

PROTEÇÃO DA SAÚDE DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO: ASPECTOS SÓCIO-JURÍDICOS

Resumo: A conquista por melhores condições de trabalho levou tempo e só aconteceu após muitos trabalhadores serem física e mentalmente massacrados durante a Revolução Industrial. Diante de uma realidade cruel, foram criadas políticas públicas mínimas, com o propósito de proteger os trabalhadores de condições de trabalho degradantes. Por outro lado, os empregadores começaram a se preocupar com o excesso de encargos trabalhistas, o que poderia inviabilizar o exercício pleno das medidas protetivas.

Palavras-chave: Trabalho; Direitos; Trabalhadores; Saúde; Proteção.

Abstract: The conquest for better working conditions took time and only happened after many workers are physically and mentally massacred during the Industrial Revolution. Faced with a cruel reality, minimum public policies were created for the purpose of protecting workers from degrading working conditions. On the other hand, employers have begun to worry about excessive labor costs, which could derail the full exercise of protective measures.

Key-words: Work; Rights; Workers; Healthy; Protection.

INTRODUÇÃO

O texto Constituinte de 1988 é considerado como de grande inovação à época no tocante à proteção dos direitos dos trabalhadores, direitos esses considerados como fundamentais e previstos essencialmente no artigo 7º da Constituição Federal de 1988. A preocupação do legislador constituinte com o bem estar dos obreiros é expressada ao se estipular a necessidade de um ambiente de trabalho digno, que atenda aos preceitos mínimos de segurança, higiene e saúde no local de trabalho.

Dessa forma, a norma suprema instrumentaliza o ordenamento jurídico brasileiro buscando contemplar os direitos e deveres destes personagens com justiça e dignidade. A Lei Maior garante a todos os brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (BRASIL, 1988).

Lamentavelmente, parece que o neoliberalismo vem assumindo maior força nesse embate. Na ótica do neoliberalismo não se admite o conceito de direitos sociais;

a condição de mercadoria da força de trabalho é reforçada, assim como a mercantilização dos bens sociais. Sem dúvida nenhuma, os anos 90 herdaram da década de 80, um aumento da dívida social da nação. O Estado tem cada vez menos respondido às demandas, "seja pela diminuição de sua capacidade de gastos seja pela ausência de um novo bloco de poder capaz de dar governabilidade na medida em que viabilize uma nova estratégia de desenvolvimento com democracia para o Brasil"(FIORI; KORNIS, 1994).

Os valores sociais do trabalho têm natureza de direitos sociais fundamentais, ou seja, a necessidade do trabalho como fonte de subsistência do empregado. Já a finalidade da valorização do trabalho humano é garantir a todos os trabalhadores a existência digna de acordo com os preceitos da justiça social, quer dizer, a ordem econômica, mesmo sendo baseada no lucro, deve garantir a dignidade e a integridade do trabalhador. O Estado deve ser o maior representante da coletividade no que tange aos direitos sociais, uma vez que o Artigo 193 da Constituição Federal diz que a ordem social tem como base ao primado do trabalho e como objetivo o bem estar e as justiças sociais.

A nova realidade da segurança, higiene e saúde no trabalho tem como pilares a prevenção e a colaboração. Apesar de estar a maioria dos deveres submetidos aos empregadores, também os trabalhadores e seus representantes devem atentar para o cumprimento das normas de prevenção.

Para que se consiga diminuir o número de acidentes de trabalho e doenças profissionais, ainda muito elevados¹, é necessário que trabalhador e entidade patronal despertem em si o sentimento de colaboração mútua, de co-ajuda devendo as regras preventivas ser respeitadas e cumpridas por ambas as partes.

A garantia do direito do trabalhador à segurança, higiene e saúde no trabalho não é para entidade patronal apenas um encargo não-lucrativo, e sim um meio para possibilitar o aumento de produção e da qualidade do produto desenvolvido

¹ Segundo dados fornecidos pela OIT, morrem diariamente 6000 trabalhadores em decorrência de acidentes e doenças relacionadas com o trabalho, número que parece vir aumentando.

Aduz ainda a OIT, que por ano ocorrem 270 milhões de acidentes não mortais (o que gera mínimo de 3 dias a menos de trabalho) e 160 milhões de casos novos de doenças profissionais. O total desses acidentes e doenças equivale a 4% do PIB global, ou vinte vezes o montante global destinado à ajuda para o desenvolvimento.

