

DA PROTEÇÃO AO AMBIENTE DO TRABALHO: OS NOVOS MARCOS DEFINIDORES DO RISCO NO TRABALHO

PROTECTION OF THE ENVIRONMENT AT WORK: NEW LANDMARKS DEFINING THE RISK IN THE WORKPLACE

Cognitio Juris

Ano II - Número 4 - Abril 2012

ISSN 2236-3009

Autores:

Lourival José de Oliveira[1]

Lina Andréia Santarosa Mussi[2]

RESUMO: O meio ambiente do trabalho deve ser entendido como um bem público. Deste entendimento deriva uma compreensão diferente no que se refere principalmente à sua proteção. A aplicação da teoria da responsabilidade subjetiva, seja qual for a hipótese, encontra-se em descompasso com os valores erigidos constitucionalmente. A nova realidade empresarial, os novos modelos gerenciais, a nova dinâmica imposta no cotidiano do trabalho fez nascer características próprias no trabalhador, conhecidas no seu conjunto como sendo um novo subjetivismo, marcado pelo individualismo exacerbado principalmente. No mesmo passo surgiu a necessidade de compreender os riscos inerentes a este novo ambiente de trabalho, os quais devem ser mensurados de maneira a apreendê-los sem o rigorismo empírico manifesto na maioria das hipóteses. Ou seja, por exemplo, nexos de causalidade deixou de ser algo a ser necessariamente demonstrado, partindo-se do pressuposto que o ambiente de trabalho pode ser compreendido como um estado permanente de risco. A reparação do dano já ocorrido vem em desacordo com as proteções contidas no texto

constitucional, valendo citar de forma expressa os artigos 1º e 170 principalmente. Nasce a necessidade de desenvolver as formas preventivas, ou seja, instrumentos que possam evitar a eclosão do dano, considerando este procedimento como o efetivamente legitimado constitucionalmente. Os marcos definidores do risco empresarial, as formas de sua apuração, o entendimento sobre a proteção a ser construída em torno do valor trabalho humano precisam sofrer grandes mudanças, sob pena de continuar em descompasso com a nova dinâmica empresarial, trazendo por consequência prejuízos irreversíveis ao ambiente do trabalho.

Palavras-chave: ambiente de trabalho; reestruturação produtiva; risco no trabalho; dignidade no trabalho.

ABSTRACT: The work environment must be understood as a public good. This understanding derives from a different understanding with regard mainly to their protection. The application of the theory of subjective responsibility, whatever the circumstances, is at odds with the values constitutionally erected. The new business reality, the new management models, the new dynamics imposed in daily work gave rise in worker characteristics, known as a whole as a new subjectivity, mainly marked by exacerbated individualism. At the same time there was a need to understand the risks inherent in this new work environment, which should be measured in order to apprehend them without clear empirical rigor in most cases. That is, for example, causation is no longer necessarily something to be shown, starting from the assumption that the work environment can be understood as a permanent state of risk. The repair of the damage has already occurred in violation of the protections contained in the constitutional text, worth mentioning explicitly Articles 1 and 170 mainly. There was a growing need to develop preventive forms, or instruments that may prevent the outbreak of the damage, considering this procedure as the constitutionally legitimate effectively. The landmarks that define the business risk, the ways of its calculation, the understanding of the protection to be built around the value of human labor must undergo major changes, failing to keep in step with the new business dynamics, consequently bringing irreversible damage

to the work environment.

Keywords: work environment; productive restructuring; risk at work, dignity at work.

01. Introdução

O emprego de novas técnicas objetivando o desenvolvimento econômico por um baixo custo, a extração de matéria prima de forma ilimitada, as exigências por diversidade de produtos, a mundialização da produção e sua desterritorialidade são características presentes no capitalismo dos dias de hoje, que acabam por contribuir com a construção de uma nova dinâmica empresarial.

As mudanças constantes na forma como o homem interage com a natureza produzem um ambiente de trabalho dotado de necessidades, que para satisfazê-las, promove rápidas mutações no mesmo ambiente, tornando-se assim difícil apreender os elementos que o compõe, por conta da própria dinâmica que nele se encontra.

O crescimento produtivo sem limites e a intensificação dos meios de produção são os objetivos centrais desse modo de produção, ao ponto desta mesma regra ser apresentada como uma questão natural (CASTORIADIS, 1976, p. 157-158). De forma contraposta, Marx entende que o desenvolvimento do capitalismo trata-se de uma permanente acumulação, que leva à ampliação dos meios de produção com a conseqüente deterioração das condições de vida. Portanto uma produção social.

O resultado deterioração das condições de vida pode ser o principal apelo, também ecológico, para que se modifique o sistema ou a forma de produzir, abandonando a idéia de que o desenvolvimento e a forma consumista adotadas por parte da sociedade se constituam em algo natural. O modo de produzir e a forma de ser entendido o desenvolvimento são produtos sociais. O meio ambiente do trabalho, da forma como vem sendo constituído, responde em boa parte por sua reprodução, que também é um produto

social, na medida em que cria um subjetivismo que não atende alguns princípios norteadores do desenvolvimento social, como é o caso da solidariedade social, da construção do coletivo e da evolução da própria democracia.

Neste momento, primeira parte século XXI, o capitalismo chegou a uma etapa de crescimento chamada de globalização, tendo como característica principal os processos de mundialização da economia com a reestruturação da forma de produzir, fazendo com que se questione como se encontram as atividades empresariais sob o enfoque do ambiente de trabalho que está sendo criado a partir destas transformações. É comum ouvir dizer que a globalização já pode ser encontrada na antiguidade. Não é possível aceitar referida afirmativa, considerando que a tecnologia hoje existente faz com que o atual modo de produção não possua nenhum modelo precedente.

Constata-se com este novo modo de produzir uma contínua e ilimitada precarização das relações de trabalho, promovidas por contínuas modificações que estão se operando na própria forma de produzir, causando, em algumas localidades, não somente o crescimento do número de acidentes de trabalho, como também distúrbios mentais cujos estudos apontam como causa principal o meio ambiente do trabalho. São situações que levam à fragmentações do coletivo e o surgimento de novas patologias que carecem de uma identificação mais precisa, mas cujo resultados estão cada vez mais incorporados ao cotidiano social, tornando-se desafios para várias áreas do conhecimento.

