



ADELSON SILVA DOS SANTOS

**O PARADIGMA JUSAMBIENTAL  
NAS RELAÇÕES DE EMPREGO  
E SEU IMPACTO NA REFORMA  
TRABALHISTA BRASILEIRA**

**UFMG**  
UNIVERSIDADE FEDERAL  
DE MINAS GERAIS



  
**EXPERT**  
EDITORA DIGITAL

Esse projeto tem por objetivo a apresentação dos pressupostos e consequências da aplicação do paradigma jusambiental nas relações de emprego, como fundamento para a preservação da tutela coletiva do trabalho, da promoção da saúde e segurança dos trabalhadores, em face à reforma promovida pela Lei nº 13.457, de 13 de julho de 2017, pautada pelos pressupostos liberais e autorregulação privada. É apresentado como a tutela imediata do meio ambiente do trabalho é mais eficaz para a proteção mediata da saúde e segurança do trabalhador. Demonstra-se, portanto, que os princípios do direito ambiental condizentes com a seara trabalhista, enquanto pilares do próprio paradigma jusambiental, devem ser utilizados pelo intérprete da norma (reforma trabalhista), em razão da necessária promoção da saúde e segurança do trabalhador e mesmo da tutela coletiva do trabalho. Sendo assim, os dispositivos trazidos pela reforma trabalhista não podem limitar a atuação estatal apenas ao intitulado direito tutelar do trabalho, de natureza individualista. É necessária, portanto, a compatibilização entre a efetivação do trabalho decente, com a garantia do ambiente de trabalho saudável e seguro, com o respeito à livre iniciativa, de modo que a autorregulação privada seja permeada pela higidez da tutela coletiva ambiental do trabalho. Em outros termos, a compatibilização da intervenção estatal com a autorregulação privada coletiva.

ISBN 978-65-6006-136-1



9 786560 061361 >

**O PARADIGMA JUSAMBIENTAL  
NAS RELAÇÕES DE EMPREGO  
E SEU IMPACTO NA REFORMA  
TRABALHISTA BRASILEIRA**

**Editora:** Expert Editora

**Direção Executiva:** Luciana de Castro Bastos

**Direção Editorial:** Daniel Carvalho

**Diagramação e Capa:** Editora Expert

**A regra ortográfica usada foi prerrogativa do autor**



Todos os livros publicados pela Expert Editora Digital estão sob os direitos da Creative Commons 4.0 BY-SA. <https://br.creativecommons.org/>

"A prerrogativa da licença creative commons 4.0, referencias, bem como a obra, são de responsabilidade exclusiva do autor"

### Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

**CBL - Câmara Brasileira do Livro, São Paulo, Brasil.**

Ficha catalográfica elaborada pelo bibliotecário Junio Martins Lourenço - CRB/6-3167.

SANTOS, Adelson Silva dos

O paradigma jusambiental nas relações de emprego e seu impacto na reforma trabalhista brasileira. / Adelson Silva dos Santos - Belo Horizonte: Editora Expert - 2024.

Bibliografia: f. 353-372

ISBN: 978-65-6006-136-1

1. Direito do trabalho - Brasil - Teses. 2. Relações trabalhistas - Teses. 3. Saúde do trabalhador - Teses. 4. Segurança do trabalho - Brasil. 5. Ambiente de trabalho - Brasil. I. Salgado, Ricardo Henrique Carvalho. II. Universidade Federal de Minas Gerais - Faculdade de Direito. III. Titulo. 372 f.

Modo de acesso: <https://experteditora.com.br>

### Índices para catálogo sistemático:

1. Direito Civil

331.12

#### Pedidos dessa obra:



[experteditora.com.br](https://experteditora.com.br)

[contato@editoraexpert.com.br](mailto:contato@editoraexpert.com.br)





**Prof. Dra. Adriana Goulart De Sena Orsini**  
Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG

**Prof. Dr. Alexandre Miguel Cavaco Picanco Mestre**  
Universidade Autónoma de Lisboa, Escola Superior de Desporto de Rio Maior, Escola Superior de Comunicação Social (Portugal), The Football Business Academy (Suíça)

**Prof. Dra. Amanda Flavio de Oliveira**  
Universidade de Brasília - UnB

**Prof. Dr. Carlos Raul Iparraguirre**  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Nacional del Litoral (Argentina)

**Prof. Dr. César Mauricio Giraldo**  
Universidad de los Andes, ISDE, Universidad Pontificia Bolivariana UPB (Bolívia)

**Prof. Dr. Eduardo Goulart Pimenta**  
Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG, e PUC - Minas

**Prof. Dr. Francisco Satiro**  
Faculdade de Direito da USP - Largo São Francisco

**Prof. Dr. Gustavo Lopes Pires de Souza**  
Universidad de Litoral (Argentina)

**Prof. Dr. Henrique Viana Pereira**  
PUC - Minas

**Prof. Dr. Javier Avilez Martínez**  
Universidad Anahuac, Universidad Tecnológica de México (UNITEC), Universidad Del Valle de México (UVM) (México)

**Prof. Dr. João Bosco Leopoldino da Fonseca**  
Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG.

**Prof. Dr. Julio Cesar de Sá da Rocha**  
Universidade Federal da Bahia - UFBA

**Prof. Dr. Leonardo Gomes de Aquino**  
UnICEUB e UniEuro, Brasília, DF.

**Prof. Dr. Luciano Timm**  
Fundação Getúlio Vargas - FGVSP

**Prof. Dr. Mário Freud**  
Faculdade de direito Universidade Agostinho Neto (Angola)

**Prof. Dr. Marcelo Andrade Féres**  
Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG

**Prof. Dr. Omar Jesús Galarreta Zegarra**  
Universidad Continental sede Huancayo, Universidad Sagrado Corazón (UNIFE), Universidad Cesar Vallejo, Lima Norte (Peru)

**Prof. Dr. Raphael Silva Rodrigues**  
Centro Universitário Uinhorizontes e Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG

**Prof. Dra. Renata C. Vieira Maia**  
Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG

**Prof. Dr. Rodolpho Barreto Sampaio Júnior**  
PUC - Minas e Faculdade Milton Campos

**Prof. Dr. Rodrigo Almeida Magalhães**  
Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG, PUC - Minas

**Prof. Dr. Thiago Penido Martins**  
Universidade do Estado de Minas Gerais - UEMG



## RESUMO

Esse projeto tem por objetivo a apresentação dos pressupostos e consequências da aplicação do paradigma jusambiental nas relações de emprego, como fundamento para a preservação da tutela coletiva do trabalho, da promoção da saúde e segurança dos trabalhadores, em face à reforma promovida pela Lei nº 13.457, de 13 de julho de 2017, pautada pelos pressupostos liberais e autorregulação privada. É apresentado como a tutela imediata do meio ambiente do trabalho é mais eficaz para a proteção mediata da saúde e segurança do trabalhador. Demonstra-se, portanto, que os princípios do direito ambiental condizentes com a seara trabalhista, enquanto pilares do próprio paradigma jusambiental, devem ser utilizados pelo intérprete da norma (reforma trabalhista), em razão da necessária promoção da saúde e segurança do trabalhador e mesmo da tutela coletiva do trabalho. Sendo assim, os dispositivos trazidos pela reforma trabalhista não podem limitar a atuação estatal apenas ao intitulado direito tutelar do trabalho, de natureza individualista. É necessária, portanto, a compatibilização entre a efetivação do trabalho decente, com a garantia do ambiente de trabalho saudável e seguro, com o respeito à livre iniciativa, de modo que a autorregulação privada seja permeada pela higidez da tutela coletiva ambiental do trabalho. Em outros termos, a compatibilização da intervenção estatal com a autorregulação privada coletiva.

**Palavras-chave:** meio ambiente do trabalho; autorregulação privada; paradigma jusambiental; saúde e segurança nas relações de emprego.





## ABSTRACT

This project aims to present the assumptions and consequences of applying the jus-environmental paradigm in employment relations, as a basis for preserving the collective protection of work, promoting the health and safety of workers, in light of the reform promoted by Law No. 13,457 , of July 13, 2017, guided by liberal assumptions and private self-regulation. It is presented how the immediate protection of the work environment is more effective for the mediate protection of worker health and safety. It is therefore demonstrated that the principles of environmental law consistent with the labor field, as pillars of the jus-environmental paradigm itself, must be used by the interpreter of the norm (labor reform), due to the necessary promotion of collective labor protection. Therefore, the provisions introduced by the labor reform cannot limit state action only to the so-called protective labor right, which is individualistic in nature. Therefore, it is necessary to make compatible the implementation of decent work, with the guarantee of a healthy and safe work environment, with respect for free initiative, so that private self-regulation is permeated by the soundness of collective environmental protection of work. In other words, the compatibility of state intervention with collective private self-regulation for the protection of the work environment.

Keywords: work environment; private self-regulation; jus-environmental paradigm; health and safety in employment relationships.





**Adelson Silva dos Santos**

Juiz do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 11<sup>a</sup> Região, graduado em Teologia, Filosofia, Direito, Psicologia e Ciências Contábeis. Especialista em Direito Tributário, Direito Previdenciário, Direito e Processo do Trabalho, Psicoterapia Cognitivo-Comportamental, Psicologia Jurídica, Filosofia e Existência e, ainda, Teologia Contemporânea. Mestre em Direito Ambiental pelo Programa de Pós-Graduação em Direito Ambiental da universidade do Estado do Amazonas (PPGDA/UEA), Doutor em Direito pelo Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal de Minas Gerais (PPGD/UFMG) e Professor Adjunto da Escola de Direito da UEA.



## PREFÁCIO

É com jubilosa satisfação que apresento esta obra de relevante importância acadêmica e social, O Paradigma Jusambiental nas Relações de Emprego e seu Impacto na Reforma Trabalhista Brasileira. Neste livro, o autor, meu professor na graduação e a quem tenho a honra tê-lo, desde 2008, como amigo e parceiro de jornada na Escola de Direito da Universidade do Estado do Amazonas-UEA, nos convida a refletir sobre a interface entre o direito ambiental e o direito do trabalho, em um momento em que as interconexões entre essas áreas se tornam cada vez mais evidentes e urgentes.

A pesquisa se desenvolve de forma estruturada e profunda, começando pela análise dos pressupostos jusfilosóficos do direito ambiental do trabalho. O primeiro capítulo estabelece as bases para uma compreensão ampla do fenômeno jurídico que permeia as relações laborais, levando o leitor a considerar o papel do direito como um instrumento fundamental para a proteção da vida e do ambiente.

No segundo capítulo, o autor expõe a importância do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado. Ao discutir a evolução dos conflitos trabalhistas no Brasil, o autor insere a dimensão ambiental nas relações sociais, enfatizando a dignidade da pessoa humana e a solidariedade como pilares essenciais para garantir um ambiente laboral seguro e saudável.

Por fim, o terceiro capítulo traz à tona os desafios impostos pela Reforma Trabalhista, explorando suas implicações no que diz respeito à proteção do meio ambiente do trabalho. As reflexões sobre os princípios ambientais que devem reger um ambiente de trabalho hígido são de extrema relevância, especialmente em um contexto de mudanças legislativas que impactam diretamente a vida dos trabalhadores.

A obra não apenas se destaca pelo rigor acadêmico e pela profundidade de sua análise, mas também pela sua capacidade de dialogar com a realidade social e jurídica brasileira. O autor apresenta um olhar crítico e inovador sobre questões que, embora complexas,

são fundamentais para a construção de um futuro mais justo e sustentável, onde exista a compatibilização da liberdade econômica empresarial, a autorregulação de direitos e a garantia de patamares mínimos de proteção ao meio ambiente laboral, no contexto de uma sociedade 4.0.

Convido os leitores a embarcarem nesta jornada de conhecimento e reflexão. Que as contribuições desta obra inspirem novos estudos, debates e, principalmente, ações concretas em prol da dignidade do trabalhador e da proteção ambiental, frente aos desafios urgentes motivados pelas formas atuais de trabalho, a partir das novas tecnologias.

**Alcian Pereira de Souza**

**Professor-Doutor da Universidade do Estado do Amazonas.**

## SUMÁRIO

### **1. PRESSUPOSTOS JUSFILOSÓFICOS DO DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO.....23**

1.1. Direito e Realidade: o fenômeno jurídico do ambiente do trabalho.....23

1.2. Ciência, Verdade e Direito: o caminho da tese para a proteção integral da vida. ....29

1.3. Validade, objetividade e paradigma novo: o projeto de pesquisa do fenômeno jurídico .....57

### **2. DIREITO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO ECOLÓGICAMENTE EQUILIBRADO COMO PARADIGMA DE PROTEÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR ..... 65**

2.1. A evolução dos conflitos trabalhistas e das relações sociais que envolvem o trabalho no Brasil e a emergência de um paradigma ambiental laboral..... 65

2.2. O princípio da dignidade da pessoa humana e da solidariedade como fundamento para proteção do meio ambiente do trabalho .... 95

2.3. O direito fundamental ao meio ambiente ecologicamente equilibrado e a dimensão do meio ambiente do trabalho .....111

### **3. REFORMA TRABALHISTA, MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A TUTELA MEDIATA DA SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR ..... 133**

3.1. As alterações da Reforma Trabalhista, a tutela coletiva do trabalho e o paradigma emergente do direito ao ambiente laboral saudável.....	135
3.2. O negociado sobre o legislado e o paradigma emergente do direito ao ambiente do trabalho hígido após a Reforma Trabalhista.....	139
3.3. Os princípios da tutela do meio ambiente do trabalho.....	151
3.4. Tópicos da Reforma Trabalhista ligados ao paradigma ambiental laboral. Adicionais, Trabalho do Menor e da Mulher.....	172
3.5. Tópicos da Reforma Trabalhista: tabelamento da indenização, responsabilidade civil objetiva e danos ao ambiente do trabalho no campo psicológico do trabalhador. Assédio moral e dano existencial.....	201
<b>4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>341</b>
<b>5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>353</b>



## INTRODUÇÃO

O objeto desta tese é teorizar sobre a proteção fundamental ao ambiente do trabalho como paradigma jurídico para análise e avaliação da chamada reforma trabalhista brasileira, representada pelas alterações promovidas pela lei 13.467 de 2017 na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e leis esparsas, especialmente no que tange à segurança e saúde do trabalhador.

De fato, pode-se admitir que o ambiente geral compreende um ambiente laboral, especialmente na temática pertinente da segurança e da saúde do empregado. Se o ambiente geral saudável é um direito fundamental (art. 225 da CRFB/88), parece que igualmente o deva ser a tutela do ambiente do trabalho e isso se prestaria como paradigma para tutela, mediata, da saúde e segurança do trabalhador.

Admitido que dessa forma seja, tem-se uma perspectiva nova para avaliar, interpretar, validar ou propor mudanças a aludida reforma trabalhista. Por trás desse postulado alguns problemas se impõem: a) existe um ambiente de trabalho? b) a proteção jurídica pode ter como objeto imediato o próprio ambiente de trabalho? c) essa proteção imediata do ambiente do trabalho, como paradigma, é mais eficaz na tutela mediata da saúde e segurança do trabalhador? A tutela do ambiente do trabalho demanda exclusiva intervenção estatal ou admite a lógica do pluralismo jurídico, incluindo a autotutela privada, em negociações coletivas e regulamentos empresariais? d) Qual a validade das normas da Reforma Trabalhista, no que se refere à saúde e segurança do trabalhador, perante a assunção de um paradigma jusambiental do trabalho? Leia-se validade no sentido de existência, interpretação conforme e aplicação da norma. A letra “d” é o problema enfrentado neste estudo.

Ainda, a título propedêutico, em 13 de julho de 2017 foi aprovada a Lei Federal nº 13.467, que alterou diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e outras normas trabalhistas da União, como acima aludido. Como consta da ementa, o objetivo foi

“adequar a legislação às novas relações de trabalho”. Tanto que a nova lei foi dado o título de “Reforma Trabalhista”.

A aprovação da Lei Federal nº 13.467/17 consolidou o processo de desregulamentação e flexibilização das leis do trabalho no Brasil, o que até então só tinha sido feito por meio de disposições esparsas. Os defensores das mudanças promovidas argumentam que as novas regras deixaram o processo de contratação mais simples, com maiores possibilidades de cumprimento das obrigações trabalhistas e ampliação do mercado de trabalho.

Há a defesa de que novos modelos de trabalho, em plataformas modernas e com relações inovadoras entre os contratantes e os contratados, demandam legislação diferente daquela até então vigente no país. A expectativa foi de incremento na geração de empregos e formalização nos postos de trabalho.

Em lado oposto ao dos defensores da reforma trabalhista no Brasil, sindicatos, associações de classe do Poder Judiciário, membros do Ministério Público do Trabalho e advogados formaram grupos de oposição à lei aprovada. A argumentação é de que as mudanças promovidas levam à precarização das relações de emprego, com a retirada de direitos assegurados aos trabalhadores, em verdadeiro retrocesso social.

Essa precarização e retrocesso social seriam produto do enfraquecimento do protagonismo estatal na tutela das relações de emprego. Essas críticas refletiram em ampla judicialização em torno da Lei Federal nº 13.467/2017, com vários dos seus dispositivos questionados perante o Supremo Tribunal Federal. Em julgamentos que perduram após 06 (seis) anos de vigência da nova legislação, o fato é que a Reforma Trabalhista produz seus efeitos no campo fático-jurídico.

Entre algumas das mudanças promovidas estão as novas regras introduzidas em matérias como férias, jornada de trabalho, descanso, remuneração, planos de cargos e salários, transporte, trabalho intermitente, negociação, prevalência do convencional sobre o legislado em matéria de saúde do trabalhador, representação, previsão

de sucumbência em favor dos procuradores de empresas, entre outras matérias. Dentre as principais regras estão as alterações em acordos e convenções coletivas, que poderão se sobrepor às regras previstas na legislação infraconstitucional.

Uma das consequências mais visíveis observadas após a Reforma Trabalhista está a diminuição no número de demandas junto ao Poder Judiciário. E há grandes expectativas de que o legislador continue a introduzir normas trabalhistas mais atrativas para os empregadores, com a constante desregulamentação e flexibilização das obrigações trabalhistas, para supostamente incrementar a contratação de trabalhadores e reduzir o índice de desemprego no país.

Esse contexto torna urgente o debate sobre a promoção da segurança e da saúde do trabalhador, igualmente afetadas na Reforma Trabalhista. Então é necessário abordar a Reforma Trabalhista nos campos valorativo e interpretativo, sob a perspectiva de paradigma capaz de pautar os aspectos pertinentes à tutela imediata do próprio ambiente do trabalho como capaz de proteger coletiva e mediatamente melhor o trabalhador. Por isso a tese foca na aplicação do Paradigma Jusambiental, em superação a modelo mais individualista, tutelar ou mesmo coletivo no âmbito das relações de emprego, pois o escopo é garantir um ambiente do trabalho hígido e por meio disso assegurar a saúde e segurança do trabalhador.

A hipótese basilar desta tese é que a aplicação dos princípios e normas de tutela jurídica do meio ambiente à ordem jurídica trabalhista, com a proteção *prima facie* do ambiente laboral, pode levar a uma mais qualificada e consentânea preservação da saúde e da segurança dos trabalhadores, como um paradigma Jus fundamental, mesmo após a introdução da Lei Federal nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista).

O tema é relevante porque a reforma trabalhista ainda está sob o crivo da efetivação e mesmo de um horizonte da reforma da reforma, em especial no esquema de pensar da esquerda e do movimento sindical. Em outros termos, a Reforma Trabalhista consolida-se ou

não? Avaliá-la com base no paradigma jusambiental corrobora a Reforma Trabalhista ou não?

O método científico escolhido para a elaboração da tese foi o hipotético-dedutivo, em razão da sua consistência em pesquisas relacionadas às ciências sociais. A formulação do problema central permitirá a adoção de hipóteses, que são postas à prova com o avanço da pesquisa. As hipóteses que passem à fase de corroboração compõem as conclusões da tese.

O primeiro capítulo da tese é dedicado ao problema dos pressupostos e interesses na pesquisa acadêmica. Igualmente é abordado problema do paradigma dentro do universo do Direito, com a compreensão do conceito e seus limites para a interpretação da norma jurídica. A partir do entendimento do conceito filosófico de um paradigma, analisa-se como este pode servir à interpretação das regras pertinentes ao direito. Também é fundamental a compreensão das técnicas disponíveis para a análise e interpretação do ordenamento jurídico. Então é explorado o método sistemático, considerado como o mais adequado para a análise das circunstâncias do universo jurídico de forma integrada. Ainda nessa primeira parte é traçado um itinerário de elaboração do conhecimento científico-jurídico que afasta da pesquisa o ceticismo radical, não tanto o metodológico; o subjetivismo, no sentido de que a realidade é construída pelo pensamento; bem como o relativismo essencial, pelo qual tudo é válido desde que ratifique uma causa final, tipo os fins justificam os meios o que negue a existência do próprio direito. A objetividade, a validade e a argumentação racional são os ideais desta tese.

O segundo capítulo é voltado para a análise do paradigma do Direito Ambiental do Trabalho e da tutela coletiva laboral no Brasil, para que possam ser compreendidos os principais aspectos relacionados à saúde e à segurança dos trabalhadores. Então é preciso desenvolver a compreensão sobre os conflitos sociais no surgimento das legislações trabalhistas pelo mundo, pois a formação do direito do trabalho se deu na esteira da proteção à saúde do trabalhador com

o enfrentamento da carga horária laboral excessiva, e como seria a interface com a proteção imediata do Ambiente do Trabalho.

Segue o capítulo com a análise da evolução do direito ambiental na legislação de outros países, para que haja a compreensão de como as demais nações incorporaram as noções de direito pertinentes à proteção ambiental. Também são traçados aspectos históricos do direito ambiental no âmbito do direito internacional, em especial quanto ao ambiente do trabalho. Isso não exclui o estudo das dimensões do direito ambiental, que não estão restritas à natureza viva da relação entre biomas, seres vivos e partes inorgânicas. Para tanto é feita a investigação nos conceitos de meio ambiente adotados pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, de modo que se possa ter o entendimento das influências das constituições espanhola e portuguesa nesse processo.

Em continuação, o estudo dos aspectos relacionados à saúde e à segurança do trabalhador é complementado por aprofundamento sobre a temática do *compliance*, cujo destaque também se dá na seara do trabalho. A conformidade e a prevenção, assim como em áreas de governança ou sustentabilidade, assumem papéis significativos na nova fronteira jurídica. O Direito pode desconsiderar isso em nome de um conflito de interesse de classes?

O terceiro capítulo será iniciado com os principais aspectos da Reforma Trabalhista que não estão, necessariamente, relacionados à tutela coletiva do trabalho. Então são elucidadas as mudanças pertinentes aos acordos e convenções trabalhistas, de modo que se possa compreender desde o surgimento dos sindicatos até os limites impostos aos acordos e convenções. Dá-se destaque para como acordos e convenções podem também se sobrepor a legislação infraconstitucional em matéria trabalhista.

Quando do estudo dos princípios do direito ambiental são abordados aqueles com correspondência à tutela do meio ambiente do trabalho. Então é feita a defesa quanto à existência do Paradigma Jusambiental, de modo que esse seja aplicado à tutela coletiva do trabalho como instrumento para assegurar a saúde e a segurança

dos trabalhadores, em revisão e análise dos preceitos da reforma trabalhista no tocante ao tema da saúde e segurança do trabalhador. Como o paradigma é de direito fundamental, a Reforma Trabalhista será analisada no tocante a sua criação, interpretação, validade e aplicabilidade.

Na realidade trata-se de um estudo que inova, porque na Constituição Brasileira não consta expressamente que um direito fundamental seja paradigma da construção e interpretação das normas jurídicas. Nem há prescrição da garantia do núcleo essencial dos direitos fundamentais, no presente caso, da tutela jusfundamental do ambiente do trabalho.

Ademais, ao se analisar a Reforma Trabalhista, no que se refere à saúde e segurança do trabalhador, o que se quer é contribuir para que se intensifiquem os estudos acerca do “coração” do direito fundamental ao ambiente laboral hígido, em cada uma de suas expressões, para conferir-lhe proteção contra o legislador ordinário e servir de modo de operar na aplicabilidade jurídica. E que isso sirva de suporte para emergência de um direito ambiental do trabalho, com revisão de todos os institutos jurídicos e para criação de novos, ligados à proteção da saúde e segurança do trabalhador no habitat laboral.

Com efeito, desde já é preciso dizer, se lesão ao meio ambiente do trabalho é lesão à saúde e segurança do trabalhador, importa que os instrumentos jurídicos protejam o habitat laboral, já que é melhor prevenir que remediar, e esses instrumentos sejam informados por princípios e diretrizes da proteção ao meio ambiente geral, superando o paradigma do direito tutelar do trabalho.

## **1. PRESSUPOSTOS JUSFILOSÓFICOS DO DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO**

### **1.1. DIREITO E REALIDADE: O FENÔMENO JURÍDICO DO AMBIENTE DO TRABALHO**

O fenômeno jurídico parece não se cingir apenas às normas impositivas, ao mundo do dever ser. Entre o ser e o dever ser há sempre o ser humano que dá significado a tudo e o direito sempre remete ou se refere às realidades concretas e observáveis. Como tal é cabível a questão filosófica acerca do fundamento das normas jurídicas, cuja resposta transita entre o jusnaturalismo ao positivismo jurídico.

Se no jusnaturalismo o problema é a submissão da ordem do dever ser à ordem do ser, o positivismo que nada mais é do que o direito posto e imposto à sociedade esbarra no problema das leis injustas. Talvez a solução esteja justamente em saber distinguir ser do dever ser sem, no entanto, separá-los. Pode-se dizer que o Direito é tanto natural quanto consensual. Isso é correlato à forma como o ser humano conhece.

Quando não se faz a distinção entre cognição perceptual e cognição conceitual, ou seja, entre perceber a realidade sensível que se depara no campo da experiência cotidiana e pensar sobre a realidade que em si mesma não pode ser percebida ou imaginada, há sérias consequências para compreender, por exemplo, os valores e, em certo sentido, o próprio direito (Adler, 2021).

Em outros termos, diretamente é sempre a ideia da realidade que se está consciente, não a ideia enquanto tal. As ideias em si, como escreve Adler (2021, p. 12), “não são senão os meios pelos quais apreendemos os objetos que elas são capazes de colocar ante a nossa mente”. Em si mesmas elas são inapreensíveis”. Desse modo, nunca se é capaz de estar consciente da cognição perceptual que se seja capaz de evocar, e nem se é capaz de examinar diretamente a cognição conceitual que a mente foi capaz de formar.

Do mesmo modo, como é a relação do mundo do ser com o mundo do dever ser? A solução parece apontar para que ser e dever ser são distintos, porém inseparáveis, unidos e não confusos. Embora da ordem do ser não se possa passar a do dever ser pura e simplesmente, porque aí haveria necessidade, a não liberdade, e o direito não poderia jamais ser violado, o que não é verdade; da ordem do dever ser, todavia, se pode passar a ordem do ser. Isso significa que o Direito tem limite na ordem do ser, quer dizer, não pode fazer da realidade uma opção na sua *ratio* última, porém não como algo necessário e sim processual e envolvendo a liberdade humana.

Situações fáticas demonstram preocupações legítimas com o ambiente, a saúde e a segurança dos trabalhadores. O artigo 196 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 assegura o direito à saúde, conceito no qual estão umbilicalmente inseridas a segurança e a medicina do trabalho, que são direitos de todos e dever de prestação por parte do Estado.

Ferrari e Martins (2007) pontuam que a segurança tem por objetivo proteger a integridade física do trabalhador. Nesse sentido, a higidez do ambiente do trabalho está em relação de continuidade com a saúde e integridade do trabalhador. No ambiente do trabalho o trabalhador realiza a busca da reprodução da própria existência e dos seus, porém pode se deparar com a doença, com o comprometimento de sua integridade física e a morte.

Oliveira (2010) defende que a indisponibilidade da saúde e da segurança do trabalhador está fundamentada na constatação, com matriz na Constituição, de que as normas da medicina e da segurança do trabalho são parcelas imantadas por tutela de interesse público. E a própria sociedade democrática não admite a redução disso em qualquer segmento econômico, pois, do contrário, estariam violados a própria dignidade da pessoa humana, bem como a valoração mínima deferível ao trabalho.

Oliveira (2010) igualmente sustenta que as garantias possíveis de preservação da vida e das integridades física e mental do trabalhador estão acima dos direitos decorrentes do trabalho, daqueles que podem



ser postos sob negociação. Não basta que seja assegurado o direito de reparação aos lesionados e lesados. É imperioso que sejam feitas exigências aos empregadores ou tomadores dos serviços pertinentes à utilização de ferramentas e tecnologias disponíveis para evitar as lesões.

É a partir dessa preservação da saúde e da segurança do trabalhador, bem como da promoção desses aspectos, que se passa ao reconhecimento da existência do “meio ambiente laboral”. O ambiente do trabalho é uma dimensão do habitat humano. Para Silva (2014), o capítulo do meio ambiente na Constituição da República Federativa do Brasil é um dos mais importantes. Dá-se o destaque de que as normas da tutela ambiental são encontradas de forma difusa, ao longo de todo o texto constitucional. Importante, aliás, a lição do autor quanto ao conceito de “meio ambiente”: Abaixo:

O conceito de meio ambiente há de ser, pois, globalizante, abrangente de toda a natureza original e artificial, bem como os bens culturais correlatos, compreendendo, portanto, o solo, a água, o ar, a flora, as belezas naturais, o patrimônio histórico, artístico, turístico, paisagístico e arqueológico. O meio ambiente é, assim, a interação do conjunto de elementos naturais, artificiais e culturais que propiciem o desenvolvimento equilibrado da vida em todas as suas formas. A integração busca assumir uma concepção unitária do ambiente, compreensiva dos recursos naturais e culturais. [...] Merece referência em separado o **meio ambiente do trabalho**, como o local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está, por isso, em íntima dependência da qualidade daquele ambiente. É um meio que se insere no artificial, mas digno de tratamento especial, tanto que a Constituição o menciona explicitamente no art. 200, VIII (SILVA, 2014. p. 20).

De acordo com Derani (1998) o meio ambiente ecologicamente equilibrado é o próprio resultado de diversos fatores sociais, os quais permitem e impõem a preservação ambiental como fundamental para o próprio desenvolvimento das relações sociais. Não se afigura lícito, portanto, que o meio ambiente seja tratado de forma desprezível, menor, acessório ou mesmo subsidiário.

Para Benjamin (2008), tem-se que há uma completa mudança de paradigma. Antes, as Constituições do país não estavam desenhadas de modo a acomodar os valores e preocupações próprios de um paradigma jurídico-ecológico. Com o advento da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, há a construção de um arcabouço legislativo com objetivos, direitos, princípios e exigências pertinentes à proteção do meio ambiente.

A perspectiva da expressão “ambiente de trabalho”, por outra feita, não deve ser confundida como um sinônimo para relações de trabalho, ainda que sob a forma de relações coletivas do trabalho. Relaciona-se sim com um direito fundamental a um meio ambiente saudável, indispensável para a qualidade de vida da pessoa humana do trabalhador, sem se desvincular completamente da proteção trabalhista. Essa proteção fundamental está no cerne da valoração e interpretação de toda norma trabalhista, em especial aquelas pertinentes à saúde e à segurança dos empregados.

Nesta tese é adotada a definição de meio ambiente do trabalho proposta por Melo (2001). Para o autor, embora o conceito de meio ambiente possa ser tratado de forma indivisível, são propostas divisões para facilitar a interpretação de tal conceito fundamental. Na lição do autor:

[...] as agressões ao meio ambiente podem ocorrer, de maneira mais marcante, em alguma das facetas que o meio ambiente possui, ou seja, busca-se uma maior identificação entre a atividade degradante e o bem imediatamente agredido. É sob este prisma que tentaremos conceituar um dos quatro aspectos

significativos do meio ambiente apontados por José Afonso da Silva: “o meio ambiente do trabalho.” (MELO, 2001, p. 21)

Desse aspecto significativo, o autor sustenta que o meio ambiente do trabalho não pode ser considerado apenas como instalações físicas, mas sim como todo o complexo relacional, que envolve desde a forma de organização do trabalho até a satisfação dos trabalhadores. Não se deve tomar como limitações eventuais ambientes internos de fábrica ou de empresa, pois o habitat laboral está interligado com o próprio conceito de “meio ambiente total”. Em outros termos, ambiente do trabalho é todo o processo e condições de vida onde o ser humano exerce sua atividade laboral. E o ser humano trabalha não para adoecer ou para se acidentar e sim para se constituir mais e mais como um fim em si mesmo.

Desse aspecto significativo, o autor sustenta que o meio ambiente do trabalho não pode ser considerado apenas como instalações físicas, mas sim como todo o complexo relacional, que envolve desde a forma de organização do trabalho até a satisfação dos trabalhadores. Não se deve tomar como limitações eventuais ambientes internos de fábrica ou de empresa, pois o habitat laboral está interligado com o próprio conceito de “meio ambiente total”. Em outros termos, ambiente do trabalho é todo o processo e condições de vida onde o ser humano exerce sua atividade laboral. E o ser humano trabalha não para adoecer ou para se acidentar e sim para se constituir mais e mais como um fim em si mesmo.

Romita (2005) defende que o meio ambiente do trabalho é o resultado das condições, influências e interações de ordem física, química e biológica, elementos esses que passam a reger as vidas dos trabalhadores em seus ambientes laborais. Esse conceito também deve estar alinhado com as mudanças modernas no trabalho, pois a organização do ambiente do processo produtivo não limita as relações ao espaço interno da fábrica ou da empresa.

As inovações tecnológicas permitem o desenvolvimento de novas modalidades de trabalho, a exemplo do trabalho em domicílio e teletrabalho, de modo que o meio ambiente do trabalho também se estende à moradia e ao espaço urbano. Silva e Farias (2017, p. 157-158) também empreendem importante esforço para a conceituação do meio ambiente do trabalho:

De acordo com importante pesquisador da atualidade, o professor Celso Antônio Pacheco Fiorillo, meio ambiente do trabalho é o local onde o homem exerce suas atividades laborais, remuneradas ou não, cujo equilíbrio baseia-se na salubridade do meio e na ausência de fatores nocivos à incolumidade não apenas física, mas também psíquica dos trabalhadores, independentemente se homens ou mulheres, maiores ou menores, celetistas, autônomos ou servidores públicos (FIORILLO, 2003, p. 22-23). No mesmo sentido, com observância à integridade física e mental do trabalhador, é a clássica definição do professor Júlio Cesar de Sá da Rocha, para quem o meio ambiente do trabalho é composto por elementos, inter-relações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental, comportamento e valores presentes no local de seu labor. Para o autor, o homem é afetado diretamente pelo ambiente em que labora, com consequências na prestação e na performance do trabalho.

Essa conceituação de ambiente do trabalho parece possibilitar o reconhecimento de um efetivo Paradigma Jusambiental aplicável às relações de trabalho. Ou melhor, o ambiente do trabalho pode em si ser objeto da proteção jurídica como o é o meio ambiente no Direito ambiental. Esse paradigma, como se pressupõe do próprio conceito escolhido, deve ser utilizado como pressuposto na interpretação das

normas trabalhistas ou sua criação, de modo a produzir efeitos no universo jurídico-fático (Rocha, 2013).

O interesse sobre os temas como saúde e segurança dos trabalhadores deixa, portanto, de ser pertinente apenas ao empregado, pois passa a ser partilhado por toda a sociedade, o que inclui o empregador. Isso também deriva do reconhecimento de que as medidas de precaução são mais eficazes para evitar danos, mediante a prevenção de riscos. Esse sistema de proteção estabelece um meio de ambiente laboral saudável, isento de danos para o trabalhador.

Diante desse contexto, verifica-se que existe no mundo dos fatos algo correlato ao conceito de ambiente do trabalho e que é possível caracterizá-lo dentro do fenômeno jurídico. Em outros termos, como no chamado Direito Ambiental que visa a tutela do habitat humano tem-se uma proteção jurídica cujo objeto é o próprio habitat laboral. Esse direito ambiental do trabalho pode ser paradigma para analisar a reforma trabalhista, no que tange à saúde e segurança no trabalho e a superação da monetização da vida? Parece que sim, porém antes de prosseguir é importante esclarecer os pressupostos teóricos desta tese e o que significa paradigma no campo jurídico.

## **1.2. CIÊNCIA, VERDADE E DIREITO: O CAMINHO DA TESE PARA A PROTEÇÃO INTEGRAL DA VIDA.**

A pressuposição principal desta tese, enquanto visão de mundo, é não ser a realidade uma opção e por conta disso uma gnoseologia que distingue o Sujeito Cognoscente do Objeto cognoscível, com reflexo na presente epistemologia jurídica. Ou seja, aqui se é alinhado ao chamado realismo. Postula-se que o que cerca o ser humano pode ser conhecido adequadamente, por conta da observação e da distinção acima aludida.

Com efeito, considerando a realidade o que está fora do pensamento, entende-se que o Sujeito do conhecimento não a cria. A realidade não é uma construção social porque na sua irredutibilidade

última essa se distingue do pensamento. Isso estaria no campo da evidência enquanto critério da verdade, em termos metafórico, os objetos conhecidos pelos homens “saltam aos olhos”.

Isso não pode ser tido por ilusão porque atestado pelo conhecimento comum entre os homens. Se os objetos fossem ilusão ou não fossem mais do que ideias no entendimento humano, haveria de se esperar que cada um portasse suas ideias e, por conseguinte, com um universo próprio, em desacordo com os outros. Por exemplo, o conceito de árvore, expresso em várias línguas humanas, corresponde a um objeto que há acordo de todos os homens entre si e obviamente não é produto de cada entendimento humano.

Também a ciência testemunha a realidade de um mundo objetivo que os investigadores de qualquer parte do mundo podem pesquisar. Até por isso que a ciência sempre se corrige em função novos dados adquiridos em contato com a realidade exterior ao pensar do cientista.

Ao se pensar o entendimento humano embora pareça razoável a tese de Kant ao postular ser a realidade tudo que podemos pensar em termos de tempo e espaço (Reale, 2008), isso não significa a identidade entre o ser na mente e o ser fora da mente. O ser fora da mente é um sempre maior a ser descoberto o que possibilita progresso no conhecimento. O erro do filósofo iluminista Kant talvez seja pensar que não é possível conhecer a realidade em si e sim apenas os fenômenos, isto é, a realidade que aparece na nossa mente através dos “óculos” das categorias de sensibilidade, tempo e espaço. Ou seja, dá um conteúdo, de certo modo, ao intelecto agente (aquele que pelo qual se conhece, com a pergunta subjacente: o que posso conhecer?).

É de se notar que parece óbvio que o ser humano só conheça a realidade através das categorias de sensibilidade do tempo e do espaço. Tempo não se tem como fugir e espaço é o que contorna o ser humano. Mais precisamente, o tempo é a relação do ser humano com o movimento ou mutação (a corporalidade humana se transforma e alguns movimentos que parecem regulares servem de referência para marcar o tempo). O espaço é onde o ser humano se situa, seu entorno, ou como postula Descartes no seu Discurso do Método, a extensão.

Espaço e tempo, com isso, são dimensões da mesma realidade objetiva, pelas quais o homem é o que é, mas não significa que por conta disso nada se possa conhecer de essencial.

Essa notação é importante, de que Idealismo Kantiano não chega ao extremo de afirmar que nada existe fora da mente. Kant admite a realidade do mundo, uma vez que a consciência de si já é consciência do outro. Ou seja, a experiência de si só pode se explicar pela percepção das coisas exteriores ao sujeito. Entretanto, Kant sustentou que a realidade fora da mente, como visto, só é conhecida através de categorias mentais preexistentes no sujeito, e como se viu isso é um extremo oposto à distinção entre o sensível e o inteligível, ao se dar certo conteúdo material à percepção conceitual a priori. De todo modo parece contraditório pois admite a distinção entre o sujeito e o objeto, mas declara a realidade inatingível em si mesma. A rigor, se a realidade for inatingível, nada pode dar certeza que exista.

Sem dúvida o conhecimento se dá no pensamento. Isso não significa que a realidade esteja no pensamento de modo material e sim como uma reprodução mental. O esforço intelectual consiste justamente em perceber que o que está imaterialmente na mente encontra-se materialmente fora do intelecto.

Ademais, essa reprodução mental que se chama ideia, pode-se assim dizer, não é o termo último do conhecimento. A ideia é o termo mediato pois o conhecimento não se detém nela já que se transforma em explicação e compreensão das coisas, de modo que a realidade não seja mera construção da razão e os dados sejam objetivos. Pode-se admitir que a mente possui formas a priori do entendimento como as categorias de substância, causalidade e finalidade, ou as de sensibilidade que são o tempo e o espaço, sem que isso signifique que a realidade seja mera construção da razão.

O aludido realismo tem seus limites, todavia. Isso decorre da própria inteligência humana que é limitada em seu exercício aos objetos corporais, tangíveis ou empíricos, já que nada há em si mesma que não tenha passado pelos sentidos. Objetos de conhecimento de outra ordem, como a liberdade, o amor, a felicidade, entre outros,

só conhecemos por analogia com realidades históricas e sensíveis. Através dos sentidos o empírico é apreendido e mediante a inteligência são inferidos relações, causas, abstrações e princípios da realidade concreta.

Pode haver erro? Pode sim haver erro. Entretanto, devem procurar ser corrigidos, tanto do ponto de vista formal, como na superação de falácias e sofismas, quanto pelo manejo dos vieses que atrapalham o reto conhecer, como a parcialidade e desonestidade intelectual. Em metodologia da pesquisa, por exemplo, muito se ouve dizer que não há neutralidade. Não há mesmo, porque isso é um ideal, uma busca. O que não deveria é haver parcialidade e desonestidade intelectual que se pode saber existir e a ser combatida para se fazer boa ciência.

Em certo sentido a ciência é sim a melhor forma de conhecimento humano e em outro sentido não. Sim, porque é uma forma rigorosa de abordagem cognoscitiva de parte do real, com método e linguagem específica, apropriada para a comunidade científica, além de gerar possibilidades tecnológicas que ajudam o ser humano a administrar melhor o mundo e torná-lo humano, numa visão tradicional (Appiah: 2006). Não, porque conhece apenas o recorte da realidade e vai colecionando conhecimento, sem possibilidade de uma cosmovisão, do que seja a totalidade. A filosofia é que pondo em questão a realidade, a partir mesmo de conhecimentos banais, teria uma visão total do real em suas condições internas de possibilidades. A ciência é um conhecimento especializado, mas não O conhecimento, embora seja, de fato, a melhor no que faz, por isso deve ser ouvida.

Com efeito, lembra Appiah (2006), o qual aqui será parafraseado, que a ciência só se desenvolveu a partir do século XVII, no sentido moderno. Seria uma espécie de evolução no conhecimento humano. Para os filósofos, entre outras coisas, interessa saber o que faz com que uma explicação seja científica, embora popularmente o que se queira saber é se suas explicações são verdadeiras ou se funcionam.

De todo modo, a questão é o que chamou Karl Popper de problema da demarcação. Como demarcar as fronteiras entre a ciência da não



ciência? Também, se a ciência fornece realmente o conhecimento que parece oferecer?

A primeira pergunta (o que faz um conhecimento ser científico?) recebeu muitas respostas. Karl Popper (2013) sugere que seja o fato de estarem sempre abertas à refutação. Talvez isso não seja contrário a uma visão positivista, pois refutável ou não, ainda se está no campo da observação empírica, da indução e da criação de leis científicas, ainda que com caráter provisório, no sentido de que novas descobertas possam refutar o conhecimento científico estabelecido anteriormente.

