Livre-docente em Direito do Trabalho pela USP. Professor Universitário.

E é óbvio, por exemplo, segundo o que se pode extrair da observação de dados concretos, que, embora o direito do trabalho e a economia tenham ligação, o desmantelamento do direito do trabalho não é apto a proporcionar sucesso econômico para as empresas e desenvolvimento para a sociedade.

É óbvio que o avanço econômico depende muito mais de várias outras determinantes e muito menos da redução do custo do trabalho, porque se assim não fosse, bastaria que revogássemos a Lei Áurea para que o sucesso econômico estivesse garantido. Por isso, não há uma razão de ordem lógica, sob o ponto de vista econômico, para se pensar em desregulamentação do direito do trabalho, como forma de proporcionar avanço econômico¹.

É óbvio que os trabalhadores, além de homens, que devem ser respeitados e ter sua dignidade

¹. Como adverte José Alberto Couto Maciel, traduzindo as conclusões a que chegou A. Marshal, "uma legislação pouco exigente em matéria de despedida não fomentou o crescimento da produtividade do trabalho no Chile, nem no Brasil; tampouco uma regulamentação, algo mais rigorosa, impediu o crescimento do rendimento produtivo por meio de reduções de emprego no México e na Argentina, ou mediante a introdução de tecnologias destinadas a reduzir a mão-de-obra, como na Colômbia. De todo modo, vê-se que, em matéria de estabilidade no emprego, as diferenças entre regimes de proteção não se refletem fielmente nos resultados produtivos das empresas." (Desempregado ou supérfluo?: globalização. São Paulo, LTr, 1998, p. 64)

protegida pelo direito, possuem um alto valor para a economia, visto que são, na essência, os consumidores que o capitalista precisa para manter-se vivo. A produção necessita do consumidor e necessita, portanto, do ganho deste trabalhador.

Mas, é óbvio, também, que a legislação trabalhista, no que se refere à proteção do meio ambiente, apesar de extremamente meticulosa, é, no fundo, ineficiente para produzir resultados satisfatórios na proteção da saúde dos trabalhadores: a) primeiro, porque a penalização aplicável ao empregador que não cumpre a legislação é o pagamento de um adicional de insalubridade de 10, 20 ou 40%, incidente sobre o valor do salário mínimo. Essa penalização não compensa os prejuízos causados à saúde do trabalhador e não incentiva aos empregadores implementarem medidas para eliminação do risco ²; b) segundo, porque as normas de segurança e medicina do trabalho (arts. 154 a 223) não têm como ser efetivadas por absoluta falta de fiscalização. Como observa Sebastião Geraldo de Oliveira, "a fiscalização do trabalho no Brasil é insuficiente, mal aparelhada e pouco

². "Especificamente no caso do adicional de insalubridade, o valor pago é tão irrisório que o empresário não tem incentivo para melhoria do ambiente de trabalho, uma vez que o custo é apenas 10%, 20% ou 40% do salário mínimo por mês, se tomar-se como base o art. 192 da CLT." (Sebastião Geraldo de Oliveira, op. cit., "Proteção...", p. 280).

apoiada pelo Poder Público. O infrator conta com a impunidade porque sabe que o Estado não consegue fiscalizar todos, nem considera isso prioritário." ³ Embora seja, relevante ressaltar, neste aspecto, que "Não é função apenas do Estado velar pelo cumprimento das normas de proteção ao trabalho, especificamente as relativas à saúde e segurança. Essa missão será melhor desempenhada na medida em que houver a participação do Sindicato;" ⁴ c) e terceiro, porque a legislação trabalhista, em alguns aspectos referentes ao meio ambiente do trabalho, é inadequada para a nossa realidade.

É óbvio, portanto, que dentro desse contexto o sindicato possui uma função importante na proteção do meio ambiente do trabalho. No entanto, muito pouco, ou quase nada, tem sido feito neste sentido, porque o sindicalismo assombrado pelo fantasma do desemprego não tem força par impelir o empregador a suportar gastos com a implementação de políticas de segurança no trabalho. O espírito que se tem tentado embutir na consciência sindical, aliás, é o da renúncia a direitos individuais, haja vista a criação das comissões de conciliação prévia, como pretensa condição para o ingresso em juízo. Além disso, sem um sistema racional de garantia de emprego, o trabalhador está na

³. Op. cit., "Proteção...", p. 135.