Para o direito, desponta-se a tarefa árdua de promover mecanismos capazes de prevenir, proteger a vida humana, de tal maneira a evitar que as conseqüências desastrosas aconteçam. A reparação do dano não é suficiente, na medida em que o meio ambiente é classificado como um bem público e sua proteção algo que é imposto pelos próprios princípios que fundamentam a República Federativa do Brasil, incluindo-se neste contexto o meio ambiente do trabalho. Desta forma, aponta-se a necessidade de prevenir a ocorrência do dano, não deixando que ele aconteça, o que significa a adoção de medidas inibidoras do

acontecimento danoso.

Por outro lado, a responsabilidade do empregador em relação aos seus empregados é estudada a partir do dano, que se encontra tipificado principalmente no artigo 7º, inciso XXVIII da Constituição Federal, que abrange o seguro contra acidente de trabalho, que na verdade trata-se de um seguro previdenciário, envolvendo uma responsabilidade objetiva, o que não requer os elementos dolo e culpa para que o empregado receba o benefício previdenciário diante do resultado danoso.

No mesmo dispositivo citado encontra-se também a responsabilidade subjetiva do empregador por danos produzidos aos seus empregados por sua culpa e ou dolo, surgindo contra si o dever de indenizar. Novamente requer-se o resultado dano para que se consiga alguma reparação.

Ocorre que as transformações ocorridas no modo de produzir ou em face da reestruturação produtiva fez tornar difícil pensar em responsabilidade pelos riscos empresariais, partindo-se da compreensão que sempre é possível identificar agentes causadores de danos ou mesmo atividades consideradas perigosas ou insalubres, suficientes para impor, tanto no que se refere ao seguro previdenciário ou ao pagamento em forma indenizada, alguma contrapartida para o empregado que sofreu prejuízos manifestos em sua incolumidade física ou psíquica.

As novas situações originadas de uma ordem produtiva em constante e contínua transformação, dotada de uma dinâmica imensurável, com procedimentos diferentes de produção a cada momento, que muitas vezes implicam em acúmulo de funções sobre o mesmo empregado ou em uma nova velocidade a ser empregada no desempenho de determinadas atividades, considerando uma produção fragmentada e mundializada, acaba criando um ambiente de trabalho em rápida mutação, impedindo que se dimensione os agentes que se encontram incidindo sobre o trabalhador, de forma a tornar frágil a

compreensão das causas ou dos fatos geradores que motivam prejuízos para eles.

Considera-se que os agentes de transformação do meio ambiente do trabalho, em sua dinâmica imensurável, faz com que se tornem ultrapassadas as matrizes que a legislação de proteção à saúde do trabalhador adota para estabelecer formas de compensação para os que sofreram as conseqüências desastrosas, especialmente a equação causa e efeito danoso.

O que se pretende neste artigo é pensar o desenvolvimento capitalista, partindo-se do estudo da reestruturação produtiva e os reflexos ou conseqüências que estas transformações produziram no relacionamento humano e em especial no ambiente de trabalho, constituindo ou criando por assim dizer uma diferente subjetividade para aquele que está trabalhando, delimitadas por novas práticas de gerenciamento e de organização da produção, de maneira a poder identificar as patologias provenientes do trabalho como um estado permanente, contidas na nova maneira de produzir.

A relação de trabalho está sendo reordenada a todo instante e com esta nova ordem que se transforma constantemente vai dando origem a novos padrões de sociabilidade. A questão é saber se a partir desses novos padrões é possível estabelecer outros procedimentos de se averiguar, identificar e impedir que sejam gerados ou maximizados os riscos no ambiente de trabalho. Ao mesmo tempo procurar estabelecer a necessidade de aprofundamento no sentido de identificar novos critérios para constatação dos riscos produzidos por esta rápida mutação.

02. O meio ambiente do trabalho de acordo com a Constituição Federal

Pensar no ambiente de trabalho sofrendo agressões é algo que se tornou mais difícil a partir do momento que se construiu diversos ambientes de trabalho, de forma simultânea, no mesmo chão de fábrica, considerando a diversidade de ambientes plasmados por processos produtivos que se inter-relacionam de forma contínua.

Constitucionalmente, a livre iniciativa (artigo 170, IV da C.F.) está associada diretamente a outros princípios, em especial os princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho humano (artigo 1º, III e IV da C.F.), que impõe certos limites ao próprio desenvolvimento econômico, o que significa estabelecer um ambiente de trabalho que esteja em sintonia com a concretização destes mesmos princípios.

Sendo assim, é possível afirmar que a Constituição Federal prevê aquilo que deve ser concebido como ambiente de trabalho. Pensando de forma inversa, também é possível estabelecer aquilo que não pode estar contido no ambiente de trabalho. A título de exemplo, independentemente da legislação infra constitucional, que em grande parte encontra-se na Consolidação das Leis do Trabalho, é possível desenhar o ambiente de trabalho afirmando que ele não pode conter agentes insalubres, perigosos, trabalho em jornadas extenuantes, que gerem riscos de vida em geral, que contenha ruídos excessivos dentre outros.

A existência de um ambiente com um quadro que apresente no seu todo ou parte dos elementos acima descritos, como já foi dito, independentemente de uma legislação ordinária, já é suficiente para concluir que o ambiente de trabalho ali construído está em desacordo com o princípio da dignidade da pessoa humana, com o princípio da valorização do trabalho ou com o princípio da primariedade na proteção do trabalho humano.

São questões simples de serem tratadas quando o estudo repousa sobre elementos aqui chamados de determináveis – concretos – ou com possibilidades de detecção.

Inclusive, uma questão que se coloca é a equação utilizada pela legislação pátria quando, em especial na forma preconizada nos artigos 190 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, são encontrados agentes que, em virtude do seu potencial destrutivo, acaba impondo ao empregador o pagamento de um valor monetário adicional à remuneração do empregado, como forma de compensá-lo pelos danos sofridos.