Na visão tradicional, a ciência se distingue das outras formas de conhecimento por sua objetividade e rigor metodológico. Em outras palavras, a ciência comprova seus enunciados de conhecimento de modo empírico, baseados em evidências factuais. Embora essa concepção não seja livre de críticas, é a visão disseminada na sociedade. A conhecida crítica de Karl Popper, acima aludida, acerca do que garante a cientificidade de uma teoria, envolve uma discussão metodológica entre verificacionismo e falsificacionismo (Popper, 2013).

A perspectiva verificacionista propõe ser um enunciado científico se existir, sem exceção, um método empírico que permita decidir se o conhecimento vinculado é verdadeiro ou falso. A confirmação experimental de uma hipótese seria o parâmetro suficiente para comprovar a veracidade do enunciado científico (Hempel, 1974). Nesse esquema, o cientista levanta várias hipóteses diante de um problema suscitado por um fenômeno estudado. Eliminando as hipóteses não plausíveis, o cientista chega a explicações plausíveis a serem submetidas a rigorosos testes experimentais. Adotados os procedimentos metodológicos necessários, verificada a hipótese, o enunciado científico é formulado. Ou seja, a hipótese verificada é abandonada como hipotética e se transforma em enunciado científico comprovado.

À perspectiva verificacionista, Karl Popper dirige sua crítica ao propor a postura falibilista. Esse teórico da ciência pressupõe que não se pode ter absoluta certeza de qualquer forma de conhecimento.

Não é, todavia, um cético radical e, por isso, não exclui que existam formas válidas de conhecimento. Pode-se chegar a níveis rigorosos de se fazer ciência, mas para ele não há garantias de que se chegou a um conhecimento seguro sobre as coisas. Com isso entra no campo da provisoriidade das verdades.

O que propõe, então, Popper? O critério da refutabilidade (Popper, 2013). Na verdade, Popper se defrontou com algumas teorias que não se encaixavam na forma e nos resultados da física newtoniana e, em especial, com a teoria da relatividade de Einstein. Teorias como a marxista e a freudiana pareciam explicar tudo em seus devidos campos. Nessas não é a teoria que se encaixaria na realidade, mas a realidade que deveria se encaixar na teoria, não abrindo margem para que possam ser falsas. São teorias que sempre servem e sempre são confirmadas, e nisso era que Popper via a fraqueza dessas teorias: não havia risco de os dados observáveis serem incompatíveis com a teoria, como ocorria na física. Se não podem ser refutadas, caso os fenômenos não se comportem como o esperado, é porque a teoria se fechou a essa possibilidade, daí não ser científica pelo critério da refutabilidade.

Dessa forma, uma teoria que se pretenda científica deve ser testável com possibilidade de sua falsificação. Ainda que resista a todos os testes, a teoria deve ser ampla para assumir o risco de falseamento. Com isso, ao invés de procurar confirmação das hipóteses os cientistas deveriam se esforçar para tentar refutá-las. O importante é que não se corrobore uma verificação definitiva. Ou, a ciência seria uma forma de aprender com os erros (Warburton, 2012).

O que não é refutável não pode ser um enunciado científico. Essa seria a tese de Popper. Um exemplo esclarece melhor (Wartburton, 2012). A psicanálise não se prestaria para esse tipo de teste de falseamento. A tese fundamental de Freud é que somos motivados por forças inconscientes. Essa tese não tem como ser refutada. Se a pessoa diz que não é movida por forças inconscientes (libido ou agressividade), o psicanalista dirá que essa negação apenas demonstra o desejo inconsciente de contestar a figura de autoridade projetada nele. Isso não pode ser testado, não há evidência que se possa imaginar

que seja falsa. A mesma coisa pode ser dita da teoria da história de Marx com sua hipótese não refutável, na tese marxiana, de que a história é a história do conflito de classes. As teorias científicas são abertas à refutação, todavia.

Talvez porque Karl Popper tocou na sacrossanta psicanálise e na revolucionária teoria marxista que tenha feito acordar os relativistas de plantão. De fato, Thomas Kuhn sugeriu que Popper tinha entendido tudo errado, por falta de exame da história da ciência (Warburton, 2012).

Thomas Kuhn propôs, “nas estruturas da revolução científicas”, que há um período de “ciência normal”, no qual os cientistas trabalham de acordo com um paradigma dominante. Esse paradigma, até certo ponto, determinaria o que o cientista deveria pensar, pois não haveria fenômenos esperando ser descobertos. Quando todo um pensamento é derrubado surge um novo paradigma, em especial quando os cientistas encontram fatos que não se encaixam na “ciência normal”, como aconteceu no caso do geocentrismo e heliocentrismo.

Parece que Popper chegou mais perto da verdade do que Kuhn. Talvez se possa dizer que Kuhn, filosoficamente, tenha trazido o problema da racionalidade, para avaliar a prática científica, para o campo da reflexão histórico-crítica (Chalmers, 1993).

Todavia, ao fazer isso, Kuhn aborda vários elementos não-científicos que podem interferir na significativamente na prática científica. Seria uma posição relativista na filosofia da ciência que colocaria em questão a própria racionalidade científica. Feyerabend (1924-1994) radicaliza isso propondo o anarquismo epistemológico (Oliveira, 2007). O relativismo está justamente na prioridade do paradigma como elemento fundamental para definir o que é o conhecimento científico e não a racionalidade.

Isso significa que a filosofia da ciência cujo objetivo seria explicitar as condições gerais sob as quais uma teoria seja científica, acaba por negar a racionalidade como guia central da prática científica (Chalmers, 1993). Dessa constatação deflui a segunda pergunta, se a ciência fornece realmente o conhecimento que parece oferecer? Aqui

entra o problema da objetividade científica, correlato ao problema da verdade.

Antes da objetividade científica, necessário discutir, mesmo que brevemente, o problema da verdade. De fato, só é possível falar em objetividade científica se for admitida a verdade, fora isso, o conhecimento científico seria mera opinião ou uma questão de construção social. O problema da verdade depende de como a conceituamos e de onde pode ser discernida, se do sujeito ou do objeto.

Com efeito, parece que verdade é o mesmo que realidade expressa no discurso humano, por correspondência (Agostinho e Platônicos), adequação (Tomás de Aquino) ou evidência (Descartes). Verdade desse modo é a tradução da realidade em linguagem humana articulada.

Verdade não vem da segurança teórica, porque, em se tratando de ser humano, limitado, condicionado e que concebe o mundo pela razão em afirmações concatenadas falíveis, a teoria é apenas uma tentativa razoável de indicar um caminho da busca do verdadeiro. As teorias seriam modelos simplificados da realidade, mas não a realidade mesma que é tanto mais profunda quanto complexa.

Essa questão da segurança teórica para o que seja verdade ou não, de modo absoluto, envolve um problema da teoria do conhecimento (gnosologia. REALE, 2002). Na teoria do conhecimento tem-se o sujeito cognoscente e o objeto cognoscível. Pode-se dizer, o sujeito pensante e o objeto pensado. Objeto pode ser dito realidade, ou como está na etimologia da palavra em latim, aquilo que está fora do pensamento (objectum – colocado à frente dos olhos e da mente), ou ainda, coisa (realidade vem do latim res que significa coisa).

Os antigos e os medievos aceitavam tranquilamente a distinção entre o pensamento e o objeto. A verdade deveria ser buscada no objeto. Tanto que Santo Tomás conceituava verdade como a adaequatio rei et intellectus. Embora essa definição tenha sido questionada principalmente pela filosofia personalista do período entre e após guerras mundiais, mostra que a verdade tem que ser percebida como

um processo que ajusta o homem ao ser (RATZINGER: 2012), isto é, ao que existe.

Na Idade média tardia, no entanto, Guilherme de Ockam adentrando no nominalismo começou a questionar isso dizendo que a verdade seria o que Deus quisesse que fosse, como  $2 + 2$  ser 5 ou que um vício seja virtude. Na idade moderna, na esteira do cogito cartesiano e do nominalismo de Ockam, Kant propõe uma “revolução copernicana” na teoria do conhecimento (Scruton, 2008). O conhecimento não gira ao redor do objeto conhecido, mas do sujeito que conhece. Isso abre a perspectiva para pensar que a verdade não depende da realidade e seria uma construção (social) humana.

Parece verdade que só a razão é capaz de conhecer. Como o ser humano é o único ser racional, a verdade estaria no homem. Por isso, o critério da verdade seria o próprio sujeito racional. Essa postura leva ao relativismo ontológico. Por isso Kant dizia que só poderíamos conhecer os fenômenos e não a coisa em si. Se não podemos conhecer a coisa em si, não há verdade absoluta (HORKHEIMER, 1976). Claro que isso é falho, pois o que o conhecimento científico faz é justamente adentrar no que é uma coisa para descobrir suas leis, prever, controlar e criar tecnologia.

O que dizer? Primeiro que o fato do conhecimento humano ser cumulativo ou não, mudar de paradigmas, ter falhas no método de abordar as coisas, ser falível ou não, entre outras coisas, não impede de conceber a verdade como absoluta (sem limitações). Isso porque por mais que o ser humano pense as coisas não pode criar nada com o pensamento em si. Só pode criar a partir do que existe e conhecendo a estrutura do ser ou mesmo do dever ser.

Assim, dizer que a verdade é subjetiva (gira em torno do sujeito pensante e não do objeto) é, esta sim, relativa. Com efeito, ao pensar a si mesmo, o sujeito do conhecimento concebe um “eu”, uma consistência que não é uma coisa, não é material. E ao buscar conhecer o que está além do seu “eu” depara-se com um “não-eu” que compartilha dessa imaterialidade e de um “não-eu” que lhe transcende objetivamente. Se aprofundar mais chegará à noção do ser que tem uma estrutura

baseada na identidade (o que é, é), na não-contradição (não pode ser e não ser ao mesmo tempo e sob os mesmos aspectos) e no princípio do terceiro excluído (ou isso, ou aquilo, não uma terceira opção).

Assim, somente uma segurança teórica que não abandona os primeiros princípios e nem torna a realidade uma opção aponta para o itinerário de conhecer que alcançará uma verdade que seja absoluta, no processo de ajustar o homem ao mundo, no ir se purificando do erro, do engano e da mentira. Só por não conhecer o final do processo seria temerário afirmar que não há verdade, ou que essa é relativa de modo ontológico (MACDONALD: 2019). Em outras letras, a existência da verdade absoluta é o horizonte de toda forma de conhecimento, inclusive o científico.

Por sua vez, a objetividade aparece como um elemento fundamental da prática científica (Abbagnano, 2010). Não se trata da mera oferta de conhecimento livre das opiniões pessoais, a objetividade significa que a ciência atinge as coisas como realmente são. A teoria deveria se adequar aos objetos pesquisados em oposição à noção de subjetividade. Por isso, uma teoria científica que explica e descreve seu objeto e os adéqua aos seus cálculos e/ou predições precisas é objetiva. Quer dizer, não se submete à perspectiva pessoal e pode ser avaliada por qualquer pessoa da comunidade científica (Cupani, 2009).

Assim como a verdade, a objetividade decorre da metodologia adequada para os fenômenos estudados. A testabilidade das hipóteses, a qual pode ser reproduzida pela comunidade científica, em controle intersubjetivo, garantiria essa objetividade. Cupani (1990), diz que a validade universal por força do controle intersubjetivo, possibilitado pela adoção de uma metodologia particular que pode ser reproduzida, faria a ciência, na concepção tradicional, alcançar alto grau de objetividade.

Isso parece incontestável. Porém, resta o problema da linguagem, isto é, da teoria ser reflexo da realidade (Morin, 2013), bem como do problema das ciências humanas, nas quais o sujeito está implicado nos objetos.

De fato, se parece ser fácil distinguir sujeito de objeto nas ciências da natureza, essa tarefa não é fácil quando se tratam de ciências como a psicologia, sociologia e política. Entretanto, parece ser mais um problema de método do que de invalidade da objetividade científica. Trata-se de criar modelos e procedimentos que minimizem a variável estranha conhecida como viés do observador, como as ideologias, os sentimentos, os preconceitos, entre outros, de modo que correlato com o que ocorre na verdade, a objetividade seja cada vez mais um processo aproximativo de um conhecimento claro e preciso nas ciências humanas.

Apesar das tentativas de desconstrução do modelo científico tradicional e de se tentar arrastá-lo à areia movediça do ceticismo e do relativismo, sua conexão com certo grau de eficácia, parece fazer jus que ainda seja acreditado pelo senso comum. Não é sem sentido que no enfrentamento da pandemia do Covid-19 a palavra da ciência, e da ciência tradicional, tenha sido buscada avidamente, por exemplo.

Muitos irão taxar isso de adesão inconsequente ao mito do cientificismo. Pode ser, todavia, à objetividade da ciência se ligam ao fato que as descobertas científicas são funcionais. Com efeito, a ciência, ainda que pura, tem aplicações práticas, fazem previsões com alto grau de acerto e servem para o desenvolvimento de novas tecnologias. Tornou-se o modo de conhecimento mais preciso e um valoroso censor de outras formas de conhecimento e isso não pode ser desprezado.

Quanto à ciência do Direito? Diferentemente das demais ciências sociais aplicadas, o Direito é, de fato, uma ciência normativa, como dito em outro tópico. Com isso tem um distanciamento mais extenso em relação às ciências naturais, não apenas quanto ao método, como igualmente no que tange a sua natureza e propósitos, admitindo-se com Wilhelm Dilthey a distinção entre ciência “natural” e “humana”.

Nesse sentido, epistemologicamente, uma perspectiva naturalista não seria um ideal para o direito e sim uma perspectiva hermenêutica, já que está mais próximo da filosofia que do aspecto monolítico das ciências naturais. Em outros termos, o Direito carece

de uma epistemologia consentânea a sua natureza, propósitos e método e essa seria na perspectiva hermenêutica.

Apenas para recordar, a perspectiva naturalista em ciências humanas, na esteira de Augusto Comte busca aproximar a pesquisa acerca dos fenômenos humanos à pesquisa dos fenômenos naturais. Ora, o homem faz parte dos fenômenos naturais e com isso seu comportamento poderia ser estudado de modo objetivo. Émile Durkheim traz a elaboração dessa perspectiva, na obra “As regras do método sociológico”. Ele procurava ter uma compreensão objetiva dos denominados fatos sociais que existiriam fora das consciências individuais, como se fosse coisas. Ao objetivar os fatos sociais seria possível observá-los e explicá-los a partir de leis bem definidas. Obviamente, conceitos não observáveis não serviriam para essa perspectiva. Por isso, tem a ver com a busca de causa e efeito que se possa estabelecer os agentes humanos.

Por seu turno, a perspectiva hermenêutica refuta a perspectiva naturalista por não admitir equiparar os fenômenos humanos à pesquisa acerca dos fenômenos naturais. Fundada na diferença entre explicar e compreender, a perspectiva hermenêutica propõe que ao contrário das ciências ditas naturais, as ciências humanas não podem ser meramente descritivas, classificatória e explicativas. A cultura, incluído o direito, necessita ser compreendida, ou seja, acerca sobre que significado tem. Seria preciso inquirir sobre os motivos, crenças, valores e intenções que modulam a forma específica de agir dos indivíduos. Não existiria qualquer fenômeno humano, nem o jurídico, se quisermos acrescentar, que dispense qualquer interpretação ou que seja desprovido de significado. Nessa perspectiva, pois, os fenômenos humanos muitas vezes estão além dos fatos observáveis, a subjetividade seria importante para a interpretação, bem como se deve procurar a conexão de sentido e deveria haver interação do sujeito com o objeto da pesquisa (advindo daqui o problema da dupla interpretação, do- pesquisador e do pesquisado).

Entretanto, entre o mundo do dever ser (normatividade) e o mundo do ser (fatos empíricos, físicos e mentais), há o ser humano que



liga essas duas realidades. Isso significa que a pergunta fundamental do Direito não é sobre normas. É sobre o Homem mesmo, na interface entre o ser real, como aparece na nossa consciência bem formada e informada, em se tratando do intelectual a priori, e o ser ideal, o que remete mais especificamente ao seu comportamento.

Se o Direito, no fundo, é uma questão antropológica e, portanto, acerca da verdade sobre o Homem, parece legítimo perguntar, se existe verdade na ciência jurídica. Hans Kelsen, no seu “Teoria Geral do Direito e do Estado” (1988, p. 43), responderia que o direito está no mundo do dever ser, sendo dessa forma, não se poderia falar em verdade e sim validade. Ocorre que o direito embora “dever ser” existe para interferir ou produzir efeitos na sociedade. Então, se de fato, a priori só poderíamos falar de validade, a posteriori não. Em suas consequências, e mesmo na sua formulação, o direito pode se referir sim à verdade.

O que seria verdade no Direito? Podemos admitir inicialmente que seria a adequação entre as normas e a interferência intersubjetiva na sociedade relativa à manutenção desta no que se refere às questões patrimoniais, da liberdade e da dignidade da pessoa humana. Com efeito, a norma descreve um comportamento padrão valioso socialmente. A verdade existiria quando o Direito posto encontra eco na sociedade, ou o mesmo que eficácia, no sentido de reprodução social da norma.

Em consequência, não há direito sem verdade. Quando a norma é descumprida ocorre uma violação da verdade jurídica. A violação, nesse quadro, sempre deverá ser combatida. Sem verdade jurídica aquelas relações vulneradas, no âmbito patrimonial, na esfera da liberdade e no respeito à dignidade da pessoa humana, paralisam a sociedade. Fazem ruir na história o corpo social, ou em trocadilho, se onde está a sociedade está o direito, destruído um ou outro, ambos deixam de existir.

Para associar o direito com o problema da verdade, na ciência, cumpre adotar uma teoria da verdade. Ressalte-se estar em causa a validade ou eficácia dos processos juscognitivos como alinhavado

acima. Pode-se partir, no trato dessa temática, com a tomada de posição ontológica. A questão é: poderíamos passar do mundo do dever ser ao mundo do ser? E termos ônticos: o enunciado da norma cria a realidade ou corresponde ao real último no fenômeno social? Uma resposta seria que o direito nada mais é do que a realidade captada ou inferida no seu ideal, por exclusão. Portanto, realização do justo que não seria estranho nem ao direito e nem correlatamente ao corpo social.

No corpo social o justo se realizaria em meio às injustiças. O direito revelaria o justo e reprimiria o injusto. E nesse sentido podemos falar do direito ôntico, e assim, em verdade jurídica ontológica atingindo o ser em si da realidade social. Todavia, também se pode falar em verdade “semântica” no próprio contexto lógico-linguístico daquilo que é enunciado. Talvez seja melhor acompanhar Ferrater Mora para quem é difícil distinguir a posição ontológica da semântica. A verdade se diz de uma realidade.

De uma realidade se diz que é verdadeira. Quer dizer, a verdade está implícita no que é real, caso contrário se pode falar em falsidade de uma assertiva quando algo é aparente ou irreal. O que se busca, em sentido lógico, é a referibilidade que justifique aceitar como verdadeira ou falsa uma asserção, por sua confirmação. E em sentido lógico para declarar real ou falsa uma proposição faz-se necessário fixar o critério da justificação. Esse critério pode ser correlacional, pois talvez seja impossível estabelecer apenas um critério isolado.

Um critério da verdade seria o da adequação ou da correspondência (embora haja distinção, aqui usados intercambialmente) que consiste em referir uma coisa à proposição. Na conhecida linguagem concisa de Santo Tomás de Aquino verdade é a *adaequatio rei et intellectus*. Entretanto, o que fundamenta essa adequação? Para responder talvez seja necessário apelar a uma revelação divina, embora seja melhor, no contexto secularizado, postular que o fundamento seja a evidência. Ou seja, o que por si mesmo se manifesta ou aparece e se imponha a mente.

Isso pode ter um sentido ôntico e igualmente semântico. Miguel Reale (2008) recorda que os lógicos contemporâneos como Alfredo Tarski aceita a teoria da correspondência apoiado em Aristóteles, porém sem vinculação com qualquer pressuposto realista ou empirista, como na asserção: “um enunciado é verdadeiro se é confirmado por todos os objetos, caso contrário é falso”. Ou, de um modo mais amplo, a verdade de uma proposição consiste na correspondência do enunciado, rigorosamente com uma classe de objetos. E, para nossos propósitos, sem excluir o mundo do dever ser, do que vale ou é valioso. Isso significaria que a verdade jurídica consistiria na correspondência entre os enunciados normativos e a vontade de quem os editou.

Outro critério é o Kantiano. A verdade consistiria na conformidade com as leis necessárias do intelecto, consideradas no transcendentalismo gnoseológico. O fundamento do direito, nesse critério, e então sua verdade, seria a adequação entre as normas jurídicas e os imperativos categóricos da razão pura prática. As normas jurídicas que correspondam aos imperativos categóricos teriam na visão Kantiana posição verdadeira. Não é demais lembrar que imperativo categórico é um comando ditado pela razão prática com pretensão de universalidade. O fundamento seria a autonomia de vontade e não a natureza das coisas ou Deus (Reale; Antiseri, 2005).

Outra formulação instigante para aplicação ao Direito seria a teoria do consenso. A verdade seria o consenso na comunidade científica, ainda que de forma provisória, considerado o princípio Popperiano da falseabilidade (a verdade científica é potencialmente falseável ou refutável). Desse modo, o direito seria o consenso na comunidade jurídica, de forma provisória, já que o consenso é mutável. Ou, se levado em conta o paradigma Kuhniano, a concepção do mundo do dever ser muda, pois as leis são elaboradas a partir da conjectura sobre o que vale e isso é mutável (Reale; Antiseri, 2005).

Essa visão consensual aparece com outro formato filosófico em J. Habermas. Segundo Miguel Reale para Habermas o critério da verdade objetiva e normativa, ou seja, no plano teórico e da práxis, seria o consenso alcançado por meio da ação comunicativa, no debate

social acerca do interesse em conflito. Entretanto, como recorda Miguel Reale (2008, p. 146): “Nada mais inseguro do que essa forma de consenso que transforma a convicção comunitária da verdade em critério de certeza da verdade mesma”. Ou seja, a busca da verdade jurídica parece que não deve ser buscada, simplesmente, no consenso.

Talvez o melhor critério seja correlacional: correspondência entre enunciado e o dever ser. Dever ser enquanto realidade que se pode descobrir da natureza das coisas, seja do mundo natural, seja do fenômeno social, vivencial, dos imperativos categóricos e do consenso pela ação comunitária. Como já se disse, afinal o Direito é tanto natural (jusnaturalismo) quanto consensual (juspositivismo).

Para os propósitos da pesquisa não interessa questionar sobre que critério define, como interrelacioná-los ou outros pontos para não dar margem ao relativismo jurídico. Interessa aceitar que existe verdade jurídica ou normativa. Quando se elucidar ou interpretar normas parece que a pretensão é chegar a verdade do direito, isto é, aquilo que realiza socialmente o homem na sua raiz última na superação dos conflitos, no contexto dos valores da liberdade, da propriedade privada e da dignidade da pessoa humana.

Se existe verdade em Direito pode-se discorrer sobre conhecimentos científicos jurídicos. Conhecimentos Científicos são aqueles baseados em evidências empíricas e/ou sistemáticos, ou seja, que buscam as causas e finalidades, numa concatenação de pensamentos formando um sistema de ideias.

Nessa busca é que se exerce a crítica no sentido de a tudo submeter ao Tribunal da Razão e com isso encontrar um pensar autônomo e emancipado em relação a todas as formas de ignorância e de colonização ideológica, em especial ao argumento de autoridade. É isso que faz o Direito não encontrar limite nem na própria lei e nem na jurisprudência.

A crítica pode ser encarada igualmente como um questionar a realidade sem conhecê-la. Esse é o problema da crítica com a questão da verdade ou os critérios da verdade. Segundo Roger Scruton a crítica acaba tornando a realidade uma opção (2014). O problema estaria

quando na filosofia alemã, Hegel levando ao extremo o postulado kantiano de que não podemos conhecer a realidade em si, propôs o método dialético. Esse método, aqui rasamente dito, diz que a aquisição do conhecimento, ou seja, de uma síntese, se dá pela contraposição ou negação de uma antítese a uma tese. Como se tivéssemos uma ideia e a jogássemos no mundo para depois reorganizássemos aquelas ideias, buscando a identidade mútua entre o ser e o pensar (Ludwig, 2017).

Esse tipo de crítica, no entanto, ainda é menos problemático que a exercida pelo materialismo histórico-dialético, a forma de fazer ciência no Marxismo. Tirar as ideias das relações econômicas em si, reelaborá-las, e depois lançar com elas nova luz sobre a realidade, é o mesmo que dizer que as ideias estão nas coisas e não na nossa mente. Com isso, sequer importa conhecer as coisas, considerando a distinção entre o ser cognoscente e o ser cognoscível, e sim militar para que as coisas mudem segundo o que penso delas. Talvez seja nesse sentido a conhecida tese nº 6 a Feuerbach, de Karl Marx: O mundo já foi conhecido suficientemente, importa transformá-lo (Lyra, 2018). Ora, mas de fato como transformar algo quando não se conhece a verdade desse algo?

Para ser honesto intelectualmente é preciso reconhecer que ao falar de materialismo histórico e dialético, Karl Marx não está dizendo que o homem seja como “um porco que só entende de lama no chiqueiro”. Não se trata da ordem física e sim da relacional. Os homens entram em relação para reproduzir a existência e criam com isso um modo de produção para que haja história, isto é, transformação social. Pode-se dizer que a base assim é a economia, ou o que produzir? como produzir? e como distribuir? E como os homens se organizam para tanto, ou seja, a estrutura. O mais é superestrutura, porém, no fundo Marx está falando de relações humanas baseadas na economia.

De todo modo, conquanto no Manifesto do Partido Comunista, escrito com Engels, Marx ceda e conceba um comunismo que não descarta ser estatal, em escrito mais consentâneo pode-se verificar que sua proposta originária é não somente a supressão do Estado quanto a do próprio Direito. Numa sociedade sem classes não haveria

necessidade do direito porque, como superestrutura seria instrumento de dominação e sempre ideológico. Como esse escrito é importante, reproduz-se abaixo um resumo analítico do “Crítica ao Programa de Gotha”, com o pressuposto que o acompanha para fins desta tese.

Com efeito, após a queda do muro de Berlim e da derrocada do regime socialista da extinta União das Repúblicas Socialista Soviética (URSS), parecia que o sistema capitalista, enfim, poderia seguir seu itinerário de trazer prosperidade e acesso de bens e serviços à maioria dos povos, com o livre mercado. Entretanto, em 2008, as economias capitalistas entraram novamente em crise a partir do mercado financeiro e se espraiou para o mercado de bens e serviço e o mercado de trabalho. Parece ser mais uma crise cíclica do sistema e isso fez Karl Marx ressuscitar das cinzas, pois o pioneiro em abordar esse problema da economia capitalista, embora o ligasse ao excesso de produção, na sua obra “O Capital”.

Além desse aspecto, existe corrente teórica que tenta afastar Marx dessas experiências desastrosas de socialismo. Essa corrente propõe o retorno a Marx, traído que foi por essas experiências malsucedidas de socialismos ou por seguidores que não lhe entenderem perfeitamente. Nesse sentido, a carta “Crítica ao Programa de Ghota”, de Marx, se revela um importante instrumento de análise para tal retorno, justamente porque debate um programa político pretensamente revolucionário a pôr em prática as ideias marxianas.

Essa atualidade de Karl Marx, aquém ou além da economia, também reside por estar presente na reflexão de intelectuais brilhantes, nas expressões artísticas e na militância política de toda ordem identificada como esquerdista. Marx criou uma tradição que parece ainda vigorosa, principalmente em Instituições de ensino e pesquisa mantidas pelo Estado, na cultura e nos movimentos populares e seus militantes como única forma de crítica consistente à ordem capitalista e à ideologia que supostamente a sustenta. A “Crítica ao programa de Gotha” é ao mesmo tempo uma crítica social e um programa de ação ou vice-versa, ou seja, uma narrativa que engaja em especial aos que

se propõem a um ideal de sociedade igualitária, como os componentes dos segmentos anteriormente alinhavados.

O objetivo, todavia, deste resumo comentado é apresentar as ideias de Marx na obra referenciada, na qual é possível delinear o que ele pensava distinguindo-o do que estavam fazendo com seu ideário revolucionário. Como se trata da análise de um programa partidário é possível perceber as propostas para a tomada do poder e as ideias que a militância pretende colocar em prática na vitória, e como Marx se posiciona diante disso.

Por honestidade intelectual, ainda em sede introdutória, fica logo registrado que o presente autor deste resumo comentado não se filia nem a Marx e nem à tradição Marxista. Além disso, a crítica a que se dispõe a encetar não é interna. Nessa visão, os que se diziam seguidores de Marx; os que diziam colocar suas ideias em prática; os revisionistas; os críticos, como os da Escola de Frankfurt, entre outros, são todos críticos internos, não saem da órbita gravitacional marxiana por seus pressupostos, como o materialismo dialético e o ressentimento com a sociedade capitalista, assim como todos buscam uma transcendência na própria imanência (utopia). A crítica aqui será externa. Criticar é analisar com critério. O critério será gnosiológico, dentro da linha do realismo aristotélico-tomista e do liberalismo da escola austríaca de economia.

Isso porque, no fundo, as ideias de Marx não podem ser refutadas, já que autojustificadas. Estão como que numa nuvem vermelha (simbolismo para a luta, sangrenta ou não), autoconvergente, que impede a visão para a fora de seus horizontes e sem questionar seus pressupostos. Logo, essas ideias só podem ser combatidas e por isso não é crível ficar na crítica interna. Este é o programa deste resumo comentado.

Dos dias 22 a 27 de março de 1875, na cidade de Gotha, da então Prússia, ocorreu o congresso de unificação dos Partidos Socialistas alemães com a necessidade de se construir a adequação do partido surgido com as teses da primeira internacional socialista e o Manifesto do Partido Comunista de Karl Marx e Engels. O programa político

que prevalecia era com as ideias de Ferdinand Lassalle. Marx fez glosas marginais ao Programa de Gotha e se voltou contra a forma do socialismo não consequente constante do programa do novo partido operário alemão. Destaca-se que Marx e Engels não eram contra o partido e sim aos aspectos do programa que destoavam do ponto de vista originário marxiano.

No corpo da obra tem o título: “As observações à margem do Programa do Partido Operário Alemão”, o que importa aqui. Marx analisa ponto por ponto esse programa confrontando as ideias constantes de tal programa com o verdadeiro sentido que entende ser a luta revolucionária rumo à sociedade comunista. Este resumo tem duas partes, sem destacar. A primeira mostra como Marx debatia a questão e a segunda será um resumo mais geral quando ao que se pode entender do texto.

De início, Marx analisa a assertiva de que “o trabalho é a fonte de toda a riqueza e de toda a cultura”. Escreve que isso não é verdade. A natureza e o trabalho (força natural do trabalho), com seus correspondentes objetos e instrumentos são as fontes da riqueza e de toda a cultura. É a separação do trabalho, como uma força sobrenatural, das condições materiais, apropriadas pela classe burguesa, que aliena o proletário e faz depender a vida dele da permissão da burguesia. Mas se a frase ficar como está deveria ser entendida que a aquisição da riqueza se dá pelo trabalho e quem não trabalha vive à custa do trabalho de outrem.

Quanto à frase, “o trabalho útil só é passível dentro da sociedade e através dela”, significa que sem a sociedade não pode existir nenhum trabalho útil. Trabalho útil é o que atinge o objetivo proposto. Com isso, Marx acha formosa a conclusão de que “os membros da sociedade têm igual direito a perceber o fruto íntegro do trabalho”, entretanto a entende oca, pois não embasaria a necessidade de destruir o modo de produção capitalista.

O programa de Gotha não ataca, segundo Marx, todos os detentores dos meios de produção, pois exclui os latifundiários. Marx entende que a menção de “fruto do trabalho” é vaga, bem como



“repartição equitativa”, porque as relações econômicas ficariam reguladas pelo Direito, quando são as relações jurídicas que surgem das relações econômicas.

Em seguida Marx critica a menção Lassalliana do “fruto íntegro do trabalho”. O fruto do trabalho só pode ser parcial, posto ser necessárias muitas deduções, como exemplificativamente, a parte paga para repor os meios de produção consumidos, ou os meios necessários para apagar as despesas gerais de administração não concernentes à produção. Ou seja, o fruto íntegro do trabalho transforma-se em fruto parcial do trabalho. De todo modo, na sociedade coletivista, para Marx, com a propriedade comum dos meios de produção a questão do fruto do trabalho torna-se sem sentido.

A libertação do trabalho é obra, ademais, não apenas da classe proletária, como consta no programa de Gotha, pois não se deve subestimar uma luta de coalizão com os camponeses. Nas questões de cooperativas, Marx critica a subvenção do Estado. As cooperativas de produção deveriam ser criadas pelos trabalhadores. Não é a subvenção do Estado que construirá a nova sociedade. A organização socialista do trabalho total deve surgir do processo revolucionário.

Também Marx se contrapõe à assertiva, “suprimir toda desigualdade social e política”, pois deveria ser dito que a abolição das diferenças de classe é que suprime tais diferenças. De fato, seria a sociedade de classes que gerariam as desigualdades, suprimido o antagonismo de classe haveria igualdade social, as diferenças desapareceriam por si mesmas.

Quanto ao aspirar ao Estado livre, Marx entende que entre o Estado capitalista e a sociedade comunista medeia o período de transformação revolucionária da primeira na segunda. Nesse processo haveria a transição no qual o Estado é a ditadura revolucionária do proletariado.

Em Marx, a questão, no programa, não deveria ser a sociedade comunista, mas a que acaba de sair do capitalismo. Um programa socialista nessa fase de transição deveria servir para desmascarar a exploração da classe dos proletários pela burguesia.

Nessa questão da transição, já foi destacado que Marx não concorda com a ideia do “salário íntegro”. A riqueza é produzida pelo trabalhador e deverá ser distribuída para o conjunto da sociedade. Quem fará essa distribuição? Lassalle propôs o Estado livre do Povo. Marx escreve que não é unindo liberdade e Estado que a distribuição será feita. Não se avançaria assim, pois ainda seria na órbita da ideologia e exploração burguesa.

Entre a sociedade capitalista e a sociedade comunista haverá um período de transição que é a revolução. Lassalle parece entender o Estado como ditadura do proletariado. A sociedade comunista virá como ato revolucionário e se tomar o Estado é para colocar a serviço de todos. Para Marx, o que determina a existência do Estado é a divisão da sociedade em classes. O objetivo marxiano é a supressão do Estado para se ter uma sociedade sem classes. Por isso, a transição é criar as condições materiais para o fim do Estado e transversalmente do próprio direito que seria um fenômeno estatal.

A forma política passa a ser a livre associação dos produtores. Desse modo, a transição significa a superação da exploração do proletário pela divisão do trabalho (a divisão do trabalho escraviza); superar o antagonismo entre trabalho intelectual e trabalho manual; considerar o trabalho como primeira necessidade da existência; criar plenas condições para que os indivíduos possam produzir em abundância, a fim de exigir de cada um segundo suas capacidades; e da riqueza socialmente produzida cada um receba de acordo com as suas necessidades. O Controle do Estado pelo proletariado seria para dar consecução a essa revolução.

Em comentário crítico. O que dizer? Muito se tem atacado Marx por aquilo que ele não disse explicitamente. Quando se critica o Socialismo enquanto economia planificada controlada pelo Estado sob a direção do Partido comunista único como corolário do programa de Marx nem se dá conta de inexistir nos escritos dele exatamente tal proposta. Em Marx não há proposta do Estado socialista, enquanto na forma de ditadura do proletariado, para se chegar a uma sociedade comunista sem Estado.

A “Crítica ao Programa de Gotha” mostra exatamente isso e um de seus críticos mais ferrenhos também diz o mesmo (Mises, 2015). Friedrich Hayek em prefácio da sua obra “O caminho da servidão” também percebeu os vários significados que o socialismo sofreu na história, desde estatização dos meios de produção e planejamento econômico central, até o de Estado intervencionista redistribuidor de renda pela tributação, o que também não encontram amparo nos escritos de Marx. O que Marx pretende é a revolução, a coletivização dos meios de produção e com isso chegar à sociedade sem classes no comunismo.

Nisso está a força de Marx e o motivo pelo qual foi combatido e ainda o é por muitos intelectuais ditos de direita, mas também que atrai muitos militantes, inclusive nas universidades públicas. Marx une a teoria à práxis revolucionária. Não se preocupa se a teoria deva se subsumir à verdade, isto é, à realidade, pois, a única verdade é a do processo de luta social e de quem tem a visão objetiva da história para superar a divisão social de classes, ou seja, a classe proletária e os intelectuais independentes que não se deixam cegar pela ideologia burguesa (Mises, 2015). Nesse sentido é ao mesmo tempo um perigo destruidor, como se do caos possa advir o novo, daí seu aspecto assustador aos establishment, quanto uma forma, digamos, de “masturbação” mental que é um gozo sem objeto de prazer, no que caem muitas mentes brilhantes, como se verá adiante, além daqueles que não têm responsabilidade econômica, como os estudantes na sua maioria.

De toda forma, pode-se ligar Marx a todo movimento que se diz socialista e a toda experiência histórica estatal comunista? Depois da derrocada dessas experiências, a única forma de resgatar Karl Marx é dizer: não, isso não é Marx. Haveria necessidade de retorno ao Marx e por isso estaria justificado um recomeço revolucionário, agora com o Marxismo pretensamente verdadeiro. E a luta continua. Ora, convenha-se, isso seria brincar com a inteligência dos outros e um caminho fácil da falta de autocrítica. Não comporta aqui maiores discussões sobre isso, mas pode ser dito, analogicamente, que Marx pode não ter dito

isso ou aquilo, nesse ou naquele sentido, todavia o “veneno” estava insito nos seus escritos. Errados ou não, todas as expressões históricas malfadas foram uma busca de seguir Marx, como as várias formas de Cristianismo são tentativas de pôr em prática os ensinamentos de Jesus Cristo. Em sentido contrário, isso confirmaria a tese contrária que as propostas de Marx são utópicas.

O que é pior, esse retorno às fontes tornam os textos de Marx “sagrados” quando pelo grande laboratório que a realidade histórica suas ideias já poderiam ter sido testadas pelos seus seguidores. Marx se pretendia científico (Prefácio da primeira edição de O Capital) e seus seguidores transformaram seus textos em textos religiosos (Reale e Antiseri, 2005). Por exemplo, a luta de classes não é uma constante na história. A maior parte da história as classes sociais estão em harmonia, caso contrário nada funcionaria no mundo. Imagine se os empregados de uma fábrica ao invés de produzir ficassem fazendo greve diuturnamente. Não haveria produção e nem o que distribuir na sociedade. Ou seja, existe luta de classes, mas é uma exceção na história. Os Marxistas fazem da luta de classe uma constante contra toda experiência histórica, imanetizando o questionável conflito do plano abstrato de Hegel (Reale e Antiseri, 2005).

Todavia, esse retorno às fontes pouco importa. O que faz engajar, por exemplo certos intelectuais, é o sentimento de participação na práxis revolucionária. Ao participar na práxis o militante participa de um futuro que não pode ser atingido. Na verdade, a autoridade está no presente, na luta pela revolução, com base num futuro radiante. Quando o futuro chega, perde-se essa autoridade, pois é a hora do julgamento no tribunal da história. Em outros termos, o futuro não é para ser atingido mesmo, pois o gozo está na práxis revolucionária e por isso que as páginas sobre o mundo futuro no marxismo são tão escassas. O importante é continuar desfrutando a práxis eternamente.

Por essas razões os fracassos históricos do socialismo apenas se tornam motivo para começar de novo, com novas desculpas, justamente porque o comunismo não é uma fórmula de sociedade ou de economia e sim dialética da práxis no presente. Os fatos

históricos assim nada dizem aos marxistas e nem com a verdade estão preocupados, posto que como assinalado, a única verdade é a do processo de luta social (Scruton, 2008), uma espécie de conhecimento verdadeiro que só pode ser adquirido na prática, não sendo relevante ou mesmo crível o conhecimento meramente teórico. Conhecer algo do sistema capitalista se daria somente na luta para sua superação, como se a realidade fosse uma opção do ser cognoscente.

De todo modo, importa analisar, sucintamente, dois tópicos importantes da “Crítica ao Programa de Gotha”: o problema do valor-trabalho/mais valia e a crítica do direito, base para a consciência de classe do proletariado e da explicação do mecanismo da exploração capitalista dos trabalhadores, segundo a teoria marxista. Esses pontos dizem respeito à economia em diálogo com a crítica social e do direito de Marx.

Muitos críticos pensam que Marx sustentou que o trabalho cria a riqueza. No texto em comento restou claro que não só o trabalho gera riqueza, para Marx. Entretanto, não é apenas o trabalho do proletário que valoriza a mercadoria. Caso contrário, os bens que não demandam trabalho como a terra ou ouro não teriam valor. Além disso, seria estranho considerar os que idealizaram as mercadorias, os que organizam a produção e a distribuem como não influentes no preço do produto. A teoria do valor trabalho, de toda forma, não explica o comportamento do preço da mercadoria, pois este depende muito mais da sua escassez quanto à demanda global (Bohim-Bawerk, 2010). Ou, como escrevem Giovanni Reale e Dario Antiseri: o valor não se cria dentro dos muros de uma fábrica, mas se estabelece no mercado (2005, p. 190), sendo o preço influenciado pela subjetividade como comprovou a teoria marginalista da economia.

Por outra feita, no que se refere à mais-valia, isto é, o tempo excedente de trabalho não remunerado que aumenta o lucro do capitalista subtraído ao trabalhador (Marx 2004) também não tem consistência. Embora, de fato, o salário, numa economia de mercado livre, seja fixado de acordo com a produtividade do trabalhador, de modo que ganhe menos do que consegue produzir, isso não significa

que o capitalista tira seu lucro total dessa “mais-valia”. A remuneração é apenas uma parte do custo de produção. A “lei de bronze do salário”, que Marx considerava a única contribuição de Lassalle, estabelece que a faixa salarial é determinada para atender as necessidades básicas do trabalhador a fim de que possa reproduzir sua existência e de sua prole até que esta também possa trabalhar nas fábricas.

O trabalhador não teria escolha, ficaria submetido ao salário de fome, e isso não é verdade. Se no começo da revolução industrial o salário era de fome, no médio prazo os trabalhadores passaram a ganhar mais, como admite o próprio historiador socialista Edward P. Thompson (Scruton, 2014). Não é sem razão que os proletários, com salários melhores em tempo de paz, preferiram defender a ordem capitalista de suas respectivas nações que revolucionarem o mundo com a supressão da propriedade privada dos meios de produção nas grandes guerras.

Mises (2015) lembra ainda que, além de não ser verdade que a faixa salarial não extrapole a lei de ferro dos salários, essa teoria contradiz a filosofia da história marxiana pela qual o empobrecimento progressivo dos trabalhadores os levaria à rebelião aberta contra o Capital. Se a lei de bronze do salário diz de um patamar mínimo, como falar em empobrecimento progressivo? Outra: na condição de assalariado o empregado não pode determinar o que produz, mas como consumidor diz ao empresário o que este tem a produzir. Ou seja, como todo ideólogo, Marx exacerba aspecto da realidade sem considerar outros.