Para melhorar essa situação, foi declarado que será celebrado em 28/04/2008 o dia mundial de Segurança e Saúde no Trabalho, com o objetivo de tentar convencer todos os que estão ligados a atividades laborais das vantagens de uma atitude preventiva (OIT, 2007).

(HERNÁNDEZ, 2006). Trabalhadores mais satisfeitos tendem a trabalhar mais e melhor, o que significa uma vantagem inenarrável para o empregador.

Em razão disso, primeiramente irá se tratar de como as normas pátrias regulamentam as regras acerca de proteção da saúde dos trabalhadores no local de trabalho, e se essas normas são ou não suficientes para garantir o direito constitucional à saúde.

1 APLICABILIDADE DAS NORMAS EXISTENTES

A justiça social prevista nos artigos 170 e 193 da Constituição Federal de 1988 têm como objetivo estabelecer a harmonia entre a ordem econômica e o valor social do trabalho, já que o direito do trabalho é o instrumento para a obtenção desta justiça social. O parágrafo 2º do artigo 5º estabelece: “Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte”. Este comando amplia o dever de obediência a outros direitos e garantias individuais implícitos.

O empregado, ainda que sujeito ao poder diretivo, atributo indeclinável da empresa, e mesmo estando vinculado ao dever de obediência às ordens que originam do contrato de trabalho, deve ser tratado com respeito e educação e dentro dos parâmetros da lei, eis que esse poder não é absoluto e nem ilimitado. Portanto, a incidência dos direitos fundamentais no âmbito do contrato de trabalho se assenta na necessidade de assegurar o respeito à dignidade do trabalhador e estabelecer limites ao exercício do poder diretivo do empregador, para tornar a relação de emprego mais justa e equilibrada. (NASCIMENTO, 2014)

O princípio da igualdade ou isonomia, disposto no artigo 5º da Constituição Federal de 1988, que também não é absoluto, retrata a necessidade de tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na medida das suas desigualdades. O trabalhador recebe tratamento diferenciado por ser a parte hipossuficiente da relação trabalhista.

Sendo assim, no Brasil, as transformações do Estado foram percebidas com a Constituição Federal de 1988 após a crise do Bem-Estar Social e a implementação

de políticas de descentralização e de cooperação com as ONGs – organizações não governamentais (SANTOS, J., 2011).

No início da década de 90, ocorreu a integração do Brasil à ordem econômica mundial, sob o imperativo do Neoliberalismo. Vale ressaltar que o Brasil não teve a experiência anterior do “Welfare State”. Para Carvalho (1996), a realidade foi muito diferente, pois o Brasil havia passado por um processo de escravidão em que se negava a cidadania, para depois o povo ser forçado a tomar conhecimento das decisões políticas do Estado num movimento de “cima para baixo”, não havendo redistribuição de resultados com a classe trabalhadora.

Os direitos sociais, só começaram a ser difundidos com a Constituição de 1988 e logo após, com a influência do Neoliberalismo, as conquistas foram aos poucos sendo esvaziadas. O que ocorreu de fato foi uma contra-reforma do Estado brasileiro com a criação de obstáculos e redirecionamento das conquistas da Constituição (BEHRING; BOSSETTI, 2006). Delgado (2017) dispõe que os mecanismos autoritários preservados pela Constituição de 1988 atuam frontalmente sobre a estrutura e dinâmica sindicais, inviabilizando, de modo ostensivo e rígido, a construção de um padrão democrático de gestão social e trabalhista no Brasil.

Marx (1974), no prefácio à “Contribuição à Crítica da Economia Política” bem explicita a natureza contraditória das relações quando afirma que é necessário explicar a consciência pelas contradições da vida material e pelo conflito entre as forças produtivas sociais e as relações de produção. Esse conflito decorre do processo de trabalho, em que o trabalhador trabalha sob o controle do capitalista, dono do seu trabalho, enquanto o produto também é propriedade do capitalista e não do produtor imediato que é o trabalhador, causando toda uma desigualdade (MARX, 2004).