Está aqui se referindo aos adicionais de insalubridade e periculosidade, que estão

longe de impor ao empregador investimentos suficientes capazes de produzir melhorias no ambiente, em considerando os valores diminutos que estes adicionais são pagos.

Talvez esta forma de “monetização” do risco, que em princípio sustenta-se pelo contido no artigo 7º, inciso XXIII da carta magna, não seja a melhor maneira de interpretar a Constituição Federal, considerando que a proteção ao trabalho humano, insculpido no artigo 1º, inciso IV do mesmo diploma, quer dizer impedir que o trabalhador sofra as conseqüências de um ambiente de trabalho prejudicial. Em outras palavras, evitar que se produza o dano.

Deve-se obrigatoriamente eliminar os riscos do ambiente de trabalho, e, só na hipótese de se atestar que esses riscos não tem como ser eliminados, diga-se, após promover mudanças nos procedimentos de produção, na forma de gerenciamento empresarial, que podem até reduzir a própria produção, é que passa-se para a segunda fase (por assim dizer), que é o pagamento ao empregado pelos danos sofridos de um ambiente que não teve como ser modificado.

É muito importante trabalhar com esta diferente percepção de construção do ambiente de trabalho, que deve ser de acordo com os paradigmas constitucionais, que impõe a construção de um ambiente de trabalho livre de qualquer forma agressiva contra aqueles que diretamente ou indiretamente se relacionam com ele, por constituir-se em um bem público, cuja proteção envolve não somente os trabalhadores daquela determinada empresa, mas da sociedade como um todo.

Outra questão que também merece aqui ser refletida é quanto a aplicabilidade da teoria do risco empresarial em situações que envolvem principalmente o acidente do trabalho e ou doenças acidentárias.

Sabe-se que a regra geral neste tocante é a aplicação da teoria subjetiva (artigo 7º, inciso XXVIII da C.F.) em se tratando de responsabilidade do empregador, muito embora

venha sendo aceita por alguns tribunais pátrios a teoria do risco empresarial, que pressupõe que para aquela atividade empresarial, que no seu cotidiano, implique em risco para os trabalhadores, conforme contido em especial no artigo 927, parágrafo único, do Código Civil, deva ser aplicada a teoria do risco empresarial, que independe do dolo ou da culpa do empregador para que contra ele se imponha o dever de reparação. Trata-se do que Dallegrave Neto chama de risco criado, implicando na responsabilidade objetiva do empregador (DALEGRAVE NETO, 2010).

Defende-se que a proteção ao meio ambiente do trabalho, que se encontra contido no conceito de meio ambiente em geral, na forma como se encontra no artigo 225, parágrafo 3º da Constituição Federal, estabelece a aplicação da responsabilidade objetiva, quando se trata de responsabilizar os causadores do dano a este bem. Em relação direta com o dispositivo citado, vale mencionar o artigo 200, inciso VIII da mesma carta, que impõe como obrigação ao sistema único de saúde, o que quer dizer obrigação ao poder público, a proteção ao meio ambiente, compreendido o do trabalho.

Finalizando, partindo-se desta interpretação que prima pela forma sistêmica, não resta dúvida que se aplica a teoria objetiva quando ocorrem danos ao meio ambiente, por considerar a sua própria natureza jurídica de bem público, incluindo-se aqui o meio ambiente do trabalho, independentemente daquilo que se encontra no próprio texto constitucional (artigo 7º XXVIII da C.F.), uma vez que deve-se buscar uma forma integrativa de interpretar os preceitos constitucionais, e, no caso, quanto se trata de danos decorrentes do meio ambiente do trabalho, por certo, a sua posição de bem público ou de proteção pública afasta qualquer outra discussão capaz de reduzir o seu valor constitucionalmente estabelecido.

Deve-se aqui destacar que não se está tratando de uma relação privada que envolve em particular o contrato de trabalho. Quando se refere ao meio ambiente do trabalho está se protegendo o homem, impedindo que ele seja submetido a qualquer forma de degradação.

Dentro do princípio da unidade constitucional, buscando eliminar a existência de antinomias dentro da própria constituição, tem-se que o princípio constitucional de proteção ao trabalho humano, que neste caso trata-se de uma proteção ilimitada, por conta que é a proteção da própria vida, que deve impor ao empregador em especial, uma conduta de preservação e de melhoria do meio ambiente do trabalho como a condicionante principal para o próprio desenvolvimento da sua atividade (artigo 170 da C.F. – primado do trabalho humano).

A imposição da teoria da responsabilidade subjetiva, quando se tratar de proteção ao ambiente de trabalho constitui-se em uma restrição a proteções constitucionais, que não devem sofrer limitações, mesmo em se tratando de outros dispositivos que se acham incursos no próprio texto constitucional. Sendo assim, o disposto no artigo 7º, XXVIII da Constituição Federal não está em desacordo com o contido nos demais dispositivos constitucionais (artigo 1º, 170, 193 todos da C.F.). O que ocorre é que ele não se aplica quando se tratar da proteção ao meio ambiente do trabalho no que se refere à imposição da teoria da responsabilidade subjetiva..

Ocorre que a questão levantada neste estudo não se prende em apurar o dano para que se aplique a sanção. O presente estudo prende-se a considerar o ambiente de trabalho no contexto da dinâmica imprimida pela reestruturação produtiva e na pretensão de se evitar a ocorrência do dano, considerando que a proteção ao trabalho humano não se vincula a indenizar a vítima do dano, mas como já dito, evitar que o dano ocorra.

Para tanto, apela-se para a necessidade de um maior esforço no sentido de atualizar e avançar no plano das tutelas coletivas preventivas, a fim de que se tornem capazes de efetivamente produzir mecanismos de controle administrativo e judicial sobre o meio ambiente do trabalho. Ao mesmo tempo, construir raciocínios lógicos que possam dar conta da identificação e ou constatação da nocividade que está contida no ambiente de trabalho, o que demanda uma mudança no próprio entendimento sobre questões como: o

ônus da prova para fins de concessão de tutela de urgência, considerando a rapidez de mutação que hoje acontecem na maioria dos ambientes de trabalho, o vínculo que deve existir entre o agente causador e o resultado e as práticas empresariais, quando não aplicadas na prevenção do dano.