No que diz respeito ao direito como aparato estatal para que a burguesia controle a sociedade de classes, na chamada crítica ao direito de Marx, também não se sustenta. Simples, não existe sociedade sem direito (*ubi societas ibi jus*) e o direito é anterior à ordem capitalista, como o direito comum inglês que vigia na Grã-Bretanha antes da revolução industrial. Mais ainda, Marx não leva em consideração a natureza do direito que transforma, por exemplo, um pedinte (*esmolero*) num detentor de prerrogativas exigíveis do devedor. Assim, por exemplo, se a pessoa é idosa e não pode se sustentar

tem direito de exigir subvenção do Estado. Não pede esmola. É um direito. Como dizer que o direito é um fenômeno estatal ideológico a serviço da classe dominante? Aqui vale um princípio da filosofia: o que é gratuitamente afirmado, quer dizer, sem justificação racional, do mesmo modo pode ser negado (Bastiat, 2019, 60). Desse modo, o direito é um instrumento de civilização e não um aparato ideológico, como explica Mauricio Godinho Delgado ao escrever sobre a formação do Direito do Trabalho (2018, p. 90-93 *passim*).

O escrito “Crítica ao programa de Gotha”, conforme descrito acima posiciona a figura de Karl Marx como um crítico social e inegavelmente um pensador que busca aproximar a filosofia da existência concreta das pessoas. Já em vida parece que os ensinamentos de Marx não estavam sendo bem entendidos. As glosas que ele fez ao programa do Partido Operário Alemão em detrimento às propostas de Ferdinand Lassalle ressaltam essa divergência.

Em grossas linhas, como se discorreu, no Programa de Gotha criava-se a expectativa de que o proletário deveria receber o salário íntegro de seu trabalho; que a luta revolucionária era nacional, havendo necessidade de o proletariado assumir o Estado livre para colocá-lo a serviço da chegada ao comunismo e que seria útil utilizar o direito para tanto, bem como se aliar à parte da burguesia alinhada à causa revolucionária.

Marx se contrapõe a tudo isso, pois acreditava que a tarefa de um partido socialista era desmascarar o sistema de exploração da sociedade capitalista e por em movimento a revolução do proletariado como causa internacional. A via pelo direito e controle do Estado-nação, aparatos ideológicos da burguesia, não se prestam ao fim revolucionário. Marx acreditava que a exploração capitalista está na mais-valia e que o modo de produção burguesa não poderia ser enfrentado sem a ditadura revolucionária do proletariado, transição para a sociedade comunista. Supressa a propriedade privada dos meios de produção, que mantém o sistema vigente, pela coletivização desses meios, inexoravelmente surgiria a sociedade sem classes, a comunista.

Também, no decorrer deste resumo comentado, foi analisado que se a ditadura revolucionária do proletariado e a sociedade comunista são adiadas para um futuro incerto e indeterminado as ideias de Marx têm caráter meramente utópico. Por isso um retorno a Marx nada mais é deixar se envolver pela “nuvem vermelha” da ideologia que deturpa a realidade ou cega o ideólogo.

Os fatos econômicos mencionados por Karl Marx na glosa em análise não se sustentam no laboratório da história. Não apenas a teoria do valor trabalho, emprestada de Adam Smith e David Ricardo não se sustenta na história econômica, como a teoria da mais valia é imprestável para desmascarar a exploração do proletariado pelo Capital como pensava Marx, porque há outros fatores no custo de produção e o cálculo econômico preço da mercadoria se dá no mercado com aspecto marginal, isto é subjetivo, bastante acentuado.

Pensar o direito, por sua vez, como decorrente das relações econômicas de classe e que deva ser suprimido juntamente com o Estado, na sociedade comunista, é desconhecer o papel civilizador do fenômeno jurídico. De fato, o Direito é um caminho de liberdade e além dele o que há é a arbitrariedade. Talvez Marx devesse ter ouvido Lassalle e não endurecer o caminho da revolução como se do caos algo de novo possa surgir.

Ou melhor, o erro de Marx consiste em pensar a possibilidade da convivialidade humana sem qualquer tipo de governo e de leis eficazes no exercício da coerção (Adler, 2021). A pacífica anarquia não se sustenta na história porque a natureza humana não é e nunca foi idílica. Alterar radicalmente as relações econômicas não alteram a natureza humana. Esse “novo homem” não passaria de um mito. Marx até agora é mera utopia.

Por fim, se Marx ainda precisa, todavia, ser considerado, pois impõe um desafio ao mundo livre, com sua ditadura revolucionária e supressão da propriedade privada dos meios de produção, deve, no entanto, ser combatido. Atacar suas teorias sem enfrentá-lo no mundo dos fatos, atualmente por seus apoiadores socializantes, é ficar na órbita de uma crítica interna. E nesse sentido, a ideologia marxista



tem, por todos os meios, sem ferir a dignidade humana ou desmerecer verdades parciais, dali ser empurrada para os arquivos do porão da história do pensamento humano.

### **1.3. VALIDADE, OBJETIVIDADE E PARADIGMA NOVO: O PROJETO DE PESQUISA DO FENÔMENO JURÍDICO**

Não se pode negar como disse Weber (1992) há uma forte ligação entre sociedade e o sistema econômico vigente. No caso, as relações de produção dizem respeito a todo o investimento na formação do capital humano para trocas livres no mercado de trabalho onde a força de trabalho é contratada, e para o empreendedorismo. Economia é fundamental para compreender o ser humano e suas leis, embora a princípio não haja problema que a sociedade seja capitalista mesmo e os indivíduos precisem estar integrados nela para poderem reproduzir as suas existências.

Também é preciso mencionar, embora tenha muitas verdades na análise social sob o prisma da luta de classes, pelo materialismo histórico-dialético Marxiano, ou relações de poder Foucaultiano, não se pode esquecer a variável tempo. De fato, na maior parte do tempo o que se vê é a harmonia entre o capital e o trabalho, caso contrário como se pode construir a atual sociedade, com seus equipamentos urbanos, produtividade e outras indústrias? Isso será abordado quando se falar do ecossocialismo.

Em grande medida, parece que fazer ciência onde o que importa não é a verdade, nem a validade ou os argumentos racionais não falaciosos ou meramente retóricos tem guiado muitas mentes inquietas com ideais de Justiça e igualdade. Nesse sentido do ideal o método histórico-dialético ou a teoria crítica têm forte apelo na guia da mente para a ortopraxis quando não da militância que monopoliza um discurso de transformação social.

O problema de fazer ciência jurídica dessa forma, não considerando a verdade, a validade e a argumentação racional, é que

se acaba projetando na pesquisa as ideologias, inconsistências, desejos e egos e, por que não dizer, das próprias perversões, ou em termos gerais, não se faria o manejo das variáveis estranhas no pesquisar, em especial o viés do pesquisador. Não é porque, nas ciências sociais aplicadas, o Sujeito Cognoscente faz parte do objeto da pesquisa que não se possa buscar minimizar os efeitos disso, em vista da busca da objetividade.

Scruton (2018) escreveu que fazer ciência sem essa busca é tentar encapsular a realidade numa linguagem artificialmente manipulada com base, em especial, na categoria do conflito, na diferença e no modo de como quem a cria se posiciona diante desse conflito, ínsito na palavra inventada, na função comunicativa. Ao encapsular a realidade, continua esse estudioso, fica-se cercado pelo medo de que a mesmo escape de sua caixa e se torne visível como realmente é. Disso decorre a conhecida frase: se os fatos não cabem na teoria, ignorando os fatos.

A propósito, no lugar da objetividade coloca-se a intersubjetividade, ou seja, o consenso, como pensado por J. Habermas. Verdades, significados, fatos e valores são vistos como negociáveis. Consenso, aliás, desde que seja o nosso, o resto sofre censura e cancelamento. Exclui-se as vozes discordantes, externas, os conservadores e tradicionalistas. O consenso só vê vantagem na desconstrução, por isso, vai falar de descolonização, ruptura epistemológica, patriarcalismo a combater, verdades parciais como racismo estrutural etc.

Indaga-se: mas não é justamente isso que a presente pesquisa baseada na categoria “ambiente do trabalho” indica? No trabalho buscar-se-á mostrar que não. A pesquisa, a moda de Santo Tomás de Aquino e Aristóteles, parte de algo que exista. No caso do direito, parte-se do princípio que faz parte do mundo do dever ser, como postulado por Hans Kelsen e Miguel Reale.

Em outros termos, a palavra, categoria ou o fato deveria aparecer nessa ordem da realidade, no caso na norma, ou seja, um padrão prévio de comportamento relativo ao patrimônio, à liberdade e à dignidade humana para sustentar a vida em sociedade. É a partir da constatação

da existência no plano do dever ser que se pode fazer ligação com fatos e valores. Com isso estabelecer o diálogo com outras ciências, caso contrário, poder-se-ia estar confundindo objeto material e objeto formal das ciências e fazer tudo, menos ciência.

Talvez, se diga que, no doutorado a ideia é justamente pensar o diferente e não ficar em propostas que implique continuísmos e mesmice. Ora, quando se quer o diferente, e ainda diante de uma ordem de coisas que já é encontrada, não se faz propriamente ciência e sim acaba-se na militância. A ciência parece se constituir tanto com rupturas quanto por continuidades e essas duas posições não precisam ser excludentes. Ou em outros termos, desconstrói-se o que criticamente não mostrou resultados valorativos, constrói-se para prosseguir sem desconsiderar os valores do passado (Scruton, 2018).

Embora o pesquisador seja convidado, como qualquer cidadão, a ter posições éticas e políticas, não é necessário precipuamente que na pesquisa primeiro se desconstrua para depois construir. Ao contrário, pode muito bem partir do que se tem para avançar em propostas de aprimoramento e de resoluções de problemas pendentes. Numa linguagem plástica, subir nos ombros dos construtores do passado para ver mais longe, o que é uma proposta liberal conservadora. A ideia, nesta pesquisa, é trabalhar com construção do direito, ou um avanço na tutela da saúde e segurança do trabalhador por um paradigma novo.

A palavra paradigma, na presente tese, não é no sentido que lhe emprestou Thomas Kuhn, na sua obra acerca das estruturas das revoluções científicas. Para Kuhn, paradigma representa uma abordagem abrangente sobre o funcionamento dos fenômenos capaz de orientar todo o saber, saber-fazer e fazer dos pesquisadores. Seria uma espécie de estrutura que modula as teorias, não apenas por produzir modos de pensar e explicar, quanto representar um sistema de aprender a aprender que determina todo processo de conhecimento (Chema, 1989).

Nos termos do próprio Kuhn a característica do paradigma é delimitar as questões e as resoluções esperadas pelos pesquisadores,

pois “a existência de um paradigma coloca o problema a ser resolvido” (2009, p. 48). O que é importante? Que para Kuhn, a mudança de um paradigma representa igualmente a transformação da visão de mundo do pesquisador. Isso, inclusive estaria longe de uma mera questão epistemológica, pois coloca em perspectiva a crenças dos indivíduos, senso de pertença à comunidade e sensibilidade à mudança dos pesquisadores. Isso reflete que os paradigmas sejam incomensuráveis.

Por que essa visão não se presta à presente pesquisa? Pelo motivo de no fundo ser relativista. Um paradigma novo no direito não necessariamente é incomensurável em relação ao anterior, pois tem um sentido de aprimoramento do sistema. Isso porque o Direito deveria ser construído sob um critério universal válido capaz de definir tanto a produção das normas quanto sua aplicação. Em forma de axioma, o que é racional é jurídico e o que é jurídico é racional, parafraseando Hegel na sua conhecida tese da filosofia do Direito (o que é racional é real e o que é real é racional). Em outros termos, o método de pesquisa jurídica representaria a essência da racionalidade no campo do dever ser.

Correlato ao pressuposto do realismo e da distinção entre sujeito e objeto do conhecimento há que se pressupor que a sociedade brasileira se situa no sistema econômico capitalista. Embora ambiente do trabalho se refira precipuamente ao trabalhador, pois onde há trabalho humano está o habitat laboral, não há que se descuidar da figura do empresário, liderança na economia capitalista.

As empresas estão inseridas nesse universo e não se pode privá-las de contribuir na questão ambiental, pela transparência de seus atos e pelo compromisso de unir economia, sociedade e meio ambiente. O desenvolvimento sustentável se reflete nas responsabilidades sociais e ambientais da empresa com impacto no próprio ambiente do trabalho. No Brasil a BM&FBOVESPA (Bolsa de Valores de São Paulo e suas fusões) propôs o Índice de Sustentabilidade Empresarial – ISE ao atender o anseio de investidores por empresas rentáveis e socialmente responsáveis.

O ISE foi lançado em 2005 com financiamento pelo Banco Mundial, através do International Finance Corporation (IFC) para buscar criar ambiente de investimento compatível com as demandas atuais de desenvolvimento sustentável e estimular a responsabilidade ética das corporações. Faz parte, por isso, da incorporação das preocupações socioambientais na política de investimentos (investimento socialmente responsável – SRI). Caso a empresa não se encaixe deixará de receber investimentos.

Em outros termos, a questão do desenvolvimento sustentável e responsabilidade socioambiental da empresa não passa apenas pela solução estatal. O protagonismo é também privado. Palmer (2020) aborda o tema responsabilidade e o meio ambiente, com instigantes indagações sobre a interação entre as empresas e a sustentabilidade.

Que instituições, normas sociais e jurídicas induzem as pessoas a agirem responsabilmente, se considerado o longo prazo e impacto na vida dos outros? A resposta da autora é que a instituição da propriedade privada permite aos humanos agir de forma responsável. Ou melhor, “direitos de propriedade nos responsabilizam por nosso comportamento” (Palmer, 2020, p. 79).

Casos esses direitos sejam garantidos na prática tornam-se incentivos para manter a qualidade ambiental para a presente e futuras gerações, ao alinhar interesses econômicos e ambientais em termos de tempo, espaço e uso, além de tornar as pessoas cientes e corresponsáveis entre si. Para contextualizar a autora traz o caso de umas aves de rapina americana que foram salvas da extinção pelo simples fato dos proprietários onde elas viviam colocarem placas de “é proibido caçar” e poderem contratar guardas para impedir invasões de caçadores.

Uma importante questão é se a planificação da economia não se prestaria melhor ao desenvolvimento sustentável ou proteção ambiental? Ou mesmo se empresas altamente reguladas, fiscalizadas e limitadas na sua lucratividade não seriam mais eficientes na responsabilidade socioambiental? Essas são questões, por

exemplo, cujas respostas também foram buscadas pela corrente do Ecosocialismo.

O Ecosocialismo apareceu na Europa e na Austrália em meados da década de 1960. Traz a crítica da economia política de Karl Marx com ideias socialistas, ecológicas e política verde. O marxismo seria encarado como um método científico de análise socioeconômica e um olhar revolucionário da transformação social do sistema capitalista.

As ideias socialistas dizem respeito ao controle da propriedade pública e coletiva dos meios de produção, bem como a distribuição de bens para garantir a igualdade de oportunidade e de resultado à população (método igualitário de compensação). Ou seja, relaciona atuação estatal ao bem-estar social. Claro que tudo isso pressupõe que pela propriedade privada uma classe privilegiada controla o capital e promove a desigualdade social, acentuada pela própria crise ambiental.

Há vertente preocupadas com áreas em que a globalização produz efeitos negativos. Ou seja, o Ecosocialismo que incorpora a alterglobalização, os processos de construção de alternativas para organizar as mudanças naquelas áreas críticas da globalização (econômica, financeira e da tecnologia de informação). Para esses ecosocialistas a exclusão social, o fosso profundo entre ricos e pobres, a conflituosidade social e a degradação ambiental seriam resultado do capitalismo por meio da globalização. No mais, a mesma coisa: desconstrução do capitalismo através da propriedade coletiva e a produção por associação livre de produtores.

Como não poderia deixar de ser o modo de fazer ciência dos ecomarxistas e o materialismo histórico-dialético. Trafegam na teoria do valor e aliam questões ambientais com ênfase nas contradições do capitalismo. De todo modo, acreditam que a dinâmica competitiva insita ao capitalismo é a principal causadora pela crise ambiental. Com isso primordial é refletir acerca das relações de poder e do trabalho. Inegável que o trabalho também é responsável pela transformação ambiental, além disso define o homem e o torna particular em sua espécie.

Como diria Karl Marx (1986), ao transformar o mundo concreto o homem se afirmar como tal e a natureza surge como sua realização e resultado. Nessa visão antropocêntrica, como a natureza é vista de modo distinto do homem não haveria preocupação com a degradação ambiental. Isso seria apenas no capitalismo pois a natureza seria vista como produto que pode ser transformado para beneficiar o homem e estar a seu serviço. Pode-se dizer que a diferença estaria no uso, no socialismo, e no abuso no capitalismo. A relação com a natureza não seria para reafirmar o humano e sim degradá-la no capitalismo pela lógica do mercado e da exploração do homem pelo homem.

De toda forma, no Ecosocialismo exige-se a figura do Estado para assumir a função de criar uma relação nova entre o homem e ambiente, em uma nova organização social e geográfica. Seria a superação do acúmulo de capital nas mãos de poucos que gera conflito de interesses entre as classes sociais, e as crises ambientais. Talvez, nem tanto o Estado mínimo liberal, nem o Estado totalitário socialista sejam significativas soluções para a crise ambiental, inclusive no ambiente do trabalho.

É verdade que sem o concurso governamental é difícil enfrentar a crise ambiental. Porém, como escreve Roger Scruton (2016), em resumo, na História verifica-se que os grandes projetos de enfrentamento dessa crise perdem eficiência quando deixados nas mãos de burocratas e a intervenção regulamentar estatal produz efeitos colaterais que muitas vezes até pioram aquilo que visam solucionar. O cidadão não poderia perder o controle sobre os problemas que o afetam deixando-os pura e simplesmente nas mãos do Estado. Sem um raciocínio prático de pequena escala nenhum projeto de grande escala terá êxito.

Nesse sentido, a proposta aqui é não desmerecer o papel transformador do Estado e sim igualmente ver no poder estatal mais um apoio ou a instância que cria condições para soluções privadas. Como Scruton (2016, p. 9) propõe “(..). iniciativas locais contra esquemas globais, associação civil contra ativismo político e as fundações de pequeno porte contra as campanhas de massa”. E para

os propósitos desta tese: negociação coletiva, autorregulamentação privada e compliance trabalhista.



## **2. DIREITO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO ECOLÓGICAMENTE EQUILIBRADO COMO PARADIGMA DE PROTEÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

Adentrar em aspectos da tutela mediata da saúde e segurança do trabalhador e de sua relação com direitos fundamentais atrelados ao meio ambiente pressupõe o histórico das transformações sociais e das fases pelas quais passaram as relações trabalhistas no Brasil. Adota-se o termo “evolução” não como um pressuposto de desenvolvimento progressivo e de constante aperfeiçoamento, mas sim como a compreensão que se dá com o tempo das alterações dos fenômenos observados.

O estudo dessa evolução, dos conflitos e contradições na edição da legislação trabalhista brasileira, demonstra como o direito ambiental traz elementos importantes para a tutela coletiva do trabalho. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, a propósito, é quem propõe a incorporação do ambiente laboral, enquanto “meio ambiente do trabalho”, na sistemática de proteção dos direitos fundamentais atrelados ao meio ambiente.

### **2.1. A EVOLUÇÃO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS E DAS RELAÇÕES SOCIAIS QUE ENVOLVEM O TRABALHO NO BRASIL E A EMERGÊNCIA DE UM PARADIGMA AMBIENTAL LABORAL**

Até que se chegue à análise das relações de trabalho, dos seus conflitos e da legislação pertinente ao trabalho no Brasil, é importante compreender, ainda que de modo muito célere, como essas relações se desenvolvem no mundo. Clássico é o entendimento proposto por Cassar (2014) no sentido de que uma primeira acepção do trabalho remonta a algo desagradável, de castigo, sofrimento. Mas não se pode escapar da inevitável conclusão de que todas as civilizações e sociedades experimentaram formas diferentes do labor.

Martins (2011) propõe a reconstrução dessa linha temporal, reconhecendo como primeira forma de trabalho a escravidão, marcada pela dominação entre povos ou “castas” dentro da própria sociedade. A “evolução” dessa modalidade, sem a pretensão de atribuir qualquer juízo de valor, acontece com o surgimento da servidão, outra modalidade também característica da sociedade pré-industrial.

Pontuar a característica de sociedade pré-industrial é importante para que se assuma que todas as formas de organizações do trabalho são muito distintas àquela observada a partir do final do século XIX para o século XX. Então não houve um grande impulso para a regulação do trabalho, afinal os problemas eram inexistentes. Pelo menos problemas trabalhistas na forma como os conhecemos e enfrentamos atualmente. Nascimento (2012, p. 43-44) comenta sobre o fenômeno:

Acrescente-se, ainda, na sociedade pré-industrial, outro tipo de relação de trabalho, a locação, desdobrando-se em dois tipos: a locação de serviços – *locatio operarum*, contrato pelo qual uma pessoa se obriga a prestar serviços durante certo tempo a outra mediante remuneração – e a locação de obra ou empreitada – *locatio operis faciendi*, que é o contrato pelo qual alguém se obriga a executar uma obra a outra pessoa mediante remuneração. A locação de serviços é apontada como precedente da relação de emprego moderna, objeto do direito do trabalho.

(...)

O direito do trabalho nasce com a sociedade industrial e o trabalho assalariado [...]. A principal causa econômica foi a Revolução Industrial do século XVIII, conjunto de transformações decorrentes da descoberta do vapor como fonte de energia e da sua aplicação nas fábricas e meios de transportes. Com a expansão da indústria e do comércio, houve a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado em larga escala, do mesmo

modo que a manufatura cedeu lugar à fábrica e, mais tarde, à linha de produção.

É com a revolução industrial que há profunda alteração da sociedade a partir do século XIX. Em meados desse século é que Inglaterra e França, por exemplo, propõem a redução da jornada de trabalho, enquanto proíbem a participação infantil (pelo menos em parte) no ambiente laboral. Como pode se rememorar do primeiro capítulo, é também um momento de florescimento das ideias expostas no Manifesto Comunista, sob os influentes pensamentos de Marx e Engels.

No Brasil uma menção ao “trabalho” vem na Constituição Brasileira de 1824, outorgada pelo Imperador Dom Pedro I. Nesta não há, porém, nenhuma disposição pertinente a direitos trabalhistas. Há apenas uma menção tímida à “liberdade do trabalho”, o que é, inclusive, incondizente com a manutenção da utilização de mão de obra escrava. Se há algum mérito, é uma mudança nas anacrônicas “corporações de ofício”, que deixam de existir.

À época da promulgação da Constituição Brasileira de 1824 já existiam poucas corporações de ofício. Então passam a existir novas formas de união, a exemplo de ligas operárias, sociedades de resistências, câmaras de trabalho, sociedades cooperativas e uniões. É um movimento que prenuncia o surgimento dos sindicatos no início do século XX. Antes, porém, há a necessária contextualização da promulgação da Constituição da República de 1891.

Em paralelo à promulgação da Constituição da República de 1891 há uma efervescência social, marcada pelo surgimento de diversos movimentos sociais, anarquistas, socialistas e comunistas (estes últimos mais tarde). Há também uma resposta da elite conservadora, cujas ideias de manutenção do *status quo* buscam permear as relações legais (Moraes Filho, 1960).

Muitas dessas forças convergiram na expectativa de uma legislação sobre importantes pontos em matéria trabalhista: jornada de trabalho, afastamento na maternidade, regulamentação das

consecutivas greves, demandas salariais, condições mais dignas e duração. Em 1926 foi concedido ao Congresso, por meio de uma emenda feita na constituição de 1981, o poder de “legislar sobre o trabalho”.

Oliveira (2022) destaca a importância em 1919 de parecer de autoria de Rui Barbosa, a partir da qual defende a possibilidade de a legislação tratar de matéria trabalhista. Do contrário há uma manutenção dos resquícios do período da escravatura. Ao emprestar o seu prestígio, Barbosa contribuiu para a criação de um consenso em torno da possibilidade de se criar uma legislação com garantias mínimas aos trabalhadores. Segundo Moraes Filho (1960, p. 315):

Assim, terminado o balanço geral desse período compreendido entre os anos de 1919 e 1930, não podemos deixar de reconhecer que muito conseguiram as classes trabalhadoras brasileiras. Daí considerarmos erro histórico, além de mera propaganda eleitoral, a frase feita de que o Brasil nada possuía nesse terreno antes daquela última data. É uma injustiça que se comete à massa operária; aos grandes idealistas e lutadores que a defenderam e orientaram; aos parlamentares, principalmente aos membros da Comissão de Legislação Social; finalmente, a alguns homens de governo.

O período de vigência da Constituição da República de 1981 marca um início de discussões que apontam uma convergência sobre uma legislação trabalhista mínima. Parte importante dessa convergência é a formação de um consenso próprio de que essa matéria deve ser objeto de lei. Há, portanto, uma fase embrionária, de nascimento do direito do trabalho. Importantes vozes e movimentos sociais convergiram ao consenso de que a lei deveria tratar dessa matéria.

Moraes Filho (1960) propõe a ligação entre a Revolução de 1930 e a continuidade do florescimento da legislação trabalhista no Brasil. Diante dos muitos conflitos existentes, o Governo Provisório

que se instaurou em 1930 buscou endereçar suas próprias promessas relativas às melhorias nas relações de trabalho. O autor (1960, p. 317) destaca que: “foi imensa e caudalosa a febre legiferante em matéria de trabalho. Como que se pretendeu fazer de um só fôlego só que deixará de ser feito e que era de, há muito, objeto de reivindicações”.

Após assumir o governo, Vargas cria com o Decreto nº 19.433, de 26 de novembro de 1930, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Poucos meses depois, em fevereiro de 1931, é criado o Departamento Nacional do Trabalho, órgão de caráter fiscalizador e informativo. A título exemplificativo, citam-se como medidas protetivas ao trabalhador a concessão de férias anuais a bancários e comerciantes, formação da previdência social e a proibição do trabalho de crianças menores de 12 anos. Para Antunes (2006, p. 83)<sup>1</sup>:

A maior obra da engenharia política do presidente Getúlio Vargas foi trazer as classes trabalhadoras para a agenda do Estado, politizar a “questão social”, tirá-la do espaço exclusivo da criminalização e das delegacias policiais. Para representar os de cima, precisava do apoio dos de baixo. Aqui reside o papel central de legislação social e trabalhista criada sob o governo Vargas, desde o início dos anos 30, até Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), de 1943.

Como observa Galvão (1981, p. 68-69), ainda durante o Governo Provisório, na promulgação da Constituição Federal de 1934, Vargas realizou esforços em prol da inclusão dos direitos trabalhistas, que constaram no texto constitucional. De acordo com o autor, foram eles:

[...] salário mínimo, jornada de oito horas, proteção ao trabalho aos menores de 14 anos, férias anuais remuneradas, indenização ao trabalhador despedido

---

<sup>1</sup> Partilha-se da visão de Antunes, para quem a Revolução de 1930 deve ser tratada mais como um golpe do que um movimento de expressões democráticas, dado o seu caráter de levante político-militar.

e assistência médica e sanitária ao trabalhador. Outros pontos importantes foram a criação da representação profissional na Câmara dos Deputados (...), a afirmação do princípio da pluralidade e da autonomia sindical (...) e a criação da Justiça do Trabalho, à qual, entretanto, não se aplicariam as disposições pertinentes ao Poder Judiciário. (GALVÃO, 1981, p. 68-69)

O período de instabilidade política abre espaço para que movimentos sindicais e sociais pressionem por melhorias na proteção do trabalho. E há discussões de caráter interno nas organizações que teorizavam sobre o trabalho, a exemplo daquelas relacionadas à adoção ou não da unidade sindical na representação dos trabalhadores. Oliveira (2020, p. 67) comenta sobre as particularidades do período:

Ocorreu na década de trinta acirrada celeuma no interior e fora dos movimentos operários sobre a conveniência, ou não, da unidade sindical em cada base territorial.

O Decreto 19.770 de 1931 (Lei sobre sindicalização), instituiu a interferência do Ministério do Trabalho sobre os sindicatos indo bem além de simples reconhecimento exigindo proporcionalidade de número de sócios, sem, porém, unidade sindical. O Decreto 24.694/34, promulgado apenas quatro dias antes da promulgação da Constituição de 1934 regulou novamente a matéria e manteve a interferência sindical sem nada dispor sobre unidade sindical.

Na elaboração da Constituição de 1934 duas correntes antagônicas pleitearam que a norma constitucional deveria disciplinar a matéria; uma pela liberdade, outra pela unidade. O legislador constitucional optou pela liberdade, nos seguintes termos no art. 120: “A lei assegurará a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos” [Constituição (1934)].

Como observa Galvão (1981, p. 68-69), ainda durante o Governo Provisório, na promulgação da Constituição Federal de 1934, Vargas realizou esforços em prol da inclusão dos direitos trabalhistas, que constaram no texto constitucional. De acordo com o autor, foram eles:

[...] salário mínimo, jornada de oito horas, proteção ao trabalho aos menores de 14 anos, férias anuais remuneradas, indenização ao trabalhador despedido e assistência médica e sanitária ao trabalhador. Outros pontos importantes foram a criação da representação profissional na Câmara dos Deputados (...), a afirmação do princípio da pluralidade e da autonomia sindical (...) e a criação da Justiça do Trabalho, à qual, entretanto, não se aplicariam as disposições pertinentes ao Poder Judiciário. (GALVÃO, 1981, p. 68-69)

A Constituição de 1937 manteve essa previsão legal sobre a possibilidade de liberdade sindical, pois não fez qualquer indicação quanto à obrigatoriedade da unicidade. Essa, sem a necessidade de reforma constitucional, passa a ser instituída a partir do Decreto-Lei nº 1402, de 1939. Moraes Filho (1960) destaca as ideias de Segadas Viana como vencedoras desse debate, a partir da concepção de que a unidade sindical é mais adequada à realidade do país.

Como se verifica, em 1939 foram estabelecidas mudanças cujos efeitos perduram por décadas, até a atualidade, no direito brasileiro trabalhista. Embora em caráter ainda muito embrionário, anos antes da própria edição da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é possível verificar que houve um regresso em relação à liberdade estabelecida no ano de 1934. Houve um abandono da pluralidade em favor de um modelo de centralização (Oliveira, 2022).

Os anos seguintes á escolha da unicidade sindical, em contrariedade ao que foi previsto poucos anos antes, foram marcados por intensos debates sobre a consolidação de disposições que protegessem os trabalhadores. Oliveira (2022) destaca a tentativa de

escapar ao atraso característico, notadamente em relação à organização de regras básicas no ordenamento jurídico europeu. Sussekind e coautores (1997, p. 68) enfatizam esse caráter mais abrangente da CTL:

Das fontes geradoras do texto. Afirma-se comumente que a Comissão da CLT se inspirou na Carta del Lavoro. Tal acusação, além de confundir o todo com uma de suas partes, revela, sem dúvida, o desconhecimento de evolução das leis brasileiras sobre Direito do Trabalho. Dos onze títulos que compõem a Consolidação, apenas, o V, relativo à organização sindical, correspondeu ao sistema então vigente na Itália. Mas, nesse tópico, a Consolidação nada fez do que transplantar para o seu próprio tópico, os Decretos-Leis de 1939 a 1942, que reorganizaram o sistema sindical à luz da Constituição de 1937, então vigente, tendo por alvo a preparação das corporações cujos integrantes integrariam o Conselho de Economia Nacional, nela instituído (arts. 57 e 58). O título VI referente ao contrato coletivo de trabalho, revelou as necessárias adaptações ao regime sindical adotado.

Moraes Filho (1960) expõe como a evolução não se dá na perspectiva de progresso, de avanços constantes que se aperfeiçoam e criam cada vez mais um ambiente favorável à proteção do trabalhador. Enquanto o exemplo da unicidade sindical demonstra o retrocesso, em detrimento de um ambiente de maior liberdade e empoderamento do trabalhador, a Consolidação promovida em 1943 cria uma sistematização necessária a um arcabouço mínimo de garantia da dignidade.

Outro importante momento relacionado aos conflitos sociais em torno da legislação trabalhista está naquele que pode ser resumido, conforme o recorte temporal proposto por Oliveira (2022), da “extinção a estabilidade e criação do FGTS”. Novamente há intrínseca



relação entre a transformação da economia, das relações sociais e da legislação trabalhista correspondente.

A extinção da estabilidade a partir de dez anos no emprego (estabilidade decenal) é novamente o reflexo das alterações nas dinâmicas econômicas e de produção. Quando se chega em 1967, há um consenso de que o modelo estivera ultrapassado. A inflexibilidade não atendia mais as demandas relacionadas às mudanças no processo produtivo, às modernizações das relações econômicas (Oliveira, 2022).

Há, inclusive, a proposição de uma distinção existente entre as empresas de grande porte e as de pequeno, que se avolumavam conforme diminuem os custos produtivos ao longo do tempo, pela democratização da tecnologia produtiva. Oliveira (2022) destaca que o empresariado começa a considerar demasiadamente onerosa a “indenização por antiguidade”. Nas palavras do autor:

Na visão do empresariado da época, com relação ao pagamento da “indenização de antiguidade” somente empresas de porte com projeção de gastos economicamente previstos tinham condições de arcar com as verbas rescisórias; empresas numerosas de menor porte eram surpreendidas com alto custo do pagamento das verbas rescisórias.

Para fazer face a tais circunstâncias houve reivindicação de propostas de criação de um “fundo” a que se poderia recorrer na hipótese de pagamento indenizatório de trabalhadores despedidos sem justa causa. (Oliveira, 2022, p. 69)

O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, criado durante o governo do Castelo Branco na Ditadura Militar, trouxe uma previsão inicial de opção do empregador. Essa opção consistia no depósito na conta do empregado, para que fossem cobertas as despesas com as demissões imotivadas – aquelas sem justa causa (Macedo; Chahad, 1985).

O FGTS não esteve alheio às discussões econômico-sociais que evidenciam os conflitos nas relações trabalhistas. Oliveira (2022) destaca o papel inicial, até hoje existente, de financiamento da política habitacional. A partir de então se discute que a instituição do Fundo preserva os interesses sociais das classes produtoras, mas não integralmente dos trabalhadores.

Há, porém, o argumento contrário. A instituição do FGTS, ainda que tenha sido meritória em relação ao modelo anteriormente existente, não deixa de trazer importantes custos para a produção. Todas essas discussões eclodem também no contexto de promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. A Carta Magna vem após o fim da Ditadura Militar, em um contexto de busca por proteção dos direitos fundamentais.

Como observam Almeida e Pozzoli (2014, p. 84), as leis surgem com o objetivo de estabelecer condições mínimas sobre as condições de trabalho, com o dever de respeito por parte dos empregadores. Sendo assim, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 traz outras grandes conquistas, pois o artigo 8º dispõe sobre o sindicato e suas relações, o artigo 9º discorre sobre regras do direito à greve, enquanto o artigo 10 estabelece a possibilidade da participação dos trabalhadores em colegiados em órgãos públicos, porém se faz necessário objeto do seu interesse.

Dentro desse contexto, ganha atenção a temática do ambiente de trabalho. A tutela do trabalhador não se dá apenas monetizando essa relação como também defendendo a própria pessoa humana envolvida, enquanto detentor do direito fundamental à vida, à integridade física e mental. E essa defesa se dá imediatamente pela proteção do ambiente laboral. Mister, portanto, que se compreenda a relação entre o empregador e o empregado.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 dispôs a garantia da “relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentro outros direitos”. Verifica-se, portanto, a busca pelo equilíbrio de demandas tanto de natureza

dos trabalhadores quanto das empresas em relação à equalização do FGTS. Os comentários de Oliveira (2022, p. 70) sobre o oportunismo da Carta Magna:

Todas as Constituições, a partir da de 1934 (art. 121), disciplinaram normas de Direito Material do Trabalho, mas, se compararmos o conteúdo das Constituições anteriores com a de 1988 verificamos que o conteúdo desta é bem mais amplo e detalhado. Fruto de um processo de redemocratização da nação brasileira, a Constituição Federal de 1988, promulgada em cinco de outubro do mesmo ano, alterou por completo o sistema de proteção do direito do trabalho em seu viés constitucional.

O ambiente de liberdade subsequente ao regime ditatorial foi um dos fatores que contribuíram para elaboração do texto constitucional, inclusive no âmbito da regulação do trabalho.

O fenômeno jurídico comporta breve observação; são relativamente poucos os direitos estrangeiros que lançam conteúdo de direito material do trabalho em suas constituições.

Os direitos que não o fazem sentem-se culturalmente seguros de que o legislador ordinário respeitará as conquistas históricas consignadas na legislação ordinária.

O ambiente de democratização permitiu uma grande conquista para os trabalhadores, consistente na constitucionalização das conquistas trabalhistas. Oliveira (2022) bem destaca que essa não é uma característica de países com regimes ditatoriais ou subdesenvolvidos. Pelo contrário, a marca de países com esses regimes e condições é o desrespeito à legislação trabalhista de modo mais fácil.

É sob essa perspectiva que a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 inaugura um importante capítulo de valorização dos direitos sociais trabalhistas, que, como será demonstrado a seguir,

estão intrinsicamente ligados à dignidade da pessoa humana. A valorização do trabalho passa a estar atrelada à busca pela redução das desigualdades sociais. Esse é um princípio importante que deve ser conjugado com a proteção ambiental.

Percebe-se que está bem assentada a proteção jurídica do trabalhador, no nível constitucional, inclusive. Existe no Brasil, por assim dizer uma tutela imediata ao trabalhador em termos de direitos trabalhistas.

A lacuna, parece, se refere mais ao modo como é protegido o trabalhador no aspecto de integridade física e mental. Com efeito, a relação contratual entre empregador e empregado não inclui a exposição de sua saúde e segurança a riscos. Não faz parte do contrato do trabalho transformar o trabalhador em meio, ou instrumento em si, para a lucratividade da empresa pura e simplesmente. A dignidade humana do trabalhador também deve se refletir no contrato do trabalho.

Por conta disso, ao lado da proteção que monetiza a relação trabalhista, quer dizer, haveres devidos como contraprestação do trabalho, deve haver outra que pode considerar cada trabalhador individualmente, tutelar, e outra que ao proteger um todo alcança uma excelência mais efetiva de tutela, de forma mediata. Esse é o paradigma proposto nesta tese em relação à saúde, física e mental, do trabalhador, que se denomina direito fundamental ao ambiente do trabalho hígido.

Júlio Cesar de Sá da Rocha (2013) escreveu uma tese a respeito que aqui é aproveitada, como segue, em resumo. Experiências em regimes jurídicos revelam que existem diversas formas de intervenção em modelos de tutela no meio ambiente do trabalho. Por resultado disso existem modelos de proteção que tem como privilégio medidas de segurança e o uso de equipamentos de proteção individual; outros implantam tutelas preventivas, implementam legislações como forma de prevenção, que com eficácia tratam do meio ambiente do trabalho em sentido amplo.

Desta forma, são caracterizados três paradigmas: o tradicional; o segundo, em transição; e o último, preventivo emergente. Paradigmas estes que são delimitados por diferenças e semelhanças nos campos jurídicos estatais distintos.

Apesar do enfoque na intervenção a saúde do trabalhador, identifica-se que há características marcantes em cada sistema, que logo são agrupadas em padrões de tutela. Análise está baseada na legislação estatal, que mesmo sem um estudo de direito comparado, consegue-se enquadrar esses diversos campos em grupos. Efetivamente, foi necessário entender a legislação laboral, assim também as regras de saúde e segurança do trabalhador, em diversos sistemas, através dos paradigmas propostos em comparação que serve para atribuir os elementos do direito comparado com o intuito de identificar as experiências estatais de cada tipo.

O objeto da comparação são dois ou mais sistemas jurídicos, onde se considera o sistema em sua forma geral, sua estrutura, conceitos, metodologia, suas fontes do direito, seus métodos de interpretar ou, de um modo especial, em setor determinado de direito positivo. A intenção aqui não é esgotar essa análise e sim resumir o trabalho do acima citado autor.

Em comparação é importante destacar que distintos sistemas legais, foram desenvolvidos de modo específico, resultando em instituições e práticas ímpares. Mesmo quando essas instituições ou práticas recebem o mesmo nome, podem exercer funções diferentes em cada campo jurídico.

Transformações ocorridas no mundo também interferem no ordenamento jurídico, influenciam grande troca de ideias e de inovações e impactam no mundo do trabalho. Para real efeito da comparação, procura-se entender de forma horizontal, as experiências que existem nesse universo do trabalho, visando entender as semelhanças e diferenças e de igual modo as tendências da atualidade.

Dessa forma a ciência comparada tem que ser compreendida além da disciplina e das fronteiras nacionais. Para se abordar e ter um resultado mais fundamentado é preciso ser acompanhada por análises

sociais, e histórico-econômicas, resultando em construir uma teoria que seja mais parecida com a prática.

Esses paradigmas foram classificados da maneira estabelecida com base normativa, sem ignorar o que lhe antecede e as consequências para o direito positivo. Os textos normativos sobre a saúde do trabalhador, e incluindo também as instituições e os órgão de tutela, quando analisadas, comumente são feitas acompanhadas de uma jurisprudência, doutrina, da eficácia, e do ambiente social do sistema tratado. Nisso que se procura entender o Direito como ele realmente se aplica, visando alargar os horizontes desta experiência jurídica.

Vale reafirmar que os modelos de paradigmas de tutela a saúde do trabalhador são divididos em três modelos básicos: o protetivo tradicional; em transição e preventivo emergente. Modelos esses que foram agrupados conforme critérios que consideram algumas variáveis.

No modelo protetivo tradicional, em alguns sistemas legais, é notória a criação de medidas de segurança, em relação aos trabalhos que apresentam insalubridade ou atividades perigosas. Elabora-se um sistema que visa a proteção contra acidentes e doenças ocupacionais, sistema esse onde domina a prevalência da abordagem da proteção individual e a compensação do trabalhador, pelo trabalho em ambientes insalubridade e de periculosidade. Protege sem considerar o todo e tarifa o risco, por assim dizer.

Em outros termos, tem como maior preocupação proteger e neutralizar o risco em circunstâncias geradas por atividades insalubres e perigosas de modo tutelar-individual. Assegura-se ao trabalhador o uso dos equipamentos individuais de segurança (EPIs), como botas, luvas óculos de segurança, protetor auricular, máscaras etc., em detrimento de medidas de proteção coletivas. Não que isso signifique inexistir medidas coletivas, todavia tem como prioridade a segurança individual pela entrega dos equipamentos de segurança aos trabalhadores, com incentivo e fiscalização do uso correto, ex vi do poder diretivo do empregador.

Em campos estatais mais avançados adota-se modos de proteção individuais e incluem outros mecanismos para tutelar a saúde do trabalhador. Por exemplo, diminuir ou eliminar os riscos de substâncias perigosas por substituição por outras menos perigosas ou inofensivas, como no caso da proibição do uso de amianto que pode causar câncer nos pulmões.

O sistema tradicional é caracterizado pela fiscalização do trabalho e, no fundo, é motivado em inspecionar o desempenho do trabalho, o monitoramento da efetividade e do cumprimento das regras estatais. Visa de igual forma observar a funcionalidade e uso dos instrumentos de proteção individual, e das demais medidas protetivas. O paradigma protetivo tradicional foi construído de forma gradual. Esse sistema que se organiza em serviços de fiscalização, instrumentos de segurança e treinamento de funcionários, todavia, no fim, adaptam o trabalhador com a periculosidade e com os riscos em determinados ambientes de trabalho.