Houve, no entanto, um esforço da classe dominante em redimensionar seu espaço de atuação através do desaparecimento do Estado (SITCOVSKY, 2010). Como visto acima, no Brasil também ocorreu uma flexibilização que foi facilitada pela mudança de correlação de forças entre capital e trabalho expressa na precarização dos postos de trabalho e flexibilização dos vínculos empregatícios. Isso tudo ocorreu através do processo de terceirização e desregulamentação das relações de trabalho (BORGES, 2007), o que causou prejuízos imensuráveis à classe trabalhadora.

O reconhecimento dos direitos dos trabalhadores conquistados nos últimos anos, ainda oferece inúmeras possibilidades, pois cada mudança na etapa de evolução da sociedade moderna leva a novas conquistas de direitos.

Não há, além do texto constitucional, nenhuma norma regulamentadora capaz de proteger eficazmente a saúde dos trabalhadores, sendo a própria Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) extremamente vaga no tocante aos mecanismos preventivos, que devem ser adotados, a fim de proteger a saúde dos obreiros. O Ministério do Trabalho e Emprego criou duas Normas Regulamentadoras, a NR 15 e a NR 32, a fim de regulamentar o desenvolvimento de atividades laborais em ambientes insalubres, no entanto, nenhuma delas consegue englobar todos os tipos de relações de emprego existentes, fazendo com que uma série de trabalhadores brasileiros fiquem à mercê da regulamentação estabelecida através das normas coletivas celebradas pelos sindicatos de suas respectivas categorias.

As normas coletivas são contratos de natureza privada, que podem ser celebradas entre entidades sindicais patronais e profissionais. Na maioria das vezes são essas normas as únicas a preverem mecanismos específicos para proteção da saúde dos trabalhadores de determinada categoria. Embora a existência dessas normas seja melhor do que não haver nada, muitas vezes não há mecanismos protetivos adequados para proteção da saúde dos trabalhadores, pois a participação patronal na negociação coletiva faz com que haja concessões por parte da entidade sindical profissional, o que inviabiliza uma proteção adequada.

Não existe negociação coletiva sem a participação dos empregadores, portanto, não existem normas coletivas que não sejam flexibilizadas de acordo com a vontade dos mesmos. Dessa forma, a regulamentação acerca de mecanismos específicos, como equipamentos de proteção individual, capazes de preservar a saúde dos obreiros, terá sempre a participação do empresariado, já que as normas coletivas são celebradas em âmbito privado.

Apesar das dificuldades, o rigor das políticas públicas com relação aos deveres do empregador em todo o mundo² sobre este tema, vem aumentando com o

² A LPRL (Lei de Prevenção dos Riscos Laborais Espanhola) preocupou-se também em enumerar as obrigações dos fabricantes e importadores de produtos utilizados para garantir a segurança, higiene e saúde no trabalho. Neste sentido:

“El art. 41 de la LPRL asigna a los fabricantes, importadores y suministradores una serie de obligaciones legales relativas a la seguridad de los trabajadores. En efecto, quedan obligados a: a) impedir que la maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo no constituyan una fuente de peligro para el trabajador, siempre que sean instalados y utilizados en las condiciones, forma y para los fines

tempo, o que demonstra uma evolução em favor dos trabalhadores, o que acaba por beneficiar também os empregadores, uma vez que a adoção de medidas preventivas diminui o número de acidentes de trabalho e doenças profissionais, e, conseqüentemente, as despesas que os empregadores poderiam vir a ter em decorrência de sinistros³.

2 PROTEÇÃO DA SAÚDE COMO OBJETO DO CONTRATO DE TRABALHO

recomendados por ellos; b) suministrar información que permita la segura utilización de aquellos medios y productos por parte del trabajador; c) asegurar la efectividad de los elementos para la protección de los trabajadores suministrados, así como la información asociada a su uso; d) proporcionar a los empresarios, y éstos recabar de aquéllos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, así como para que los empresarios puedan cumplir con sus obligaciones de información respecto de los trabajadores.

Estas obligaciones alcanzan también al supuesto en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal (art. 24.4 de La LPRL)." (SERRANO-PIEDCASAS, 2002).