Passa-se agora, vencida esta etapa, a estudar o que deve ser compreendido por risco no ambiente de trabalho, partindo-se das novas realidades encontradas ou produzidas pelas relações de trabalho.

03. Uma nova compreensão do ambiente de trabalho e seus riscos.

As políticas internas de organização empresarial definem o ambiente de trabalho, incluindo-se o seu grau de nocividade. A adoção de novos equipamentos, a política de valorização dos trabalhadores, as mudanças nas práticas gerenciais irão construir subjetividades. Um meio ambiente do trabalho se tornará mais solidário ou mais individualista, de acordo com a política interna de organização empresarial. E esta construção interage com toda a sociedade.

O sociólogo Nardi, tratando sobre o tema subjetivação através do trabalho, apresenta algumas considerações importantes sobre a construção do meio ambiente laboral. Segundo o pesquisador, modo de subjetivação já foi estudado pelo filósofo Foucault, tratando-se de uma forma, que é a forma predominante, de sermos conduzidos a nos tornarmos sujeitos dos nossos atos pela incitação, imposição ou convencimento com relação a valores e ou verdades dominantes em determinado tempo e em um certo contexto (NARDI, 2006).

O mesmo autor faz uma série de colocações à chamada ética empresarial, a qual é baseada principalmente na competição ou competitividade empresarial. Partindo desta premissa, tem-se a transferência desta ética para o meio ambiente do trabalho, fazendo com que se criem novos comportamentos entre os trabalhadores, que acabam se impregnando

deste mesmo valor (competitividade), gerando por assim dizer um individualismo que acaba se arraigando nas diferentes esferas de poder dentro da própria empresa.

O cotidiano do trabalho se transforma por variadas formas de violência, partindo-se da competitividade desmesurada que se instala. A violência dos ritmos acelerados da produção, a necessidade rápida do domínio de novas técnicas para o trabalhador não ser considerado desqualificado, o medo de adoecer e acabar refletindo em sua produtividade, a preocupação de não atingir as metas previamente dispostas são conseqüências produzidas a partir da instalação de uma forma de gerenciamento construído sobre o paradigma da competitividade.

Todas estas manifestações acabam por sua vez produzindo outras conseqüências mais devastadoras ao ambiente de trabalho, cuja referência já foi feita neste estudo. Trata-se do isolamento dos que estão integrados no mesmo ambiente de trabalho e no rompimento de laços afetivos entre os que estão incumbidos da realização de trabalho na mesma empresa. A insuficiência de informações sobre o futuro empresarial não permite que o conjunto de trabalhadores saiba dos projetos empresariais para o futuro, tornando-os mais vulneráveis às regras de mercado, que impõe a individualidade.

Com base nas colocações aqui feitas, pode ser explicada em parte a degradação do movimento sindical ou das organizações de trabalhadores no mundo, produto do próprio ambiente de trabalho, produzido pelas novas técnicas de gerenciamento empresarial, que quebram com as formas de “resistências coletivas”.

No mesmo sentido, a falta de regulamentação de alguns dispositivos constitucionais, como é o caso da participação dos trabalhadores na administração ou gestão da empresa (artigo 7º, XI da C.F.) também contribuem ou é o próprio resultado da nova dinâmica empregada nas relações empresariais, que acaba por destruir parte das iniciativas de conjugação de esforços em defesa de objetivos comuns dentro do mundo do trabalho.

É forte a influência das grandes empresas multinacionais sobre as empresas locais no que se refere à forma de gerenciamento. Construiu-se nos últimos anos, no plano internacional, um conjunto de princípios que fazem parte da chamada reestruturação produtiva, sob a justificativa de atender-se às necessidades do mercado internacional. Um ponto importante a ser tratado é quanto aos verdadeiros princípios gerenciais, que possuem como o objetivo único o de aumentar a competitividade, alcançando diretamente os futuros trabalhadores (aqueles que se encontram imersos em programas de formação profissional), voltados diretamente para a satisfação empresarial, desconsiderando o próprio talento do trabalhador.

Como prova do acima afirmado, basta pensar na maneira como estão sendo estruturados os cursos de formação profissional, onde os estudantes em formação já estão impregnados de práticas que interagem com as práticas empresariais. Isto significa que a reestruturação produtiva alcança toda a sociedade, em maior ou menor grau, de acordo com a localização geográfica, o nível de desenvolvimento empresarial e a posição que o ser humano encontra-se nesta mesma sociedade.

Trata-se do processo de reestruturação produtiva exteriorizando regras de convivência, produzindo programas de ensino que satisfaçam as suas necessidades de produção e não as necessidades sociais.

Outra questão importante de ser analisada é o próprio conceito de flexibilização, que em um primeiro momento apresenta-se inserida apenas no contexto das relações de emprego, daqueles que se encontram empregados, defendendo-se mudanças em especial na legislação protetiva dos direitos sociais, como forma de atender às demandas surgidas no contexto do mundo do trabalho (transnacionalidade).

Ocorre que o conceito de flexibilizar ou o princípio da flexibilização, construído segundo a ideologia empresarial da competitividade, impõe de forma geral a mudança dos

comportamentos individuais. O ser flexível passa ser uma condicionante para a vida, o que significa a necessidade de ser adaptável, que por sua vez requer do ser humano a aptidão para as mudanças constantes de objetivos, podendo produzir a desvalorização das experiências passadas e a transformação rápida dos seus próprios princípios.

Os resultados aqui apresentados acabam construindo no meio ambiente empresarial um comportamento ético que se sintoniza com o comportamento do mundo empresarial em um contexto globalizante. Um resultado que chama a atenção por seu poder de destruição é a chamada síndrome da insensibilidade (ROCHA, 2000, p. 256).

Segundo pesquisas feitas, trata-se da insensibilidade com que o profissional (no caso examinado foram os profissionais analistas de sistema) torna-se perfeccionista, exageradamente crítico, metódico, indiferente com amigos e familiares, com grandes dificuldades em lidar com as emoções.