O sistema igualmente introduz formas de compensação pecuniária pelo trabalho que é realizado em áreas perigosa e insalubres. O sistema de compensação é caracterizado de duas maneiras: *ex ant* ou *o ex post*. A primeira tem como princípio a remuneração extra ao trabalhador por efetivar atividades em locais de risco a sua saúde, recebendo adiantadamente a compensação. A segunda, *ex post*, compensa o trabalhador só após a ocorrência do dano. É possível encontrar esse modelo de compensação em outros paradigmas, entretanto, nesse modelo tradicional, ao priorizar as iniciativas de proteção preventiva a evitar o dano, o que se tem em mente é o custo menor para tomar medidas de prevenção que com o infortúnio que possa ocorrer a um trabalhador.

O modelo tradicional que previne o risco pelo fornecimento de proteção individual e paga para que o trabalhador adentre em ambientes insalubres e perigosos, ainda é bastante adotado. Na Arábia Saudita, o modelo de leis é bastante influenciado pelas leis religiosas mulçumanas, onde no século passado a única lei aplicada era a Shari'ah, o caminho, que retrata o direito islâmico. Nesse ponto

particular não existiria diferença entre as regras legais e as regras religiosas. Esse sistema tem como fonte primária o Corão, a palavra de Allah (o livro sagrado do Islã), e o Sunnah, o livro do profeta Maomé. São leis são imutáveis, a limitar o jurista islâmico. E embora sejam criados legislações e códigos esses devem conter certa concordância com os “livros sagrados”.

Desse modo, as relações de trabalho são tuteladas pelas regulações do trabalho e do trabalhador (1969) aplicadas em contratos na esfera privada. Na esfera pública a norma que rege é regulação de serviço público (1977). O governo limita alguns direitos trabalhistas, como greves e organização de trabalhadores, além de limitar os processos de negociação coletiva.

As mulheres são marginalizadas da força de trabalho, contudo, devido aos avanços tecnológicos, tem sido a elas permitido o trabalho em computadores no ambiente doméstico. Isso, de certo modo, evita trabalho em ambientes insalubres às mulheres.

No âmbito da segurança e saúde do trabalhador a regulamentação é feita pelo ministério do trabalho. É dever do empregador cuidar da prevenção do ambiente laboral, caso possa expor o trabalhador a danos físicos e contaminação. Também o tomador de serviço pode ser responsabilizado por danos à saúde do trabalhador, caso resulte na falha de medidas de precaução.

Na Argentina a Constituição estabelece a proteção à saúde e segurança do trabalhador nas leis sobre o trabalho, nas quais são asseguradas condições dignas e equitativas de labor.

Em relação à saúde e segurança no trabalho é estabelecida uma regulamentação que determina “medidas sanitárias e técnicas necessárias para proteger a vida e a saúde psicofísica dos trabalhadores e prevenir doenças e acidentes profissionais” (Filas, Rodolfo Capom. Armonización de La legislación laboral em lós países Del mercosur, p.91.).

Nas leis trabalhistas também são frisadas a importância da prevenção e da assistência e com isso são criados serviços de higiene e segurança no trabalho. Também se considera a importância da



investigação dos fatores que contribuem para ocorrerem os acidentes e doenças do trabalho. A ideia é que sejam elaborados estudos para prevenir e estabelecer técnicas de correção do meio ambiente laboral.

Estabelece-se de igual modo a obrigação do empregador de cumprir certas condições para monitorar o ambiente do trabalho e a saúde do trabalhador. O empregador deve promover a realização de exames periodicamente dos trabalhadores, fazer manutenção continua nas maquinas, buscar a eliminação de gases poluentes, manter a limpeza do ambiente de trabalho etc.

O sistema de compensação argentino está estabelecido por Lei, bem como por prestações pela previdência social, por incapacidade total ou parcial. Os empregadores também são responsabilizados pelas doenças ocupacionais e acidentes sofridos no trabalho, incluindo os acidentes *in itinere*.

Na Austrália, atualmente, o modelo de trabalho tem como proteção as práticas da conciliação e arbitragem, resultado das legislações industriais que tornam possível o sindicato ter voz ativa na determinação de condições de trabalho entre outros direitos dos empregados. Os sindicatos são classificados como agentes legítimos da classe trabalhadora, onde estabelecem suas regras sobre salários e condições trabalhistas. No que se trata de saúde e segurança no trabalho, em 1990 foi criada uma Comissão Nacional de Saúde e Segurança, onde se estabelece o acompanhamento em escala nacional das ocorrências nessa área. Ou seja, a proteção é negocial e o monitoramento é nacional.

Na China, por visar investimentos estrangeiros e ser um país muito tradicional, assim como sua legislação, percebeu-se a necessidade de uma reforma nas leis relacionadas ao trabalho. O intuito era guiar as relações entre o gerenciamento empresarial, muitas vezes são cargos ocupados por investidores estrangeiros, e a força do trabalho geralmente integrada por cidadãos chineses. Relacionado com a saúde e segurança no trabalho, existem algumas exigências legais, como proibição de trabalho a menores de 16 anos.

Também proibem as mulheres de trabalharem em minas e em atividades laborais perigosas.

Por seu turno, nos Estados Unidos, o trabalho é regido pelo sistema *Common Law* com forte influência da jurisprudência, *case method*. Existem várias leis que impõem obrigações ao empregador em relação a guarda de seus empregados, mas ações podem servir para driblar tal responsabilidade, mostrando falha no sistema jurídico de estabelecer adequados remédios jurídicos para os danos à saúde e segurança do trabalhador.

As obrigações originárias dos empregadores eram estabelecer local seguro de trabalho. Além disso deveriam fornecer equipamento de proteção e em caso do trabalho poder acarretar algum risco a saúde do empregado, aviso prévio ao funcionário sobre os riscos. Não apenas avisar o trabalhador do risco e sim também capacitá-lo para desempenho de uma atividade segura, estabelecendo regras e condutas ao empregado.

Dito de outro modo, o que valia era o que constava no contrato de trabalho. Isso mitiga muito da responsabilidade do empregador. Se o trabalhador era capacitado para exercer a atividade em ambiente de risco e tinha ciência dessa condição, ou o fato era por culpa de colega de trabalho, o empregador não responderia. O Judiciário americano, de modo geral, valida essa mitigação.

Entretanto foram criadas legislações estaduais para amparar esses trabalhadores, devido ao grande número de mortes e danos causados por insegurança no trabalho e sem respostas satisfatórias pelo sistema da *Common Law*. Criou-se sistemas de compensação e amparo aos trabalhadores em atividade laboral perigosa ou em danos causados mesmo que por negligência de outro empregado. Ou seja, os trabalhadores em geral já contam com legislações estaduais e mesmo federal para compensação em danos no local de trabalho, sob os seguintes requisitos: risco da atividade, suficiente relação de emprego e relação causal.

Além disso, a empresa pode se valer de seguros privados. A empresa faz um estudo atuarial ou é acompanhada por consultorias.

Mediante isso, contrata seguro para cobrir responsabilidades por danos ao trabalhador.

Já para os servidores públicos há cobertura de danos, inclusive aos dependentes. São assegurados tanto no caso de dano resultante a atividade relacionada ao trabalho quanto em caso de morte.

De todo modo, ainda se verifica nos Estados Unidos uma interação entre a regulação estatal e iniciativas do setor privado. Ao Poder Público tem havido o empenho de estimular as Corporações na adoção de medidas internas, como ordenamento de programas de segurança, implantação de standards, automonitoramentos, aos quais representam a perspectiva diferenciada de interjuridicidade ou, como se prefere aqui, pluralismo jurídico.

O importante, parece, é o estabelecimento de interações entre a esfera pública e a esfera privada. Ou melhor, a intervenção estatal na questão ambiental deveria ser de tal ordem que não invalide a autorregulação e protagonismo dos atores envolvidos diretamente.

Destaca-se, ainda, nesse paradigma tradicional, a Indonésia, Israel, México e Portugal.

A Indonésia em sua constituição determina como princípio a justiça social, igualdade, liberdade e bem-estar social. O Código de Trabalho estabelece leis sobre o trabalho infantil, condições de trabalho e sobre o trabalho de mulheres em fabricas. Como nos outros países já citados, a lei de segurança do trabalho estabelece o uso de equipamentos de proteção individuais, mas seu principal foco é na redução de riscos existentes, controlando as incidências e doenças ocupacionais.

É estabelecido por lei que os empregadores e os gerentes inspecionem as obrigações e os direitos dos trabalhadores, possibilitando a criação de comitês de saúde e segurança. Comitês estes que servem em prol da cooperação de empregadores com empregados; onde sua atuação e composição são definidas pelo Ministério do Trabalho. Atualmente as normas trabalhistas indonésias têm como meta é a conciliação entre a saúde ocupacional e a preservação ambiental, com o intuito de criar um meio ambiente livre da poluição.

Em Israel, diga-se de início, apesar de não possuir Constituição em si, vários textos legais são compreendidos como constitucionais. Quer dizer, Israel pode ser caracterizado como sistema misto com características de *Civil Law* no direito privado, e de *Common Law* no direito público.

Em 1943 surge a Regulamentação de Acidentes e Doenças Ocupacionais, daí em diante surgem também as leis de regulação das Fabricas e a de Regulação sobre Compensação dos trabalhadores. Destaca-se em Israel a chamada lei do salário-mínimo, que resulta em diversos acordos trabalhistas coletivo e individuais, assim ocasionando cláusulas mais benéficas para o trabalhador. Devido a isso as relações sindicais são muito comuns entre os trabalhadores, entretanto so podem ter vínculo com sindicatos os trabalhadores israelenses, também é somente eles que podem organizar greves. Há, pois, diferença entre israelenses e não-israelenses.

As mulheres por sua vez, são amparadas por diversas leis trabalhistas como a Lei da Mulher no Emprego e Lei de Oportunidade Igual de Emprego. Leis essas que dão mais oportunidades de trabalho as mulheres que em muitas culturas nas quais são postas como última opção para os empregadores.

Ao que interessa aqui, precipuamente, em Israel tem legislação para inspeção do trabalho e exigência de comissão de segurança por empresa.

A jurisprudência, além disso, tem muita importância, e influencia para que as condições e métodos de trabalho sejam adaptadas ao trabalhador. Nesse sentido, a consideração de ser termo implícito, no contrato de trabalho, de medidas razoáveis a serem adotadas pelo empregador para que as máquinas e equipamentos estejam em boas condições para evitar riscos desnecessários ao trabalhador, aparece no *case law*.

Isso não significa que o empregado não tenha dever de performance da melhor maneira possível no trabalho. Também é responsável pelos bens da empresa e zelo para não colocar a vida de outro trabalhador em risco.

Já o México, em 1917, constitucionalizou a proteção social. Além disso possui leis trabalhistas protetivas, com proeminência para o nível federal. Conforme sua Constituição, tratados e convenções internacionais, são reconhecidas nacionalmente como leis supremas. Uma das suas leis federais mais importantes é a Lei Federal do Trabalho, de 1970, onde regula as relações trabalhistas.

No âmbito da segurança e saúde do trabalhador, as empresas atuam de acordo com a norma acima, que estipula assim como já foi visto anteriormente modelos de medidas protetivas e preventivas. Os trabalhadores que se acidentaram no trabalho ou vítimas de doenças ocupacionais são assegurados pela lei, e têm direitos a todo suporte de tratamento médico, cirúrgico, hospitalização, reabilitação e se necessário até próteses ou ainda compensação remuneratória, salvo seja o acidente resultado de um comportamento intencional.

A Lei Federal do Trabalho mexicana relaciona várias obrigações do empregador no campo da saúde e segurança do trabalhador. Entre essas obrigações estão: providenciar máquinas e equipamentos apropriados, treinar os trabalhadores, garantir seguro e adequado meio ambiente do trabalho, cumprir os regulamentos pertinentes e garantir tratamento, como visto acima.

Portugal, por seu turno, é caracterizado por ter elaborado o primeiro conjunto organizado laboral e é marcado também por suas leis trabalhistas que tem como finalidade, proteger seus trabalhadores de forma preventiva. Apesar de não tolerar greves por intuito de uma ordem social, tem leis de grande importância ao trabalhador, como as leis sobre o regime da duração de trabalho, sobre a segurança e saúde do trabalhador e suas políticas sobre os sindicatos que tem participação em decisões de cunho trabalhista.

De toda a forma, o Direito desses países, na questão da saúde e segurança do trabalhador estão na linha da proteção individualizada, com responsabilidade entre os atores e compensação financeira para trabalhar em condições de risco.

A esse modelo de proteção tradicional pode-se contrapor ou dividir um **modelo em transição**. É classificado como o paradigma

em evolução, ou em transição, onde tem a perspectiva de superar as práticas clássicas de proteção, mas que ainda se encontra em estado de finalização, por não possuir uma **tutela essencialmente preventiva**, pois ainda procura reunir condições suficientes para aperfeiçoá-las. Toma efetivamente medidas coletivas mais que as medidas individuais.

Esse paradigma encontra-se em busca de um novo referencial de tutela de saúde do trabalhador, na qual busca englobar outros aspectos nas relações de trabalho, como os aspectos sociais e psicológicos. Utiliza de medidas preventivas como monitoria sobre saúde dos trabalhadores, programa de prevenção de acidentes e redução de riscos, fazendo com que o modelo preventivo alcance o judiciário. As leis trabalhistas, assim, começam a utilizar cada vez mais o modelo de proteção preventiva.

Na Alemanha, caracterizada pela sua tradição em matéria de legislação social, ressaltam-se direitos dos trabalhadores na lei de seguros sociais (1880) e lei de seguro contra acidentes industriais.

É preciso observar que, na Alemanha, o conjunto de temas relacionados ao trabalho e à saúde do trabalhador não são decididas apenas pelas legislações estatais. Também o são por negociações coletivas e acordos de responsabilidade tanto do empregador, quanto dos Conselhos do trabalho e dos sindicatos, tendo como foco a cooperação nas relações trabalhistas. Esses Conselhos trabalhistas têm uma grande importância, por ter real influência nas decisões que serão tomadas em relação aos trabalhadores, em sentido geral, como na estrutura remuneratória, política de emprego, benefícios sociais, prevenção de acidentes, cooperando com total legalidade, tendo leis que obrigam a criação desses conselhos, tendo como finalidade criar condições humanas de trabalho.

O empregador tem o dever de ouvir os trabalhadores que são democraticamente representados por seus Conselhos. Entretanto, por obter tanto poder, existem algumas restrições aos trabalhadores em termos de greve e de paralisação de trabalho.

A legislação busca proteger o trabalhador, estabelecendo exames periódicos e assistência médica. Melhor amparando esse trabalhador,

também existem leis que visam à proteção preventiva do trabalhador como exigir medidas de segurança coletiva.

A legislação Alemã, como a lei dos Conselhos do Trabalho (1972) que são organizados por empresa, Lei de Organização da Empresa (1952 e emendada em 1972) e a lei da Codeterminação (1976) estabelecem a existência de codeterminação, via Conselhos do Trabalho, e cogestão, em nível de supervisão. Isso restringe o poder diretivo do empregador. O empregador tem que negociar e ouvir a representação dos trabalhadores, embora, como dito acima, na contrapartida de limites ao direito de greve por conta da pauta discutida no Conselho do trabalho não poder ser objeto para paralisação.

A coisa não é tão flexível ao empregador alemão e isso tem levado a discussão no país.

A codeterminação e a cogestão atinge também a questão da saúde e segurança do trabalhador, fora a legislação estatal que impõe medidas para garantir fiscalização, seguro contra infortúnios, organização interna de fiscalização, serviço médico na empresa, dentre outras exigências. De toda forma, a tutela da saúde e segurança do trabalhador não é essencialmente preventiva.

No Brasil, a legislação a respeito de segurança e medicina do trabalho, estabelece obrigações aos empregados, responsabilidades das empresas, atribuições administrativas ao Estado, entre outras. Por exemplo, seguindo esses preceitos, a Consolidação de Leis do Trabalho (CLT), disciplina a constituição de comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). Envolve trabalhadores na fiscalização e cumprimento das normas de proteção à saúde e segurança dos empregados.

Perante essas normas, se exige dos empregadores equipamentos de proteção individual, funcionando perfeitamente, isso toda vez que medidas de segurança coletivas não sejam completamente eficazes. Regulamenta também a necessidade de profissional capacitado para prestação de primeiros socorros e material adequado na empresa, visando assim o que denomina medidas “preventivas de medicina do

trabalho”, como também os exames médicos, tanto periódicos como admissional e demissional.

A legislação também garante aos trabalhadores proteção para que possa trabalhar num ambiente laboral saudável, com o critério de padrão médio, ou limites de tolerância, de condições de trabalho em termos de temperatura, conforto e iluminação adequados. Nos casos de insalubridade, o trabalhador pode ser remunerado com até 40% do valor do salário-mínimo, assim que classificado o nível de insalubridade, também a remuneração quando provada a periculosidade, num adicional remuneratório de 30% do salário base.

A Constituição de 1988, por sua vez, garante a todos direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial a sadia qualidade de vida (art. 225). Por essa perspectiva, foram criadas leis para reduzir os efeitos maléficos no meio ambiente, observando que esse ambiente saudável e qualidade de saúde alcança também ao ambiente do trabalho. Além disso a Constituição garante aos trabalhadores auxílio em caso de doenças ocupacionais, acidentes de trabalho, aposentadoria por invalidez, estabelecendo responsabilidades ao empregador. Mesmo assim, ainda não se chegou a uma proteção essencialmente preventiva que dispense a tarifação da vida e se tenha em vista a tutela ambiental em si, como forma imediata para mediadamente tutelar a saúde e segurança do trabalhador.

Outro caso de paradigma emergente é a Espanha. A Constituição espanhola é bastante avançada e dispõe sobre o direito de liberdade sindical e o direito a reivindicar greve, negociação coletiva e, no entanto, faltam normas para a regulamentação deste direito de greve. Os direitos básicos e condições de trabalho são ampliados ou aperfeiçoados por negociação coletiva anualmente, celebrados por empregadores e sindicatos. As atividades sindicais são constitucionalmente asseguradas e os direitos mínimos dos trabalhadores garantidos.

O estatuto constitucional espanhol, além disso, garante aos trabalhadores incolumidade física e adequado sistema de segurança. Os sindicatos exercem importante papel nisso, nas conquistas



realizadas para os trabalhadores, como direito de participarem no sistema organizacional da empresa sendo representados pelo conselho dos trabalhadores que podem conter de 5 a 75 trabalhadores e nas quais a saúde e segurança no trabalho são contempladas.

Em matéria de prevenção, o Direito espanhol exige para os trabalhadores boas condições de trabalho, inspeções e monitoramentos prévios nos locais de trabalho. O Empregador deve saber se há algum risco a saúde e segurança do trabalhador. É dever do empregador fornecer não apenas equipamentos de segurança, quanto informações e conselhos de como os trabalhadores podem trabalhar de uma forma mais segura e eficaz.

De todo modo, há uma tutela mais coletiva do ambiente do trabalho exercida através das organizações sindicais acima do standard estatal. Os direitos básicos são geralmente ampliados nas negociações coletivas. Com base no Estatuto dos Trabalhadores (1993) os empregados têm garantida a incolumidade física e adequado sistema de segurança. Não podem sofrer discriminação alguma, inclusive na fase pré-contratual. É dever, porém, dos empregados observar as medidas de higiene e segurança e não podem renunciar o mínimo de condições de trabalho.

Ao passo da União Europeia, a Espanha disciplinou a prevenção dos riscos relacionados ao trabalho (Lei 31, de 1995). A prevenção visaria a melhoria das condições de trabalho, inclusive com inspeção. Mesmo que haja autorização de trabalho sob riscos, as medidas de prevenção e proteção dos empregados incluem a informação sobre os riscos potenciais e treinamento; limitação de agentes patogênicos no local de trabalho; manutenção de um número mínimo de trabalhadores expostos; sistema de detecção de exposição elevada e vazamento; adoção de medidas de proteção coletiva, demarcação das áreas de riscos, dentre outras. O direito à informação e educação ambiental devem ser transparentes e efetivos.

Para mais outro exemplo de paradigma emergente, tem o Japão. Foi somente a partir do século XX que surgiram as primeiras leis para solucionar os problemas que se avolumavam relacionados à

segurança e saúde do trabalhador. Logo em seguida regulamentaram as leis de idade mínima para o trabalho de jovens em prol de limitação do trabalho infantil e da regulamentação do horário de trabalho, períodos de descanso trabalhos noturnos proibidos etc.

Devido as regulamentações foi criado o sistema de compensação para acidentes, doenças e mortes relacionadas ao trabalho, estabelecendo os benefícios de seguridade total aos trabalhadores. Nota-se que as relações do trabalho interferem na vida dos trabalhadores, ao ponto tenham em vista um emprego vitalício. Esse tempo prolongado exige atenção para um bom plano de seguridade e atenção relacionada à saúde do trabalhador.

De fato, no sistema de emprego vitalício a ideia é fazer com que o trabalhador vá evoluindo no trabalho, mudando de cargo e aumentando a sua remuneração, assim até se aposentar. O emprego vitalício, na verdade, não tem garantia legal ou contratual e ocorrem mais nas grandes empresas. Isso traz consequências para a perspectiva da saúde e segurança ocupacional, por consequência do trabalho, sem garantia legal.

A estrutura sindical é, por sua vez, responsável pelas melhorias das condições ocupacionais. Tem apoio governamental para tratar com os empregadores, sobre implementação de propostas e os Sindicatos são constituídos por empresas.

É possível notar que as relações trabalhistas dos japoneses são bastantes cooperativas e duradouras, sem muitas greves, e principal fator para essa questão, é a remuneração, onde a desigualdade salarial é muito baixa de um funcionário para com outro. A estabilidade no emprego para os japoneses é muito importante, assim aceitam críticas e conselhos dos empregadores para melhor crescimento lucrativo na empresa, e com um bom trabalho, normalmente, irão evoluir na empresa.

Relacionado à proteção e saúde dos trabalhadores é possível notar claramente as características deste paradigma de transição. Apresenta-se medidas preventivas, com frequente monitoramento e inspeção aos ambientes laborais. O empregador também pode

estabelecer um diretor geral de saúde e segurança do trabalho ou promotor da saúde e segurança, dependendo do porte da empresa. Tudo visa a prevenção para que não exista perigo para os trabalhadores originado pelo equipamento manuseado ou do meio ambiente do trabalho.

A legislação, em especial a lei de segurança industrial e saúde ocupacional de 1972 e a lei de medidas para o meio ambiente do trabalho de 1975, são bastante preventivas. Isso se expressa em medidas como capacitação dos empregados em saúde e segurança; controle do meio ambiente do trabalho com finalidade de aumentar o nível de saúde; realização de exames médicos regulares, cujos resultados são obrigatoriamente divulgados. A ideia é promover ambiente do trabalho saudável e medidas protetivas de prevenção do risco ocupacional.

Há que se mencionar, todavia, que a utilização da robótica nos setores industrial reduziu acidentes e doenças significativamente.

Por último, o paradigma de transição pode ser aprimorado e superado por um **paradigma preventivo emergente**.

Esse paradigma emergente caracteriza-se por inserir o meio ambiente do trabalho, incluído seus fatores psicológicos, físicos e sociais, na tutela da saúde e segurança do trabalhador. Além de não se preocupar somente com as doenças físicas, esse tem como finalidade o completo bem-estar da pessoa humana do trabalhador.

Esse paradigma emergente estende sua relação com o trabalhador além do ambiente de trabalho, pois procura saber do seu bem-estar em outros fatores, mas que estão diretamente relacionados a sua saúde no ambiente laboral.

A qualidade de vida dentro e fora do ambiente de trabalho não é o único aspecto dentro deste paradigma, ele procura observar também o desempenho do trabalhador, organização do trabalho, pois no caso de riscos provocados nestes e em outros fatores, procura-se relacionar o comportamento e que fator foi responsável para ocasionar. Tendo como finalidade a proteção coletiva, deixa a proteção individual em segundo plano, pois só procura usar essa medida quando uma proteção

coletiva não vai ser completamente eficaz, já que busca um ambiente de trabalho completamente saudável e ecologicamente equilibrado.

A concepção de ambiente do trabalho inclui aspectos físicos, mentais e sociais que interferem no bem-estar do trabalhador e suas circunstâncias. Trata pois o trabalhador no processo contínuo de efetivação da saúde e qualidade de vida no ambiente do trabalho.

Dessa maneira, a tutela passa a ser prioritariamente preventiva. Deixa no segundo plano inclusive o posto de trabalho. A saúde do trabalhador é tratada em todos os seus aspectos. Os riscos do trabalho, aspectos da organização empresarial, treinamento e desempenho do trabalhador, saúde como bem-estar pleno e não mera ausência de doença, bem como vida com qualidade dentro e fora do trabalho são todos considerados. O mais, como fornecimento de equipamentos individuais, podem ser considerados como secundários. A busca será sempre a saúde e segurança do trabalhador de cunho coletivo

O paradigma emergente visa o ambiente do trabalho saudável com eliminação dos riscos e da insalubridade como meta a implementar, de forma precípua, fundamental e principal. Ultrapassasse, dessa forma, a proteção individual para neutralização dos agentes agressivos e dos riscos e se exige ambiente do trabalho hígido, bem-estar, vida saudável, meios organizacionais do trabalho ajustados à dignidade humana do trabalhador, entre outros, como possibilidade real.

A prioridade absoluta é a própria tutela do ambiente do trabalho, com a conseqüente dignificação da pessoa humana do trabalhador.

O paradigma emergente para a tutela mediata da saúde e segurança do trabalhador, mediante a proteção imediata do ambiente do trabalho já despontam, por exemplo, nos países nórdicos.

Esses países são localizados no norte da Europa e são representados pela Dinamarca, Finlândia, Islândia, Noruega e Suécia. Esses países possuem semelhanças tanto nas relações de trabalho quanto na política e economia. Depois de crescerem economicamente, com respeito à propriedade privada, acesso à ciência e tecnologia, sistema de crédito facilitado, Comunicação e transportes eficientes,

assim como, capacitação dos trabalhadores, esses países adotaram o Estado de bem-estar social, com forte tributação das pessoas físicas, liberdade econômica e tributação moderada das empresas. Dessa forma, passaram a se preocupar com o desenvolvimento humano e isso se refletiu na forma de organizar o trabalho.

Esses países, além disso, cooperam entre si, inclusive normativamente. A cooperação e coordenação desses países, devido as suas relações exteriores, são desempenhadas pelos juristas nórdicos em estudo de direito comparado. Esses juristas, organizados em associação privada apresentam propostas de adoção de ações legais aproveitadas pelos países nórdicos.

As leis de trabalho, amparadas por acordos, tem como conceitos principais a total igualdade de oportunidade entre os trabalhadores; proteção no emprego; consulta, informação e participação ao trabalhador, além de assegurar políticas afirmativas para as mulheres.

Esse paradigma fez com que o interesse sobre o tema saúde e segurança no trabalho deixasse de ser interesse somente do trabalhador, e passasse também a interessar o empregador. As medidas de precaução são mais eficazes na proteção e diminuem os riscos e todos se beneficiam com isso. Como escreve Júlio Rocha, ao qual se está a resumir (p. 188): “...medidas precaucionarias, como planejamento das atividades no meio ambiente do trabalho, constituem melhor opção de proteção. Mais do que nunca predomina a ideia de prevenção dos acidentes e doenças ocupacionais”.

A convenção realizada por esse grupo de países, chamada Convenção Nórdica em Meio Ambiente, tem enfatizado que seja promovida atividades em segurança e serviços de saúde, e no local de trabalho. Também relacionam a segurança do trabalhador desde o princípio das atividades de produção, regulando até componentes químicos que seriam usados nos processos de produção, e ainda tratam com precisão de total participação dos trabalhadores.

Esse sistema de proteção procura estabelecer dados sobre doenças ocupacionais e acidentes de trabalho a fim de reunir estáticas e planejar um desempenho de trabalho garantido por meio ambiente

laboral saudável, isento de problemas para o trabalhador. Nesse paradigma o empregador é responsabilizado, sem deixar de estimular a participação dos trabalhadores na política acerca do ambiente do trabalho. O intercâmbio de experiências entre empresas nesse campo também é estimulado.

A harmonização da legislação entre os países também é promovida. A ideia é harmonizar os standards da qualidade avançada em todos os países. Um exemplo é enfatizar que o empregador não pode sugerir o uso de EPIs para evitar maiores gastos em meios mais eficazes para a proteção do ambiente do trabalho. A proteção individualizada fica se não tiver uma alternativa diversa.

Em suma, a favor de proteger o trabalhador contra os perigos das atividades produtivas que foram criadas legislações relacionadas ao trabalho e meio ambiente. Sabe-se que atualmente os riscos são muito graves, tanto ao trabalhador que pode se acidentar ou adoecer por culpa da dos meios e condições de trabalho, quanto para o meio ambiente em geral com os prejuízos causados por algumas empresas, como vazamentos e desastres ecológicos, e sobrecarga do sistema de saúde.

Como foi visto, no que se refere a saúde dos trabalhadores e o meio ambiente do trabalho há a evolução dos métodos de proteção preventiva. Os modelos apresentados foram divididos artificialmente como: paradigma protetivo tradicional, paradigma em transição e paradigma emergente. Respectivamente o primeiro paradigma atua com uma maneira de proteção individual, visando neutralizar os efeitos que podem causar danos à saúde do trabalhador e estabelecer o uso de equipamentos de proteção individual.

O segundo, o paradigma em transição, é embasado em medidas de proteção coletiva, assim como ações para a prevenção e instrumentos de precaução estipulados por leis. Entretanto, não é essencialmente preventivo.

Finalmente o paradigma emergente que tem como finalidade extinguir os riscos, de maneira preventiva e compreender fatores que poder vir a causar riscos ao ambiente do trabalho é modelo que rompe

com os padrões anteriores. Esse paradigma emergente tem como fim buscar e relacionar o bem-estar do trabalhador, não só no âmbito físico e sim também nas suas relações sociais e em sua saúde mental. Entretanto é correto afirmar que este paradigma ainda está em estado de solidificação, pois seus campos legais são restringidos. Em outros termos indicam que essas proteções nunca são de total segurança, por ter como fator principal a mínima intervenção do poder estatal nas relações sociais e falta de protagonismo dos envolvidos.

A tutela direta do ambiente do trabalho, na essência da emergência do novo paradigma, de todo modo, tem um pressuposto básico: a dignidade humana do trabalhador

## **2.2. O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DA SOLIDARIEDADE COMO FUNDAMENTO PARA PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

Um dos pressupostos desta tese está na categoria da pessoa ou mais precisamente, na dignidade da pessoa humana. Nesse ponto o apoio intelectual será no filósofo Henrique de Lima Vaz, conhecido como Padre Vaz. Se há suspeita que trazer um padre para o debate atrai o problema da fé para esta tese, não se tenha dúvida, é isso mesmo. Fundar-se no que existe, colocar em movimento a racionalidade que não transige com o relativismo ontológico, buscar a base do direito e encontrá-lo numa antropologia, não se afasta da concepção do homem como pessoa, isto é, abertura de ser para tudo, incluindo a transcendência, na qual a contemplação da própria natureza, e para a superação da crise ambiental, é um ato de fé, mola do pensamento pautado pela verdade.

O que segue visa resumir ou parafrasear as principais ideias do Padre Vaz na temática social. “Problemas de fronteira”, título de escritos de Padre Vaz nessa área, significa, uma aproximação entre filosofia e teologia, ou quanto o filosofar pode avançar num campo que pertence ao campo teológico, como o conceito de pessoa.

Ele o faz magistralmente, invocando uma temática instigante acerca do trabalho e da contemplação. Sabe que esse campo passa pela filosofia social, ou seja, a pergunta sobre a sociedade, porém que não pode prescindir de pensar uma concepção do homem, como ser da história. E essa concepção foi exposta na Doutrina Social da Igreja, no caso, recolhida das encíclicas dos papas, em especial, a “Mater et Magistra”, do Papa João XXIII, que trata o homem como pessoa.

O interlocutor privilegiado nesses escritos, por outro lado, no campo da filosofia social, é justamente Karl Marx. Talvez, lendo o texto, em especial na parte da tensão homem – natureza, padre Vaz tenha se perguntado o que está vivo e o que está morto na teoria de Marx na filosofia social, ou em que é reducionista e determinista ao se fechar numa visão do homem cujo fim seja o retorno à natureza. Aqui se respeitará os limites do Padre Vaz acerca da crítica à Karl Marx, já que, como referenciado anteriormente, se encaixaria numa crítica interna.

Os tópicos a seguir são do próprio texto, com certa costura, muitas vezes nem tanto, e parafraseados, para fins de exposição.

Henrique C. de Lima Vaz em “**Pessoa e Sociedade: ensinamento de João XXIII**” (1986, p. 100-121) escreve que toda filosofia social repousa, em última instância, numa concepção do homem. São as perspectivas adotadas no plano antropológico que orientam as soluções e a posição mesma dos problemas específicos que se colocam ao longo da reflexão sobre a sociedade. Em outros termos, o problema social é inerentemente antropológico.

É em torno do homem que se trava, em suma, a luta decisiva das ideologias. O critério que julga as ideologias, submetida à prova da história, é a sua concepção de Homem. Isso porque só o homem mesmo não pode ser relativizado definitivamente em termos ideológicos. A ideologia deve formular, imperativamente, sua concepção do homem. Mas é a existência concreta do homem que julga a concepção ideológica.

O ensinamento social da Igreja busca permanecer na linha de exigências do homem real, manifesta uma atitude permanentemente



crítica em face da rigidez ideológicas. Nesse plano do personalismo rigoroso que a crítica à ideologia se torna radical. A palavra definitiva é dada ao homem histórico. Ele julga as suas próprias ideologias. A ideia é à concepção ideológica do homem se anteponha o homem real, contingente e histórico, o ex-istente: lançado no mundo como é.

Que o ensinamento social a Igreja venha refletir formulações ideológicas é possível, obviamente. Porém, a intenção primeira da visão social que a igreja propõe, a primazia do homem real, é a própria primazia dos movimentos históricos por ele suscitados sobre qualquer teorização ideológica. Antropologia cristã sobre a qual se funda o ensinamento social da igreja não se apresenta como elaboração de uma ideia do homem, mas como se decifram a sua existência histórica. Um fato histórico privilegiado se impõe como norma e paradigma do ser histórico do homem: o fato histórico do Cristo: de absoluta interioridade e de absoluto dom-de-si (em linguagem filosófica: consciência e comunicação).

O mistério do Cristo ilumina todos os fios da contextura do Homem. A compreensão do seu ensinamento social, tendo por objeto as situações concretas do homem histórico, não se esgota, nem na análise específica destas situações dentro da ótica de um programa social, nem na referência à elaboração teórica de princípios e conclusões do direito natural. Avança necessariamente até o homem relevado no Cristo, tanto existencial como normativamente. A doutrina social da Igreja se funda na consciência da primazia do homem real sobre qualquer ideia do homem. Do homem real, constitutivamente pessoa e dom, consciência e comunicação.

Não foi evidentemente necessário esperar pelo aparecimento de uma “questão social” reclamando um ensinamento específico para surgir uma antropologia profundamente original que vem a ser, em última análise, o desdobramento de uma dialética existencial de consciência e amor, de pessoa e sociedade, nos escritos da Doutrina Social da Igreja.

É a exigência de absoluta interioridade e absoluta comunicação que a torna a forma mais radical de uma antropologia histórica que

embasa esse ensinamento social. Isto é, da informação dialeticamente sobre sujeito – pessoa e da sociedade como movimento em que as iniciativas e as liberdades pessoais se afrontam e se reconhecem e, por fim, convergem. Da dignidade existencial de imagem de Deus as grandes concepções do homem confluem ao personalismo cristão.

Esse personalismo cristão aparece nos traços da nova imagem do homem que se vem formando no seio da civilização do trabalho característica da nossa idade histórica. –Três grandes tipos as concepções do homem elaboradas pela civilização ocidental: homem clássico, homem moderno e homem planetário. Culturalmente o homem como espelho da ordem do mundo, descobridor dos caminhos do mundo e transformador das estruturas do mundo. Sociologicamente na hierarquia das ordens, o conflito de classes, da organização profissional. Economicamente na indústria, na economia planificada. Politicamente, o homem urbano, o indivíduo na nação, as massas no Estado.

Assim em nossa época que vê o aparecimento de um novo tipo de homem, a ordem clássica e o individualismo moderno chocam-se antes de se comporem numa ordem que se resulte das liberdades o fim do individualismo. O personalismo cristão vai trazer ao homem da civilização planetária o sentido de realismo existencial. O realismo em que a pessoa e sociedade antes de se fundirem ou se oporem na formulação ideológica, afirmam-se em esferas de direitos no acontecer histórico.

A trajetória das imagens do homem na história ocidental e sua profunda transformação sob o influxo da pulsão personalista de origem cristã, surge tecnicamente formulada no curso das controvérsias teológicas do século IV. A pessoa é afirmada primeiramente no Absoluto divino como sujeito absoluto e absoluta comunicação, e como tal se faz presente no Logos encarnado (no ser humano Jesus Cristo), ou seja, do Absoluto divino relevado na história, que é constitutivo íntimo da pessoa.

Hegel viu a descoberta cristã do sujeito ou pessoa (o Espírito subjetivo na terminologia hegeliana) viragem decisiva na evolução

da ideia ocidental, tentativa de absorver a subjetividade cristã numa evolução ideal como momento dialético. Não se aceita a tentativa de absorver a subjetividade cristã numa evolução ideal como momento dialético.

Os instrumentos conceituais utilizados chegaram às mãos dos teólogos cristãos procedente da longa tradição da ontologia e da antropologia gregas e do direito romano. O indivíduo grego – hypóstasis – modalidade do devir, mas pessoa humana, sujeito na sua inviolável interioridade, e dom- prolongação histórica em uma palavra, do paradoxo da encarnação. As exigências cristãs impõem uma dimensão nova, precisamente a dimensão da pessoa. O homem é pessoa. Para Tomás de Aquino, sujeito de natureza racional.

O homem como o indivíduo que, como ser natural, reflete e exprime a ordem da natureza à qual se refere pelo objeto específico do seu conhecimento e pelo termo imediato da sua ação é parte numa hierarquia de totalidades, mas o homem é pessoa. É o que há de absolutamente perfeito na natureza, o sujeito da natureza racional, transcende limites das totalidades naturais se constitui ele mesmo um todo. Todo aberto e generoso. A revelação cristã da pessoa leva santo Tomás a uma inversão das perspectivas próprias do naturalismo aristotélico e da sua dialética da parte e do todo universo hierarquizado e estático, a pessoa é agora todo dinâmico do qual do qual irradiam o sentido e valor definitivos das totalidades naturais em que se situa: o mundo e o da sociedade.

O advento do homem moderno, nos tempos renascentistas, traz a emergência de uma perspectiva antropológica diferente. A transformação decisiva e dissolução da imagem do mundo em hierarquia imutável de ordens e movimentos naturais como na sociedade medieval; substituição do modelo geocêntrico do universo; da ciência experimental de um lado e de outro a economia capitalista, a construção da nação começam daí. Mas o certo é que o homem que surge ao seu termo desconhece a segurança dos quadros ordenados do estreito mundo em que se inseria o homem medieval, onde o indivíduo era, reflexo da ordem e parte de um Todo.

O indivíduo, agora, está só. O indivíduo chamado a assumir responsabilidade deste risco, a se afirmar na aventura de buscar aí, paradoxalmente, a segurança sem qualquer ordem exterior deixa de lhe oferecer autonomia interior do seu eu. Para se justificar, o eu se analisa e analisa o mundo. Em Descartes, no “cogito” da sua expressão filosófica, racionalista, na expressão econômica, social e política o eu só será conquistado em uma dura luta, que traça o roteiro das primeiras revoluções modernas.

“Direitos do homem” são de fato, os direitos do burguês bem-sucedido. Para definir esses direitos o homem moderno não se refere ao todo social como a seu meio natural, o lugar da sua futura presença e da sua realização. A questão do lugar do homem no mundo é tematizada não mais a partir da ordem. Na tese de Hobbes, recorda Padre Vaz, originalmente hostil é o seio social.

E essa asserção de Hobbes refere-se ao Estado ao guardião de cada um contra a agressão potencial do indivíduo e terminará por ter uma atitude vivamente polêmica contra a forma cristã da cultura medieval e das suas instituições, as manifestações da consciência histórica, exaltação do individualismo e também no plano religioso o mundo exterior (agora o mundo da ciência e da técnica) e as suas estruturas sociais (agora o campo de lutas dos interesses).

Padre Vaz enceta esforço para repensar a antropologia cristã no contexto das novas situações históricas diante dos postulados escolásticos e do neotomismo. Ainda que o neotomismo proponha um personalismo concebidos nos quadros do universo estático e hierarquizado de Aristóteles, ou também no espiritualismo cristão nas bases da antropologia da interioridade agostiniana, o ideal é a busca de uma prova fulgurante da primazia do homem real sobre as teorizações.

“Pulsão Personalista” vai fazer-se presente num terreno de conflito onde a própria situação do cristão é evidenciada. O ensinamento social da Igreja vai imperativamente a exprimir as suas exigências no terreno de chamada “questão social” com o Papa Leão XIII (encíclica *Rerum Novarum*): libertados dos angelismo espiritualista, no qual

importa salvar almas, do ressentimento contrarrevolucionário, os cristãos são chamados a ser militantes conscientes da cidade terrena e das suas tarefas históricas.

Pensamento social da igreja capta a crise do capitalismo os sinais percussores do término da idade do individualismo (Rerum novarum e na Mater et magistra), a exacerbação individualista na civilização do capitalismo assinala apenas o primeiro momento de um processo histórico de muito maior amplitude, o movimento da socialização. – O ensinamento social da igreja, evolui não só no sentido da tomada de consciência da socialização, mas também no modo de encontrar no aprofundamento existencial da pessoa como imagem de Deus, liquidação do equívoco individualista e a nítida explicação das linhas de uma concepção de pessoa e sociedade, a conquista pelo homem de todas as dimensões do seu ser social. A exigência de fidelidade à revelação do verdadeiro ser do homem no Cristo, e os problemas levantados pelo ritmo acelerado da socialização

Há um método permanente, diga-se, de análise da doutrina, por sua vez, de João XXIII (encíclica Mater et Magistra), sobre pessoa e sociedade e não poderá ser a redução crítica de uma ideologia à sua intuição. Nem ideologia nem programa, e sim decifração das exigências autênticas de realização do homem colocado sob a norma do Cristo. A norma do Cristo desvela a norma no fato e a julga. Uma norma historicamente realizada na existência do Cristo se torna o critério da última autêntica humanidade. Em outros termos, é no evangelho que a verdadeira face do homem como pessoa é revelada ao Homem.

O avanço da socialização reconhece a pessoa e suas exigências na sociedade como lugar da expansão. Com seus métodos de análise, resultados de uma antropologia cristã e da significação histórica do fenômeno da socialização, ensinamento que recolhe de seus predecessores, João XXIII vê afirmada com uma força incomparável a dignidade da pessoa humana. Dignidade absoluta porque enraizada na imagem do Absoluto de Deus.

Quer dizer, transcendência absoluta do homem sobre a natureza exterior e sobre as obras mesmas do homem que define a esfera dos seus mais fundamentais e imprescritíveis direitos, o princípio da personalização da vida social, o absoluto que dá consistência à relatividade histórica - a sociedade não é ameaça de alienação e perda que pesa sobre a pessoa. Mas na significação autenticamente humana a sociedade é a expansão da pessoa e a única mediação da sua comunicação, e, portanto, estrutura mesma do seu ser histórico. A pessoa é, por essência, social. Nenhum individualismo pode se ver nessa perspectiva. Dessa afirmação fundamental da pessoa como centro irradiante da vida social que é a vida especificamente humana que deve ser, portanto, comunhão pessoal.