Ainda sobre a obrigação de prevenção de outros sujeitos, cite-se:

"I soggetti responsabili, la nozione di datore di lavoro e i problemi della delega dopo le modifiche del decreto correttivo della legge n. 626/94. -È del tutto ovvio e naturale che il principale destinatario degli obblighi prevenzionali sia il datore di lavoro, gravando su di lui il primario dovere di garantire la salute e la sicurezza dei propri dipendenti ed, in genere, di tutti coloro che vengono utilizzati o si trovano ad operare nell'ambito della sua organizzazione produttiva.

Ma già, fin dall' emanazione dei d.P.R. del 1955 e del 1956, la legge, muovendo dal giusto presupposto che la sicurezza è un obiettivo raggiungibile solo attraverso gli sforzi congiunti di più soggetti, aveva ampliato la categoria di quelli responsabili, individuandone degli altri, innanzitutto fra i più stretti collaboratori del datore di lavoro, quali i dirigenti e i preposti ed estendendola anche fuori dall'azienda, fino a comprendere persone estranee al rapporto di lavoro, come i costruttori, i commercianti, i noleggiatori e gli installatori di macchine, di impianti e di attrezzature da lavoro." (CULOTTA, 1996).

³ Neste sentido: "Essa sottintende infatti la convinzione che la sicurezza del lavoro è un problema in relazione al quale gli interessi di datori e prestatori di lavoro sono tutt'altro che divergenti; e che pertanto entrambe le parti devono muoversi parallelamente, se non congiuntamente, nella realizzazione di quello che deve considerarsi un obiettivo comune. L'impostazione può sembrare eccessivamente "illuministica", ma ha invece concreti elementi a sostegno, primo fra i quali gli alti costi che le patologie professionali costituiscono per le aziende; costi che un'efficace opera di prevenzione può di certo ridurre." (NATULLO, 1993).

Ainda sobre os benefícios que uma atitude preventiva proporciona aos empregadores, podemos falar em "economia da prevenção", a qual ajuda o empregador a obter um produto melhor, pois ao desfrutar de qualidade no trabalho, os trabalhadores exercem suas atividades de forma mais satisfatória. Para maiores detalhes acerca da "economia da prevenção", cfr. AGUDO DÍAZ, Javier, CABRERA ÁLVAREZ, Luis, MOLINERO, Serafín, RUIZ CATALÁN, Carlos, RUIZ RODRÍGUEZ, Ignacio, TOROLLO GONZÁLEZ, Francisco Javier, ZURITA BLANCAS, Jesús. *Curso de Prevención de Riesgos Laborales: España en el Marco de la Unión Europea*. Dykinson, Madrid, 2000.

Sobre as vantagens de uma atitude preventiva, cfr. também: GRILLO, Carlo Maria. Sicurezza sul lavoro e strutture sanitarie: responsabilità penali. La giustizia penale, Roma, s.7, a.103, n.10 (Ottobre1998), Parte II, pp. 608.

O Direito do Trabalho exerce a função social de defender os direitos do empregado, que ocupa a posição de principal destinatário, em detrimento do poder econômico do empregador. A Consolidação das Leis Trabalhistas, conhecida pela sigla CLT, além de outras leis específicas utilizadas eventualmente, correspondem à legislação utilizada pelo Estado para a prestação jurisdicional rápida e eficiente através de normas que impõem ao empregador o cumprimento dos direitos trabalhistas devidos ao empregado em virtude de violações ocorridas durante o contrato de trabalho.

Esse ramo do Direito corresponde ao conjunto de princípios e normas, legais e extralegis, que regem tanto as relações jurídicas individuais e coletivas, oriundas do contrato de trabalho subordinado e, sob certos aspectos, da relação de trabalho profissional autônomo, como diversas questões conexas de índole social, pertinentes ao bem-estar do trabalhador (SUSSEKIND, 2010).

Um dos principais princípios do Direito do Trabalho é o da proteção do trabalhador, do qual emanam múltiplos princípios derivados ou de concretização, apontados pela doutrina como valores eminentes do Direito do Trabalho, bem como outras tantas representações legais abrangentes – uns e outros concretizam aquele princípio e prosseguem o seu objetivo de tutela da pessoa e do patrimônio do trabalhador perante o vínculo laboral.