⁴. Inspeção do trabalho, São Paulo, LTr, 1991, p. 217.

empresa apenas pensando na reclamação trabalhista que vai mover logo quando for dispensado e essa dispensa, em geral, não demora muito. Para o trabalhador, portanto, é muito mais interessante estabelecer valores pela venda de sua saúde, pois pelo menos assim considera que está concretizando um direito. Aquele meio ambiente do trabalho não é o seu meio ambiente definitivo, é algo passageiro, e, portanto, não lhe impulsiona um concreto interesse em lutar pela melhora daquele meio ambiente.

Cabe lembrar, ainda, que a prática, cada vez mais constante, da terceirização e das demais técnicas de precarização do trabalho (contratos temporários e provisórios), sem falar na perversidade da contratação por intermédio de cooperativas de trabalho - embora se trate de prática inconstitucional, a meu ver - faz com que falar em meio ambiente de trabalho sob uma perspectiva negocial seja uma total ilusão.

O reflexo dessa situação de ineficácia da legislação e desinteresse e ausência de força dos sindicatos para melhorar o meio ambiente do trabalho é que as relações de trabalho estão gerando uma legião de mutilados e órfãos, provocando, também, um alto custo social e econômico para o país. Recente reportagem publicada na Folha de São Paulo (ed.

24/06/00, p. B-1), "Concessão de auxílio-doença cresce 40%", destaca que houve o aumento de 40% de concessão de auxílio-doença nos últimos três anos, sem que o aumento de segurados tivesse sofrido qualquer acréscimo, tem provocado um gasto da ordem de R\$63,2 milhões, superior até ao que é gasto com as aposentadorias.

É óbvio, por conseqüência, que essa situação deve ser alterada e é óbvio, também, que não há como esperar que a situação sócio-econômica seja alterada e que o sindicalismo amadureça, para que, enfim, tenhamos negociações prevendo regras de proteção do meio ambiente, porque enquanto isso não acontece as pessoas continuaram morrendo e se mutilando nos ambientes do trabalho e, é óbvio, não se pode fazer cogitações quando se trate de proteger a vida humana.

Para que essa situação comece a mudar é preciso que se utilize das virtudes do direito, que se faça aplicar esse conjunto de princípios e normas, permeado de valores e por noções de ética e de justiça no sentido de estabelecer obrigações para prevenção dos danos à saúde do trabalhador e para reparar, com eficácia, os eventuais danos ocorridos.

Sob o aspecto da prevenção é imperioso que se aplique com maior amplitude a ação civil pública,

impondo ao empregador, no caso de risco de dano à saúde do trabalho, que pode se configurar, em hipóteses concretas, com o mero exercício contínuo de trabalho em horas extras, obrigações de fazer e de não fazer (tutela de natureza inibitória), sob pena de multa e até de prisão por desobediência à ordem judicial, concedendo-se tal providência, conforme a necessidade, por tutela antecipada, já que a vida humana não pode se sujeitar ao devido processo legal para que seja, enfim, protegida. Os direitos da personalidade humana, dentre os quais o direito à vida e o direito à integridade física, devem ser preservados de plano, sem necessidade de uma declaração judicial, em cognição exauriente, reservando-se ao agressor, caso queira, a possibilidade de litigar em defesa do direito que acredita possuir para agredir a ordem pública.

É lógico que essa nova postura processual agride a concepção tradicional do processo, o qual sempre foi visto como instrumento para satisfazer as pretensões resistidas. Agora, com os novos instrumentos (ação civil pública, Código de Defesa do Consumidor e tutela antecipada) o processo pode - e deve - ser utilizado como instrumento de inibição à prática do ato que impõe ao cidadão uma resistência aos seus direitos, principalmente no que se

refere àqueles direitos constitucionalmente assegurados, e que objetivam preservar a dignidade humana, como é o caso, nitidamente, do direito do trabalho.