A crise individualista que provocou a intervenção de Leão XIII caracterizava-se pela motivação do interesse e do lucro presidindo a vida econômica. A coisificação da relação de trabalho e, portanto, de uma esfera primária de direitos da pessoa humana. O trabalho humano não é simples força de produção. É afirmação da pessoa em face da natureza.

É mediação das pessoas entre si. Daqui os direitos e deveres que implicam sua natureza social, o trabalho é um título a ser reivindicado pelo trabalhador ou a ser comprado pelo capitalista, o trabalho é uma dignidade e um livre serviço. O Trabalho é expressão direta da pessoa humana.

Ora, a aparente neutralidade do Estado-guardião não pode subsistir em face da dinâmica da pessoa animando todas as instituições que dela procedem. O bem comum é a razão de ser Estado. É o exercício da “dignidade da pessoa humana”, tarefas concretas da vida social – e primeiramente na relação de trabalho. Na Relação do Estado com a sociedade, “princípio de subsidiariedade” é o princípio segundo de movimento de expansão da pessoa, é o movimento da pessoa que é o movimento constitutivo da sociedade e se processa em planos ascendentes sempre mais amplos de obras e instituições.

Subsidiário, desse modo, é uma expressão relativa à própria pessoa. O Estado é tanto um simples poder a serviço dos interesses

privados quanto a sua expressão em termo de socialização. A socialização segundo Mater et magistra é um processo sócio econômico que toca a nossa existência em todos os seus aspectos caminho histórico aberto pelo homem nas realidades terrestres.

Ora, o que João XXIII faz não é ideologização desse caminho. Sua tomada de consciência é critério histórico imanente e concreto da consciência cristã humana e sua dignidade. Multiplicando as formas de objetivação da pessoa no seu mundo, a socialização não virá a ser um obstáculo à sua iniciativa, à sua responsabilidade, à sua afirmação e ao seu enriquecimento interior. Uma concepção materialista não hesitaria, é verdade, em equacionar em razão direta a realização da pessoa e sua exteriorização na sociedade através de um devir coletivo.

O equacionamento correto é socialização e personalização, a correlação entre personalização e socialização. Significa a exigência de que as formas especificamente humanas de comunicação, as formas de socialização sejam a pessoa no exercício de se responsabilizar pelos riscos e pela dignidade de sua liberdade.

A dimensão moral é, portanto, segundo o ensinamento de João XXIII, aquela que define, no espaço histórico da socialização, o bem comum. É certo que na visão tomista aos condicionamentos históricos do bem se vinculavam a uma concepção estática do universo, segundo a hierarquia de realidades naturais e de ordens sociais. João XXIII situa suas exigências no contexto de fenômenos, a ascensão de economia-social das classes trabalhadoras, a promoção da mulher, a liquidação das formas de dominação colonial, perspectiva do personalismo a salvação da mesma pessoa sob a norma de Cristo, iniciativa e da sua responsabilidade as esferas de expansão do bem comum se traçam segundo a linha dos problemas fundamentais.

É a esta conceituação realista e dinâmica do bem comum que suas encíclicas referem o problema da remuneração do trabalho, das estruturas produtivas, em particular nas várias formas de empresa, da conjuntura econômica nacional e mundial, e no seu contexto que se coloca o problema da propriedade privada e pública. Fenomenologia do bem comum no ensinamento de João XXIII permite construir

através da função mediadora do bem comum, a articulação dialética entre pessoa e sociedade. A dialética de pessoa e sociedade é uma dialética histórica. Projeta imediatamente o plano especificamente humano da comunicação autêntica através dos movimentos de afirmação da pessoa (direitos) e do seu dom-de-si (deveres).

Se a dialética histórica de pessoa e sociedade exige imediação do bem comum que dá precisamente um conteúdo histórico, ao reconhecimento autêntico das pessoas, dados fundamentais dos conteúdos históricos estão ligados também na condição social. O que caracteriza o processo de socialização são as condições sociais que permitem ao trabalho de manifestar-se sempre mais nitidamente como a relação primeira que funda a mediação entre as pessoas. Poder-se-á descrever uma ideia histórica em que o processo de socialização se amplia e se precipita na civilização do trabalho.

A afirmação da pessoa e sua expansão na sociedade encontra condições privilegiadas de autêntica realização no trabalho. Na Civilização do trabalho, por sua vez, são dadas as condições para afirmação direta da pessoa. É pelas condições concretas de realização do homem, da pessoa, que o trabalho define este sentido, um sentido, pois, que não é dado pela própria pessoa, pela sua iniciativa, pela sua responsabilidade, pelo risco, em suma, da sua liberdade.

A dialética histórica de pessoas e sociedade é que possibilita, a prioridade ontológica e final da pessoa sobre a sociedade. A prioridade da pessoa é do termo sobre a relação. Ou em termos jurídicos, na correlação necessária dos seus direitos e dos seus deveres. A grandeza da liberdade se dá na articulação profunda da história como dialética de pessoa e sociedade.

Continua Henrique C. de Lima Vaz, em **Trabalho e Contemplação** (1986) a discorrer que o bem comum de qualquer sociedade humana não pode ser definido, senão em referência ao contexto histórico em que a sociedade se situa e se desenvolve. Tem conteúdo concreto, historicamente caracterizado pelos quais os problemas sociais recebem uma formulação.



A solução entre os dados do trabalho, do ato humano da transformação da natureza e, por conseguinte da sua humanização, a relação de trabalho surge como mediadora entre as pessoas que, não sendo puros espíritos, devem comunicar-se entre si pela mediação de uma realidade exterior à sua imanência espiritual. Ora, tal realidade é a natureza mesma, humanamente significada pelo trabalho.

Humanizador da natureza o trabalho é mediador entre os homens, mediação primordial, nos fundamentos mesmo da vida social. Porém, comunicação estruturalmente ambígua. Compreende-se que a ambiguidade mostre na relação do trabalho a sua face mais dramática: o homem cria formas históricas de utilização e opressão do outro. Como mediador social, o trabalho também pode ser e é definitivo como uma fonte de alienação.

Na hora histórica da socialização, o problema do trabalho é afrontado decididamente pela sociedade colocada sob o signo dessa socialização e que será necessariamente uma civilização do trabalho. Articular entre o trabalho e lazer ou entre trabalho e contemplação passa pelo campo da intercausalidade. Todavia, isso é uma carência na reflexão cristã que reflete uma situação histórico-cultural marcada por uma nítida depreciação da atividade laboriosa ao otium cum dignitate dos homens livres. A emergência de uma civilização do trabalho retirou qualquer possibilidade de vigência histórica ao ideal antigo da vida teórica. Importa, pois, definir uma forma de contemplação historicamente significativa na sua relação com a práxis do homem contemporâneo.

O novo contexto marcado pelo fenômeno da socialização permite inserir uma forma autêntica de contemplação cristã, a partir da reformulação da definição clássica do trabalho. A atividade do trabalho circunscreve-se, na concepção clássica, à produção de bens materiais para fins da utilização ou troca. A matéria é transformada por essa atividade. Definição nitidamente insuficiente para abranger todas as formas de atividade, toda a prestação de serviço que tenha valor econômico.

O ensinamento social da Igreja, por sua vez, mostra o trabalho procedendo imediatamente da pessoa e pensado nas categorias próprias da esfera do pessoal. Não seria, no entanto, as categorias da utilidade, da permutabilidade e remunerabilidade, pois, a pessoa é um fim em si mesma. O trabalho relegado à esfera do útil, ao qual a pessoa consente em descer, não por um imperativo da sua essência, mas por um acidente de sua condição vulnera essa dignidade humana. Necessário redefinir o Trabalho.

Uma tentativa de redefinir que realce elementos do “esforço” e da finalidade, embora necessários, não diz como articulá-los para referi-los à essência mesma do trabalho como práxis humana total. O esforço, ou emprego de energia, integrado nos fins próprios da pessoa, talvez seja a solução, desde que haja transcendência sobre a esfera do instrumental e na sua procedência direta da pessoa.

O trabalho pode ser entendido como o ato humano de transformação da natureza, da sua humanização significada, elemento mediador entre as pessoas que se comunicam através da natureza humanamente significada. O termo da relação do trabalho constitui-se, no homem, como um ato voltado, para uma esfera exterior a sua imanência de sujeito espiritual, ou seja, o termo objetivo da relação do trabalho que é constitutiva do homem como ser-em-situação, situado num horizonte de mundo. O homem situa-se no mundo não como uma coisa submetida aos seus determinismos, mas como sujeito que busca definir sua situação no mundo em termos de transcendência sobre o mundo.

No Trabalho luta-se por uma significação humana. O homem poderia abrigar-se na natureza para dela receber alimento, mas enquanto razão e liberdade há afrontamento com a natureza e o sentido humano assume a forma de trabalho - como pessoa o homem transcende a natureza sua relação primordial no trabalho.

A Finalidade humana do trabalho pode ser vista a partir da distinção entre “finis operis” – o fim imanente à obra produzida, em qualquer ato de produção - e “finis operantis” – fim estatuído pelo agente. No trabalho o elemento esforço refere-se prevalentemente ao

finis operis. Na luta do trabalho submete-se ao real, explora, obedece às suas leis, sua densidade ontológica, e o sacrifício do trabalhador implica o dom de si mesmo à perfeição da obra.

A relação do trabalho constitui o homem num dos seus aspectos essenciais, ser-no-mundo para o homem é ser-em-trabalho. Assim, já no finis operis, na perfeição da obra, com toda a soma de esforço e de sacrifício exigidos está presente uma finalidade especificamente humana. No termo da relação de presença no mundo, pelo trabalho, o mundo torna-se um mundo para o homem.

Se na finalidade da obra do trabalho já está presente o destino humano a integrá-lo num mundo em processo de humanização, o sentido mais profundo desse destino se descobrirá na perspectiva dos fins estatuídos pelo agente, pelo homem que trabalha. Se o homem é apenas um ser-da-natureza então a atividade do trabalho, da humanização da natureza, será retorno a uma identidade original com a natureza da qual o homem se vê separado pela alienação do trabalho (naturalização do homem), a identidade dialética do ser consciente mediatizada precisamente pelo trabalho humanizado e humanizador, na concepção de Marx, retorno de uma identidade mediatizada com a natureza, a uma naturalização do homem. Ao contrário, se o homem emerge sobre a natureza transcendendo-a ontologicamente pela razão e liberdade, então o finis operantis não pode se cingir ao retorno a uma identidade mediatizada com a natureza, a uma naturalização do homem. Pelo finis operantis, além da mediação homem – natureza, o trabalho é mediação entre o homem e seus fins que lhe correspondem como pessoa, transcendente à natureza.

Só a pessoa pode finalizar a pessoa. No finis operis temos uma relação objetiva com a natureza, no finis operantis o trabalho prolonga-se na direção do outro, na relação intersubjetiva. – Se o trabalho encontrasse o seu fim último na identidade entre o finis operis e o finis operantis, dificilmente pode ser concebido como mediador para o encontro do outro, sociedade de homens livre, e esse é o erro profundo do marxismo.

O trabalho, do ponto de vista do *finis operantis* funda a mediação entre pessoas, a sociedade, portanto, e a história. Daí que decorre o *finis operis* - é uma obra de cultura e não uma simples objeto natural. O trabalho mesmo é ato cultural e não simples satisfação de necessidades naturais. Isso se pode ver na dialética intrínseca entre *finis operis* e *finis operantis*.

Ao colocar o trabalho como fundamento da sociedade e da história, o colocamos como constitutivo da presença do homem no mundo, e sua eminente dignidade. Na hierarquia das mediações sociais, o trabalho oferece o conteúdo ou a matéria da comunicação e nesse sentido, é o primeiro, porém, na ordem da causa material. As outras mediações (economia, família, lazer, ciência, moral, religião...) gozam em relação ao trabalho de primazia na ordem da causa formal.

O erro de Marx consistiu em estabelecer entre o trabalho e as diversas imediações sociais uma relação linear de causa e efeito, de determinante e determinado. Para ele, em face ao trabalho as outras manifestações do ser social tornam-se superestruturas.

O tipo de relações que estruturam a praxis total do homem, todavia, pertencem à ordem da intercausalidade: se estabelece, entre trabalho e palavra. E trabalho é palavra como significação e sentido que se dirige ao outro. O trabalho é palavra como conteúdo transformado do mundo. O erro profundo de Marx consistiu em desconhecer a causalidade específica da palavra (ideia e sinal) na estrutura da praxis humana, dando origem à hipertrofia do “econômico” que levou à trágica perversão do político.

Na dialética interior à praxis total do homem a primazia definitiva vem deferida, como de direito, à causa formal, ou seja, a significação humana do trabalho. Significação que atesta a transcendência humana sobre a natureza e caminho da relação intersubjetiva. Essa relação subjetiva tem sentido de superação da alienação do trabalho.

Todo o trabalho é realizador do homem. É ato do homem que confere significação ao objeto trabalhado. É ponte lançada na direção do outro. Ao contrário, no trabalho alienado o objeto predomina sobre o ato e o próprio ato vem a se “coisificar” e como tal é tratado.

Em suma, na alienação do trabalho, dá-se a inversão da dialética do *finis operis* e do *finis operantis*. O *finis operis* torna-se um fim em si mesmo- e impõe suas opressoras exigências: a utilidade e o lucro. Então o trabalho deixa de ser um mediador autêntico para a verdadeira relação social. A alienação do trabalho torna-se a inversão da relação de poder. Antes era poder sobre o mundo e agora se volta do mundo ao homem.

Essa ótica filosófica pode ser transposta sem dificuldades para um plano teológico, ou perspectiva teológica, alternativa a concepção marxista do trabalho que embora a decorra da profunda visão de Marx e busca da libertação do homem que ele inspirou – no fim trouxe consequências desumanas.

Na Revelação há referências sobre o trabalho e a situação do homem em trabalho. Na antropologia espiritualista como a de Platão, o trabalho se impõe acidentalmente como produção de coisas sensíveis. Daí a tensão entre trabalho e contemplação. Na bíblia o trabalho aparece como momento intrínseco da práxis total do homem, uma relação, ínsita ao próprio homem. Com efeito, os dois aspectos, dialeticamente, do trabalho realizador do homem no seu ser social e do trabalho alienador transmutado para a categoria da redenção significa colaboração com Deus no sentido criador do trabalho humano.

Assim, Cristianismo e marxismo se veem frente a frente na situação do homem em trabalho. É inconciliável o sentido da relação homem-natureza. Marx só existe por si a matéria, e dela o homem emerge e retorna. A alienação do trabalho cinde o homem da natureza: a não identidade entre homem e natureza. Para Marx a identidade real entre homem e natureza, na mediação do trabalho, realiza a essência do homem no meio da sociedade absolutizada (imanetismo).

Na visão cristã, a transcendência do homem sobre a natureza se fundamenta na relação com Deus, de modo que a própria natureza se subordina ao fim transcendente da história humana. A dignidade do trabalho está na abertura para o outro e para Deus. O trabalho é mediador, no último caso, da contemplação.

Mas qual natureza da contemplação? Dois planos na concepção Marxista do trabalho: o de observação (acerca da divisão social do trabalho e perspectivas ideológicas opostas) e o de explicação (retorno do homem à natureza pela mediação do trabalho). Chega a um humanismo da práxis, quanto ao problema da tensão entre trabalho e lazer/contemplação. Na civilização do trabalho o lazer decorre do próprio trabalho.

Há um sentido cultural da cisão clássica entre trabalho e contemplação. Sem levar em conta que a desvalorização do trabalho não é um fato universal no mundo clássico, no platonismo opõem-se trabalho e ócio. O ócio permite a contemplação. Daí nasce a tensão clássica ação-contemplação.

Ora o trabalho é uma estrutura fundamental do homem, ser-no-mundo, é possível articular ação e oração, trabalho e contemplação. A significação do homem não tem termo na natureza a ser transformada (*finis operis*), mas sim pela auto-realização do homem que trabalha, com sua capacidade criadora, inserido na comunidade humana (*finis operantis*).

Para que a ação não cresça como um corpo sem alma necessário a contemplação se exerça na direção do gesto mesmo que trabalha a matéria e, através da matéria trabalhada, se torne apelo do outro e invocação de Deus.

Essa é a perspectiva da presente tese. O que se busca é a verdade, a validade e objetividade para mitigar efeitos do subjetivismo, relativismo, ceticismo e solipsismo. A base para essa superação é um realismo crítico para não tornar a realidade uma opção e opção pela chamada Doutrina Social da Igreja, para se manter equidistante, sem desmerecer o que há de verdadeiro, tanto do liberalismo, na forma proposta por Adam Smith, quanto às formas totalitárias das propostas socialistas. Isso significa que o centro é a pessoa humana e na pergunta acerca do papel do Estado aplicar-se-ão os princípios da subsidiariedade e solidariedade. Quer dizer, apoio à autonomia privada e organização da solidariedade onde a iniciativa privada seja incapaz de lidar ou não tenha interesse.

### **2.3. O DIREITO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE ECOLOGICAMENTE EQUILIBRADO E A DIMENSÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

O olhar menos atento pode identificar como expressões sinônimas aquelas que designam “direitos humanos”, “direitos fundamentais” e “direitos humanos fundamentais”. Bonavides (2004), por exemplo, aborda essa distinção a partir de uma ótica linguística, a partir de vocábulos anglófonos e germânicos. Guerra Filho (1996) sustenta uma visão diferente, com efeitos mais práticos nessas definições.

Para o autor há uma definição em que o conceito de direitos humanos está associado ao reconhecimento ético e político de um núcleo de garantias de que dispõem os indivíduos, em uma perspectiva supralegal. Por outro, quando se fala em direitos fundamentais, há uma associação com o que vêm a ser garantias e manifestações próprias do Direito Positivo, que refletem sobre um determinado ordenamento jurídico (Guerra Filho, 1996).

Os direitos fundamentais correlato aos direitos humanos, pois, pertencem a cada indivíduo humano, e se constitui um patrimônio jurídico inalienável, que não podem ser negociados porque incorporados inarredavelmente à personalidade e mesmo naquele patamar mínimo civilizatório para que possa ser ou se exteriorizar, quer dizer ter as condições materiais de vida. Esse conceito, que ultrapassa o ordenamento jurídico escrito, pode orientar o legislador e ser norte de interpretação para os aplicadores do Direito.

No monopólio da criação da norma jurídica o Estado, na verdade, não cria o direito fundamental, simplesmente o reconhece e fica comprometido com uma ação transformadora para que direitos e deveres fundamentais se concretizem. Se ao Estado fosse atribuído, por suas instâncias, o poder de definir direito fundamental teria a prerrogativa de confeccionar o ser humano a sua imagem e semelhança, para o bem ou para o mal. Em outros termos não se trata, os direitos fundamentais, de opção política. E atrelar à vontade

do Estado como fonte do Direito fundamental seria legitimar todas as formas de totalitarismo e tiranias, cujos paradigmas foram Adolfo Hitler e Stalin, em meados do século XX.

Então os direitos fundamentais são aqueles que estão dispostos em ordenamento, sendo classificados desse modo pelo próprio conteúdo legal em que se inserem. Antunes (2014) põe em perspectiva que os direitos humanos sequer precisam de uma incorporação formal ao ordenamento jurídico, pois usufruem de um *status* em relação ao qual os Estados não podem agir em sentido contrário.

Uma conclusão é que todos os direitos humanos podem ser compreendidos como direitos fundamentais. Silva e Braga Júnior (2021, p. 460) então concluem que “(...) os direitos humanos fundamentais são aqueles direitos sem os quais a vida não pode se desenvolver plenamente”. Moraes (2003) postula que esses direitos e garantias são postos contra o arbítrio estatal, de modo que os indivíduos possam desenvolver sua personalidade com o respeito da sociedade e do Estado. Silva e Braga Júnior (2021, p. 461) comentam:

Essa consagração das liberdades públicas dos indivíduos frente ao Estado e essa garantia de um piso mínimo de dignidade, o que é o cerne dos direitos humanos fundamentais, fazem parte do ordenamento jurídico de todas as democracias – seja na esfera constitucional ou infraconstitucional, seja por meio do direito consuetudinário ou por meio do direito internacional (convenções internacionais e os tratados). No entendimento de Fábio Konder Comparato, o fato de os direitos humanos fundamentais não poderem ser suprimidos ou restringidos significa que eles consistem na essência do próprio conceito de cidadania, sendo por isso imprescritíveis, inalienáveis e irrenunciáveis. Trata-se de direitos invioláveis, em vista da impossibilidade de desrespeito por determinações infraconstitucionais ou por atos de autoridades públicas, e universais, por abarcarem todos os



indivíduos independentemente de raça, credo, sexo, idade ou condição social<sup>9</sup>. São também interdependentes e complementares, porque a aplicação ou a efetivação de um repercute necessariamente na dos outros e porque a aplicação de um deve ser sopesada com a dos outros em cada caso prático

Bastos (2001) associa o reconhecimento dos direitos humanos fundamentais a princípios filosóficos e religiosos. Menciona o exemplo do Cristianismo, que trata o homem como a imagem e semelhança de Deus, e desse fato deriva a necessidade do tratamento com respeito e equidade. Quando são positivados, esses direitos em específico devem ser prioritários, de eficácia, aplicabilidade e proteção imediatas.

A história, porém, não é linear. E o progresso na proteção de direitos não é garantido, sendo o fruto de uma constante tensão entre demandas, avanços e também retrocessos, por mais indesejados que sejam. Tanto que os direitos humanos fundamentais são classificados a partir de três gerações (ou dimensões). Guerra Filho (1996) menciona que a primeira geração desses direitos é constituída por aqueles de natureza individual, também denominados civis e políticos.

A segunda geração diz respeito aos direitos sociais, que refletem o próprio momento histórico de seus respectivos reconhecimentos. Muitas dessas conquistas, relacionadas a seguridade social, moradia, lazer e cultura foram positivadas e reconhecidas após eventos de significativa perda para a humanidade, como são as guerras. E refletem o aspiracional por equidade e maior atuação do Estado (Guerra Filho, 1996).

Os direitos humanos fundamentais de terceira geração são denominados transindividuais. Nesse caso não há um titular específico das garantias, mas sum toda a coletividade. É o caso dos direitos de acesso ao consumo, ao meio ambiente, à autodeterminação dos povos e ao desenvolvimento. Silva e Braga Júnior (2021, p. 463) comentam o seguinte sobre os direitos de primeira e segunda geração:

Os direitos humanos fundamentais de primeira geração são os direitos e garantias individuais e políticos clássicos, que consistem basicamente nos direitos de liberdade que requerem uma abstenção do Estado em relação aos cidadãos. Dentre eles se destacam os direitos à propriedade, à livre expressão, à livre associação, à livre manifestação do pensamento, ao voto e a ser votado e ao devido processo legal. Mesmo tendo como marco a Magna Charta de João Sem Terra (Inglaterra, 1215), é com a Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789, que esses direitos realmente começam a se firmar.

Os direitos humanos fundamentais de segunda geração são os direitos sociais, típicos do século XX, que têm como marcos a Constituição mexicana de 1917 e a Constituição de Weimar de 1919. Dentre eles se destacam os direitos à educação, ao trabalho, à moradia, à alimentação, à segurança social, à cultura, ao amparo à doença e ao amparo à velhice.

Importa, sob essa perspectiva, o contexto em que se dá o reconhecimento do meio ambiente como um tema importante para a sociedade. E um marco relacionado ao tema foi a realização em junho de 1972 da 1ª Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente, em Estocolmo, na Suíça. Houve naquele momento a aprovação da Declaração Universal do Meio Ambiente.

Houve na oportunidade a aprovação da Declaração Universal do Meio Ambiente. Por meio da Declaração foram dispostas as previsões de que a fauna, a flora, o ar, o solo, a águas e os recursos naturais devem estar disponíveis para o usufruto das futuras gerações. Então os países signatários e membros da Organização das Nações Unidas passam a ser obrigações de regulamentar essas garantias no âmbito interno de cada um deles.

De acordo com Soares, (2001), a Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente, de 1972, consolida os esforços internacionais

em torno da discussão ambiental. Para o autor, a Declaração sobre o Meio Ambiente Humano, advinda da referida Conferência, possui a fundamental importância de constituir um guia e parâmetro para se definir princípios existentes nas legislações domésticas e tratados internacionais (Soares, 2001).

Mello (2001) consigna que a proteção internacional do meio ambiente deve estar ligada aos direitos fundamentais pertencentes a cada homem. Bulzico (2009) menciona que a Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas entende, inclusive, que tais direitos devem ser considerados indivisíveis, sejam eles de natureza civil, política, econômica, social ou cultural. Assim comenta sobre o assunto (2001, p. 107):

Ainda no âmbito da Assembléia Geral da ONU, duas outras Resoluções vieram a reforçar a idéia de inter-relação de todos os Direitos Humanos: a Resolução 39/145, de 1984 e a 41/117, de 1986. Assim, a proteção de uma categoria de direitos não exime o Estado do dever de resguardar os demais. Mais recentemente, essa abordagem encontrou expressão na Declaração e Programa de Ação de Viena, adotada pela II Conferência Mundial sobre Direitos Humanos, realizada em junho de 1993. Seus resultados vieram a reiterar a questão do universalismo dos Direitos Humanos e dos esforços contemporâneos no sentido de garantir a indivisibilidade desses direitos na prática, sobretudo para os grupos com maior necessidade de proteção.

É importante superar a classificação dos Direitos Humanos em gerações, pois esses são interrelacionados (TRINDADE, 2003)). Mais do que isso, a aceitação dos direitos humanos como fragmentados, de gerações, leva à convalidação das disparidades, tolerando a ineficiência no combate às discriminações econômicas e sociais. E há

pelo menos três concepções em torno de um direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado (Bulzico, 2009).

A primeira concepção adota uma postura mais crítica, rígida, no sentido de que todos os direitos fundamentais pressupõem a proteção ambiental para que possam ser concretizados. Há uma segunda corrente, porém, que entende que não há conexão entre o meio ambiente e os direitos fundamentais, diante da dificuldade de criar conexões. Por fim, “a terceira corrente defende uma ponderação entre as duas anteriores, reconhecendo o meio ambiente como um Direito Humano, sem separá-lo ou uni-lo dos demais” (Bulzico, 2009, p. 111).

Para o autor Rodriguez-Rivera (2001) há um direito humano à proteção ambiental. O raciocínio é formulado a partir da compreensão de que diversos instrumentos jurídicos internacionais, de forma explícita ou implícita, reconhecem a necessidade de proteger esse bem jurídico para que outros direitos possam inclusive exigir. Como anota Bulzico (2009, p. 112), “o que se pretende é proteger o maior ambiente tendo em vista seu valor inestimável para a existência de vida humana na Terra”.

Segundo Dommen (1998), embora sem que tenha uma menção expressa, desde a Declaração Universal dos Direitos Humanos há certos dispositivos dos principais tratados que evidenciam a existência do meio ambiente como um direito da pessoa humana. Rodriguez-Rivera (2001) menciona que essa interpretação é extraída na Declaração Universal dos Direitos Humanos mais especificamente nos seus artigos 3º, 22, 24, 25 e 28 (ONU, 1948).

O Princípio 1 (ONU, 1972) dispôs que o homem tem o direito fundamental “(...) à liberdade, à igualdade e ao desfrute de condições de vida adequada em um meio, cuja qualidade lhe permita levar uma vida digna e gozar de bem-estar (...)”. E essas garantias também constituem deveres que as gerações atuais possuem com as futuras.

Pode se dizer que desde então há um direito humano à proteção ambiental. O raciocínio é formulado a partir da compreensão de que diversos instrumentos jurídicos internacionais, de forma explícita ou implícita, reconhecem a necessidade de proteger esse bem jurídico

para que outros direitos possam inclusive exigir. Como anota Bulzico (2009, p. 112), “o que se pretende é proteger o meio ambiente tendo em vista seu valor inestimável para a existência de vida humana na Terra”.

E como foi exposto, os direitos são construções. Então a própria Declaração sobre o Meio Ambiente Humano é o reflexo de todo um arcabouço construído. Exemplo disso é a Declaração Universal dos Direitos Humanos, dentre os quais podem ser destacados os artigos 3º, 22, 24, 25 e 28 como dispositivos que embasam a proteção ao meio ambiente enquanto um direito.

Idêntico raciocínio pode ser observado em relação ao Pacto Internacional de Direitos Econômicos e Sociais, de 1966, firmado na Assembleia Geral das Nações Unidas em 19 de dezembro. Há dispositivos que implicitamente tratam do tema, como pode se verificar nos artigos 1º, 7º, 11, 12 e 15, que dispõem, respectivamente, sobre a livre disposição das riquezas e recursos naturais, direito a ambiente de trabalho saudável, nível de vida adequado, o que inclui moradia e alimentação, direito à saúde e de participar do progresso científico e suas aplicações (ONU, 1966).

No universo jurídico, as decisões assumem especial importância. E repercutem em todas as demais esferas da vida humana, social, política e economicamente. Sob essa perspectiva, o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado também é uma construção dos Sistemas Interamericano e Europeu de Direitos Humanos. Jaimes (2015, p. 168-169) resume a atuação desses Sistemas no direito internacional:

Existem três sistemas de direitos humanos para supervisionar a proteção da direitos humanos em nível regional: o Sistema Interamericano de Direitos Humanos, o Sistema Europeu de Direitos Humanos e o Sistema Africano de Direitos Humanos. A jurisdição do Sistema Interamericano de Direitos Humanos se estende ao longo do Américas, do Canadá à Argentina. O Sistema Europeu de Direitos Humanos tem jurisdição a todos os Estados Partes do Conselho da

Europa. Finalmente, o Sistema Africano de Direitos Humanos protege os direitos humanos dos Estados Partes do Continente Africano

O Sistema Interamericano de Direitos Humanos é baseado no trabalho de Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), localizado em Washington D.C. e a Corte Interamericana de Direitos Humanos (IACtHR), situado na cidade de San José, Costa Rica. Ele tem dois principais instrumentos jurídicos: a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem e a Convenção Americana de Direitos Humanos. O Sistema Europeu de Direitos Humanos é baseado no trabalho do Tribunal Europeu de Direitos Humanos e Direitos Sociais (ECHR), localizado em Estrasburgo, França, e o Comitê Europeu de Direitos Sociais (ECSR). Seus dois principais instrumentos regionais são a Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos Humanos e Liberdades Fundamentais e a Carta Social Europeia.

Para compreender a pertinência do papel que os Sistemas podem desempenhar na proteção ambiental e no combate à mudança climática, é necessário focar em dois aspectos: (1) até que ponto violações de certos direitos humanos poderiam ser usadas para levar casos perante os órgãos fiscalizadores; e (2) o escopo da jurisprudência que poderia ser usado para reivindicações futuras sobre este tópico. (livre tradução)

No caso *Oneryildiz vs Turquia*, a Corte Europeia de Direitos Humanos decidiu sobre a proteção ao meio ambiente e o direito à vida. Foi determinado que os Estados sujeitos a sua jurisdição têm a obrigação de tomar todas as providências para proteger a vida, o que envolve a proteção contra reveses e desastres naturais decorrentes de atividades econômicas (Jaimes, 2016).

Em 2013, por exemplo, houve o pedido à Corte Interamericana de Direitos Humanos para a imposição de sanções ao Canadá, pertinente

à proteção do Povo Athabaskan contra a poluição de carbono, que degrada os ecossistemas do Ártico dos quais os povos indígenas da região são dependentes para sua vida e subsistências (Jaimes, 2016).

Embora ainda aguarde um desfecho, é esperado que esse caso seja considerado paradigmático para se criar um arcabouço de proteção a direitos fundamentais relacionados ao meio ambiente, inclusive de acesso ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, diante da relação que este guarda com os demais direitos fundamentais.

Trazer o contexto do cenário internacional é importante para que se haja a compreensão da construção ao meio ambiente ecologicamente equilibrado enquanto um direito humano fundamental no ordenamento jurídico brasileiro. Isso porque há uma mudança paradigmática na forma como os recursos naturais são tratados ao longo das mudanças constitucionais no país. Silva e Braga Júnior (2021, p. 566) comentam:

A declaração abriu o caminho para que legislações em todo o mundo se voltassem cada vez mais para a proteção dos ecossistemas. Inclusive, de acordo com José Afonso da Silva<sup>16</sup> essa declaração deve ser considerada como uma continuidade ou prolongamento da Declaração Universal dos Direitos do Homem, já que visa a resguardar um direito de fundamental importância para o ser humano. Nessa ordem de ideias o Brasil se editou a Lei nº. 6.938/81, que declarou pela primeira vez no ordenamento jurídico nacional a importância do meio ambiente para a vida e para a qualidade de vida, delimitando os objetivos, os princípios, os conceitos e os instrumentos dessa proteção.

De acordo com o art. 2º dessa Lei, “a Política Nacional do Meio Ambiente tem por objetivo a preservação, melhoria e recuperação da qualidade ambiental propícia à vida, visando assegurar, no País, condições ao desenvolvimento sócio econômico, aos interesses da segurança nacional e à proteção da dignidade da

vida humana”. É importante destacar que em 1981 a referida Lei já colocava a dignidade da vida humana como objetivo maior de todas as políticas públicas de meio ambiente.

A promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 consagra o acesso ao meio ambiente ecologicamente equilibrado enquanto um direito fundamental da pessoa humana. É o que se depreende do Título II da Carta Magna, a partir do qual há dispositivos que estabelecem direitos e garantias fundamentais relacionados ao acesso a recursos naturais, inclusive das futuras gerações (Silva Braga Junior, 2021).

Benjamin (2010) relaciona o direito fundamental de acesso ao meio ambiente ecologicamente equilibrado como uma condição, algo essencial, para o usufruto da qualidade de vida. Essa é a inteligência do artigo 225 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. O legislador constitucionalista entendeu que o meio ambiente deve estar no centro das relações humanas, como condição do pleno exercício de garantias fundamentais.

Leite (2003) sustenta que o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado está relacionado a alguns dos direitos humanos fundamentais mais relevantes e indisponíveis. É o caso do direito à vida, à liberdade e à igualdade. Salge Jr. (2003) postula que sem o acesso aos recursos naturais na forma adequada o planeta iria definhar.

Trindade (1993) sustenta que o homem é um animal cultural. Então não há como o meio ambiente não ser considerado essencial à continuidade da espécie humana e à sua dignidade. Bonavides (1997, p. 523) defende que a proteção ao meio ambiente “tem por primeiro destinatário o gênero humano como valor supremo em termos de existencialidade concreta”. E o Brasil, a partir da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, reconheceu em seu artigo 225 o direito fundamental ao meio ambiente. Sobre o tema Benjamin (2008, p. 41-42) comenta:



Uma Constituição que, na *ordem social* (o território da proteção ambiental), tem como objetivo ‘assegurar o bem-estar e a justiça sociais’ (art. 193 – grifamos) não poderia, mesmo, deixar de acolher a proteção do meio ambiente, reconhecendo-o como bem jurídico autônomo e recepcionando-o na forma de sistema, e não como um conjunto fragmentário de elementos – sistema que, já apontamos, organiza-se como ordem pública constitucionalizada.

Na adoção desta concepção holística e juridicamente autônoma, o constituinte de 1988, ao se distanciar de modelos anteriores, praticamente fez meia-volta, admitindo que (a) o meio ambiente apresenta os atributos requeridos para seu reconhecimento jurídico expresso no patamar constitucional, (b) proteção, esta, que passa, tecnicamente, de tricotômica a dicotômica (pois no novo discurso constitucional vamos encontrar apenas dispositivos do tipo *ius cogens* e *ius interpretativum*, mas nunca *ius dispositivum*) - o que banha de imperatividade as normas constitucionais e a ordem pública ambiental; além disso, trata-se de (c) salvaguarda orgânica dos elementos a partir do todo (a biosfera) e (d) do todo e seus elementos no plano relacional ou sistêmico, e já não mais na perspectiva da sua realidade material individualizada (ar, água, solo, florestas, etc), (e) com fundamentos éticos explícitos e implícitos, entre aqueles a solidariedade intergeracional, vazada na preocupação com as gerações futuras e, entre estes, com a atribuição de valor intrínseco à Natureza, (f) tutela viabilizada por instrumental próprio de implementação, igualmente constitucionalizado, como a ação civil pública, a ação popular, sanções administrativas e penais e a responsabilidade civil pelo dano ambiental - o que não deixa os direitos e obrigações abstratamente assegurados ao sabor do acaso e da má vontade do legislador ordinário.

Para Silva (2014, p. 825), o capítulo do meio ambiente na Constituição da República Federativa do Brasil é um dos mais importantes. E Barroso (1992) complementa tal raciocínio com o destaque de que as normas da tutela ambiental são encontradas de forma difusa, ao longo de todo o texto constitucional. Importante, aliás, a lição do autor quanto ao conceito de “meio ambiente”:

O conceito de meio ambiente há de ser, pois, globalizante, abrangente de toda a natureza original e artificial, bem como os bens culturais correlatos, compreendendo, portanto, o solo, a água, o ar, a flora, as belezas naturais, o patrimônio histórico, artístico, turístico, paisagístico e arqueológico. O meio ambiente é, assim, a interação do conjunto de elementos naturais, artificiais e culturais que propiciem o desenvolvimento equilibrado da vida em todas as suas formas. A integração busca assumir uma concepção unitária do ambiente, compreensiva dos recursos naturais e culturais. [...] Merece referência em separado o meio ambiente do trabalho, como o local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está, por isso, em íntima dependência da qualidade daquele ambiente. É um meio que se insere no artificial, mas digno de tratamento especial, tanto que a Constituição o menciona explicitamente no art. 200, VIII (Silva, 2014, p. 20).

Nesse sentido, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 seguiu as tendências internacionais, com algumas inovações e adaptações para o contexto social, geográfico e institucional do país (Benjamin, 2008). Para Milaré (2014, p. 211) é um dos “sistemas mais abrangentes e atuais do mundo sobre a tutela do meio ambiente”.

Na lição de Benjamin (2008), a Constituição da República se rogou o dever de assegurar o bem-estar e a justiça social, o que não poderia ser feito sem uma proteção ambiental adequada. Vale-se de

fundamentos éticos, explícitos e implícitos, que asseguram a tutela do meio ambiente ecologicamente equilibrado como um direito para as presentes e futuras gerações.

A principal técnica de tutela do Meio Ambiente na Constituição da República de 1988 está contida em seu artigo 225, pois “cuida-se de dispositivo que, pela sua complexidade e feição original, certamente merece estudo muito mais aprofundado” (Benjamin, 2008). Para Milaré (1998), trata-se de um direito público de caráter subjetivo, o qual é exigível e exercível em face do Estado, da sociedade e de cada indivíduo, tendo em vista a missão comum de proteção.

De acordo com Cristiane Derani (1998) o meio ambiente ecologicamente equilibrado é o próprio resultado de diversos fatores sociais, os quais permitem e impõem a preservação ambiental como fundamental para o próprio desenvolvimento das relações sociais. Não se afigura lícito, portanto, que o meio ambiente seja tratado de forma desprezível, menor, acessório ou mesmo subsidiário (RAPOSO, 1994, p. 115).

Diante da reconstituição da construção do direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado nos cenários nacional e internacional. E esse direito também se estende ao meio ambiente do trabalho, local em que devem ser protegidas as garantias fundamentais básicas dos trabalhadores relacionadas à segurança e à saúde.

As palavras “trabalho” e “Ambiente do Trabalho” exprimem, a priori, realidades conexas ou intrínsecas entre si. Além disso parecem poder ser fenômenos das relações humanas possíveis como objetos da ciência jurídica. A questão ora posta é: podem ser objeto de ramos distintos do Direito?

Todo ramo da ciência jurídica necessita de um objeto de estudo ou de uma categoria fenomênica acerca da qual possa se debruçar e apontar para as tecnologias pertinentes para sua realização no próprio mundo dos fatos. Essas categorias são conceitos gerais que exprimem diversas relações, como partes interligadas num todo, estabelecidas entre ideias e fenômenos (Delgado, 2016). Dessa forma, o Direito

do Trabalho foi erigido a partir da existência do fenômeno social denominado trabalho subordinado, enquanto categoria.

Por outro lado, o trabalho é exercido num âmbito vital, o habitat laboral. Embora o habitat laboral seja condição para o trabalho sua perspectiva não entra no âmbito da disponibilidade contratual, pura e simples, já que está também, no campo da integral proteção jurídica, no campo da indisponibilidade pela autonomia individual de vontade. É desse modo que a contratação do trabalhador pode se dar tanto no modelo clássico, o da liberdade contratual individual, quanto sob a égide do dirigismo contratual, com normas estatais enviando um patamar mínimo civilizatório do contrato de trabalho. A questão do ambiente do trabalho não pode ser assim.

O ambiente do trabalho é uma dimensão do ambiente geral. Embora seja caracterizado na perspectiva do trabalho, sua tutela jurídica ultrapassa os limites do direito laboral. Desse modo está ligado ao Direito Ambiental. Se o ambiente laboral pode ser uma categoria para erigir um novo ramo do Direito, primeiramente, o olhar deve-se voltar ao próprio Direito ambiental.

A perspectiva que se tem neste escrito não é de um ramo jurídico independente, perfeitamente distinto de outros. Ramo jurídico apenas no sentido de se poder formalizar um campo para o especializar e fazer um recorte no campo do Direito, como se especializa a ciência. O Direito é uno e tudo nele em si está interligado. Os conceitos se interligam e um ramo busca no outro seu aprofundamento. Há muitos exemplos, basta um, o conceito de propriedade que está no Direito Civil é utilizado no Direito Tributário, no Direito do Trabalho e em todos os ramos que necessitam da noção.

Tudo que não integra essa dimensão cultural do ambiente é chamado de meio **ambiente artificial**. Prédios, equipamentos públicos, e todas as soluções que o ser humano encontra para morar, conviver e destacar do mero ambiente natural. A outra dimensão é qualificada pelo trabalho em relação às outras dimensões. Já houve destaque anteriormente do conceito, mas o **ambiente do trabalho** é qualquer meio e processo no qual o ser humano exerce suas

atividades para criação de riquezas e de bens úteis para a satisfação de suas necessidades. Pode se falar em habitat laboral que igualmente necessita de tutela do direito.

Nesse trabalho é adotada a definição de meio ambiente do trabalho proposta por Melo (2001). Para o autor, embora o conceito de meio ambiente possa ser tratado de forma indivisível, são propostas divisões para facilitar a interpretação de tal conceito fundamental. É a lição:

[...] as agressões ao meio ambiente podem ocorrer, de maneira mais marcante, em alguma das facetas que o meio ambiente possui, ou seja, busca-se uma maior identificação entre a atividade degradante e o bem imediatamente agredido. É sob este prisma que tentaremos conceituar um dos quatro aspectos significativos do meio ambiente apontados por José Afonso da Silva: “o meio ambiente do trabalho.” (MELO, 2001, p. 21)

O meio ambiente do trabalho não pode ser considerado apenas como instalações físicas, mas sim como todo o complexo relacional, que envolve desde a forma de organização do trabalho até a satisfação dos trabalhadores. Não se deve, portanto, tomar como limitações eventuais ambientes internos de fábrica ou de empresa, pois o habitat laboral está interligado com o próprio conceito de “meio ambiente total”. Para Romita (2005, p. 383):

(...), define-se meio ambiente do trabalho como o conjunto de condições, influências e interações de ordem física, química e biológica que permite, abriga e rege a vida dos trabalhadores em seu labor, qualquer que seja a sua forma. Na síntese de Luiz Carlos Amorim Robortella, é “o complexo de fatores físicos, químicos ou biológicos que atuam sobre o trabalho humano, em todas as suas formas”.