O princípio da proteção do trabalhador inspira, por si só e sem necessidade de princípios de concretização intermédios, alguns dos aspectos do regime do contrato de trabalho que mais se desviam de regras e de princípios gerais do direito comum, como as restrições da liberdade negocial das partes pelo predomínio das normas legais imperativas, ou o reforço das exigências de forma no contrato de trabalho quando esteja em causa o estabelecimento de regimes jurídicos que enfraqueçam a posição do trabalhador, ou ainda o regime aplicável ao contrato de trabalho inválido mas executado (RAMALHO, 2005).

Para a configuração do vínculo trabalhista dos trabalhadores urbanos e rurais a CLT, nos artigos 2º e 3º determina como necessários, ao mesmo tempo, os cinco requisitos fáticos e jurídicos, quais sejam: pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade, alteridade e subordinação.

A pessoalidade diz respeito à impossibilidade do empregado ser substituído na prestação do serviço. A não-eventualidade ou habitualidade está ligada ao trabalho

contínuo de forma sucessiva no decorrer do vínculo empregatício, onerosidade diz respeito à contraprestação pecuniária pela prestação do serviço, a alteridade é a responsabilidade dos riscos tipicamente empresariais ficarem a cargo do empregador, e por fim, a mais importante requisito que é a subordinação.

Para a definição do contrato de trabalho é importante saber que ele tem como sujeitos o empregador e o empregado, além disso, é um acordo que depende exclusivamente da vontade dos contratantes produzindo efeitos jurídicos, as partes deverão saber os direitos e deveres pactuados como salário e atividades laborais exigidas, o ordenamento jurídico não exige forma especial para sua celebração. Ele diferencia dos contratos utilizados no direito privado em virtude da especificidade do estado de subordinação e poderes hierárquicos.

O empregador tem livre arbítrio na contratação dos empregados para a obtenção dos seus objetivos empresariais, salvo raras exceções. O ordenamento jurídico do trabalho permite que a contratação ocorra de maneira tácita quando a ausência de qualquer formalidade revela a intenção ou expressa que pode ser escrita e até verbal. Cabe salientar que parte considerável das normas do direito do trabalho é de ordem pública, ou seja, a sua aplicação no contrato de trabalho, seja por prazo determinado ou por prazo indeterminado, não depende da vontade das partes.

Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço, e empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

A subordinação, disposta nos artigos 2º e 3º da CLT, através dos conceitos de empregador e empregado, é o elemento de maior relevância na identificação do vínculo empregatício e também do poder diretivo do empregador, por simbolizar os dois lados da mesma moeda. Além disso, através dela faz-se a diferenciação das outras modalidades de contrato. Ao empregado cabe o dever de dependência, ou seja, obediência, e ao empregador o poder de comando. O conceito de subordinação é indeterminado devido às hipóteses de abrangência, cabendo aos doutrinadores e à jurisprudência o esgotamento do tema. Não há nada mais pacífico e controvertido, em Direito do Trabalho, como a subordinação. Pacífico como linha divisória, controvertido como dado conceitual. (VILHENA, 2005)

É através do contrato de trabalho que se estabelecem, ainda que de maneira indeterminada, através de ato volitivo, o dever de obediência e o poder de ordenar. Contudo, a subordinação e o poder diretivo encontram-se intrinsecamente conectados através de direitos e obrigações de empregador e empregado na relação de emprego.

Na execução do trabalho prestado a uma empresa, o trabalhador está sujeito ao poder disciplinar do empregador, vale dizer, acha-se obrigado à observância das regras disciplinares vigentes na empresa. O poder disciplinar tem seus limites. A dignidade da pessoa humana deve ser preservada a todo o custo. O interesse coletivo há de ser considerado, mas não sem ajustar-se aos direitos individuais envolvidos. O melhor regime disciplinar é aquele que procura remover as causas das infrações, e não o que simplesmente se limita a punir as faltas. Na verdade, o princípio de igualdade não exclui a posição jurídica de subordinação entre particulares nem o exercício do poder disciplina pelo empregador faz supor o reconhecimento de supremacia sobre o empregado. (ROMITA, 1983)

A concepção típica de subordinação está apresentando transformações em virtude dos avanços tecnológicos que estão surgindo na vida moderna e também nos meios de produção. Essas mudanças estão provocando alterações nos limites e na forma de identificação deste poder. No decorrer do estudo serão apresentados oportunamente os referidos avanços e seus desdobramentos. Para Sergio Pinto Martins existem 04 teorias que conceituam o poder disciplinar.