A polivalência do trabalhador, enquanto produto do novo meio ambiente do trabalho e requisito de empregabilidade, interfere na formação do subjetivismo na medida em que o trabalhador acaba perdendo sua identidade enquanto profissional. Suas habilidades principais, adquiridas através de uma formação profissional composta por experiências, acabam sendo ficando em um segundo plano, na medida em que no contexto de sua atividade profissional é obrigado a desenvolver novas competências que se colocam também em grau de primariedade.

O resultado é um acúmulo maior de esforços com o intuito de vencer as dificuldades impostas. O desenvolvimento necessário de competências não vinculadas à área de sua formação profissional, o que pode resultar em desestímulo ao próprio trabalho.

São as mudanças que ocorrem por força da própria dinâmica da vida representadas pela obrigação rápida e permanente imposta aos trabalhadores no sentido de terem que adquirir novas competências em grau de primariedade, sem a possibilidade de ser recusada

por parte do mesmo trabalhador que no caso de não aceitação, seria compreendido como fracasso, é que são as grandes responsáveis por uma variedade de doenças profissionais, ainda não identificadas como doenças provenientes do trabalho.

Observa-se neste quadro a necessidade de compreender os riscos e os danos que se encontram contidos no ambiente de trabalho, partindo-se de um novo estudo, que requer o aprofundamento da análise do contexto que compõe este mesmo ambiente, levando-se em conta em especial a posição ocupada pelo trabalhador e naquilo que ele está sendo transformado.

Portanto, a primeira mudança que se impõe ao pesquisador do ambiente de trabalho é tê-lo no seu conjunto, no seu todo, compreendendo-o enquanto pertencente a um cotidiano e não mais dotado de elementos isolados ao ponto de dispô-los como geradores deste ou daquele dano.

04. Da dificuldade de apreensão do dano no novo ambiente de trabalho.

Os especialistas do assunto, cabendo citar Silvia Jardim e Débora Glina, já elaboraram estudos no sentido de buscar diagnosticar e reconhecer as doenças surgidas a partir deste novo ambiente do trabalho, causadas em especial dos intermináveis e constantes processos de reestruturação produtiva, que em parte já foi devidamente explicado no decorrer deste trabalho (JARDIM e GLINA, 2000).

A depressão enquanto estado psíquico vem sendo trabalhada como o grande mal do século XXI e tem em grande parte para a sua formação, o contexto encontrado no ambiente de trabalho, muito embora muitas vezes esteja sendo tratada como um caso clínico individual, desprovido de um estudo que alerte para uma situação social que se formou a partir de processos que precarizaram as relações de trabalho.

Segundo Elizabeth Roudinesco, a sociedade atual se caracteriza como uma

sociedade depressiva e esta depressão não é uma doença e sim um estado (ROUDINESCO, 2000). A mesma autora aponta algumas situações importantes de serem apreciadas, que podem levar o trabalhador a um estado de depressão.

Vale aqui serem citadas: quando o trabalhador observa que suas especializações estão sendo superadas pelo avanço tecnológico; trabalhadores que são constantemente mudados de setor, acabando por se sentirem desqualificados; ou, quando se sentem vítimas de assédio moral sem possibilidade de defenderem-se.

Inclusive, em relação ao assédio moral especificamente, é comum atualmente identificar ações judiciais com resultados positivos, onde a empresa foi condenada a pagar indenização, por conta de condutas que resultaram em humilhação, desvalorização e discriminação no ambiente de trabalho.

Acontece que todos esses resultados desastrosos produzidos no ambiente de trabalho acabam sendo explicados na medida em que se aprofunda a observação sobre a qualidade das relações interpessoais que ocorrem no ambiente de trabalho. Em outras palavras, conforme já foi mencionado neste artigo, a competição instaurada entre as empresas pela conquista de um mercado que é global, produzindo uma acirrada competição também dentro da empresa entre os trabalhadores, destruindo a possibilidade de haver relações sadias entre os próprios trabalhadores.

Não está sendo levado em conta o meio ambiente e sim situações que ainda que coletivas, são destacadas do meio ambiente, como se dele não fossem resultantes. Apreende-se a parte e não o todo, devendo o meio ambiente do trabalho ser entendido como um bem público de proteção pública.

É grande o rol de decisões judiciais que apresentam situações, como por exemplo, a dos vendedores, que por não terem atingido metas, acabam por ser publicamente menosprezados. Analisa-se o caso individual e não o ambiente em que se encontram

inseridos.

DANO MORAL – VENDEDOR QUE NÃO ATINGE METAS – SUBMISSÃO A SITUAÇÃO VEXATÓRIA NO AMBIENTE DE TRABALHO. Demonstrando a prova testemunhal que o empregado – vendedor – quando não atingia as impostas metas de venda, era obrigado a usar um chapéu cônico, contendo a expressão “burro”, durante reuniões, na frente de todos – vendedores, gerente, supervisores – oportunidade em que era alvo de risadas e chacotas, indubitáveis o vexame e a humilhação, com conotação punitiva. O aborrecimento, por certo, atinge a saúde psicológica do empregado e, estando sujeito a tal ridículo e aflição, por óbvio estava comprometido em seu bem estar emocional. Tal procedimento afronta diretamente a honra e a dignidade da pessoa, bens resguardados pela Carta Maior. Iniciativas absurdas e inexplicáveis como esta têm que ser combatidas com veemência, condenando o empregador ao pagamento de indenização por dano moral (TRT 9ª Reg, Ac. 2ª T., DJ 20.09.02, RO nº 1796/2002, Rel. Juiz Luiz Eduardo Gunther).

Na maioria das decisões estudadas, que trataram sobre o mesmo tema, tem-se, quando demonstrada a causa e a consequência, a condenação da empresa por dano coletivo ou individual, sendo que somente neste último caso algum valor reverte-se para o empregado. Más e quando o dano ainda não eclodiu de forma a ser denunciado perante as autoridades competentes?

Constata-se também que os processos judiciais que dão cabo destes julgamentos se restringem aos fatos ou atos danosos produzidos pelos empregadores ou seus prepostos. São compreendidos como situações excepcionais, anômalas, combatendo apenas aquela determinada situação, fazendo um recorte, isolando assim a prática apontada como causadora do dano e ao mesmo tempo não trazendo à baila o ambiente de trabalho onde estava imersa aquela prática.