(...)

Importante é a conceituação do meio ambiente do trabalho apta a recolher o resultado das transformações ocorridas nos últimos tempos nos métodos de organização do trabalho e nos processos produtivos, que acarretam a desconcentração dos contingentes de trabalhadores, não mais limitados ao espaço interno da fábrica ou empresa. Por força das inovações tecnológicas, desenvolvem-se novas modalidades de prestação de serviços, como o trabalho em domicílio e teletrabalho, de sorte que o conceito de meio ambiente do trabalho se elastece, passando a abranger também a moradia e o espaço urbano.

Silva e Farias (2017, p. 157-158) assim tratam o conceito de “meio ambiente do trabalho”:

De acordo com importante pesquisador da atualidade, o professor Celso Antônio Pacheco Fiorillo, meio ambiente do trabalho é o local onde o homem exerce suas atividades laborais, remuneradas ou não, cujo equilíbrio baseia-se na salubridade do meio e na ausência de fatores nocivos à incolumidade não apenas física, mas também psíquica dos trabalhadores, independentemente se homens ou mulheres, maiores ou menores, celetistas, autônomos ou servidores públicos (FIORILLO, 2003, p. 22-23). No mesmo sentido, com observância à integridade física e mental do trabalhador, é a clássica definição do professor Júlio Cesar de Sá da Rocha, para quem o meio ambiente do trabalho é composto por elementos, inter-relações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental, comportamento e valores presentes no local de seu labor. Para o autor, o homem é afetado diretamente pelo ambiente em que labora, com

consequências na prestação e na performance do trabalho (ROCHA, 1997, p. 127).

Para Nascimento (1999), o meio ambiente do trabalho deve ser compreendido como o complexo de maquinário, as edificações do estabelecimento, os equipamentos de proteção, a iluminação, o conforto técnico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, meios de prevenção à fadiga, além de outras medidas de proteção ao trabalhador e garantia dos seus direitos.

Nesse contexto, há o reconhecimento de um efetivo paradigma jusambiental, aplicável às relações de trabalho. Esse paradigma, como se pressupõe do próprio conceito escolhido, deve ser utilizado como pressuposto na interpretação das normas trabalhistas, de modo a produzir efeitos no universo jurídico-fático. Rocha (2013, p. 119 e seguintes).

Frederico Amado (2014) define direito ambiental como parte do direito público *“composto por princípios e regras que regulam as condutas humanas que afetam, potencial ou efetivamente, direta ou indiretamente, o meio ambiente em todas as suas modalidades”* (p. 05). É um bom conceito porque coloca o a questão ambiental no âmbito da interferência humana e menciona que há modalidades ou dimensões a serem buscadas.

O autor explicita ainda que o objetivo de tal ramo do direito é o controle da poluição, no critério de padrões de tolerância, em vista do desenvolvimento econômico sustentável, e compatibilizar as necessidades das presentes gerações com as das futuras para não as privar da dignidade ambiental.

Embora o conceito esteja adequado, a procura num trabalho científico deve ser por definições operacionais, ou seja, descritivas para que fixando as partes do fenômeno na sua relação com o direito, seja possível analisá-los consistentemente. Isso pareceu ser feito na lição de Carla Pinheiro (2017) a quem se passa a parafrasear.

A autora, apoiada em José Luiz Serrano Moreno, procura um conceito que delimite de forma mais ampla, completa e coerente o

direito ambiental, em vista de sua natureza e objetivos. Discorre inicialmente sobre o problema da teoria da subjetividade jurídica. É apenas o ser humano que pode ser objeto do Direito? Parece que sim, porque somente o ser humano pode exigir, conscientemente e livremente seus direitos e ser responsabilizado por deveres assumidos ou por danos outrem. Essa perspectiva, no entanto, se esbarra com a crise ambiental.

Outra coisa, o direito ambiental não regulamenta sistemas ambientais. O ambiente não é um sistema e sim um entorno. O entorno é autorregulado, enquanto fenômeno natural. Não necessita, dito de outro modo, de interferência humana para si regular. Tanto os recursos naturais quanto às criações humanas seguem leis próprias que, no âmbito, não necessitam de intervenção das condutas individuais ou públicas, e memo das práticas sociais.

Não sendo um conjunto de leis, nem regulador de sistemas ambientais, o direito ambiental não teria fins e sim seria instrumento. O Estado é que tem finalidade. Em outros termos, o Direito seria uma espécie de tecnologia que possibilita a comunicação entre os sistemas sociais e os sistemas políticos. Não se pode imputar às normas jurídicas finalidades que deveriam ser dirigidas a quem as elaboram (Parlamento), aplicam (Judiciário) e executam (Executivo). Tal visão instrumental do Direito, como ferramenta nas mãos do Estado, o livra de juízo de valor, tipo bom ou ruim. Isso é precipuamente problema político.

O importante também é notar na segunda definição que direito ambiental não é composto apenas por leis. É um sistema jurídico com regras, princípios, instituições, práticas operativas, entre outras configurações. Nesse sentido, a validade das normas, a eficácia e a justiça não seriam problemas extrajurídicos, relegados estes dois à ética e à sociologia e a primeira aos juristas unicamente.

Com isso, o sistema jurídico ambiental não pode ser analisado apenas nas suas instancias de criação, aplicação e administração, e sim também no seu momento científico-dogmático. Esse momento, inclusive, seria parte do sistema jurídico ambiental, na medida que



a reflexão jurídica aproxima o plano do dever ser do plano do ser. Isso porque não basta um bom plano normativo para alcançar os fins ambientais do Estado. Uma coisa necessita da outra. Dessa forma escreve Carla Pinheiro, o Estado de Direito não alcança seus fins de proteção do ambiente sem o concurso do sistema jurídico, pois, *“nunca alcançaremos uma situação ecologicamente aceitável sem um corpo normativo que o garanta”* (p. 78).

Júlio Rocha, em aprofundamento do resumido anteriormente desse autor, defende que há 02 (duas) formas de paradigmas, pois o conceito, além de relativamente fluído, também é alcançado por avanços do universo jurídico. O paradigma tradicional é individualista e propõe a criação de medidas de segurança, em relação aos trabalhos que apresentam insalubridade ou atividades perigosas. Não compreende a pessoa como um todo, mas como parte do processo produtivo que, no entanto, merece ser protegida contra acidentes e doenças ocupacionais. A proteção individual e a compensação do trabalhador pelo labor em ambientes insalubres e perigosos são realçadas. Proteger e neutralizar o risco em circunstâncias geradas por atividades inseguras se resolvem no uso dos equipamentos individuais de segurança (EPIs), como botas, luvas óculos de segurança, protetor auricular, máscaras etc.

Essa tutela individual e imediata da pessoa do trabalhador não favorece a adoção de medidas de proteção coletivas, que são colocadas em segundo plano. Nesses casos, o Estado atua como agente de fiscalização e de sanção à empresa não cumpridora dos deveres de proteção individual do trabalhador.

O paradigma protetivo tradicional se organiza em serviços de fiscalização, instrumentos de segurança e treinamento dos trabalhadores. Há, no entanto, um problema evidente: busca-se, nesse modelo, a adaptação dos empregados às condições de trabalho, em clara subversão da lógica de proteção aos direitos e garantias fundamentais. O risco, bem como os danos à saúde, acaba por ser objetos de meras compensações financeiras.

Da lição de Rocha (2013) também é possível extrair o conceito de paradigma protetivo preventivo emergente. O paradigma emergente caracteriza-se por relacionar o meio ambiente do trabalho, incluído seus fatores psicológicos, físicos e sociais com a saúde e segurança do trabalhador. Não se preocupa apenas com a integridade física ou as doenças biológicas do trabalhador. Tem por finalidade o seu completo bem-estar.

Nesse contexto, a qualidade de vida dentro e fora do ambiente de trabalho não é o único aspecto importante a esse paradigma. Procura-se observar também o desempenho do trabalhador, a organização dos fatores de produção, o modo de vida do empregado, o contato com riscos à vida. Ou seja, são analisados também fatores que possam levar à degradação da dignidade da pessoa humana. A finalidade precípua passa a ser a proteção coletiva.

Nesse paradigma, que pode ser considerado como o paradigma jusambiental, pois valoriza o todo, bem como promove a dignidade da pessoa humana, os conceitos principais passam a ser os de igualdade de oportunidade entre os trabalhadores, proteção ao emprego, além do assegurar de políticas afirmativas para mulheres, menores e pessoas portadoras de necessidades especiais.

O interesse sobre temas como saúde e segurança dos trabalhadores deixa de ser pertinente apenas ao trabalhador, para ser partilhado por toda a sociedade, inclusive ao empregador. Isso porque as medidas de precaução são mais eficazes para evitar danos, mediante a prevenção de riscos. Esse sistema de proteção estabelece um meio de ambiente laboral saudável, isento de danos para o trabalhador.

De fato, este paradigma emergente tem com fim buscar e relacionar o bem estar do trabalhador, não só no âmbito laboral e físico, mas também nas suas relações sociais e mentais, que é seu o diferencial. É necessário, portanto, que se faça a compatibilização entre a proteção estatal, realizada mediante a tutela coletiva do trabalho, Rocha (2002, p. 119) comenta o seguinte sobre o assunto:

A emergência e o desaparecimento de uma disciplina legal significa que algo de fundamental se está transformando na sociedade. Com efeito, o surgimento de um novo paradigma indica a possibilidade de caminhos e abordagens diferenciadas de tutela jurídica. Como resultado, a antiga ordem e seus significados tendem a ser gradualmente substituídos. Em vista disso, surge um sistema normativo do meio ambiente do trabalho como uma racionalidade baseada na prevenção ao dano e na precaução. De imediato, observa-se o desenvolvimento de legislações que tratam do tema em diversos campos jurídicos estatais: Dinamarca, Finlândia, Noruega, Suécia, Holanda, Brasil, Espanha etc; em organizações internacionais: OIT, Convenção 148 e 155; em documentos internacionais: PNUMA, Agenda 21 e Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais; convenções internacionais: Convenção Nórdica em Meio Ambiente do Trabalho. Além disso, encontram-se disposições sobre o meio ambiente do trabalho em documentos fundacionais e diretivas dos blocos regionais – União Européia, art. 137 (ex art. 118), Tratado de Roma/Comunidade Européia e Diretiva 89/391/CEE. Enfim, corrobora-se, irrefutavelmente, a argumentação da emergência de uma proteção jurídica específica e diferenciada.

Dentro desse contexto de proteção ao meio ambiente do trabalho, em especial na temática de segurança e promoção de saúde do trabalhador, a Lei nº 13.457, de 13 de julho de 2017, que promove a reforma trabalhista no Brasil, aparenta ser contraditória ao arcabouço constituído para a proteção do empregado. Isso porque, fundada em pressupostos liberais, a reforma trabalhista privilegia a autorregulação privada.

O terceiro capítulo detalha como o paradigma jusambiental constitui instrumento válido para a promoção da segurança e da saúde coletivas no meio ambiente do trabalho, em especial no contexto de

aprovação da Reforma Trabalhista, com a edição da Lei nº 13.457, de 13 de julho de 2017, de toda forma.

### **3. REFORMA TRABALHISTA, MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A TUTELA MEDIATA DA SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR**

Estabelecido que o ambiente laboral compõe o meio ambiente geral, de modo a lhe ser conferido idêntica proteção que é conferida ao meio ambiente natural pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que também elevou ao *status* máximo no ordenamento jurídico a valorização do trabalho e a proteção do trabalhador, importa analisar como os princípios ambientais e o paradigma jusambiental constituem importantes fundamentos para análise da Reforma Trabalhista.

Como é de conhecimento público, a Lei nº 13.457, de 13 de julho de 2017, promoveu uma ampla reforma trabalhista no Brasil. Foi a consolidação de uma tendência até então marcada por atos esparsos, de desregulamentação e flexibilização das leis do trabalho. Para os defensores da reforma, o objetivo primordial foi tornar a contratação e o cumprimento das obrigações contratuais mais vantajosas ao empregador, no intento de aumentar a criação dos postos de trabalho e ampliar a formalização dos empregados.

Sindicatos, associações de classe do judiciário trabalhista, membros do Ministério Público do Trabalho e advogados, entre tantas outras vozes discordantes, foram alguns dos grupos que demonstraram contrariedade à promoção da reforma trabalhista no Brasil, nos moldes trazidos pela Lei nº 13.457, de 13 de julho de 2017. De acordo com os mais críticos, o intuito foi a precarização das relações de emprego, com a retirada de direitos dos empregados e do protagonismo estatal na proteção da tutela ao trabalhador.

Ponto fundamental, porém, é a vigência da lei. Seus efeitos, a despeito da ampla judicialização promovida em torno dos seus dispositivos, já são perceptíveis no campo fático-jurídico das relações trabalhistas no Brasil. Percebe-se, apenas a título exemplificativo, a diminuição das demandas junto ao Poder Judiciário, bem como o enfraquecimento das entidades sindicais. Essas mudanças possuem,

inclusive, o condão de incentivar o legislador, que poderá insistir na introdução de normas de trabalho mais atrativas ao empregador, sob uma perspectiva de flexibilização e desregulamentação das obrigações trabalhistas.

Dentro desse contexto de proteção ao meio ambiente do trabalho, em especial na temática de segurança e promoção de saúde do trabalhador, a Lei nº 13.457, de 13 de julho de 2017, que promove a reforma trabalhista no Brasil, aparenta ser contraditória ao arcabouço constituído para a proteção do empregado. Isso porque, fundada em pressupostos liberais, a reforma trabalhista privilegia a autorregulação privada.

Sob o argumento de se gerar mais empregos e investimentos, com expansão do mercado formal de trabalho no Brasil, a reforma trabalhista aumenta as possibilidades de negociação quanto ao ambiente e às condições laborais. Dessa forma, é possível que a disparidade no poder entre as partes leve ao prejuízo dos trabalhadores, caso adote um modelo já superado, de tutela individual do trabalho.

Por outro lado, há importantes obras, tanto na seara jurídica quanto econômica, que defendem um aprofundamento das hipóteses de autorregulação privada, em reconhecimento da importância de se garantir a liberdade e o exercício da autonomia da vontade, inclusive no campo das relações trabalhistas. Cita-se, a título exemplificativo, as hipóteses de negociação direta das condições de trabalho entre os sindicatos dos empregados e os patronais, desde que observados os limites legais.

Na verdade, parece que as questões de saúde e segurança do trabalhador não possa ser objeto de negociação coletiva ou de autorregulação privada coletiva por ser de ordem pública (CARREIRA: 2020). Entretanto, é preciso avançar para entender que ser de ordem pública não implica deixar de evoluir normativamente para alavancar o patamar de proteção à saúde e segurança do trabalhador. As normas cogentes, de ordem pública, são antes um standard, um padrão ou um modelo sobre o qual se pode tutelar mais. Isso porque do ponto de vista do dever fundamental, todos estão implicados na máxima e

eficiente proteção ao ambiente do trabalho para a melhor eficácia na tutela da saúde e segurança do trabalhador.

### **3.1. AS ALTERAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA, A TUTELA COLETIVA DO TRABALHO E O PARADIGMA EMERGENTE DO DIREITO AO AMBIENTE LABORAL SAUDÁVEL**

Martins (2017) destaca inicialmente que a reforma proposta a partir da Lei Federal nº 13.457, de 13 de julho de 2017, não foi um momento isolado. Não se tratou de uma iniciativa do Congresso Federal sem lastro na experiência internacional, inclusive de países que igualmente buscam a promoção da dignidade do trabalhador e tutela do ambiente laboral, com regras rígidas e preventivas. Martins (2017, p. 58) contextualiza:

Tais reformas seguiram um paradigma comum, de *desregulamentação* das relações de trabalho, prestigiando-se a negociação coletiva e flexibilizando-se a legislação inclusive no âmbito das relações individuais de trabalho, fazendo prevalecer a vontade das partes sobre a legislação, cuja rigidez passou a ser atenuada pelo que se passou a denominar “flexicurity”: proteção e segurança obtidas pela flexibilidade, e não pela rigidez da legislação.

O objetivo dessas reformas tem sido explicitamente combater o desemprego, cujas taxas se elevaram assustadoramente com a crise econômica, e dar condições de sobrevivência e competitividade às empresas, reduzindo encargos trabalhistas, facilitando a dispensa, de modo a estimular a contratação, com estabelecimento das condições de trabalho e remuneração de comum acordo entre sindicatos e empresas para cada quadra temporal e segmento produtivo.

Martins (2017) propõe que as reformas trabalhistas promovidas na Alemanha, Espanha, França, Itália e Portugal, realizadas nos últimos vinte anos, contribuíram para reduzir o desemprego. Esses processos de alteração legislativa, porém, passaram distante à unanimidade, assim como acontece no Brasil.

A Reforma Trabalhista no Brasil foi proposta em 2017, em um contexto bastante particular na política pátria. O Governo de Michel Temer, até então vice-presidente, foi constituído a partir da deposição por *impeachment* da então Presidente Dilma Rousseff, processo que se assume como legal e legítimo, realizada sem quebra da legalidade ou dos princípios democráticos. Havia um cenário até então de alta inflação, desemprego crescente e explosão da dívida pública. Então o Governo Federal, sob novo comando, decide por um novo direcionamento nas políticas públicas e nas relações de trabalho.

A Reforma Trabalhista promoveu alterações no direito material e no direito processual do trabalho. Importante destacar as alterações de natureza processual, que influem diretamente até mesmo na forma como é construído o direito trabalhista, na jurisprudência e na assimetria entre a (des)vantagem do litígio para o empregado e o custo médio das condenações para o empregador (Martins, 2017).

Uma primeira mudança está relacionada aos litígios individuais, com a possibilidade de resolução por meio de arbitragem. De acordo com o artigo 507-A (Brasil, 1943) há a possibilidade dessa modalidade de resolução de disputas, um meio considerado alternativo, para empregados que ganhem remuneração superior a duas vezes o teto de benefícios da previdência.

Houve alterações também nos procedimentos para a homologação judicial de acordo extrajudicial, com a simplificação dos procedimentos a partir do peticionamento conjunto das partes. Foram promovidas alterações em temas como parâmetros para a concessão de justiça gratuita, honorários advocatícios de sucumbência, responsabilidade por dano processual e determinação de realização de pedido líquido e certo (Martins, 2017).



Sob uma perspectiva de construção do Direito do Trabalho, importantes alterações também foram promovidas no âmbito de formação da jurisprudência. Foram alterados os critérios de conhecimento do Recurso de Revista ao Tribunal Superior do Trabalho – TST, assim como revogada a previsão de obrigatoriedade da uniformização de jurisprudência pelos Tribunais Regionais do Trabalho, o que confere maior poder de decisão aos desembargadores, atentos às mudanças nas relações de trabalho (Martins, 2017). O autor (2017, p. 65) destaca outras mudanças:

v) Súmulas – regramento para edição, alteração ou cancelamento de súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme do TST e TRTS (CLT, art. 702, I, f, e parágrafos 3º e 4º), bem como para sua hermenêutica (CLT, art. 8º, parágrafo 2º). A preocupação do legislador foi com a ausência de publicidade das sessões e de precedentes para alteração de súmulas, tal como ocorrido nas denominadas “Súmulas do TST”, em que a jurisprudência foi substancialmente revista fora das normas legais e regimentais para que isso se desse, surpreendendo o jurisdicionado.

(...)

w) Execução – em matéria de *execução de sentença*, limitação dos atos de ofício (art. 879 da CLT), bem como da execução das contribuições previdenciárias aos recolhimentos incidentes sobre as parcelas integrantes da sentença (CLT, art. 876, parágrafo único), além da obrigatoriedade de abertura do contraditório na liquidação de sentença, antes da homologação da conta pelo juiz (CLT, art. 879, parágrafo 2º), da consolidação da TR como critério de atualização do crédito trabalhista, da possibilidade de garantia da execução pela apresentação de seguro-garantia judicial, como alternativa à nomeação de bens à penhora (CLT, at. 882) e da dispensa da garantia da execução para entidades filantrópicas e respectivos

diretores (CLT, art. 884, parágrafo 6º). Tais medidas visaram a dar maior segurança jurídica ao executado e aos terceiros submetidos aos constrangimentos de um processo de execução, de modo a se evitarem alguns abusos que ocorriam.

Martins (2017) também analisa quais são as principais alterações no âmbito do direito material. São pelo menos vinte modificações relevantes para a interpretação do direito e para a aplicação nas relações de trabalho. A começar, por exemplo, com a busca pela conceituação de grupo econômico, a fim de dar maior coesão aos procedimentos, por exemplo, para execução de sentenças trabalhistas.

Outra matéria abordada no campo material foi a conceituação do que vem a ser o tempo à disposição do empregador. Foram superadas súmulas do TST sobre esse tema, para dispor que esse tempo não leva em consideração as hipóteses de lazer, segurança ou motivos pessoais. Ainda sobre a jornada de trabalho houve a regulamentação do modelo 12 por 36, bem como da formação do banco de horas e da sua compensação (Martins, 2017).

Ponto que até o presente momento gera discussões perante o Supremo Tribunal Federal é o caráter compulsório das contribuições sindicais, o que foi flexibilizado com a Reforma Trabalhista. Nessa questão há críticas interessantes. A Reforma caminhou para privilegiar o Negociado sobre o legislado e, todavia, retira os recursos dos Sindicatos para que cumpram os objetivos de organizar e promover as categorias que representam. Realmente, parece uma contradição, todavia, o Reformador apenas se apoiou nos postulados da liberdade sindical e no direito do trabalhador à livre associação da Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho e da Constituição Federal de 1988. São as lutas, articulações e organização Sindicais e não a tutela estatal ou contribuição compulsória que devem mover os Sindicatos e atrair filiados.

Tema igualmente polêmico foi a proposição da limitação da condenação em danos morais, que passou a ser limitada a partir de

um teto lastreado no salário do colaborador (Martins, 2017). Porém, O STF proferiu decisão, não unânime (8 a 2) no sentido que as O Supremo Tribunal Federal (STF) que as indenizações por danos morais trabalhistas podem ultrapassar o limite de valor estabelecido na Reforma Trabalhista. Prevaleceu a tese de que os valores estabelecidos na norma reformadas deve ser considerados como parâmetro e não como teto indenizatório).

Outros temas que também sofreram alterações do ponto de vista do direito material envolvem a responsabilidade dos sócios por débitos trabalhistas, o intervalo intrajornada, a regulamentação do teletrabalho, fracionamento das férias, marco regulatório para o trabalho intermitente, uso e limpeza de uniformes, natureza indenizatória de verbas antes caracterizadas como salariais, condições de equiparação salarial e desnecessidade de homologação rescisória pelo sindicato (Martins, 2017).

### **3.2. O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E O PARADIGMA EMERGENTE DO DIREITO AO AMBIENTE DO TRABALHO HÍGIDO APÓS A REFORMA TRABALHISTA**

Como foi demonstrado no segundo capítulo, os sindicatos ganham especial força a partir das décadas de 30 e 40 do século passado, em um contexto de sistema corporativista. E a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 não é suficiente para se estabelecer uma ampla liberdade sindical, especialmente no contexto da unicidade sindical (Cardoso; Favaretto, 2016).

Dentro do que é possível sem romper essa lógica de unicidade, a Constituição tentou garantir a liberdade dessas instituições por meio de proteções, principalmente, contra o intervencionismo estatal demasiado. É por isso que não há discricionariedade para a intervenção na fundação ou organização dos sindicatos (Cardoso; Favaretto, 2016).

Aos sindicatos também foram conferidos maiores poderes de representação na atuação da defesa dos interesses coletivos individuais.

Sob certa perspectiva, há manutenção do modelo de negociação coletiva vigente desde a década de 50 no Brasil, recepcionado pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 sob a égide da Convenção 98 da OIT. Cardoso e Favaretto (2016, p. 62-63) comentam o seguinte sobre os pontos críticos e tênues dessa relação entre sindicato e sindicalizados:

Entretanto, quanto ao ponto mais sensível do sindicalismo, manteve-se o sistema da unicidade sindical (sindicato único, com monopólio da representação sindical, por imposição legal), além de preservar-se o financiamento compulsório de suas entidades, gerando críticas ao modelo instituído. A não ratificação da Convenção 87 do OIT pelo Brasil e, portanto, o não implemento da unidade sindical (estruturação unitária do sindicato, por livre escolha dos representados) impede a plena liberdade de escolha da representação, já que somente existe uma opção de associação, acarretando na dificuldade de criação de sindicatos fortes e efetivamente legitimados pela vontade da categoria.

Mais grave, verifica-se, ainda, a dissociação das propostas do sindicato com os direitos aspirados pela categoria, refletindo na organização sindical a própria crise de representatividade política pela qual passa o país. Como exemplo marcante dos movimentos grevistas dissidentes, temos a atuação dos sindicatos de garis e motoristas rodoviários, ocorridas no ano de 2014 nas capitais dos estados do Rio de Janeiro e São Paulo. Nestas, ignorando o acordo já estabelecido entre sindicato profissional e empresas, os trabalhadores mantiveram a paralisação demonstrando a insatisfação com os termos negociados.

Havia, e em certo sentido há, portanto, uma crise de representatividade Sindical, por conta da unicidade sindical mantida

constitucionalmente. Essa crise é agravada, por exemplo, pela manutenção compulsória da contribuição, *status* preservado até a Reforma Trabalhista. Não se desconsidera que há argumentos meritórios para a manutenção dessa cobrança, como se disse alhures, a exemplo do fortalecimento da instituição para representação para fins de negociação coletiva. Mas o ponto fundamental é que esse também é um dos motivos de crise do modelo.

Delgado (2016) aponta para a existência de contradições na sistemática de funcionamento dos sindicatos. Não necessariamente essas contradições derivam do período de autoritarismo. Algumas delas foram postas na história do sindicalismo por ideias democráticas, sob a perspectiva de fortalecimento do sistema. Na prática, porém, o que se observa é o seu enfraquecimento enquanto modelo de representação dos direitos dos trabalhadores.

É nesse contexto que ganha força o negociado sobre o legislado, modelo no qual há uma flexibilização de regras trabalhistas, e não necessariamente direitos, a partir de uma negociação entre a representação dos trabalhadores e dos empregados. Autores com uma visão mais crítica creditam a existência desse modelo à pressão da classe empresarial, notadamente quando há crises econômicas (Cardoso; Favaretto, 2016). Cardoso e Favaretto (2016, p. 65) compartilham suas impressões em um cenário anterior à aprovação da Reforma Trabalhista:

O que todas essas propostas têm em comum é a intenção de positivar a possibilidade de que a negociação coletiva entabulada entre sindicato profissional e empregador/sindicato patronal prevaleça sobre o que estipula a legislação. Até então, nenhuma novidade, pois isso sempre foi permitido, desde que a mudança resultasse em melhoria das condições de trabalho, concedendo benefícios além daqueles previstos em lei. Todavia, o que se pretende é a total liberdade de acordo, ainda que signifique na redução de direitos sociais e afronta ao patamar

mínimo civilizatório, havendo limitação apenas quanto às normas de saúde e segurança do trabalho e não contradição aos dispositivos constitucionais.

Como os próprios autores fazem constar, não há uma possibilidade ilimitada de se dispor sobre os direitos trabalhistas. O que se pretende é tão somente uma reorganização que seja capaz de atender aos interesses das partes prestigiando o emprego e a capacidade de modernização necessária no processo produtivo. É importante destacar, inclusive, que essa demanda por novos arranjos vem a ser uma consequência da própria transformação econômica (Cardoso; Favaretto, 2016). Não é possível fechar os olhos em relação as novas modalidades de trabalho e a revolução dos usos das TICs (tecnologias de comunicação e informação) que mitigam o olhar paternalista sobre o trabalhador.

Por outro, quem se coloca contra a flexibilização das regras trabalhistas, a exemplo de Maior (2015), entende que não pode recair sobre os trabalhadores os ônus decorrentes da necessidade de aumento da produtividade. Parte-se do pressuposto de que essa flexibilização conduz a uma invariável diminuição das proteções da saúde, dos direitos sociais, trabalhistas e previdenciários.

Há uma clara divergência de premissa, pois portanto. Maior (2015) entende que a flexibilização do legislado a partir do negociado, adotando como premissa de que essa acontece em momentos de crise e de transformação da economia, promove sacrifícios “de cima para baixo”. Importante registrar a opinião expressa de que esse não parece ser o caso. Maior (2015) menciona: “ser impensável que se busque a solução de problemas econômicos estruturais do país com o sacrifício apenas de trabalhadores cujo salário já está entre os mais baixos do mundo”.

Os artigos 611-A e 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, após a Reforma Trabalhista proposta em 2017, passam a dispor o que pode ser objeto do “negociado”, com prevalência sobre o legislado.

Enquanto um artigo trata daquilo que é permitido a alteração, o outro dispõe as hipóteses em que há a vedação normativa. Abaixo:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
  - XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
  - XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
  - XV - participação nos lucros ou resultados da empresa;
- (BRASIL, 1943)

Como se verifica, há questões que podem vir a impactar na saúde e na segurança do trabalhador, a exemplo daquelas relacionadas à insalubridade. Isso, porém, não é suficiente para se atribuir algum aspecto de ilegalidade, ilicitude ou mesmo diminuição da proteção conferida ao trabalho, à medida em que também constitui fator de remuneração adicional ao empregado, que será mais adiante analisado.

O artigo 611-B traz as vedações em que o negociado não poderá prevalecer sobre o legislado. E essas claramente estão relacionadas a direitos fundamentais e garantias basilares, como o descanso remunerado, o seguro-desemprego, salário mínimo, valor nominal do décimo terceiro salário e número de dias de férias devida ao empregado. Abaixo o rol completo na CLT:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos;

- I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;



- III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- IV - salário mínimo;
- V - valor nominal do décimo terceiro salário;
- VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- VIII - salário-família;
- IX - repouso semanal remunerado;
- X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
- XI - número de dias de férias devidas ao empregado;
- XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
- XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
- XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- XIX - aposentadoria;
- XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
- XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

As vedações trazidas pelo artigo 611-B estão intrinsicamente ligadas ao núcleo de direitos considerados indisponíveis, sobre os quais o legislado deve prevalecer diante do negociado. Melhor dizendo, nessas hipóteses sequer há a possibilidade de se estabelecer negociação em detrimento do empregado. Há, portanto, estrita

relação com a saúde e a segurança do trabalhador, mas como se disse, nada impede patamar maior de proteção negocial.

Atualmente, a preocupação com o meio ambiente do trabalho e a busca da qualidade de vida do trabalhador, dentro e fora do local de trabalho, alcançaram espaço destacado em nossa sociedade. O art. 225 da Constituição da República espelha este anseio social ao estabelecer que: “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.”

Resta demonstrado que alguns dos limites para a autorregulação privada estão contidos nos aspectos relacionados à segurança e à saúde do trabalhador. A propósito, não é de interesse do próprio empresário deteriorar esses aspectos, do contrário assume riscos de indenizações, gera *turnover* em sua mão de obra especializada, além de prejudicar indicadores de sustentabilidade que se tornam cada vez mais comuns nas companhias.

Sob essa perspectiva, a seguir são expostos os princípios aplicáveis à tutela coletiva no meio ambiente do trabalho, que devem servir de baliza à autorregulação privada como mecanismo de promover a tutela coletiva do trabalho.

Cumprе ressaltar que a Reforma Trabalhista, de fato, pretendia melhorar as relações trabalhistas para a criação de postos de trabalho. O paradigma era a lei das locações (ou do inquilinato, nº 12.112/2009) que ao mitigar a rigidez da legislação anterior para despejo dos inquilinos proporcionou um aumento da oferta de imóveis para locação, indispensável para se enfrentar o déficit de moradias no Brasil. Ao facilitar, pode-se dizer, a vida do empresário nas relações de emprego isso geraria a criação de mais postos de trabalho e queda no desemprego do país.

Como foi dito acima a Lei 13.467/2017 trouxe transformações na regulação do trabalho no Brasil, com realce para o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado. Essa prevalência não se estende à questão da saúde e segurança do trabalhador por

impossibilidade de articular a matéria em Convenção ou Acordo Coletivo (art. 611-B). Isso, todavia, não deveria impedir proteção mais eficaz à saúde e segurança do trabalhador no ambiente do trabalho.

De todo modo, dessa relação justralhista decorre, necessariamente, dentro dos postulados desta tese, uma relação jurídica ambiental do trabalho. Na realidade, a tutela efetiva do ambiente do trabalho é fundamental para a saúde e segurança do trabalhador.

O trabalho decente veicula a proteção do ambiente do trabalho. Na perspectiva da dignidade da pessoa humana não basta que o trabalhador tenha garantido um trabalho e sim que isso se traduza numa vida digna para si e os seus, bem como que seja efetivado um direito à proteção ligado ao ambiente do trabalho para sua saúde e segurança. O direito à saúde e segurança do trabalho deve ser efetivo e aqui se assume que isso se dá pela via preventiva e não como *ratio ultima* pela proteção individual. Não como falar em trabalho decente se há risco à saúde e integridade física do trabalhador no ambiente laboral (CARREIRA: 2020).

O direito de defesa para se ter um ambiente do trabalho pode ser exercido pelo trabalhador frente ao empregador como contra o Estado. É dever do empregador garantir um ambiente saudável ao empregado. Isso não é apenas bom para os negócios, por mostrar responsabilidade socioambiental e não perder quadro laboral treinado, quanto previne a probabilidade de contingências à saúde e segurança do trabalhador, como acidentes laborais e doenças ocupacionais.

O Estado, igualmente, não pode deixar de intervir nessas questões de proteção ao ambiente do trabalho. Direito fundamental existe para legitimar o Estado também para que seja transformador nas relações de trabalho. O Brasil, inclusive, ratificou a Convenção 155 da OIT (Decreto nº 1.254/1994) e deve agir para garantir máquinas, equipamentos e processos modernos; monitoramento dos trabalhadores em relação aos componentes dos materiais que manipulam; treinamento para eliminar ou mitigar riscos; informação e comunicação entre os

envolvidos no processo de trabalho e proteção contra investidas do empregador aos que buscam a higidez do ambiente do trabalho.

Tudo sem descuidar do direito à livre iniciativa que protege a liberdade de empreender (TAVARES: 2017). Em outros termos, como nenhum direito é absoluto, o direito ao ambiente laboral saudável sofre modulação diante da liberdade de empreender, por sopesamento dos direitos à proteção e procedimentos vinculados. A Constituição Federal faz isso, não na melhor técnica, ao conferir ao trabalhador um adicional compensatório por exercer atividades em condições insalubres ou perigosas (Art. 7º, XXII e XXIII). Ou seja, sanciona e, no fundo, é uma carta em branco para que o empregador pague para o trabalhador pôr em risco a saúde e desestímulo à modernização dos processos industriais e laborais.

Direito a um ambiente do trabalho equilibrado é fundamental, como sustentado neste escrito, para a saúde e segurança do trabalhador. A Convenção 155 da OIT ao abordar a temática, sob o prisma da saúde e segurança do trabalhador, conclama os países membra da Organização a tutelar o meio ambiente do trabalho como assunto de políticas públicas. Acertadamente prescreve que a implementação de qualquer medida a proteção do ambiente do trabalho depende da proatividade dos empregadores, empregados e do Estado.

No Brasil, a Reforma Trabalhista alterou a interpretação do direito do trabalho, com reflexo na tutela do ambiente laboral, e ao princípio protetor, pela via legislativa, para admitir que o negociado prevaleça sobre o legislado, a exceção do disposto no art. 611-B da CLT. E mais, o acordo coletivo, celebrado por negociação entre trabalhadores e empresa com intervenção obrigatória do Sindicato da categoria, prevalece sobre cláusulas de Convenção Coletiva, de natureza intersindical. O art. 8º, § 3º, da CLT, inclusive, limita o poder hermenêutico do magistrado: só pode analisar os requisitos essenciais do negócio jurídico e se norteará pelo princípio da intervenção mínima sobre a vontade coletiva.

Postula-se, todavia, que caso a temática negociada seja acerca do ambiente do trabalho, além da análise pelo juiz do acima exposto,

poderá adentrar no conteúdo de fundo do Acordo e da Convenção Coletiva. Nisso aplicará o princípio da condição mais eficaz de proteção ao ambiente do trabalho.

Como se verá, da perspectiva do fenômeno jurídico (norma que espelha fatos, realidade social), a Negociação Coletiva pode adentrar em matéria relativa ao ambiente do trabalho. Enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em ambientes insalubres podem ser objeto de negociação coletiva, sem licença prévia da autoridade estatal competente. Com isso fica permitida afastar enquadramento legal da insalubridade. Como a matéria é, do ponto de vista fenomênico, ligada ao ambiente do trabalho, eis uma mitigação da prevalência do negociado sobre o legislado em matéria ambiental laboral.

Embora outras matérias de saúde e segurança do trabalho, aqui enfeixada como ambiental laboral, não possam ser objeto de negociação coletiva, o parágrafo único do art. 611-B da CLT exclui a matéria da jornada de trabalho e intervalo do campo da tutela à saúde e segurança do trabalhador. Ou seja, nesse campo que, na realidade fática influencia a saúde e segurança do trabalhador, a negociação coletiva não sofre limitação igualmente.

A lei mitiga ao admitir negociação coletiva em matéria afeita ao ambiente do trabalho. Não que isso seja problema. Apenas mostra que é possível compatibilizar legislação estatal e vontade coletiva privada.

De fato, o sistema capitalista, que coloca em relação trabalho e capital, é a interligação entre o mercado de bens e serviços, mercado de crédito, a propriedade privada dos meios e do resultado da produção e o mercado de trabalho. Quer dizer, o trabalho humano também se submete à lei da oferta e da procura no livre mercado, já que o trabalhador põe à disposição, contratualmente, de um tomador de serviço a capacidade laboral que detém em concorrência com outros trabalhadores. E para concorrer ao posto de trabalho necessita estar saudável.

À empresa tomadora de serviços interessa que o trabalhador goze de saúde e isso é objeto de proteção social, como na Seguridade

Social, e ambiental em tutela preventiva para evitar doenças e agravos ocupacionais. Essa tutela preventiva, posto isso, se dá pela proteção imediata ao próprio ambiente do trabalho.

### **3.3. OS PRINCÍPIOS DA TUTELA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

Na interface da norma de proteção, do dever ser fundamental, aos fatos, ao mundo do ser, o direito ao ambiente de trabalho saudável se apoia, de modo igual, na fixação de modos de organização e na elaboração de instrumentos normativos de procedimento, que se pode dizer, instrumentaliza o direito fundamental

Papel precípua tem o Estado nessas estruturas de organização e procedimento. Essas estruturas precisam ser conformadas desde uma interpretação conforme do direito fundamental que as fundamentam. Nota-se, com isso, uma relação dialética que se passa entre o direito fundamental e as normas de organização e de procedimento.

Aberto a uma visão pluralista do direito, pela qual o Estado acata a flexibilização do monopólio da produção jurídica – normativa, o direito à proteção, aplicado ambiente do trabalho, também é tarefa do empregador ou do tomador de serviços. O empregador e tomador de serviços podem estabelecer normas de procedimento e organização, em termos de autorregulamentação em estreita ligação com a tutela estatal ou para além dessa. Se empregador ou tomador de serviço se compromete, com regulamento empresarial, a ampliar a proteção de seus empregados e prestadores de serviços, no que tange às normas de máxima tutela ao ambiente do trabalho, autorizado está, e obrigado de per si, a estabelecer formas de organização e normas de procedimento para efetivar a função do direito fundamental conformado.

Outrossim, válida a fórmula que o direito ao ambiente do trabalho seguro, por sua fundamentalidade, e as normas de organização e procedimento se implicam e se relacionam dialeticamente, devem ser consideradas duas consequências a seguir expostas. Uma consequência

é que a organização e o procedimento, necessários meios diretos à concretização do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado, precisam conduzir a resultados concertados ao conteúdo material desse direito. Necessitam assegurar um ambiente do trabalho seguro, essencial à sadia qualidade de vida do trabalhador.

A segunda consequência consiste que a organização e o procedimento devem ser, na relação trabalhista, garantidores do equilíbrio entre atores sociais desiguais. Devem compensar o recuo de posições jurídicas fundamentais dos trabalhadores, por ingerência dos empregadores e tomadores de serviço, ao assegurar que as limitações decorrentes não impliquem na eliminação do direito fundamental ao ambiente do trabalho equilibrado. Nesse sentido servem como meio de resolução de conflitos de direitos, como os decorrentes da garantia do conteúdo material do direito fundamental ao ambiente do trabalho hígido frente o poder de direção e organização do empregador, sem destruir o direito fundamental à livre iniciativa (Gavião Filho, 2010).

Para fins de exteriorização do direito fundamental ao ambiente de trabalho seguro, cuja proteção, em última *ratio*, é a saúde e segurança do trabalhador, os direitos à organização e ao procedimento, nesta tese, tanto consistem em dever jurídico do Estado não-relacional, em manifestações da dimensão objetiva desse direito fundamental<sup>2</sup>, quanto direitos subjetivos, relacionais.

Um morador de uma comunidade, por exemplo, aonde vai se instalar uma indústria que manipula chumbo, pode, por meio de ação popular ambiental trabalhista, exigir, enquanto potencial empregado e cidadão, frente a autoridade competente a realização de audiência pública para obter informações sobre os potenciais ou prováveis riscos à saúde dos que nela irão trabalhar, com base no art. 225, par. 1º, inciso IV, e 5º, item LXXIII, da Constituição da República (ou ainda, da resolução do CONAMA – Conselho Nacional de Meio Ambiente nr 01/86), ainda que não haja regulação procedimental no nível de fiscalização trabalhista a tal finalidade.

---

<sup>2</sup> GAVIÃO FILHO, A. P. Op. cit. p. 77-78. Conferir também ALEXY, Robert. Op. cit. p. 459.



As normas de direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável, configuram posições fundamentais jurídicas definitivas a prestações em sentido estrito. Se houver, por exemplo, necessidade de fiscalização no habitat laboral, pode o Sindicato dos trabalhadores requerer a medida junto ao Órgão competente. Caso o Órgão de fiscalização não promova a medida, o judiciário trabalhista tem competência para determinar que aquele Órgão estatal promova o requerido, pois nessa hipótese não caberia juízo administrativo de discricionariedade, como alegar que não fiscalizou por falta de auditores fiscais do trabalho; que havia outras fiscalizações etc. Ou o Sindicato pode mesmo liderar uma greve ambiental (Gavião Filho, 2010).

O posicionamento de ser a efetivação do direito a prestação em sentido estrito condicionada a reserva do financeiramente possível significa fundamentar defesa com base no fluxo de caixa. Ou seja, argumentar juridicamente com base na falta de dinheiro. Isso não argumento jurídico porque não distingue certificação do direito e sua efetivação, pois o status patrimonial das pessoas físicas e jurídicas se transformam com o tempo. O Estado e os empresários precisam perseguir formas de financiamento para garantir o implemento das necessidades em sentido estrito na proteção do ambiente laboral.

Isso é corolário da existência do princípio da proibição do retrocesso social. Uma vez concretizado o direito à saúde e segurança do trabalhador, com o asseguração de prestações materiais, seja pelo Estado, seja pelo empregador ou tomador de serviço, a proteção não pode ser suprimida, a fim de que não haja retrocesso na área social debatida. Então, se restar vedada a utilização de amianto nos processos industriais e estabelecida indenização às vítimas desse processo, por exemplo, não deve haver autorização posterior para funcionamento desse tipo de industrialização e nem negativa do pagamento das indenizações por falta de fluxo de caixa.