As quatro teorias que fundamentam o poder disciplinar. Confira-se: a) teoria negativista: esclarece que o empregador não pode punir o empregado, pois o direito de punir é pertencente ao estado, que detém o direito privativo inerente ao *ius puniendi*; b) teoria civilista ou contratualista: estabelece que o poder disciplinar decorre do contrato de trabalho. As sanções disciplinares estariam equiparadas às sanções civis, como se fossem cláusulas penais. Entretanto, as sanções civis dizem respeito a indenizar uma pessoa pelo prejuízo causado por outra, ou seja, restabelecer a situação patrimonial da pessoa atingida; c) teoria penalista: informa que as penas têm o mesmo objetivo: assegurar a ordem na sociedade. A diferença seria que a pena prevista no Código Penal visa assegurar a repressão em relação a todo o indivíduo que cometer um crime, enquanto a pena disciplinar está adstrita apenas aos empregados e no âmbito da empresa; d) teoria administrativa: entende que o poder disciplinar decorre do poder de direção, de o empregador administrar a empresa de

maneira que ela venha a funcionar adequadamente. Derivaria a teoria administrativa da ideia de que a empresa é uma instituição, equiparando-se ao ente público, podendo, assim, o empregador impor sanções disciplinares ao empregado, até mesmo porque é o dono do empreendimento, devendo manter a ordem e a disciplina no âmbito da empresa. (MARTINS, 2017).

Os poderes hierárquicos são originários do direito de propriedade e da livre iniciativa, garantidos na constituição brasileira. Tanto a doutrina quanto a jurisprudência reconhecem o poder disciplinar do empregador. A gênese do poder disciplinar é contratual, nunca associada ao poder de punir do Estado. Ele é facultado ao empregador em virtude do ônus da responsabilidade pelos riscos da atividade empresarial, por proporcionar o trabalho, pelo pagamento do salário, etc. Para Mauricio Godinho Delgado “São poderes hierárquicos do empregador: o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna da empresa e correspondente prestação de serviços”. (MARTINS, 2017)

O poder diretivo é o núcleo da hierarquia e disciplina do vínculo empregatício através do qual todos os outros poderes do empregador derivam. O poder disciplinar é a faculdade que o empregador tem para aplicação de penalidades pela violação das normas da empresa e normas trabalhistas conforme o artigo 482 da CLT. O poder de regulamentar se verifica através do estabelecimento de diretrizes e limites da atuação do empregado. Através da fiscalização, o empregador exerce o controle das atividades desempenhadas pelo o empregado. Na prática, esse poder, muitas vezes, tem violado os direitos constitucionalmente garantidos aos empregados se tornando objeto frequente de causas na Justiça do Trabalho. A organização é o gerenciamento através de determinações de como as tarefas devem ser executadas. Ela aparece na rotina do trabalho das mais variadas formas.

O empregado, ainda que sujeito ao poder diretivo, atributo indeclinável da empresa, e mesmo estando vinculado ao dever de obediência às ordens que originam do contrato de trabalho, deve ser tratado com respeito e educação e dentro dos parâmetros da lei, eis que esse poder não é absoluto e nem ilimitado. Portanto, a incidência dos direitos fundamentais no âmbito do contrato de trabalho se assenta na necessidade de assegurar o respeito à dignidade do trabalhador e estabelecer limites

ao exercício do poder diretivo do empregador, para tornar a relação de emprego mais justa e equilibrada (NASCIMENTO, 2014).

Todavia, estes poderes não são absolutos, o uso discricionário destas prerrogativas deve ser usado de forma restrita, evitando assim a violação de garantias constitucionais vigentes. A ausência de normas específicas para tutelar esse poder coloca o empregado em posição vulnerável em detrimento da usurpação de poderes pelo empregador. Os princípios da dignidade da pessoa humana, da proporcionalidade, razoabilidade, isonomia e *in dubio pro-operário*, funcionam como reguladores e limitadores desta autoridade. A intervenção Estatal visa resguardar a proteção do empregado pelas lesões sofridas através da responsabilização pecuniária, garantindo sempre ao empregado, em juízo, a presunção de inocência.