Em outras palavras, quando se torna possível provar a causa, dano e nexo de

causalidade, e, demonstrado o dolo ou a culpa do empregador, o que não é freqüente, o que se pune é aquele fato ou ato, aquela situação, desmerecendo o contexto em que ela se deu e que faz parte da rotina daquele ambiente competitivo. O contexto (ambiente de trabalho) é como se não existisse.

Não está restando possível, mesmo em ações coletivas promovidas pelo Ministério Público do Trabalho, como é o caso das Ações Civis Públicas, a possibilidade jurídica de questionar a deterioração existente naquele determinado ambiente de trabalho, produzida pela precarização das relações de trabalho, de maneira a considerar as formas como se encontram os relacionamentos entre os trabalhadores. Nas ações judiciais não há a identificação prévia do grau de fragilidade construído naquele ambiente determinado, não propiciando a prevenção contra a produção de resultados mais danosos do que os existentes ou o combate através de tutelas antecipatórias, no sentido de não deixar ocorrer o dano propriamente.

Pune-se a empresa, coletivamente ou individualmente por aquela determinada situação, e, o ambiente de trabalho continua da mesma maneira, com potencial de continuar produzindo resultados desastrosos a outros trabalhadores.

Este é o objeto principal deste estudo. Ou seja, como considerar os riscos na relação de trabalho partindo-se do pressuposto que o ambiente de trabalho encontra-se deteriorado, produzindo potencialmente o perigo de dano ou que o dano está sendo muitas vezes produzido sem ser exteriorizado em forma de resultados mensuráveis e aquilatáveis judicialmente. Ou então, que o ambiente de trabalho se transformou em um estado e não em uma anomalia temporária e individualizada, no que se refere à produção de doenças provenientes do trabalho.

O ambiente de trabalho, criado a partir de uma competição acirrada é o próprio dano. É a situação permanente de dano, que não pode ser aquilatado somente a partir do

momento que o resultado danoso é exteriorizado na forma de doenças do trabalho ou acidentes do trabalho. O estado de deterioração dos que nele diretamente estão incluídos é algo permanente por se encontrarem vinculados às matrizes da própria despersonalização no trabalho.

Também, como já foi dito por várias vezes, pensar em dolo ou em culpa do empregador toda vez que se fala em ambiente de trabalho é a mesma coisa que criar uma fronteira intransponível, contrária à própria Constituição, no que se refere à proteção que por ela é feita ao trabalho humano.

A proteção ao trabalho humano significa entender o estado em que o ambiente de trabalho se encontra e propor mudanças capazes de prevenir o dano, tomando os resultados individuais e ou coletivos de danos, como indicativos de que o ambiente não se encontra sadio.

É possível encontrar várias decisões proferidas pelos Tribunais Pátrios, onde se associou, para comprovar o nexo de causalidade existente entre o dano psicológico (resultado) e o ambiente de trabalho (causa) o número de resultados danosos produzidos por aquele mesmo ambiente. Vale citar parte do escólio:

(...) Inconteste a lesão e o trauma psíquico experimentado pelo trabalhador. A, responsabilidade civil desponta da conjunção do tripé autorizador: dano, lesão e nexo causal. A causalidade restou comprovada nas ações pretéritas e confirmadas pelos documentos e dados fáticos dos autos. Mas, mesmo que o empregador tivesse se munido de todas as precauções, a atividade preponderante de trabalho com equipamentos elétrico-eletrônicos, sujeito a choque elétrico de alta voltagem, segundo constatação do perito do INSS, configura atividade que implica risco para terceiro (art. 427, parágrafo único do C.C.) (grifo nosso)[3]

Observa-se que muito embora tenha agido bem o magistrado na tomada de sua decisão, que perquiriu todo o histórico daquele ambiente, que pelo número de resultados

danosos acabou por demonstrar que era um ambiente problemático e que estava causando lesões aos empregados, mais uma vez, a decisão ficou restrita a punir o empregador pelo dano individual cometido, não tendo sido tomada outra providência em grau de tutela antecipada, que neste caso específico, seria autorizada, por conta da condição pública do ambiente de trabalho.

05. Da presunção do resultado danoso, partindo-se da constituição do ambiente de trabalho segundo o princípio da valorização do trabalho humano.

O ambiente de trabalho se constitui em grande parte no principal fator para o surgimento de determinadas anomalias, doenças no trabalhador, muito embora se estabeleçam atividades específicas ou profissões que seriam as responsáveis na produção de determinados resultados danosos, dispensando a necessidade de prova pericial. Em não sendo estas atividades ou profissões determinadas, ter-se-á que provar o vínculo entre o dano e a causa, o que em muitas situações, torna-se quase impossível.

Estudando esta matéria, vale aqui destacar os ensinamentos de Sebastião Geraldo de Oliveira:

As doenças profissionais são aquelas peculiares a determinada atividade ou profissão, também chamadas de doenças profissionais típicas, tecnopatias ou ergopatias. O exercício de determinada profissão pode produzir ou desencadear certas patologias, sendo que, nessa hipótese, o nexo causal da doença com a atividade é presumido. É o caso, por exemplo, do empregado de uma mineradora que trabalha exposto ao pó de sílica e contrai a silicose (OLIVEIRA, 2006, p. 42).

Trata-se do chamado nexo epidemiológico, cujo artigo 20-A da Lei nº 8.213/91 vale ser transcrito:

Art. 21-A. A perícia médica do INSS considerará caracterizada a

natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexos técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças – CID, em conformidade com o que dispuser o regulamento. (Incluído pela [Lei nº 11.430, de 2006](#))

Adentrando um pouco mais no campo do Direito Previdenciário, são encontrados alguns estatutos que merecem ser mencionados. Primeiramente, vale citar o conteúdo do artigo 20, inciso I da Lei nº 8.213/91 e o anexo II do Decreto nº 3.048/99, concluindo que as doenças profissionais não são elencadas de forma taxativa no referido anexo, conforme interpretação extraída a partir do parágrafo 2º do artigo 20 da mesma lei anteriormente citada.