Sob o aspecto da reparação, é essencial que se altere o modo de pensar o próprio positivo do direito do trabalho, buscando extrair dele uma real eficácia para proteção da vida dos trabalhadores. Neste sentido, inicialmente, é preciso considerar que o adicional de insalubridade deve incidir sobre a efetiva remuneração paga ao empregado, até porque o art. 7o., XXIII, da Constituição da República faz menção a tal parcela como "adicional de remuneração", sem falar, é claro, que a própria Constituição vedou a vinculação do salário mínimo para qualquer fim.

Sob este aspecto, de grande perspicácia é a observação de Sebastião Geraldo de Oliveira⁵, no sentido de que o entendimento doutrinário e jurisprudencial dominante, no que se refere à impossibilidade de recebimento de mais de um adicional, por acumulação de agentes agressivos no ambiente de trabalho, não pode prevalecer. Com efeito, a Convenção 148, da OIT, ratificada pelo Brasil, com vigência desde outubro de 1986, dispõe que os critérios e limites de exposição deverão ser fixados em consideração a "qualquer

⁵. Idem, p. 284.

aumento dos riscos profissionais resultante da exposição simultânea a vários fatores nocivos no local de trabalho" (art. 8, 3).

Além disso, conforme lembra este autor, a Constituição da República estabeleceu a regra de que se devem reduzir os riscos inerentes ao trabalho (art. 7o., XXII) e a postura jurisprudencial e doutrinária não incentiva a atitude empresarial neste sentido.

Ademais, como frisa Sebastião Geraldo⁶, "Se a lei não vedou a percepção cumulativa em decorrência da exposição simultânea que prejudica órgãos distintos do trabalhador, não pode a portaria restringir a abrangência da norma", referindo-se à Portaria n. 3.214/78, que, no item 15.3, da NR-15, vedou, expressamente, esse recebimento acumulativo de adicionais.

Frise-se, ainda, neste assunto, a disposição do art. 11, alínea b, da Convenção 155, da OIT, ratificada pelo Brasil, e com vigência interna desde setembro de 1994, que dispõe: "...deverão ser levados em consideração os riscos para a saúde decorrentes da exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes". Com isso, não tem

⁶. Ibidem, p. 285.

aplicabilidade, também, a regra do parágrafo 2o., do art. 193, da CLT, que impede a acumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade⁷.

É necessário, ainda, alterar a forma de pensar a reparação por acidentes do trabalho. A interpretação restritiva do art. 118, da Lei n. 8.213/91, não pode mais prevalecer. O trabalhador acidentado, que possui seqüelas, inclusive nas hipóteses de doença profissional, é um trabalhador que não se encaixa mais ao mercado de trabalho. O empregador possui uma função social a cumprir (art.), ainda mais no que se refere às pessoas cuja incapacidade teve alguma parcela de culpa (analisada sob o aspecto objeto, é claro). Configurando o acidente do trabalho, mesmo em sede de reclamação trabalhista (demonstrado o nexo causal e sem que o empregado tenha concorrido com culpa), há que se determinar a reintegração do trabalhador, mesmo que para função diversa, mantendo-se essa situação até quando perdurar a redução da capacidade laborativa. Fundamentos jurídicos para tal decisão podem ser extraídos da aplicação sistemática dos próprios incisos I, e da CF, do art. 1º., inci. , da CF; do art. 171, da CF etc. etc. etc.

⁷ . Cf. Sebastião Geraldo de Oliveira, op. cit., "Proteção...", p. 287.

Essa situação gera uma garantia no emprego para essas pessoas e isso de certa forma pode causar algum espanto para alguns, mas a garantia no emprego devia ser um direito de todos os trabalhadores, nos moldes previstos na Convenção 158, da OIT, que, aliás, é vigente em nosso ordenamento jurídico, embora não se queira ver isto. A impossibilidade de dispensa imotivada do trabalhador trate-se, ademais, de pressuposto essencial para que a prática da negociação coletiva possa existir de forma digna, no nosso meio social. Sem isso, a negociação é uma fumaça e a legislação, do modo como vem sendo aplicada, é esconder o sol com um peneira. Enquanto pessoas morrem e são mutiladas os juristas discutem as formalidades da lei. Algo precisa ser alterado. Não lhes parece óbvio?

Obrigado!