Embora, haja nítidas regras para celebração e execução do contrato de trabalho, no Brasil a maioria dessas normas acabam sendo descumpridas, o que provoca uma grande precarização das condições de trabalho. Além do descumprimento das normas que já existem, há também o problema da não existência de normas específicas de segurança e proteção à saúde para determinadas categorias.

Não há, por exemplo, normas públicas de proteção à saúde dos trabalhadores expostos ao urânio no Brasil, embora se tenha em território nacional minas ativas de urânio desde 1992. Muito embora o urânio seja considerado mundialmente como um agente insalubre, em razão da radiação por ele liberada, não existem regras legais ou emanadas do Poder Executivo capazes de protegerem a vida dos trabalhadores expostos ao urânio e dos seus descendentes.

Tem-se, assim, uma grave precarização das condições de trabalho dos trabalhadores, que se veem sujeitos a uma mera normatização privada, através de normas coletivas, instrumento que nem sempre é celebrado levando-se em consideração apenas o bem-estar dos trabalhadores. O que se nota na maioria das vezes, que por se tratar de um acordo privado, a convenção coletiva de trabalho faz ponderações entre o que é bom para os trabalhadores e o que é vantajoso para os empregadores.

Toda essa desigualdade e contradição decorrente da hegemonia do mercado atingiu um alto nível de naturalização social, em que a difusão social da produção

contribuiu para desocultar novas formas de opressão (SANTOS, 2001) como, por exemplo, a liberdade sindical, a qual vem sendo utilizada como justificativa para a não criação de políticas públicas eficientes, havendo de forma desenfreada um equivocado incentivo à flexibilização dos vínculos empregatícios, já que se utiliza as normas coletivas celebradas entre entidades sindicais como instrumento flexibilizador dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar de haver normas básicas de proteção à saúde dos trabalhadores, não há diplomas específicos capazes de proteger os obreiros em todos os tipos de relação de emprego existentes no Brasil.

Deve-se levar em consideração que as medidas de proteção à saúde de um operador de computador, como um caixa de um banco, não podem ser as mesmas utilizadas para proteção dos trabalhadores na esfera da construção naval. Nota-se que cada categoria tem suas necessidades próprias e precisa de regras capazes de assegurar a proteção à saúde e à vida dos trabalhadores.

A inexistência de políticas públicas específicas e capazes de proteger os diferentes tipos de trabalhadores existentes no mercado de trabalho, deixa a encargo da negociação coletiva o dever de celebrar normas, que tenham a finalidade de proteção dos obreiros.

Ocorre que, as normas coletivas celebradas através de negociação coletiva são normas de caráter privado e possuem a participação igualitária tanto dos trabalhadores quanto dos empregadores. Permite-se, assim, uma negociação acerca de como se deve proteger a vida dos trabalhadores, não podendo esquecer que o empresariado sempre irá preferir aquilo que lhe for menos oneroso.

Como a vida humana não tem preço pecuniário e os direitos dos trabalhadores são irrenunciáveis e invioláveis, permitir que normas acerca de proteção à saúde sejam celebradas em âmbito privado faz com que aumente o índice de precarização das condições de trabalho.

Para dar maior credibilidade ao direito à segurança, higiene e saúde no trabalho a maioria dos países o revestiu de caráter constitucional, para que outros

direitos constitucionais fossem igualmente assegurados. Dessa forma, os direitos à vida, à saúde e à integridade física são resguardados de maneira mais abrangente e segura.

Apesar de o custo para a adoção eficaz das normas de segurança, higiene e saúde ser bastante elevado, o empregador pode acabar tendo mais gastos, caso não preze pelo cumprimento das regras de prevenção de riscos. Arcar com as consequências de acidentes ou doenças laborais é uma atitude muito menos inteligente por parte do empregador, visto que o valor de uma única indenização decorrente de acidente de trabalho, é muitas vezes superior ao valor que a entidade patronal gastaria para implementar de forma adequada as normas de segurança.

Ademais, os trabalhadores que desempenham suas atividades em ambiente agradável, salubre e seguro são muito mais satisfeitos com a função exercida, o que faz aumentar a qualidade do produto final, resultado que, obviamente, é muito vantajoso para o empregador.

Apenas através da aplicação das normas preventivas é possível garantir um ambiente de trabalho ideal, que não ofereça riscos para a saúde e integridade física dos trabalhadores, e que proporcione à entidade patronal a obtenção de um produto final de maior qualidade e satisfação ao perceber que seus trabalhadores sentem prazer em desempenhar suas atividades.