O importante para este artigo é verificar que no referido anexo II (também citado), a depressão é reconhecida como doença do trabalho, quando vinculado a um quadro depressivo, com exposição ocupacional a determinadas substâncias tóxicas (por exemplo, brometo de metila, chumbo e etc.). Também no mesmo documento é mencionado o chamado “transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho”, apontando situações como emprego, desemprego, condições de trabalho, ritmos penosos e outros. Vale citar:

VI – Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso do álcool: Alcoolismo Crônico (Relacionado com o Trabalho) (F10.2) 1. Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego: Condições difíceis de trabalho (Z56.5) 2. Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)[4]

Ressalta-se que no mesmo anexo as doenças do trabalho foram organizadas em três grupos: no primeiro grupo o trabalho aparece como causa necessária da doença, no segundo como contribuição, e no terceiro o trabalho é o provocador ou agravador de uma

doença já existente, sendo que nos dois últimos grupos precisa ser provado por perícia médica o fator trabalho como tendo contribuído ou agravado a doença.

De acordo com a portaria MS nº 1.339/99, o alcoolismo crônico, os transtornos neuróticos e a síndrome de Burnout também são relacionados ao trabalho, muito embora a depressão não esteja relacionada de forma expressa como doença do trabalho, aparecendo na parte relativa a “AGENTES ETIOLÓGICOS OU FATORES DE RISCO DA NATUREZA OCUPACIONAL” a chamada circunstância relativa às condições de trabalho (Y96) .

Em outras palavras, existem muitas situações que poderiam ser caracterizadas como doenças provenientes do trabalho, mas que pela dificuldade de se estabelecer um nexo entre a doença (resultado) com o trabalho propriamente dito (causa), acabam por ser desclassificada enquanto doenças do trabalho ou acidentes do trabalho. Isto significa que quando o trabalhador recebe alta médica, findando a sua licença médica, ato contínuo, na maioria das vezes, acaba perdendo o seu emprego, uma vez que em não se caracterizando como acidente do trabalho não haverá estabilidade provisória no emprego (Lei nº 8213/91, artigo 118).

Apreende-se aqui, a título de exemplo para este estudo, a dependência de bebidas alcoólicas. Sabe-se que o alcoolismo não mais se constitui em razão de demissão do emprego. De forma inversa, constitui-se em uma doença que necessita de tratamento. A impressão que se produz muitas vezes é do sujeito vítima do alcoolismo estar trazendo para o ambiente de trabalho algo que foi adquirido fora deste ambiente. Ou seja, a negação das condições do ambiente de trabalho na “formação” do trabalhador alcoólatra.

Atualmente tem sido estudado o alcoolismo como resultado do próprio ambiente de trabalho. Sabe-se que a dependência do álcool é produzida por fatores de ordem psicológica e física (biológica), como também cultural, ao ponto de serem produzidas reações quando um organismo já dependente do álcool acaba ficando sem ele.

O ambiente de trabalho, na maioria das vezes, não é levado em conta para diagnosticar e tratar a doença do alcoolismo (dependência). Em outras palavras, o contexto em que se dá o trabalho não é, na maioria das vezes, objeto de estudo, tanto no que diz respeito aos procedimentos de tratamento ou de prevenção da referida doença.

Observa-se que é de certa forma recente os estudos que atribuem ao ambiente de trabalho parte da responsabilidade pelo surgimento de vários tipos de distúrbios mentais, muito embora até os dias atuais ainda não tenha sido dada a importância necessária, dificultando assim, conforme já foi afirmado, provar o nexos entre os distúrbios e o trabalho.

Enquanto não se aprofundam as pesquisas neste sentido, o alcoolismo vai sendo utilizado pelo trabalhador justamente como forma de combater sintomas depressivos, sensação de solidão, de incapacidade, produzido pela nova dinâmica que se instaurou no ambiente de trabalho.

Com a necessidade de ser provado o nexos do alcoolismo com a atividade profissional aliada à dificuldade de produção da prova técnica, o trabalhador, muito embora não possa ser demitido com fundamento no alcoolismo, dificilmente conseguirá fazer a prova deste nexos. Ou seja, o ambiente de trabalho que produziu a sua doença não será se quer referido como causa para a doença.

Neste sentido, vale citar Sueli Teixeira:

Das pesquisas realizadas nessa área resultou a inclusão de enfermidades psicossomáticas, psicológicas e psíquicas no âmbito das doenças ocupacionais. Além do ciclo originado da relação homem-máquina, os pesquisadores reconheceram que diversos outros fatores no meio ambiente do trabalho podem afetar a saúde mental, tais como: relações interpessoais e coletivas inerentes à própria organização do trabalho, ambiente físico (ruído, iluminação, temperatura, intoxicação, disposição do espaço físico), forma do exercício do poder de comando na escala hierárquica e demais circunstâncias gerais referentes à própria

manutenção do emprego (TEIXEIRA, 2011).

Todo este gargalo, que de certa forma resume-se à dificuldade em se fazer a prova, poderia ser resolvido a partir do momento em que os estudos saíssem do plano individual do trabalhador afetado e se debruçasse sobre o estudo do ambiente de trabalho.

Logicamente que não podem ser desprezados aspectos particulares ou próprios do histórico de vida trazido pelo trabalhador. No entanto, o problema está no aprofundamento dos estudos no sentido de se identificar as mudanças ocorridas no contexto do trabalho. Do estudo de todos os fatores ou modificações que em grande parte já foram mencionados.

Partindo-se do estudo do ambiente de trabalho, de acordo com a situação em que ele se encontra, torna-se possível presumir os males que dele advirá, sem a necessidade de perquirir nas situações individuais o nexo entre a doença e a sua causa, tudo isso no cumprimento do princípio da valorização do trabalho humano, contidos em especial nos artigos 1º e 170 da Constituição Federal.