Outro exemplo, instalada uma instituição para promover a saúde do trabalhador no ambiente do trabalho, em autorregulação empresarial, não deveria ser abolida com o tempo, exceto em caso

de ampliação de seus objetivos de direito fundamental ou surgimento de outros processos mais protetivos. Além disso, o atrelamento à disponibilidade de caixa não pode ser alegado para suprimir a instituição.

Essa efetividade do direito fundamental ao ambiente laboral equilibrado pode trazer o questionamento acerca do custo e da competitividade da empresa. Não cabe aqui enfrentar a questão e isso depende de muitos fatores. Em todo caso não se defende aqui uma causa e sim um caminho possível quanto ao problema de resolução da degradação do ambiente laboral.

O direito fundamental também se refere ao conjunto de princípios e regras que regulam a vida em sociedade e a jusfundamentalidade da proteção ao ambiente do trabalho não seria diferente. Todavia, no contexto desta tese, importância maior tem de discorrer sobre os princípios que informam o direito ambiental do trabalho.

É lugar comum no direito que os princípios têm certas funções na interface do mundo do dever ser com o do ser. Uma importante função é a informativa. Os princípios, por conta da proibição do retrocesso social, informam ao legislador quais normas devem ser editadas para conferir maior eficácia protetiva da pessoa humana e vedar qualquer forma de legislar para trás ou reproduzir o que já está superado pela evolução da sociedade.

O exemplo clássico seria a escravidão. Atualmente a sociedade não tolera que o trabalhador seja compelido, sob grave ameaça ou mesmo por sua condição socioeconômica, a exercer suas atividades a favor de outrem sem inserção no mercado de trabalho com as regras civilizatórias das relações trabalhistas. Não teria vez socialmente normas editadas para legitimar trabalho escravo porque a conquista do reconhecimento da dignidade humana impede esse retrocesso social.

Outra função dos princípios é a integrativa. Quando a lei possui lacunas cumpre ao aplicador do direito completá-la a fim de que cumpra sua finalidade. Embora isso não seja carta branca ao ativismo judicial e nem autoritarismos na Administração Pública, essa função

dos princípios encontra eco no ordenamento e na prática jurídica. Ao princípio de que “ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer a não ser em virtude da lei” (art. 5º, II – CF), comporta sempre uma regra que não se pode deixar julgar (proibição do *non liquet*) por lacuna ou obscuridade da lei (art. 126 do Código de Processo Civil). A função integrativa dos princípios, assim, visa preencher ou suprir as lacunas da lei (Camargo; Melo, 2013).

Com efeito, ao aventar princípios do Direito Ambiental do Trabalho cumpre associá-los ao que estrutura o próprio Direito ambiental. Ora, direito ambiental visa a proteção para preservar a vida com qualidade no meio ambiente. Essa proteção se refere a um padrão de existência digna com responsabilidade intergeracional. Seus princípios visam legitimar políticas públicas e decisões judiciais concertadas que tutelem o habitat humano em busca do equilíbrio ambiental. Isso tudo pode ser aplicado ao trabalhador no seu habitat laboral.

Embora não haja consenso sobre quais princípios seriam informadores do Direito ambiental e do direito ambiental do trabalho em particular, neste escrito a descrição principiológica seguirá os ensinamentos de Thaísa R. Lustosa de Camargo e Sandro Nahmias Melo (2013), bem como Wagson L. José Filho (2021). Primeiro se abordará os Princípios estruturantes do direito ambiental, quais sejam, da prevenção, da precaução, do Poluidor-Pagador, do desenvolvimento sustentável, da Participação cidadã, da informação ambiental e da solidariedade intergeracional.

Esses princípios são estruturantes porque pressupostos lógicos para elaboração e dinâmica do ordenamento jurídico. Nesses princípios se fundamenta a interpretação e aplicação do Direito Positivo. Por isso têm dimensão declarativa como conceitos no superlativo para representar a totalidades dos princípios acessórios ou setoriais, ou são constitutivos para se poder compreender uma Constituição.

Depois serão abordados os princípios mais específicos, chamados pelo citado Wagson Filho de mandamentos de otimização laborais-ambientais. Esses seriam os princípios setoriais do Direito

ambiental do trabalho. Com esses, todo comportamento no ambiente de trabalho se sujeita ao crivo da principiologia normativa enquanto mandamentos de otimização.

Quando os riscos e as causas de danos ambientais são suficientemente conhecidos as medidas preventivas aplicáveis devem ser intentadas tanto pelo agente da atividade possivelmente danosa, quanto pelo Estado, de forma subsidiária. A evitação dos danos por meio de medidas preventivas seria o meio mais eficaz de proteção ambiental e disso decorre a importância do princípio da prevenção.

Não se trata nem da máxima de que prevenir é melhor que remediar. Muitas vezes o dano ambiental é irreversível e remediar nada resolveria. Quer dizer, pelo princípio da prevenção leva-se em conta que o risco ambiental é certo, conhecido ou concreto, com conhecimento da extensão e especificidade da degradação ambiental. Com isso é possível trabalhar com numa margem de segurança que mitigue ou elida a degradação ambiental.

O princípio da prevenção se refere a uma atuação prévia para evitar ou mitigar danos ambientais. Indiretamente o art. 225 da Constituição Federal menciona esse princípio ao fixar a necessidade de preservar a qualidade ambiental como poder-dever do Estado e dever da coletividade. O princípio vem mais bem assentado em instrumentos infraconstitucionais como nas resoluções do Conselho Nacional do Meio Ambiente – CONAMA. Se há base científica para prevenir impactos ambientais degradantes de determinada atividade lesiva ao meio ambiente condicionantes necessitam ser impostas para mitigar ou evitar o dano.

Paulo Affonso Leme Machado (2019) apresenta o itinerário da aplicação do princípio da prevenção. Em outras Palavras, o itinerário começa com a identificação e inventário do que se quer proteger e como proteger. Em seguida faz-se o planejamento ambiental com as implicações econômicas do projeto. As escolhas então são decididas para valorizar e priorizar as que alcançarão maiores êxitos. Por fim se faz o estudo do impacto ambiental. A chave de tudo é conhecimento

antecipado para prever se ocorrerão eventos danos e como mitigá-los ou evitá-los.

Como não poderia deixar de ser o princípio da prevenção se aplica quando se trata do ambiente do trabalho. Thaísa Camargo e Sandro Melo (2013) sustentam que com maior razão quando se trata de ambiente do trabalho, porque é a própria pessoa humana do trabalhador que é afetado direta e imediatamente pelos danos ambientais e não a possibilidade de ser atingido indiretamente como ocorre no dano ambiental geral. Se um curso de águas é degradado, pode atingir a vegetação e animais e não diretamente o ser humano, caso não haja população local. Um acidente de trabalho, uma intoxicação no local de trabalho ou qualquer outro habitat laboral, entre outros, quem é afetado imediata e diretamente é o próprio trabalhador. Disso decorre da necessidade mais urgente de se aplicar o princípio da prevenção.

Esse princípio informa vários instrumentos jurídicos. Não é objetivo aqui descer a detalhes, pois, se está a trabalhar com pressupostos lógicos e não com a tecnologia para alcançar os fins do princípio da prevenção. Todavia, apenas para exemplificar, pode-se constatar o princípio da Prevenção na Consolidação das leis do Trabalho, como na obrigatoriedade de se constituir comissão de prevenção de acidentes do trabalho (art. 163), necessidade de normas específicas pelo Ministério do Trabalho especialmente sobre medidas de prevenção (art. 200), dentre outros.

No direito Internacional do trabalho igualmente o princípio aparece com profusão, como na Convenção 148 da Organização Internacional do Trabalho – OIT que trata de meio ambiente do trabalho e proteção contra ruídos e vibrações, e nesse caso, ao impor obrigação aos trabalhadores de observar as ordens de segurança contra riscos profissionais, só para citar uma.

Na Declaração da ECO/1992 no Rio de Janeiro, princípio 15, consta que o princípio da precaução deve ser observado amplamente pelos estados, conforme seus recursos. Dessa maneira, dispõe o princípio, “quando houver ameaça de danos sérios ou irreversíveis, a ausência de absoluta certeza científica não deve ser utilizada como

razão para postergar medidas eficazes e economicamente viáveis para precaver a degradação ambiental”.

Esse compromisso ético traz a noção do princípio da precaução: a proteção ambiental deve ser intentada mesmo que não haja certeza científica dos riscos ou das medidas a adotar. As medidas de precaução devem ser intentadas para evitar ou reduzir os riscos ambientais à sociedade com base científica razoável em juízo de probabilidade. Na dúvida, pois, melhor não arriscar para autorizar uma atividade probabilisticamente danosa ao ambiente ou se já instalada adotar medidas eficazes e dentro da reserva do possível para evitar ou mitigar danos ambientais.

Diante de um risco desconhecido, a incerteza científica não pode ser invocada para permitir atividade lesiva ao ambiente ou deixar de aplicar medidas plausíveis à proteção ambiental. Aqui lida-se com o risco incertos ou perigo potencial, porquanto, *in dubio pro natura ou salute*.

Os já citados Thaísa Camargo e Sandro Melo (2013), após historiar as diversas noções do princípio da precaução e os detratores da ideia, pontuam que na atualidade houve um avanço. Antes se tratava muito da dimensão material do princípio, ou seja, a probabilidade do risco diante da incerteza científica. Atualmente leva-se em consideração a dimensão instrumental, ou seja, o arsenal de medidas protetivas. E arrematam: “Precaução significa, nesse contexto, que as melhores técnicas disponíveis de minimização de dano devem ser aplicadas, independentemente da sua previsibilidade” (p. 76).

Importante lembrar que precaução e prevenção são associadas à ideia de cautela. Em português, prevenir e precaver são utilizadas como palavras sinônimas. Entretanto, não caberia dizer que o princípio da precaução seja o mesmo ou equivalente ao princípio da prevenção. O princípio da precaução é autônomo e não está incluído na numa compreensão ampla do princípio da prevenção.

A semântica aqui não se impõe, e sim os significados e os efeitos distintos para separar um de outro princípio.

Com efeito, no aspecto material, enquanto o princípio da prevenção parece ser conciliável ao princípio da proteção ao desenvolvimento (art. 3º, II; 218 e 219, da CR), o princípio da precaução afigurar-se-ia como um obstáculo. E não é assim. Apenas que na precaução se objetiva ser o desenvolvimento implementado de outra forma com fundamento na relatividade da ciência e do próprio desenvolvimento sustentável. Em outros termos, não é obstáculo, e sim uma forma possível e plausível de se lidar com a relação entre economia e ambiente.

Prevenção e precaução, por outra feita, seria espécies do gênero dever de cautela. O princípio da cautela ao encargo de cuidar para evitar ou mitigar danos ambientais. Já se comentou que os danos podem ser comprovados (certos) ou 2 não comprovados (possíveis, incertos) cientificamente. Àqueles cabe a prevenção, aos não comprovados a precaução, logo espécies do gênero cautela.

Também se pode diferenciar os princípios da precaução e da prevenção com base na teoria dos riscos. Tanto na avaliação dos riscos, quanto na gestão dos riscos ou sua comunicação, prevenção e precaução se distinguem. A precaução significaria que tudo seria tratado como uma pesquisa de laboratório e a prevenção como o resultado das pesquisas científicas. Como escrevem os citados Thaísa Camargo e Sandro Melo (2013, p. 80), “a prevenção se refere a risco certo e perigo concreto e a precaução, a risco incerto e perigo abstrato”.

Outra distinção é a que recai sobre a solidariedade intergeracional. A prevenção visaria precipuamente a presente geração e a precaução o direito das futuras gerações. Uma cidade que se vê inundada por fumaça de queimadas florestais ou de poluição do ar de outra natureza não pode ficar inerte por não saber as causas dos eventos ou só agir quando detiver comprovações científicas. As futuras gerações têm direito que sejam intentadas medidas, mesmo não comprovadas cientificamente, para que a degradação do ar volte a ocorrer.

Importante para o objetivo desta tese é destacar a inversão do ônus da prova como elemento do princípio da precaução. O empreendimento ou continuidade de determinada atividade como

potencialmente poluidora deve vir atrelado à prova que não resultará danos ambientais. Ou seja, o potencial poluidor deve provar que adotou as medidas de precaução necessárias para evitar ou mitigar os possíveis danos ambientais.

A prova da inexistência ou insignificância de danos ambientais incumbe ao potencial poluidor. Assim deve procurar evidências científicas a demonstrar que ao empreender ou dar continuidade a uma atividade não haverá riscos ambientais. Deve provar, pela precaução, que não haverá nem existirá riscos, em inversão do ônus da prova e na dúvida que se decida pela proteção ambiental (Camargo; Melo, 2013).

O Princípio do Poluidor-Pagador é um dos princípios do Direito Ambiental que busca responsabilizar o agente poluidor pelos danos ambientais por ele gerados. Esse princípio estabelece que o poluidor deve arcar com os custos da poluição que causou, incluindo os das medidas tomadas para prevenir, controlar e reparar os danos da poluição, bem como os custos que impõem à sociedade. O objetivo é incentivar os poluidores a evitar provocar danos ambientais e responsabilizá-los pela poluição que causaram.

O poluidor pode ser uma pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, responsável, direta ou indiretamente, por atividade causadora de degradação ambiental. O Princípio do Poluidor-Pagador é um instrumento econômico e ambiental que exige do poluidor, uma vez identificado, suportar os custos da poluição que causou (Camargo; Melo, 2013).

O princípio do protetor-recebedor é um princípio jurídico que rege o Direito Ambiental brasileiro. Ele institui benefícios e incentivos financeiros para aqueles que protegem o meio ambiente através de serviços ambientais prestados. Em outras palavras, aqueles que protegem o meio ambiente têm o direito de ser compensados financeiramente

. O princípio do protetor-recebedor envolve o mecanismo que se convencionou denominar de Pagamento por Serviços Ambientais (PSA), o qual consiste no aporte de incentivos e recursos, de origem



pública e/ou privada, para aqueles que garantem a produção e a oferta do serviço e/ou produto obtido direta ou indiretamente da natureza. O princípio do protetor-recebedor é um dos princípios do Direito Ambiental que visa evitar o dano ambiental e promover o desenvolvimento sustentável

O princípio do usuário-pagador é um conceito do direito ambiental que estabelece que quem utiliza os recursos ambientais deve arcar com os custos associados, independentemente de haver poluição ou degradação ambiental. O objetivo desse princípio é definir um valor econômico para os bens naturais, a fim de racionalizar seu uso e evitar sua exaustão. Além disso, o princípio do usuário-pagador visa proteger a quantidade dos bens ambientais, estabelecendo uma consciência ambiental de uso racional dos mesmos, permitindo uma socialização justa e igualitária de seu uso. A aplicação desse princípio não depende da existência de danos efetivos ao meio ambiente ou da existência de poluição. O princípio do usuário-pagador é diferente do princípio do poluidor-pagador, que estabelece que quem polui deve arcar com os custos associados à poluição. Ambos os princípios são importantes pilares do direito ambiental e visam proteger o meio ambiente e os recursos naturais

O princípio da participação cidadã ambiental é um dos pilares do Princípio 10 da Declaração do Rio de 1992, que afirma que a melhor maneira de tratar as questões ambientais é assegurar a participação, no nível apropriado, de todos os cidadãos interessados. Esse princípio garante ao cidadão o direito à informação e de participação nas políticas públicas ambientais. A participação popular é considerada um dos mais relevantes princípios do direito ambiental nacional e internacional, e é vista como a melhor maneira de tratar as questões ambientais.

O ordenamento jurídico brasileiro possui diversos mecanismos participativos em questões ambientais, que permitem que a cidadania possa fiscalizar os grandes poluidores privados, os processos licitatórios, as políticas públicas e tomar parte, com voz ativa, nos

procedimentos decisórios que possam afetar o meio ambiente e a saúde pública negativamente.

O princípio da participação cidadã ambiental é um dos pilares do Princípio 10 da Declaração do Rio de 1992, que afirma que a melhor maneira de tratar as questões ambientais é assegurar a participação, no nível apropriado, de todos os cidadãos interessados. Esse princípio garante ao cidadão o direito à informação e de participação nas políticas públicas ambientais. A participação popular é considerada um dos mais relevantes princípios do direito ambiental nacional e internacional, e é vista como a melhor maneira de tratar as questões ambientais (Camargo; Melo, 2013).

O ordenamento jurídico brasileiro possui diversos mecanismos participativos em questões ambientais, que permitem que a cidadania possa fiscalizar os grandes poluidores privados, os processos licitatórios, as políticas públicas e tomar parte, com voz ativa, nos procedimentos decisórios que possam afetar o meio ambiente e a saúde pública negativamente

O princípio da solidariedade intergeracional é um princípio jurídico que rege o Direito Ambiental brasileiro. Ele consiste na solidariedade entre as gerações futuras e presentes no sentido de preservar o meio ambiente, atuando de forma sustentável a fim de que as próximas gerações possam desfrutar dos recursos naturais. Esse princípio tem fundamento no art. 225 da Constituição Federal do Brasil, bem como é previsto como no Princípio 3 da Declaração do Rio. O direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado encontra-se positivado no caput do artigo 225 da Constituição Federal.

Desse artigo nasce o dever de preservação do meio ambiente, que é um dever de todos, inclusive das gerações presentes em relação às futuras. O princípio da solidariedade intergeracional é um dos princípios do desenvolvimento sustentável e da equidade intergeracional. Ele apresenta evidente correlação com o princípio do desenvolvimento sustentável e evoluiu desde uma análise de necessidades materiais das gerações presentes e futuras, avançando

para a consideração do padrão de vida e das liberdades e capacidades substantivas das pessoas (Ramos Júnior, 2011).

O meio ambiente, em cada uma de suas divisões (natural, artificial, cultural e do trabalho), integra a dignidade da pessoa humana e contribui, desde que preservado e valorizado, para o desenvolvimento do indivíduo como ser integrante de uma realidade cultural-social. O posicionamento humano destruidor do meio ambiente vem sofrendo críticas severas em virtude das consequências que ocasionam, de modo a se propugnar por mudanças na forma como o ser humano se relaciona com o ambiente no qual vive.

O meio ambiente cultural também necessita da proteção humana para continuar a existir em todas as suas formas, tornando-se imprescindível que o ser humano preserve efetivamente o ambiente cultural como forma de garantir a qualidade de vida humana tão almejada com base no fundamento da dignidade humana explicitado na Constituição da República Federativa do Brasil em seu art. 1º, III (Ramos Júnior, 2011).

De se concluir, pois que toda conduta está sujeita ao crivo do direito principiológico normativo. A constitucionalização dos mais diversos ramos jurídicos e a encampação da doutrina pós-positivista resultam em mudanças de paradigmas. Assim, como “mandamentos de otimização” estes devem ser aplicados da melhor forma possível, de acordo com as possibilidades fáticas e jurídicas existentes no caso concreto, sem o comprometimento da sua essência normativa.

Nesse diapasão, é imperioso destacar quais as confluências principiológicas e axiológicas específicas do direito tutelar da saúde e segurança do trabalhador e de que firmar elas incidem na relação assimétrica existente entre a mão de obra e os sistemas de produção. A título de exemplo, na Espanha, a própria lei enumera os princípios de ação preventiva em matéria de saúde e segurança no trabalho: (Artículo 15. Principios de la acción preventiva).

Todavia, em razão de recorte epistemológico almeja nesta obra, catalogamos a seguir apenas os princípios setoriais do meio ambiente do trabalho estudados aqui no Brasil, segundo o referencial teórico de

Cléber Nilson Amorim Júnior, excluindo desta abordagem específica de alguns preceitos de ordem geral da Ciência Ambiental (Princípios de prevenção, precaução, poluidor-pregador, usuário-pagador, cooperação internacional e participação comunitária), justamente por entendermos que estes já se encontram ali subentendidos.

. É cediço que a compreensão fenomênica e o referencial de saúde possuem acentuado toque subjetivo, variando de acordo com cada momento histórico, sem se descurar das possíveis influências culturais a que todo indivíduo se encontra vinculado. Todavia, a Organização Mundial de Saúde (OMS), inspirada em um modelo holístico, embora não infenso a diversas críticas e dificuldades de compatibilização prática, elaborou em 1947 o conceito contemporâneo de saúde como “o estado completo de bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença”.

De acordo com a previsão normativa contida no art. 196 da CF/88, a saúde, como um todo (física, mental e social), é direito de todos os cidadãos e dever primordial do Estado, “garantindo mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução dos riscos de doenças e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação”. Trata-se de bem intrínseco ao direito à vida, o que faz merecer a adequada e efetiva tutela estatal, na forma preconizada por Marcelene Carvalho da Silva Ramos: (Oportuno destacar que o direito à saúde tem duas faces: uma, a da preservação da saúde; outra, a da proteção e recuperação da saúde. O direito à preservação da saúde tem como contrapartida as políticas que visem à redução do risco de doença, situando-se o próprio direito a um ambiente de sadio. Está aqui uma prevenção genérica, não individualizável, da doença. O direito à proteção e recuperação da saúde é o direito individual à prevenção da doença e seu tratamento traduz-se no acesso aos serviços e ações destinados á recuperação típico direito fundamental à prestação positiva).

Com a modernização e a transformação qualitativa do Direito Constitucional, que se deu propriamente com o advento de nossa atual Carta Magna, a tutela jurídica da saúde do trabalhador ganhou

nova abordagem metodológica, incrementando ainda mais a política de proteção eficaz da vida, sobretudo em virtude da consagração da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho autênticos princípios fundamentais da República Federativa do Brasil (1988, art. 1º, incs. III e IV da CV/88).

O princípio da indisponibilidade da saúde do trabalhador se fundamenta na diretriz essencial de que as normas de medicina e segurança do trabalho são parcelas imantadas por uma tutela de interesse público primário, sintetizando-se na promoção do bem-estar social, a qual um Estado Socioambiental de Direito não concebe ver reduzida em qualquer segmento econômico-profissional sob pena de pronta direta à valorização mínima deferível ao trabalhador (arts. 1º, inc. IV e 170, caput, da CF/88).

A saúde do trabalhador é, pois, bem jurídico fundamental e constitucionalmente protegido (art 200, inc. II da CF/88), possuindo visivo caráter multifuncional, traduzindo-se tanto em um dever de concretização do Estado, em sua dimensão objetiva de proteção, bem como na sequente obrigação do empregador zela pela incolumidade do patrimônio físico, psicológico e moral do material humano sob sua subordinação. Essa salvaguarda se amolda com previsão do “caput” do art. 7º da Constituição Federal, que prevê, em cláusula aberta, a melhoria da condição social do trabalhador, assegurando-lhe a implementação de um patamar mínimo civilizatório (Brasil, 1988).

A CF/88 assegura, no seu art. 7º inc. XXII, a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, o que além de encerrar um autêntico mandamento de otimização referente ao decréscimo do risco da atividade laboral com o avanço da tecnologia, atende ao comando internacional preconizado no art. 4º da Convenção 155, da OIT (Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho), verbis: 1. Todo membro deverá, em consultas às organizações mais representativas de empregados e trabalhadores, e levando em conta as condições e a prática nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente, em material de

segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho. 2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação atividade de trabalho, ou se apresentam durante o trabalho, reduzido ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.

Esta norma claramente alcança duas espécie de medidas preventivas interligadas no meio ambiente do trabalho: 1) Segurança, que nada mais é um aglomerado de técnicas focadas em educação, psicologia e medicina para prevenção de acidentes, buscando a utilização de equipamentos adequados para evitar lesões ou possíveis perdas; e 2) Higiene, a qual tem por espoco o controle os agente prejudiciais no ambiente (físicos, químicos e biológicos) para a manutenção da saúde no seu sentido mais amplo, encontrando-se ligada ao diagnóstico e à prevenção das doenças ocupacionais.

A denominação do presente princípio foi alcunhada pelo ilustre professor Sebastião Geraldo de Oliveira: (A primeira atuação do empregador dever ter como objetivo eliminar totalmente os riscos à vida ou a saúde do trabalhador. Mas, quando isso não for viável tecnicamente, a redução deverá ser a máxima possível e exequível, de acordo com os conhecimentos da época. Dizendo de outra forma: a exposição aos agentes nocivos deverá ser a mínima possível e, mesmo assim, deverá reduzir progressivamente na direção do risco zero. A Redução, portanto, deverá ser cada vez mais acentuada levando-se em conta os avanços tecnológicos, de modo que, o risco de hoje é considerado tolerável, no futuro poderá ser enquadrado como risco deveria ser controlado ou eliminado, em razão dos novos conhecimentos. Daí qualificação do princípio do risco mínimo regressivo).

O risco envolve a ideia de probabilidade de uma ocorrência, ou seja, trata-se da potencialidade de surgimento de alguma consequência (positiva ou negativa) em razão de determinada atividade ou fator em específico. De acordo com a ISO 31000, o risco pode ser definido com o

“efeito de incerteza nos objetivos”, sendo que sua magnitude é aferida em termos da combinação de suas consequências e probabilidades.

Vale criar a lição de Ulrich Beck no sentido de que, na modernidade tardia, a produção social da riqueza é acompanhada sistematicamente pela produção social de riscos, sendo estes resultados de uma “superprodução industrial”, agravados com seu desenvolvimento ulterior (globalidade de seu alcance). Muitos riscos são distribuídos de um modo especificado pela camada ou pela classe social, reforçando, e não revogando, uma sociedade estratificada (as riquezas acumulam-se em cima, dos riscos embaixo). Prova disso são os riscos de sobrecarga, irradiação e contaminação, ligados à execução do trabalho nos correspondentes ramos da indústria, são distribuídos de modo desigual conforme a profissão (subalterna ou de chefia).

Já para efeitos da Norma Regulamentadora nº 9, consideram-se os riscos os agentes físicos, químicos e biológicos existente nos ambientes de trabalho que, em fusão de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador. Aqui, em termos infortunística, coage-se a uma perspectiva de prejuízo em razão de externalidades negativas presentes no trabalho, mas com a finalidade precípua de evitá-la, ou ao menos, minorá-la.

Como pode se notar, o primeiro propósito a ser observado em um meio ambiente de trabalho sustentável é justamente a redução máxima dos riscos como a eliminação de todos os agentes deletérios possíveis. Todavia, quando isso for inviável tecnicamente, o empregador terá que, pelo menos, reduzir, sempre de forma gradativa, a intensidade do agente prejudicial para o “limite da tolerância” mais adequado.

Enfim, a gestão dos riscos converteu-se na questão decisiva do futuro social, devendo-se levar em consideração múltiplos aspectos da natureza ética, social, técnica, política e econômica. Depreende-se, portando, do ordenamento jurídico laboral a orientação principiológica para a implementação, em caráter preferencial, do padrão prevencionista dos riscos ambientais. O espoco centra-se em fazer com que, mediante a promoção de medidas de saúde, higiene e

segurança no meio ambiente do trabalho, reduzam-se gradativamente os casos de labor em condições prejudiciais, bem como o surgimento de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.

Outro importante princípio está relacionado ao princípio da instrução: a racionalidade do saber ambiental. A instrução tem natureza dúplice, com deveres recíprocos de cooperação para a manutenção do equilíbrio no meio ambiente de trabalho, os quais são atribuídos tanto ao empregador quanto ao empregado, privilegiando-se o treinamento dos funcionários e a conscientização dos gestores. Assim, nos termos do art. 157, inc. II, da CLTS, deverá o empregador instruir os empregados, por meio de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de se evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais.

Por sua vez, cabe aos empregados observarem as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções constantes das ordens de serviços expedidas pelo empregador, bem como colaborar com a empresa na aplicação destas orientações, consoante disposição contida no art. 158 da CLT.

Para a institucionalização de um efetivo programa de gestão de segurança, é importante investir na educação, formação e informação de todos os intervenientes da empresa (níveis estratégico, intermediário e operacional), instruindo-os a respeito da identificação dos riscos, das formas adequadas de prevenção e da melhor maneira de execução e distribuição das tarefas laborais. De nada adianta capacitar os colaboradores mais subalternos se não há esclarecimentos, engajamento e senso de responsabilidade dos superiores hierárquicos.

Deve-se projetar um aperfeiçoamento contínuo para que o obreiro se aproprie do saber técnico e dos meios de produção dentro de um viés democratizante. Tal principiologia foi prevista por diversos instrumentos jurídicos internacionais (Convenção 155 da OIT, Convenção 161 da OIT , Diretiva 89/391 da União Europeia e Declaração Socio laboral do MERCOSUL de 2015), merecendo destaque os seguintes artigos da Convenção 148 da OIT.



O avanço da globalização econômica e a reestruturação do mercado de trabalho trazem novos desafios à formação profissional, obrigando as empresas a buscarem outras estratégias para obterem lucro por meio do uso racional da tecnologia, o que implica em uma generalizada potencialização da capacidade produtiva da força de trabalho. Não se trata mais, portanto, de uma qualificação meramente formal para desenvolver tarefas codificadas relacionadas a um específico posto de trabalho, mas sim da qualificação real do trabalhador (percepção global e interdisciplinar), compreendida aqui como um conjunto de competências, habilidades, saberes e conhecimentos, que provêm de várias instâncias, tais como, da formação geral (conhecimento científico), da formação profissional (conhecimento técnico) e da experiência de trabalho e social (qualificações tácitas).

Por conseguinte, há necessidade de se levar a sério a implantação do caráter instrutório no meio ambiente laboral, inclusive com a ampliação da base de educação geral para que o indivíduo enfrente os desafios das inovações tecnológicas e organizacionais, contribuindo para a construção de uma identidade social e consequente integração plena na cidadania. Com isso, os trabalhadores devem participar da política de qualidade interna das empresas, com amplo acesso às informações sobre os riscos a que estão expostos, aos mecanismos de prevenção e à formação adequada para o desempenho de suas tarefas.

Também conhecido como princípio do planejamento, esse mandamento consiste na obrigatoriedade de um correto e robusto aparato técnico que impeça atitudes inopinadas ou decorrentes do chamado “jeitinho brasileiro”. O imprevisto só pode ser combatido com planejamento e organização, implantando as medidas preventivas necessárias no que se refere aos riscos de acidentes presentes no ambiente do trabalho, cristalizando-se, principalmente, em projetos específicos. Em miúdos, pode ser resumido pela seguinte fórmula “planejar para prevenir”.

De acordo com uma visão mecanicista da organização administrativa, o intuito do planejamento consiste em substituir o

critério individual do operário, a improvisação e o empirismo por procedimentos científicos. Portanto, o trabalho deve ser planejado e testado, seus movimentos decompostos a fim de reduzir e racionalizar sua execução. Em outros dizeres, a improvisação deve ceder lugar ao planejamento e o empirismo à ciência.

Na prática, a cultura da segurança não está disseminada no âmbito empresarial nacional, sobretudo no setor elétrico e no ramo da construção civil. Muitos buscam apenas o mínimo para atender a legislação, sem adotarem, de fato, uma política real de prevenção de acidentes. Todavia, houve considerável avanço com o desenvolvimento científico da administração para as organizações empresariais e com a institucionalização de programas de gestão e segurança do trabalhador no Brasil, como, por exemplo, o Programa de Condições de Meio Ambiente de Trabalho (PCMAT), o Ciclo de Shewhart (PDCA) e o Compliance Trabalhista.

Oportuno salientar que cabe ao empregador envidar todos os esforços possíveis para garantir um meio ambiente de trabalho seguro e indene de riscos à saúde de seus empregados, devendo zelar, inclusive, pela fiscalização do processo correto de produção, tudo com a finalidade de se evitar atos inseguros durante o expediente. Não basta pura e simplesmente o planejamento da tarefa, é preciso implementar um sistema efetivo de fiscalização no sentido de fazer cumprir as normas de segurança do trabalho (art. 157, inc. I, da CLT).

Pelo exposto, investir na detecção, prevenção e remediação de práticas viciosas demonstra sobremaneira o reconhecimento da importância que o capital humano e o capital social possuem nas organizações. É de extrema importância que os empregadores se conscientizem de que o descumprimento da legislação trabalhista, além de gerar significativo passivo, pode prejudicar o ambiente organizacional, com a ocorrência de acidentes de trabalho e doenças, aumento dos índices de absenteísmo descontrolado da rotatividade da mão de obra (turnover) e consequente queda de produtividade. Enfim, devem-se garantir medidas adequadas para que a técnica prevaleça sobre o improvisado em matéria relacionada à gestão da saúde e

segurança no trabalho, o que trará resultados mais positivos para a empresa.

Há ainda o princípio da retenção do risco na fonte, que consiste no dever de uma diligência preventiva. O conhecimento atual na área da prevenção indica que o risco deve ser controlado desde a sua origem, evitando que possa propagar a ponto de atingir a integridade do trabalhador.

A prioridade, por conseguinte, deve estar voltada para as medidas de prevenção, eliminando ou controlando o risco, em vez de contentar-se com as medidas de proteção, fornecendo equipamentos ao trabalhador para limitar os efeitos nocivos. [...] Assim, caberia consagrar também o “princípio da retenção do risco na fonte”, como complemento funcional do princípio do “risco mínimo regressivo”.

Trata-se, assim, de mandamento de otimização, ajustado e complementar ao do risco mínimo regressivo, que visa identificar as fontes de risco presentes no local de trabalho e eliminar as raízes dos problemas ambientais, agindo antecipadamente ao malefício. É preciso dar primazia ao prognóstico negativo, por meio daquilo que se chama de “heurística do temor”, com a necessidade de uma nova abordagem ética decorrente da tecnologia, operando por meio de “diagnósticos hipotéticos relativos ao que se deve esperar, ao que se deve incentivar ou ao que se deve evitar”.

Há vários instrumentos internacionais que fundamentam o princípio em voga. Convenções sobre saúde e segurança da OIT, ratificadas e incorporadas pelo Brasil, reforçam esse conceito de prevenção prioritária, provocando uma constante adequação e consequente aperfeiçoamento de nossa legislação doméstica. Pertinente a citação dos arts. 9º e 10 da Convenção nº 148 da OIT, respectivamente transcritos.

Esse entendimento é corroborado tanto por outras Convenções da OIT quanto por diretrizes normativas do Direito Comparado. A guisa de exemplo, citam-se as seguintes: I) Convenção 167 da OIT (Segurança e Saúde na Construção); II) Convenção 176 da OIT (Segurança e Saúde nas Minas); III) Convenção 155 da OIT (Segurança

e Saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho); IV) Diretiva 89/391 do Conselho da União Europeia (relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho); V) Declaração Sociolaboral do Mercosul de 2015; VI) Lei 102/2009 de Portugal (Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho).

### **3.4. TÓPICOS DA REFORMA TRABALHISTA LIGADOS AO PARADIGMA AMBIENTAL LABORAL. ADICIONAIS, TRABALHO DO MENOR E DA MULHER.**

#### **a) Adicionais de Insalubridade e Periculosidade: monetização da vida**

A reforma trabalhista não enfrentou a questão dos adicionais de remuneração por trabalho em ambiente insalubre ou perigoso em si. Ao contrário, admitiu, como no paradigma tradicional, que o trabalho nessas condições implica direito à percepção de adicionais de remuneração.

A Reforma Trabalhista por ser veiculada em normas infraconstitucionais, na verdade, não poderia suprimir tais adicionais, os quais tarifam a vida do trabalhador. Com efeito, a Constituição de 1988 prescreve ser devido ao trabalhador o adicional por trabalho em condições insalubres, perigosas e penosas (art. 7º, XXIII). Dessa forma, a Reforma Trabalhista seria inconstitucional se suprimisse esses adicionais.

Numa linha de abrir horizontes para mais criação de postos de trabalho, parece que o Reformador infraconstitucional pretendeu foi tornar menos oneroso ao empregador o comando Constitucional que vinha sendo ampliado na Doutrina e Jurisprudência. Nessa linha a Jurisprudência admitia a cumulação de adicionais se houvesse trabalho em condições insalubres e perigosa concomitantemente ou no mesmo horário de trabalho. A Reforma fixou que o trabalhador deveria optar por um ou outro (§2º do art. 193, da CLT. Também mitigou a matéria

para permitir negociação sobre o enquadramento, pelo princípio da prevalência do negociado sobre o legislado, entre outras mitigações.

De toda forma, após um breve resumo acerca desses adicionais serão analisados na perspectiva do paradigma ambiental emergente. Pode-se tariffar a vida na perspectiva jusambiental?

Diga-se, de plano, que adicionais são acréscimos remuneratórios por causa de situações específicas de trabalho fogem da normalidade. Essas situações trazem um agravo ao trabalho e a retribuição por esse labor, por exemplo, insalubre ou com risco, pode ser fixada por lei ou negociação coletiva.

Quando um trabalhador exerce suas atividades em condições ou ambientes que coloque riscos a sua saúde, fora do limite de tolerância estabelecido pelo Ministério do Trabalho, é devido pelo empregador ao empregado o adicional de insalubridade. A Lei estabelece os requisitos para a configuração do trabalho insalubre. Tempo de exposição, limite de tolerância, utilização ou não de EPIs e intensidade do agente patogênico são levados em consideração para a caracterização da insalubridade. Tudo a ser apurado em perícia médica ou por engenheiro do trabalho (Art. 195 da CLT).

Os percentuais de acréscimos remuneratórios previstos são de 10% para o grau insalubre mínimo, 20% para o médio e 40% para o máximo sobre o salário mínimo. O adicional depende do grau de exposição ao agente insalubre (art. 192, da CLT). O valor integra a remuneração para todos os fins legais, como para o FGTS e para a contribuição previdenciária.

A Reforma previu que o enquadramento do grau de insalubridade e do trabalho em horário extraordinário em locais insalubres poderiam ser disciplinados por Acordo ou Convenção coletiva, sem necessidade de licença prévia estatal para tanto (Art. 611-A e XIII da CLT).

Como se percebe, o Reformador não se preocupou com a tariffação da vida e como foi dito procurou mitigar as obrigações do empregador. Retirou a dúvida que existia sobre a base de cálculo do adicional, mitigou a intervenção estatal para o enquadramento do grau de insalubridade e dirimiu a celeuma acerca da possibilidade

de percepção de dois adicionais simultaneamente, embora isso seja defensável, pois onde há causas distintas, juridicamente, os efeitos também são distintos.

A norma de referência aponta, entretanto, para a melhor solução em vista da dignidade do trabalhador: eliminado o risco à saúde do cessa o dever de pagar o adicional (art. 194). Apenas deixa por último o que deveria ser tentado primeiro e de forma robusta, ou seja, adotar todas as medidas, ainda que não tenha toda comprovação científica, para eliminar o agente patogênico do ambiente do trabalho. O empregador prefere pagar que ter maiores gastos com as medidas protetivas e por isso o dever de pagar adicionais não ajuda na prioridade à prevenção.

O outro adicional é o de periculosidade. Aqui o adicional de penosidade não será tratado, diga-se logo. O adicional de periculosidade liga-se ao risco à vida por exposição do trabalhador a explosivos, inflamáveis ou energia elétrica; risco do empregado em roubos ou outra forma de violência físicas nas atividades de segurança patrimonial ou pessoal e trabalho com motocicletas (art. 193, da CLT).

Por jurisprudência, exposição à radiação também é atividade perigosa (OJ SDI-! 345 do TST).

A área de risco é igualmente definida por perícia médica ou por engenheiro do trabalho (art. 195 da CLT). A exposição ao risco deve ser permanente ou intermitente. Caso seja eventual, fortuita ou por tempo exíguo o adicional de periculosidade não é devido.

Nesse adicional não prevalece o negociado sobre o legislado. A súmula 364, II do TST fixa que a medida de pagar esse adicional é de ordem pública, ligada à higiene, saúde e segurança do trabalho. O percentual não pode ser proporcional ao tempo de exposição e por isso é de 30% sobre o salário contratual do empregado. Leva em consideração, na verdade, o chamado salário base (súmula 191 do TST).

De igual modo o plus salarial cessa com a eliminação do risco (art. 194 da CLT).

Em consideração aos postulados da presente tese, a questão da saúde e segurança do trabalhador é de cunho ambiental e nessa

linha deveria avançar o direito em discussão. O paradigma ambiental emergente se alinha com as propostas de se abandonar o pagamento de adicionais de insalubridade e periculosidade ao trabalhador, por monetizar a vida e ferir princípio ambiental laboral da adaptabilidade. Não se pode preferir contraprestação financeira para inibir conduta ilícita ambiental sem a adoção de medidas preventivas que eliminem o risco.

O pagamento de adicionais ao trabalhador não traz qualquer incentivo para que se busque um ambiente do trabalho saudável. Trata-se de prevenir e não remediar com solução imediatista e individualista.

O não pagamento de adicionais aos trabalhadores impõe medidas estatais mais gravosas para sancionar o empregador que submete o empregado ao trabalho em condições insalubres ou perigosas. Esse aprofundamento das sanções, diante do ilícito ambiental, não chega, todavia, ao extremo da expropriação como pretendem os ecosocialistas (SEFERIAN: 2020) e sim a de impor uma sanção pecuniária que torne menos oneroso adaptar máquinas, equipamentos, processos laborais e espaços para eliminação dos riscos ambientais que pagar sanção pecuniária pesada.

Caso o trabalhador sofra problemas por ter trabalhado em ambientes insalubres e atividades perigosas, além de estar mais atento às instâncias próprias de reivindicações de melhorias (Sindicatos e CIPA), poderá responsabilizar judicialmente o empregador por danos físicos e mentais que tenha sofrido, a posteriori. Isso sem contar com eventuais ações coletivas pelo Ministério Público do Trabalho e pelos Sindicatos. A reparação, individual e social, tornará também pesada ao empregador a falta do dever de prevenção como prioridade absoluta nas questões de degradação do ambiente laboral. Evidentemente que cabe a modulação da tutela jurídica para que nada disso tenha efeito confiscatório e expropriatório que se procura evitar por conta da liberdade econômica, competitividade das empresas e autorregulação coletiva privada que não é descartada nesta tese.

Perceba-se que não está descartada a reparação material e/ou monetizada de eventuais danos ocasionados aos trabalhadores, tanto

indenizações individuais, quanto coletivas, já que se trata de conflito transindividual homogêneo. A questão é vetar a monetização da vida no decorrer do pacto laboral e buscar soluções coletivas de caráter preventivo para ambientes laborais insalubres ou perigosos. Admitido que o impacto é ambiental, a tutela imediata seria cingida ao próprio ambiente com os instrumentos sancionatórios, fiscalizatórios e negociados, como dito acima.

Importante trazer aqui os contrapontos acerca dos que não entendem ser possível suprimir os adicionais de insalubridade e periculosidade.

Como direito fundamental, as normas de proteção ao meio ambiente do trabalho também se decorrem de princípios e regras, e por isso vinculam juridicamente.

O art. 7º, inciso XXII, da Constituição Federal dispõe que é um dos direitos dos trabalhadores, seja de que tipo for, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança do trabalhador. Esse comando constitucional consiste numa posição jurídica definitiva. Dessa forma, pode ser exercitada e exigida independentemente de atuação conformadora ou restritiva do Poder Legislativo. Não é, portanto, norma meramente programática e sua regulamentação deveria ter caráter apenas ampliativo resguardando mais amplamente a saúde e segurança do trabalhador.

Essa norma constitucional, na realidade, não comporta restrição legislativa. Caso seja desrespeitada por quem tem o dever de observá-la, tanto a fiscalização estatal, como o Judiciário devem primar por concretizar e interpretar com base na máxima efetividade devida aos direitos fundamentais.