Referências

AGUDO DÍAZ, Javier, CABRERA ÁLVAREZ, Luis, MOLINERO, Serafín, RUIZ CATALÁN, Carlos, RUIZ RODRÍGUEZ, Ignacio, TOROLLO GONZÁLEZ, Francisco Javier, ZURITA BLANCAS, Jesús. **Curso de Prevención de Riesgos Laborales: España en el Marco de la Unión Europea**. Madrid: Dykinson, 2000.

BEHRING, Elaine Rosseti e BOSCHETTI, Ivanete. **Política social no Brasil contemporâneo: entre a inovação e o conservadorismo**. In: Política Social: fundamentos e história. São Paulo: Cortez, 2006.

BORGES, Angela. Mercado de Trabalho: Mais de uma década de precarização. In G. Druck & T. Franco (Orgs.), **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.

BRASIL. **Constituição**. Brasília: Senado Federal, 1988.

_____. Decreto-Lei 5452, de 1º de Maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 1 mar. 2018.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. NR 15, Portaria MTB nº 3214, de 08 de junho de 1978. **Dispõe sobre atividades e operações insalubres**. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/norma-regulamentadora-n-15-1.htm>>. Acesso em: 1 mar. 2018.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. NR 32, Portaria GM nº 485, de 11 de novembro de 2005. **Dispõe sobre segurança e saúde no trabalho em estabelecimentos de saúde**. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/normas-regulamentadoras-1.htm>>. Acesso em: 1 mar. 2018.

CARVALHO, José Murilo de. **Cidadania: tipos e percursos**. In: Política Social: fundamentos e história. São Paulo: Cortez, 2006.

CULOTTA, Angelo. **Il nuovo sistema sanzionatorio in materia di sicurezza ed igiene del lavoro e le responsabilità penali in caso di attività date in appalto**. *Rivista italiana di diritto e procedura penale*, Milano: Nuova Serie, 1996.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª edição. São Paulo: LTR, 2017.

FIORI, J. L.; KORNIS, G. E. M. Além da queda: economia e política numa década enviesada. In: GUIMARÃES, R.; TAVARES, R. (org.). **Saúde e sociedade no Brasil - anos 80**. Rio de Janeiro: Relume do Mará, 1994.

GRILLO, Carlo Maria. **Sicurezza sul lavoro e strutture sanitarie : responsabilità penali**. *La giustizia penale*. S.7ª.103 N.10, Parte II. Roma, 1998.

HERNÁNDEZ, María Luisa Martín. **El Derecho de los Trabajadores a la Seguridad y Salud en el Trabajo**. Madrid: CES, 2006.

MARTINS, Sérgio Pinto: **Direito do Trabalho**. 33ª edição. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARX, Karl. **Contribuição à crítica da economia política**. Trad. port. São Paulo: Abril Cultural, 1974.

_____. **O Capital: crítica da economia política**: Livro 1, Volume 1, 22ª Edição. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2014.

NATULLO, Gaetano. **Sicurezza del Lavoro e Representanze dei Lavoratori nella Prospettiva del Diritto Comunitario**. *Diritto della Relazioni Industriali*. A. 3, N. 1. Milano, 1993.

ROMITA, Arion Sayão. **O poder disciplinar do empregador**. Rio de Janeiro: Biblioteca Jurídica Freitas Bastos, 1983.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Subjectividade, cidadania e emancipação**. In: **Pela Mão de Alice. O social e o Político na pós-modernidade**. 7ª Edição. São Paulo: Cortez, 2001.

SERRANO-PIEDECASAS, J. R. **La responsabilidad penal del empresario, personal técnico y de los servicios de prevención en los delitos contra la seguridad e higiene en el trabajo**. Madrid: Revista penal, número 10, 2002.

SITCOVSKY, M. **Particularidades da expansão da assistência social no Brasil.** In: **MOTA, A. E. (Org.) O mito da assistência social: ensaios sobre Estado, política e sociedade.** 4ª edição. São Paulo: Cortez, 2010.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho.** 3ª edição. São Paulo: Renovar, 2010.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego.** 3ª edição. São Paulo: LTr, 2005.