Aprofundar os estudos sobre o ambiente de trabalho, compreender a sua forma de gerenciamento, o acúmulo de funções que pesa sobre a maioria dos empregados, a polivalência, as exigências desmedidas (metas) a serem alcançadas, todo o conjunto de fatores aqui expostos, por certo atestarão os riscos contidos no mesmo ambiente, tornando-se assim dispensáveis quaisquer perícias técnicas individuais ou coletivas voltadas para comprovar o nexo entre o estado de saúde que se encontra o trabalhador e uma possível causa relacionada ao trabalho, um elemento individualizado e retirado do contexto do ambiente laboral.

Tem-se então a necessidade de serem quebradas várias amarras, começando pela apreensão do todo que constitui o ambiente de trabalho, passando pela superação da necessidade da prova individual, do nexo causal, e a necessidade de ser adotada a teoria da responsabilidade objetiva em termos de responsabilização civil.

06. Conclusão

O meio ambiente de trabalho deve ser compreendido como um bem público e em assim sendo tem-se uma mudança conceitual no tocante a valoração da prova, a compreensão do nexos causal que se forma entre o resultado danoso e a sua causa, e, principalmente, uma nova postura quanto a tutelar o risco de dano, de maneira a evitar que ele aconteça, o que se traduz na própria essência da proteção e ou valoração do trabalho humano, constitucionalmente defendido e edificado à condição de requisito maior para se chegar à dignidade da pessoa humana.

A reorganização produtiva, pela sua acelerada dinâmica, impossibilita a apreensão dos riscos imanentes às novas relações de trabalho. A nova dinâmica, compreendida a partir das novas formas de gerenciamento empresarial, pode tornar o ambiente de trabalho em um estado permanente de dano, considerando as novas exigências que recaem sobre o trabalhador, criando subjetividades que são marcadas pela individualidade, pela dificuldade em trabalhar com as emoções, pelo desconhecimento da própria realidade empresarial, pela desterritorialidade, e especialmente pelos novos procedimentos de produção, que se apresentam de maneira fragmentada e anônima muitas vezes.

A proteção ao meio ambiente do trabalho deve ser reconhecida como uma questão de estado permanente, o que faz dos resultados danosos individualizados mudarem de classificação, passando para produtos que devem ser apreendidos dentro de um coletivo, levando-se em conta os efeitos que estes resultados causam no mundo interno ao ambiente e no mundo externo, neste último caso representado pelo crescimento da violência e da própria degradação humana.

A pura reparação do dano proveniente de uma relação de trabalho não é suficiente para atender ao princípio da valoração do trabalho humano, o que impõe novos instrumentos jurídicos e ou uma nova compreensão sobre a importância de se estar tutelando referido

bem, que mais uma vez, deve ser entendido como um bem público, muito embora a relação de trabalho ocorra de forma privada.

São estes os novos marcos definidores e delimitadores para fins de se aferir o ambiente de trabalho e ao mesmo tempo promover procedimentos de proteção do trabalhador em face deste novo ambiente, cujos riscos podem fazer parte do seu cotidiano, não mais circunscritos à individualização de elementos químicos, físicos e biológicos, considerando os inerentes e contextualizados em qualquer atividade empresarial.

07. Referências bibliográfica

CASTORIADIS, Cornelius. Reflexões sobre o desenvolvimento e a racionalidade. In: Castoriadis C. As encruzilhadas do labirinto II – os domínios do homem. Rio de Janeiro: Nova Fronteira: 1976, p. 157-8.

DALEGRAVE NETO, José Afonso. Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho. 4ª Ed., São Paulo: LTR, 2010.

DEJOURS, Christophe. Trabalho e desgaste mental. Buenos Aires: Humanitas, 1990.

JARDIM, Silvia; GLINA, Débora M. O diagnóstico dos transtornos mentais relacionados ao trabalho. In: GLINA, Débora M. ; ROCHA, L. E. . Saúde Mental no Trabalho: desafios e soluções. São Paulo: VK, 2000

NARDI, Henrique Caetano. Ética, trabalho e subjetividade: trajetórias de vida no contexto das transformações do capitalismo contemporâneo. Porto Alegre: UFRGS, 2006.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional. 2ª ed. São Paulo: 2006, p. 42.

ROCHA, Lys Esther. Trabalho e Saúde Mental dos Analistas de Sistemas. In: GLINA, D.M.;

ROCHA, L.E. (orgs). Saúde mental no trabalho: desafios e soluções. São Paulo: VK, 2000, p. 256 e seguintes.

ROCHA, Lys Esther. Trabalho e Saúde Mental dos Analistas de Sistemas. In: GLINA, D.M.; ROCHA, L.E. (orgs). Saúde mental no trabalho: desafios e soluções. São Paulo: VK, 2000, p. 256 e seguintes.

ROUDINESCO, Elizabeth. O que é Psicanálise? Rio de Janeiro: Zahar, 2000.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional. 2ª ed. São Paulo: 2006, p. 42. TEIXEIRA, Sueli. Op. A depressão no ambiente de trabalho e sua caracterização como doença do trabalho.

http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/Sueli_Teixeira.pdf, capturado em 21.02.2011.

[1] Doutor em Direito das Relações Sociais (PUC-SP). Docente do Programa de Mestrado em Direito Negocial da Universidade Estadual de Londrina e do Curso de Graduação em Direito da mesma instituição; docente do Programa de Mestrado em Direito da Universidade de Marília; docente e coordenador do Curso de Direito da Faculdade Paraense.

Lourival.oliveira40@hotmail.com

[2] Mestranda do Programa de Mestrado em Direito da Universidade de Marília.

[3] Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo TRT/SP n. 01230.2005.464.02.00-0. Recorrente Alumbra Produtos Elétricos e Eletrônicos. Origem: 4ª Vara do Trabalho de São Bernardo do Campo. Relator: Rovirso A. Boldo.

[4] **NEOPLASIAS (TUMORES) RELACIONADOS COM O TRABALHO (GRUPO II da CID-10) TRANSTORNOS MENTAIS E DO COMPORTAMENTO RELACIONADOS COM O**

TRABALHO (Grupo V da CID-10), LISTA B (Redação dada pelo Decreto nº 6.957, de 2009)

Nota:1. As doenças e respectivos agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional listados são exemplificativos e complementares.