Sidney Machado (2001) sustenta essa plausível interpretação no sentido de que a intervenção legislativa vincula a uma maior concretização da norma. A medida normativa disciplinadora não pode ser utilizada para restringir direito fundamental.

Esse mesmo autor, contudo, se questiona quanto ao que se deve entender por redução de riscos inerentes ao trabalho. A resposta merece transcrição, porque um entendimento deveras divergente,



porém com certa razoabilidade, se a premissa maior for aceita como verdade (a máxima proteção). Escreve o autor (p. 86-87):

Mas o que se deve entender por redução de riscos inerentes ao trabalho? Várias leituras têm sido realizadas, porém sem um aprofundamento do seu significado, havendo uma tendência de interpretação meramente gramatical de matiz positivista. Sebastião Geral de Oliveira, por exemplo, expressa essa mesma inquietação, mas defende que a redução desejável é a eliminação, ao passo que a redução aceitável diz respeito à neutralização dos riscos. Essa interpretação, em que pese o esforço infirmado, está contaminada por uma pré-compreensão de que alguns riscos são inerentes ao trabalho, para os quais somente é desejável uma redução (já que nem sempre a eliminação é possível no plano prático) diante das limitações técnicas. Entendemos que essa não é uma postura adequada pra a interpretação do texto constitucional. Deve-se propugnar pela concreção (máxima) da norma de direito fundamental valendo-se das ferramentas da hermenêutica constitucional e não do senso comum, de valorização de normativa. Se assim procedermos estaremos voltando ao mesmo dilema daqueles que ainda defendem as normas de conteúdo programático.

Talvez o erro desse autor seja julgar contaminadora da interpretação constitucional a compreensão prévia de que alguns riscos são inerentes ao trabalho. Ora, a interpretação da Constituição não pode ser efetivada sem confronto com o real. No atual estado da técnica não é possível a garantia de trabalho não sujeito a riscos. A eficácia da Constituição, isto é, a passagem do dever ser (da conduta prevista) ao ser (submissão aos fatos) não é automática, além de ter de se defrontar igualmente com a chamada reserva do possível (tem-se

caixa para pagar?). Se de fato a norma não é mera intenção, também não é uma força imanente de determinação social.

Ademais, se os próprios direitos fundamentais são relativos (MELO: 2001), sua interpretação também deve seguir a mesma sorte. São relativos, e assim interpretados, porque podem ser ponderados diante de outros direitos e bens igualmente fundamentais. Além disso, não podem ser concretamente considerados fora da realidade social que os condicionam. E enquanto conteúdo do direito fundamental ao ambiente do trabalho hígido, o direito à redução de riscos inerentes ao trabalho não é absoluto. Como adverte Sandro Nahmias Melo (2001, p. 75-76)

Não há que se confundir, contudo, no que concerne ao meio ambiente do trabalho, o conceito de direito fundamental com o de direito absoluto. Neste particular, abstraída a questão, já pacificada na melhor doutrina quanto à inexistência, de direito absoluto, caso assim fosse reconhecido o exercício do direito ao meio ambiente de trabalho hígido – como absoluto – estaria o trabalhador exonerado legitimamente da prestação de serviços em toda e qualquer atividade que oferecesse risco, por menor que fosse, à sua saúde ou incolumidade física. Desapareceriam, assim, serviços e profissões essenciais à coletividade, tais como: eletrecitários; petroleiros; bombeiros; médicos; apenas para citar alguns.

A interpretação da norma em comento, tolerando em algumas situações fatores de risco no ambiente do trabalho não implica abandono da busca de garantir a prestação de serviço em condições que preservem a saúde e a segurança do trabalhador. Não se está propondo ser fatalista, como a mudança não fosse possível, mas ter bom senso.

O trabalhador tem direito a não suportar o risco, mesmo o inerente ao trabalho. De um lado pela preservação de sua autonomia

contratual (não é obrigado a trabalhar em situação de risco). De outro, se trabalhar esse direito violado reclama uma satisfação que é honrada mediante a previsão de adicionais, em verdadeira patrimonialização do risco, e a procura de que os efeitos nocivos sejam o mais amplamente mitigados, aplicando-se o princípio da precaução.

Por exemplo, o motorista que trabalha no transporte de explosivo ou combustível, ou empregado que é exposto à radiação ionizante. O risco é inerente ao trabalho, e inevitável do ponto de vista fático. Mas esses trabalhadores têm direito a trabalhar em condições de segurança e preservação da saúde. Por outro lado, ponderando esse direito com os de quem necessitam de tais produtos, é razoável aceitar que alguém execute o trabalho mesmo exposto a riscos. Fa-lo-á, entretanto, resguardado por alguma compensação financeira e por todas as medidas de segurança que possam reduzir a incidência dos riscos, no atual estado da técnica, ainda que não haja certeza científica da eficácia das medidas de segurança (precaução). O apriori do risco inerente ao trabalho pode assim persistir, sem que seja inevitabilidade fatalista.

A redução, além disso, pode significar eliminação, isto é, reduzir a zero os riscos inerentes ao trabalho. Dessa forma o que se assegura até as últimas conseqüências é o trabalho em condições adequadas, evitando-se ou mitigando-se os riscos.

A prioridade é o trabalho em condições de segurança e salubridade. Na impossibilidade e como forma de promoção desse direito fundamental, o Constituinte abre espaço para o legislador ordinário fixar adicionais de remuneração para desestimular a perpetuação, sem busca de melhores soluções técnicas, do trabalho em condições de risco inerente.

O problema é que o pagamento desses adicionais parece não desestimular a violação do direito ao trabalho em condições de segurança e salubridade, nem promove esse objetivo jurídico. O que resta, no fundo, é a questão sobre a eticidade (pagar para se expor a risco?) e antinomia referida à tarifação do risco.

Liliana A. Rossit (2001) assinala que as normas asseguradoras da saúde do trabalhador convivem com a permissão constitucional de monetização do risco, por conta da possibilidade de adicional de remuneração do trabalho em condições penosas, insalubres ou perigosas (art. 7º, XXIII da CF). Sustenta tal autora que a monetização do risco é perversa porque além de contrariar o objetivo de higidez do meio ambiente de trabalho, estimula o ignorante trabalhador a preferir o trabalho nocivo por causa de uma remuneração maior. Igualmente sustenta que o empregador fica estimulado a não adequar o ambiente de trabalho por força da previsão dos referidos adicionais, e deixa o ônus da saúde minada do trabalhador à Previdência Social (aposentadoria especial = arts. 64 e ss., do Decreto nº3.048/99).

Ou seja, em última análise para essa autora “a monetização do risco é ainda um desvio de visão que não foi reparado” (p.53).

Sidney Machado argumenta que a monetização do risco é talvez um dos aspectos mais controvertido da política da saúde e segurança do trabalhador e que afronta a condição humana, uma espécie de alienação da saúde em detrimento ao trabalhador no interesse do capital. Com isso questiona “[...] se ainda persiste a prevalência do direito ao adicional frente ao direito à redução dos riscos do trabalho, ambos previstos no art. 7º da Constituição”(p.54). Na verdade, a autora propõe a supressão dos adicionais em troca da redução da jornada de trabalho para que a exposição seja menor, sem prejuízo do salário.

É inegável a colisão de direitos, se o trabalhador recebe adicional para trabalhar sob condições de risco a sua saúde, tem negado a si o direito à sadia qualidade de vida. Que responder? Consigna Sidney Machado (2001, p. 104-105):

Quando a eliminação dos fatores geradores dos adicionais (condições insalubres e perigosas) se revelam possíveis pela adoção de tecnologia, alteração de funções, mudanças na organização do trabalho, a mesma se torna imperativa, afastando-se a norma que determina o pagamento do adicional respectivo. Essa

solução fundamenta-se pelo resultado da ponderação (peso) de bens entre as normas concretizadoras do princípio da proteção da vida, saúde e integridade física do trabalhador (dignidade da pessoa humana) e o direito à remuneração.

Essa vinculação diz respeito à promoção da otimização do direito à redução dos riscos no nível legislativo. Ao Judiciário cabe aplicar o direito ao caso concreto mediante técnica de ponderação. Aos particulares, o trabalhador tem direito à preservação de sua vida saudável e o empregador só tem a alternativa de pagar o adicional ou eliminar o risco. É preciso mencionar, para os autores antes citados, que monetizar é política jurídica equivocada, pois transforma em pecúnia, o direito à sadia qualidade de vida do trabalhador. Todavia, João José Sady pondera (2000, p. 66):

De outro lado, se pensarmos que tais adicionais à remuneração têm caráter meramente indutivo e não excluem o direito ao sadio posto de trabalho, tal monetização será despida dos aspectos sinistros acima apontados. Com efeito, se o adicional substituir o direito à eliminação do agente agressivo, o sistema será extremamente perverso. No caso contrário, se o pagamento do adicional não excluir a obrigação de eliminar os agentes agressivos à saúde, aí então, podemos ver, a monetização como algo que não se apresenta como perverso. Em sendo concorrentes e concomitantes, o direito ao adicional e eliminação do agente agressivo, parece claro que tais imputações são reciprocamente complementares.

Na mesma direção escreve Norma Sueli Padilha (2002, p.61):

Forçoso é reconhecer que a exposição ao risco é intrínseca a certas profissões em nosso atual

estágio de desenvolvimento tecnológico. Sempre teremos trabalho penoso, insalubre ou perigoso que necessitará ser executado e, portanto, do trabalho de indivíduos que o executam. Mas o que o ordenamento constitucional impõe é que todos tenham direito a uma vida digna, a um ambiente ecologicamente equilibrado, a um bem estar efetivo. Portanto, a existência desse mesmo ordenamento, do pagamento de adicionais para tais atividades, não pode significar a monetização do risco profissional ou mercantilização da saúde do trabalhador, mas deve ser entendida como medida de caráter excepcional.

Ao harmonizar o pagamento de adicionais à remuneração em trabalho insalubres, penosos e perigosos com o princípio fundamental da higidez do meio ambiente de trabalho, essencial à sadia qualidade de vida do trabalhador, sem sucumbir à fácil retórica da inconstitucionalidade das normas constitucionais, não se pode vislumbrá-lo como mera alienação da saúde do prestador de serviços.

Júlio C. de Sá da Rocha (2002) observa que instrumentos como os adicionais referidos se impõem como obstáculos ao novo paradigma da proteção integral do trabalhador no ambiente do trabalho. E isso é uma contradição no interior do próprio sistema. Ele não nega que essa antinomia pode ser resolvida com fundamento na teoria da unidade sistemática da Constituição, na qual não pode haver contradição, de modo que todos os direitos nela previstos devam ser coordenados e preservados. Nessa linha de pensar, os adicionais previstos constituem mera excepcionalidade transitória. Todavia o autor não se contenta mais com tal pensamento que inclusive havia sustentado e consigna (p. 197):

Contudo, por um lado, apesar de poderem ser entendidos como remuneração transitória na passagem de ambientes insalubres para ambientes ecologicamente equilibrados, caracterizam-se, de

fato, como instrumentos de monetização da saúde, adicionais de suicídio.

Do ponto de vista formal pode-se até mesmo harmonizar, mas levado a efeito o paradigma da tutela à saúde do trabalhador, materialmente o que se tem é a monetização do risco. O que dizer? Para os que defendem, de fato há uma tarifação do risco, mas isso não significa alienação da saúde do trabalhador, já que não faz parte do contrato do trabalho. O dinheiro oferecido não paga o desgaste e a exposição a riscos no trabalho (nada paga, porque a qualidade de vida é um valor). É apenas uma satisfação, até mesmo para que o trabalhador tenha mais acesso aos bens da vida no mercado, e experimente alguma gratificação nesse sentido.

O ideal, para os defensores, é na realidade que naquelas situações onde há certa impossibilidade de eliminação do risco, haja pagamento do adicional respectivo, de forma cumulada, se incidir mais de uma causa no efeito de risco à saúde e segurança do trabalhador em percentual significativo sobre a remuneração dele, o que faria incorrer em erro quem não admite cumulação dos adicionais. Além disso, acrescer a proteção com redução de jornada para trabalhos em condições nocivas à saúde e segurança do trabalhador e dar prioridade à redução ou eliminação do agente agressivo. Não é, pois, deixar de pagar o adicional, mas também incluir maior repouso intrajornada. Isto é, diminuir a quantidade de horas de exposição a riscos e ainda proporcionar alguma satisfação pecuniária ao trabalhador para oferecer-lhe alguma forma compensatória.

Essa solução se afasta dos que pretendem a supressão dos adicionais, postulado nesta tese, ou dos que defendem a aplicação do direito comparado, e preserva a Constituição de modo material e formal.

Essa solução se afasta dos que pretendem a supressão dos adicionais, postulado nesta tese, ou dos que defendem a aplicação do direito comparado, e preserva a Constituição de modo material e formal. Ligado ao tema dos adicionais, importante uns aportes sobre

acidente de trabalho. A inserção do meio ambiente do trabalho no ambiente geral, com o corolário de sua proteção jusfundamental, atrai contra seus degradadores a aplicação da responsabilidade objetiva, sem pesquisa da culpa do agente.

Essa temática é mais bem abordada na questão da responsabilidade civil do empregador nas ações de indenização por danos morais e materiais por acidente de trabalho. Um dos efeitos materiais do trabalho em condições nocivas à saúde e de risco são os acidentes de trabalho. Para fins científicos, o conceito desse efeito é o fixado na lei nº 8.213/91, art. 19:

O que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados especiais, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade de trabalho.

A contingência, *in casu*, é o trabalho em condições insalubres, perigosas e penosas, ligadas ao meio ambiente do trabalho. O art. 20 e incisos da Lei nº 8.213/91 equipara a acidente de trabalho, a doença profissional (tecnopatias ou ergopatias, ou seja, típicas de determinada profissão), e a doença do trabalho (mesopatias, não está ligada a uma profissão específica e decorre do modo como o trabalho é prestado ou de condições específicas do habitat laboral), ambas espécies de doença ocupacional. Essa equiparação é no plano jurídico, pois o acidente é um evento que causa lesão e a doença é uma situação de morbidade (perturbação da saúde do trabalhador). Ou como escreve Sebastião Geraldo de Oliveira (2006, p. 44):

O acidente caracteriza-se pela ocorrência de um fato súbito e externo ao trabalhador, ao passo que a doença ocupacional normalmente vai se instalando



insidiosamente e se manifesta internamente e com tendência de agravamento.

Assim é que as doenças ocupacionais são ocasionadas por agentes físicos, químicos ou biológicos ligados a certas atividades laborais, com atuação lenta no organismo humano, não se confundindo por isso com o acidente tipo. Somente as doenças constantes na regulamentação são consideradas ocupacionais, para efeitos acidentários.

De todo modo, a doença profissional tem nexos causal presumido entre sua ocorrência e o trabalho, como no caso de quem trabalha com sílica e contrai silicose, e a doença do trabalho não, pois pode ser adquirida em qualquer atividade, como ocorre com o grupo de enfermidade por esforço repetitivo (LER/DORT).

Caracterizado o acidente de trabalho, seja típico, seja atípico (doença ocupacional), por força do art. 7º XXVIII da Constituição da República, o seguro acidentário fica a cargo do Estado, mas pode haver indenização cumulativa com responsabilidade subjetiva do empregador.

Na literalidade da norma constitucional, verifica-se que o empregador só responderá pelo sinistro quando incorrer em culpa (negligência, imprudência e imperícia) ou dolo (voluntariamente, com intenção). Essa regra constitucional, todavia, precisa ser interpretada no sentido de que não se conclua facilmente que a responsabilidade civil do empregador para reparar o dano acidentário seja meramente subjetiva, com ônus de prova pelo vitimado ou seus herdeiros.

Prescinde-se da análise da ação acidentária face o Instituto de Seguridade Social – INSS. A ação de indenização contra o empregador, na relação de trabalho, decorre de dano sofrido pelo trabalhador, entre outras hipóteses, por efeito acidentário. Dano é a lesão ao bem protegido, no caso a saúde e segurança do trabalhador, e pode ser de ordem moral ou material, ou de ambas.

O dano moral é aquele que afeta a sanidade psicológica do trabalhador ou que lhe viola atributos da personalidade, reconhecidos como patrimônio comum da humanidade, como a honra, a dignidade,

a intimidade, a imagem, a boa fama ou outros direitos ditos personalíssimos. A danosidade moral não é mensurável, porque diz respeito a aspectos da pessoa, no todo, que não tem preço.

Por sua vez, o dano material é mensurável e se refere ao que a pessoa efetivamente perdeu com a agressão (danos emergentes) e o que deixou razoavelmente de ganhar (lucro cessante). Gustavo Felipe Barbosa Garcia (2006) defende que a responsabilidade do empregador, com base no citado artigo constitucional, é subjetiva, pois necessita de prova de culpa ou dolo do empregador. Advoga, contudo, a mudança na Constituição para que se aplique a regra do art. 927, parágrafo único, do novo Código civil, quer dizer, a responsabilidade objetiva em atividade empresarial desenvolvida sob a égide do risco.

Contrariamente, porém, ao que sustenta o referido autor, é defensável que mesmo com a atual redação da norma constitucional a responsabilidade do empregador em acidente de trabalho é objetiva. Isso porque a norma citada não pode ser interpretada isoladamente, mas de modo sistemático (considerando o sistema jurídico) e teleológico (visando o fim da regra), sem perder de vista as peculiaridades do instituto em questão.

Ora, os acidentes ocorrem ou por falta de adaptação do meio ambiente (por não se reconhecer a pessoa humana do trabalhador como fim e não meio), ou porque este está degradado. Disso decorre que não se pode prescindir dos princípios ambientais do trabalho transversalmente aplicados ao acidente de trabalho.

O ambiente do trabalho está inserido no ambiente geral e o art. 225, § 3º da Constituição Federal determina a reparação aos danos causados. Essa reparação decorre do simples nexa causal entre a ofensa e o dano ao meio ambiente, conforme o art. 14, § 1º da Lei nº 6.938/81 (independente da constatação da culpa). Em decorrência é possível defender razoavelmente que na hipótese acidentária oriunda de degradação ou inadequação do meio ambiente do trabalho, a responsabilidade é objetiva.

Esse é também o entendimento de Raimundo Simão Melo (2006), para o quem, quando o acidente de trabalho decorre de

doenças profissionais e do trabalho, o bem lesionado, de fato, é o meio ambiente de trabalho, de onde aqueles males provêm. Por isso, para ele, o qual se pode concordar, a responsabilidade nesses casos é de natureza objetiva.

As outras causas de acidentes de trabalho podem se inserir na responsabilidade subjetiva, porém, com inversão do ônus da prova, porque é muito árdua a tarefa do trabalhador de provar um evento cujo controle estava nas mãos de outrem, o empresário que assume os riscos da atividade econômica e porta o poder de direção na condição de empregador.

Ademais, entre a Constituição e o Código Civil, aplicados nas relações de trabalho, a hierarquia obedece ao princípio da norma mais favorável ao trabalhador (porque o objetivo da tutela ambiental trabalhista é a sadia qualidade de vida do mesmo, o que atrai a aplicação da norma mais protetiva). Portanto, o art. 927 do Código Civil afasta a aplicação do art. 7º, XXVIII, da Constituição para que em acidentes de trabalho, onde o risco for inerente à atividade, a responsabilidade do empregador seja objetiva.

Talvez se possa dizer que a supressão dos referidos adicionais vai ao encontro com certa desregulamentação e flexibilização dos direitos trabalhistas, sob a desculpa de aplicar o paradigma jusambiental do trabalho. Dessa forma, para finalizar esse tópico, aborda-se essa questão. Relativamente à flexibilização, serão adotadas as reflexões de Vanderlei Schneider de Lima (2003). Tal autor traz a distinção que outros autores fazem entre flexibilização e desregulamentação e pondera(p. 74):

Acerca dessas considerações pode-se dizer que lato sensu, desregulamentar direitos do empregado é reduzir o mínimo a disciplina imposta pela lei às relações individuais e às relações coletivas do trabalho, rechaçando o intervencionismo estatal, objetivando a revogação da legislação do trabalho, sendo que a flexibilização seria o modo pelo qual

isso se implementaria e consolidaria no mundo do trabalho.

Em outras palavras flexibilização é um recurso para dar efetividade à desregulamentação das relações trabalhistas, tornando maleável a estipulação de direitos contratuais entre as partes, admitindo concessões, através de negociação coletiva, para cindir a rigidez da legislação trabalhista e a intervenção do Estado na aplicação do princípio protecionista.

Tal flexibilização encontra óbice, todavia, quando colidir com a garantia do “coração” do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável.

Ora, não existe outra forma honesta de ocupar um lugar democrático na sociedade, e sustentar a própria vida, senão trabalhando. O trabalho dignifica a pessoa humana não por significar o esgotamento da energia e da saúde do trabalhador, mas porque dá sentido à vida. Como o cancionero popular apregoa, sem trabalho “não dá para ser feliz”.

Entretanto, trabalho, de qualquer forma, é uma força despendida a favor de um empreendimento. Como tal pode ser vendida no mercado de trabalho. Daí sua especial proteção jurídica, elevada ao foro constitucional (arts. 6 a 11, da CF/88), para que a condição social dos trabalhadores seja cada vez mais melhorada.

A questão, todavia, não pode ser restringida a salário, transporte, moradia, entre outros direitos sociais do trabalhador. O trabalho não é exercido fora do mundo, mas profundamente inserido no ambiente terrestre.

Todo trabalho produz riqueza pela transformação do mundo. Ao transformar o mundo pelo trabalho, o ser humano traz a responsabilidade de garantir o meio ambiente equilibrado, impondo-se o dever de defendê-lo e preservá-lo para presente e futuras gerações.

Um dos aspectos dessa proteção, refere-se ao próprio meio ambiente de trabalho. De fato, dentre as dimensões do meio ambiente encontra-se o meio ambiente do trabalho, o qual é tutelado de forma

mediata no art. 225, da CF/88 e de modo imediato, no art. 7º, XXII e XXIII, da mesma Carta Constitucional. Ou seja, todo ser humano tem direito a uma vida digna e esse direito fundamental se concretiza, entre outros modos, pela proteção da saúde do trabalhador. Este deve ser o empenho do direito, ordenar condutas que preserve e conserve o meio ambiente laboral, visando à proteção da saúde do trabalhador.

A “tarifação” feita por conta dos trabalhos insalubres, penosos e perigosos parece não ser suficiente para tal propósito. Flexibilizar, igualmente, no sentido de reduzir direitos aos adicionais, não é viável. A busca deve ser sempre o meio ambiente do trabalho equilibrado, e só a partir da efetivação desse direito é que se torna possível o justo pagamento de adicionais ou sua flexibilização.

Deve-se notar que a proteção ao meio ambiente do trabalho é distinta da proteção do direito do trabalho. A tutela ambiental tem por fim jurídico a saúde e a segurança do trabalhador, visando que este possa realizar-se com qualidade, salvaguardá-lo das formas de degradação e poluição da vida.

A proteção do direito do trabalho é antes de tudo contraprestação pecuniária, mas sua flexibilização encontra limite na tutela do meio ambiente do trabalho.

Note-se ainda, que, para efeitos de proteção ambiental, trabalho não se restringe ao de vínculo subordinado. O que importa é a proteção do meio ambiente onde o trabalho humano é prestado. Em outros termos, o trabalho se desenvolve num ambiente, o qual deve ser equilibrado, enquanto direito fundamental do trabalhador. Isto é, não basta que o trabalhador receba contraprestação pecuniária por despender a força de trabalho, mas sua saúde deve ser protegida. O direito deve buscar meios além dos pecuniários para dar efetiva proteção à saúde do trabalhador, responsabilizando quem possa atuar.

O núcleo essencial do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho hígido, é necessário anotar, é um dos critérios para decidir se a flexibilização trabalhista é aceitável ou não.

Isso porque esse aspecto do meio ambiente se define pela extensão do trabalho humano. Isto é, seu conceito é parte integrante

do que se possa entender por trabalho. Ora o valor do trabalho, no ordenamento jurídico brasileiro, é um dos fundamentos da república (art. 1º, inciso IV, da CF). Vale dizer, o Estado só existe, entre outras causas, se o trabalho for valorizado.

Como o estado, antes de qualquer coisa, é uma ordem jurídica (KELSEN: 2000), o ordenamento jurídico que o fundamenta é norteado pelo valor do trabalho. Logo, a proteção jurídica do meio ambiente que o integra reflete nas normas que disciplinam o trabalho humano como critérios de avaliação para qualquer flexibilização da legislação trabalhista.

Consta flexibilização aceitável, porque a Constituição da República não é obstáculo para que isso ocorra às relações de trabalho. As normas trabalhistas podem ser flexibilizadas, por exemplo, mediante negociação coletiva em relação a salário, alteração de jornada e estipulação de horários de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento.

O fundamento da flexibilização é assegurar o equilíbrio entre a manutenção da atividade econômica, geradora de renda e emprego, e os custos do trabalho, em vista da competitividade empresarial na economia de mercado.

Essa flexibilização, no entanto, não pode ultrapassar os limites que resguardam a saúde e segurança do trabalhador, entre outras restrições, naquilo que tem de essencial. Por exemplo, A flexibilização da jornada de trabalho não pode ser levada a efeito em detrimento à saúde do trabalhador, pois não pode ser submetido a horário laboral excessivo, ou com supressão de intervalos porque o expõe a risco de vida.

Na verdade, a flexibilização encontra limite no chamado trabalho decente.

Garantido um conjunto mínimo de direitos, entre os quais, os que resguardam o meio ambiente do trabalho de degradação, a flexibilização é tolerável, em especial de forma transitória e nas épocas de crise econômica.

Enfim, embora deva ser conformado, ou se submeter as medidas legislativas restritivas, resguardado o conteúdo essencial, a hipótese neste estudo, é que o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho seguro não pode ser flexibilizado. Eis que indissociável à sadia qualidade de vida da pessoa humana do trabalhador e substancialmente informado pela noção já exposta do chamado trabalho decente.

O homem definido juridicamente se expressa nos chamados fundamentais. Direitos fundamentais são aqueles direitos humanos reconhecidos na ordem jurídica escrita, com o significado que é emprestado a esta por seus intérpretes e aplicadores, tornando vívidos e vividos aqueles. Os direitos fundamentais se traduzem em direito a algo, decorrendo disso seu desdobramento em direito à proteção, direito à organização e ao procedimento e direito à prestação em sentido estrito.

Na conformação ou restrição desses direitos, a fim de que adquiram consistência eficaz (passagem do dever ser fundamental ao ser factível), faz necessária a adoção de uma teoria da garantia do seu conteúdo essencial. Um limite dos limites cujo desrespeito compromete ou mesmo suprime o a concretização do próprio direito fundamental e sua existência.

Esse itinerário racional é uma contribuição para que o modelo de direito adotado no Brasil seja levado a efeito, sem defasagem, com uma inovação constante, na vontade de adequá-lo aos tempos atuais, com toda sua radicalidade, e segundo todas as suas conseqüências na realidade social.

É crível admitir que não é o muito saber somente que guindará o Brasil a um estágio do modelo dogmático compatível aos dos países centrais da Europa, tornando operante as leis que edita. Essa empreita exige a conjugação de variados fatores, desde a mudança de mentalidade do povo até mesmo uma reestruturação social e estatal, que implique implantar o Estado de bem estar sócio-ambiental de direito, e ter os direitos fundamentais como um de seus mais prementes desafios e finalidade.

Todavia, o saber jurídico, entre outros, influi para que essa trajetória seja traçada e vivenciada, ainda mais quando a serviço de um Estado, erigido sob a garantia do conteúdo essencial dos direitos fundamentais, e com o compromisso com a sustentabilidade. O tema aqui abordado, tutela do meio ambiente do trabalho por sua jusfundamentalidade, enviesado pelo esclarecimento acerca de seu conteúdo essencial e sua garantia, é uma pequena contribuição nesse processo.

É um convite, na realidade, para que, entre outros meios, a existência do Estado brasileiro se pautem pelo chamado trabalho decente. A proteção jurídica do meio ambiente do trabalho, com a salva-guarda do conteúdo essencial desse direito fundamental, é ingrediente indispensável na configuração do aludido trabalho decente. Com respeito ao trabalho decente, nesse prisma, o trabalhador não sofrerá lesão irreversível a sua integridade física e mental e poderá se desenvolver numa sadia qualidade de vida.

Como o jurídico e o político se entrelaçam, essa trajetória é antes de tudo uma decisão coletivizada (o país que o povo quer).

O país pode se desenvolver com desrespeito aos direitos humanos fundamentais, como se noticia sobre a República Popular da China. Ou se desenvolver de modo sustentável e sustentável, com respeito aos direitos fundamentais, entre os quais o direito da pessoa humana do trabalhador laborar num habitat de trabalho seguro, resguardada a saúde e a segurança nas relações laborais.

O desrespeito à saúde e segurança do trabalhador significa desperdício do potencial humano e grande custo social. A longo prazo, o que é mais consistente? Modo chinês ou implantação da política dos direitos fundamentais? Com ou sem proteção do meio ambiente, nele incluído o do trabalho? Ou quanto vale a pessoa humana do trabalhador?

A proposta a partir do estudo do núcleo essencial do direito fundamental ao ambiente do trabalho seguro, apoiado em Robert Alexy é que se configure posição jurídica *prima facie* e definitiva fundamental, inclusive com direito à prestação em sentido estrito.



Uma vez configurado não possa ser suprimido na ponderação com outros bens igualmente fundamentais, em especial os que resguardam o capital.

Que isso resulte na tarifação do risco apenas no horizonte da inevitabilidade, de forma transitória, pois a meta é a efetiva higidez do trabalhador em seu ambiente de trabalho, como objetivo do Estado e dos próprios tomadores de serviço e empregadores. Não é incorreto afirmar que o caminho é longo. Ainda há muito desrespeito às leis que resguardam a saúde e a segurança do trabalhador, além da defasagem do sistema ante a falta de emergência, na lei, no estudo e na jurisprudência de um direito ambiental do trabalho, para o qual este estudo do seu conteúdo material mais fundamental pretende contribuir.

O trabalho é e ainda continuará sendo o modo de existir de grande parte da humanidade, e sua extensão abrange, em termos de tutela do direito, o ambiente do trabalhador. Por isso, não basta a proteção do direito do trabalho, também a parte do direito denominado ambiental do trabalho disciplina em que condições materiais e morais o labor será exercido, para a sadia qualidade de vida da pessoa humana do trabalhador.

Essa proteção jurídica do ambiente do trabalho concretiza uma das dimensões do já mencionado trabalho decente. A garantia é não somente de acesso ao trabalho, também esse direito fundamental, mas igualmente é necessário que um conjunto mínimo de direitos e garantias seja assegurado ao trabalhador, entre os quais está a prerrogativa do trabalho em condições dignas de salubridade e segurança, num habitat laboral saudável, essencial à sadia qualidade de vida da pessoa humana que trabalha.

Não é, pois, sem razão que traçar o contorno do núcleo essencial do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado delimita o âmbito de sua garantia e fornece ao legislador, em especial, e aos operadores do direito, em particular, o viés que merece proteção e direito à prestação, em posição jurídica definitiva, como modo de concretizar, por procedimentos e competências

pertinentes, prerrogativas irrenunciáveis e realizadoras da dignidade humana do trabalhador.

Por outro lado, essa garantia da qualidade de vida no ambiente do trabalho, por sua fundamentalidade jurídica, deve ser levada a efeito primeiramente pelo Estado, não apenas tutelando, mas promovendo isso como um dos seus objetivos presentes. Ao Estado cumpre a tarefa de dar expressão ao direito que resguarde a salubridade no ambiente de trabalho, protegendo a higidez do trabalhador, o qual é reconhecido com pessoa humana, com todos os atributos de dignidade que devem ser respeitados.

Mas é preciso reconhecer que apesar de insofismável o pressuposto jurídico no sentido de ser o direito ao ambiente seguro um direito materialmente fundamental, essencial à sadia qualidade de vida do trabalhador, é um campo dos direitos humanos constitucionais que aparece como um dos que é maior o descompasso entre a posição jurídica definida e sua efetiva concretização. Esse descompasso ocorre, porque não há vontade política e profundidade jurídica para se aderir, sem peias, a uma abordagem que conjuga direito ambiental, direito do trabalho e direitos fundamentais, que é o direito ambiental do trabalho.

A proteção setORIZADA é parte estratégica para a do todo. Daí que a proteção do meio ambiente do trabalho dá suporte à proteção do meio ambiente unitário, e como o fim do direito é a vida do homem, proteger a saúde do trabalhador é atender esse caráter protetivo do direito ao meio-espço ambiental laboral equilibrado.

Além disso, se variados instrumentos constitucionais e legais são postos a disposição dos operadores do direito e de entidades públicas e privadas, é porque a proteção do meio ambiente do trabalho deve ser levada a sério e é importante no seio da proteção do meio ambiente unitário como fator de desenvolvimento da vida humana.

De todo modo, é missão do Estado, com participação da classe trabalhadora, e dos próprios tomadores de serviços e empregadores, com base na responsabilidade politicamente correta, socialmente adequada, economicamente justa e ambientalmente equilibrada. É

missão indelegável do Estado, é certo, mas que admite parceria. Ou seja, como já anotado, parceria dos trabalhadores, em especial através dos sindicatos dos trabalhadores com sua organização e reivindicações coletivas.

Parceria das empresas que surgem como foco de convergência de produção da existência humana, pela liderança empresarial e colaboração dos empregados, principais interessados nos postos de trabalho, desde que na proteção do meio ambiente laboral não haja desvinculação do resguardo da saúde e segurança dos trabalhadores em favor da chamada monetização do risco.

A propósito, em considerações conclusivas, a tarifação dos riscos não deve ser uma alternativa à diminuição dos custos com a adequação protetora do ambiente do trabalho. Nem um aval para que mediante pagamento o trabalhador se submeta às condições de trabalho degradantes. Deve ser considerada contraprestação pelo trabalho em condições nocivas e de risco à saúde e segurança do trabalhador, quando for inevitável e com projeção de transitoriedade, enquanto não se concretiza, com o avanço da tecnologia e do conhecimento, uma efetiva proteção contra tais condições.

O trabalho sempre envolve algum risco, mas este pode ser reduzido, neutralizado ou eliminado, como objetivo de efetivação do respeito à dignidade humana do trabalhador. Os riscos que não são inerentes ao trabalho devem ser todos neutralizados ou eliminados. Os inerentes devem ser mitigados, admitida a sua monetização, de modo a compensar pecuniariamente o trabalhador, sem perder de vista o objetivo fundamental: trabalho seguro em ambiente saudável.

Caso o risco que se relaciona com a insalubridade seja neutralizado ou eliminado, a supressão do adicional de remuneração vinculado deveria se resolver em indenização extra pelo período em que o trabalhador ficou exposto, a título de antecipação tarifada da reparação a que teria direito se fosse acometido da doença produzida nas condições em que trabalhava.

O contorno conceitual dado ao meio ambiente do trabalho e sua efetiva proteção é o fundamento deste estudo. A discussão sobre

a contradição entre proteger o ambiente de trabalho e pagar para o trabalhador comprometer a própria saúde revela, pois, uma questão mais profunda, a da elaboração social do direito e sua efetividade no tratamento da questão ambiental em viés específico. É a busca de conhecer para proteger, e de proteger para viabilizar a vida do destinatário do direito que é o ser humano concreto, no caso o trabalhador.

Mas, saindo da digressão, ao se privatizar a proteção da saúde e segurança do trabalhador, em parceria com o Estado, através da promoção do meio ambiente do trabalho equilibrado, cumpre às pessoas, físicas e jurídicas, do setor privado, não perderem de vista esta perspectiva: o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho seguro é também finalidade da iniciativa privada, com primazia sobre o lucro, pois a dignidade humana do trabalhador está em jogo e isso não tem preço.

Além disso, reafirma-se, deve-se aproximar a proteção do meio ambiente do trabalho com os princípios de tutela do meio ambiente geral. O antigo direito tutelar do trabalho, as normas regulamentadoras etc., todas defasadas, não têm mais lugar, pois reconhecido que o objeto do direito ambiental do trabalho engloba a tutela do trabalhador, seja de que tipo for, de modo mais amplo, é disciplina que deve emergir, e adquirir atenção do meio jurídico, a fim de maior sistematização e concretização.

Aplicados os princípios do direito ambiental nas relações de trabalho, em vista do aspecto do ambiente pertinente, especialmente os que se referem ao desenvolvimento sustentável e sustentado, a proteção do ambiente laboral alcançará ao menos o mínimo eficaz, afirmando-se a pessoa humana do trabalhador no todo, com respeito a sua dignidade.

Quer dizer, a saúde e a segurança do trabalhador estão no conteúdo essencial do direito fundamental ao ambiente do trabalho equilibrado. Este é um dos aspectos do ambiente geral cuja higidez é essencial à sadia qualidade de vida da pessoa humana do trabalhador (direito à vida digna). Então, a adequação do ambiente laboral se traduz

na vida saudável e segura do trabalhador nas relações de trabalho, com reflexos em todos os âmbitos de vida em que se move.

Ao abordar a garantia do conteúdo essencial do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho seguro, o objetivo foi tornar precípua a hegemonia da proteção da saúde e da segurança do trabalhador, nas relações de trabalho. Tornar consistente teoricamente o empenho de respeitar a dignidade humana do trabalhador, concretizar o trabalho decente, viesado na não lesividade à integridade física e mental do trabalhador, e adequar a proteção do ambiente do trabalho com a do ambiente geral, para que haja sadia qualidade de vida seja empenho de se levar a sério a vida humana dos que trabalham.

Resolver o problema da vida do trabalhador no habitat laboral, para que tenha uma sadia qualidade de vida, é dar feição a sua dignidade, reconhecida juridicamente como fundamental. Ou seja, a exteriorização factível da dignidade humana do trabalhador encontra expressão nas próprias condições em que exerce sua atividade, quando adequadas.

O empenho público e privado por um ambiente do trabalho saudável é a diferença entre a vida digna e a morte silenciosa do trabalhador. Entre levar ou não levar a sério a sua sadia qualidade de vida.

O saber aqui veiculado deveria condicionar o comportamento estatal e social: vincular juridicamente, na racionalidade de que o valor primeiro é a pessoa humana a ser preservada. Não abstratamente, mas em cada um, em especial o homem-trabalhador, que constrói a base material da existência humana e se projeta na humanização do mundo, a terra, o lar comum da humanidade.

### **b) Ambiente do trabalho do menor e da mulher: solidariedade e proteção.**

A Constituição de proíbe o trabalho de crianças e adolescentes até 14 anos quando o menor pode ser ligado a um contrato de aprendizagem, ou até 16 anos quando adquire maioria trabalhista. No entanto, ao menor de 18 anos veda-se o trabalho em período

considerado noturno e em condições insalubres ou perigosas (art. 7º, XXIII da CR). Ao menor de 18 anos igualmente veda-se o trabalho doméstico (art. 1º, parágrafo único, da LC 150/2015).

A medida é salutar porque o menor ainda é uma pessoa em desenvolvimento. Nesse sentido, ainda não possui maturidade física e mental para suportar trabalho em situações adversas que interfira no seu relógio biológico e impacte na sua saúde e segurança. O Constituinte teve o cuidado de introduzir o adolescente no mundo do trabalho quando já reúna condições físicas e mentais para se transformar em trabalhador e contribuir para a economia do país e da ajuda no sustento dos seus.

Nesses casos, o princípio da precaução se aplica bem, pois apesar da incerteza científica se os menores não reúnem condições para exercer atividades em horário noturno e em locais insalubres ou perigosos, melhor se precaver e introduzi-los mais adiantadamente no mundo do trabalho.

Em relação ao trabalho da mulher a legislação admite a igualdade de direitos, mas reconhece que isso não implica que o gênero feminino não tenha diferenças em relação ao gênero masculino. As mulheres não são superiores e nem inferiores aos homens e sim diferentes. A legislação leva em conta essa diferença.

Quando não há distinção entre mulheres e homens, por outra feita, a regulação do trabalho é igual. Desse modo, não há restrição de trabalho noturno às mulheres, nem que possam exercer atividades laborais em ambientes insalubres ou perigosos (Lei 7.855/89). A reforma trabalhista revogou o art. 384 da CLT que estabelecia intervalo de 15 minutos às mulheres, antes de iniciar trabalho em jornada extraordinária.

De toda forma, em vista das peculiaridades da mulher, após muita discussão, a Reforma Trabalhista determina o afastamento da empregada gestante das atividades consideradas insalubres, sem prejuízo do valor do adicional respectivo (art. 394-A, I e II, da CLT). A lactante, da mesma forma, é afastada dessas atividades insalubres de

qualquer grau (art. 394-A, III, da CLT). E mais, não há necessidade de apresentar atestado médico que recomente o afastamento.

O art. 389 da CLT, em vista das peculiaridades e diferenças físicas, ou condição de maternidade da mulher relativamente ao homem, traz outras proteções específicas. Isso é importante dizer, pois o ambiente do trabalho equilibrado é onde a trabalhadora exerce suas atividades laborais e o paradigma ambiental leva em consideração o aspecto global feminino e suas peculiaridades. Fica realçado na regra o bem-estar da empregada na perspectiva feminina. Dessa forma o empregador deve providenciar:

- Higienização, ventilação e iluminação ou outros meios necessários à segurança e conforto às mulheres adequados;
- Meios para que a mulher trabalhe sem grande esgotamento físico, como por exemplo, instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários, dispor de cadeiras suficientes, entre outros;
- Também armários individuais privativos às mulheres, em empresas que seja exigida a troca de roupas;
- De acordo com o trabalho, o fornecimento de recursos de proteção individual para defesa dos olhos, do aparelho respiratório e da pele.

O § do art. 389, da CLT também garante às mulheres lactantes local apropriado para amamentação, com assistência e segurança dos filhos. Isso pode ser suprimido por creches (§2º).

O trabalho da mulher, ademais, se necessitar de emprego de força física igualmente sofre limitação. Fora às situações nas quais há auxílio de meios mecanizados, a mulher não pode ser obrigada a suportar peso superior a 20 quilos em trabalho contínuo, ou 25 quilos para trabalho ocasional (art. 390 da CLT).

Como já foi dito, o paradigma ambiental emergente leva em consideração o bem-estar da pessoa humana em todos os seus aspectos, incluindo o mental ou que viole um dos atributos reconhecidos da personalidade humana que torna o ser humano mais humano. Dessa maneira, o art. 373-A da CLT busca proibir práticas discriminatórias

contra a mulher, a fim de que não seja alijada do ambiente do trabalho ou encontre obstáculo ao acesso a um posto laboral. Com isso:

- É vedado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional (CLT, Art. 373-A, inciso III).

- É vedado recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível (CLT, Art. 373-A, inciso II).

- É vedado exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego (CLT, Art. 373-A, inciso IV).

- É vedado impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez (CLT, Art. 373-A, inciso V).

- Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez. Parágrafo único – Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez (CLT, Art. 391).

- A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória – fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa (CLT, Art. 391-A).

- Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação (CLT, Art. 394).



### **3.5. TÓPICOS DA REFORMA TRABALHISTA: TABELAMENTO DA INDENIZAÇÃO, RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA E DANOS AO AMBIENTE DO TRABALHO NO CAMPO PSICOLÓGICO DO TRABALHADOR. ASSÉDIO MORAL E DANO EXISTENCIAL**

Ao longo do texto foi visto que o paradigma ambiental emergente significa uma ampliação para prevenir dano ao ambiente do trabalho e que a extensão da proteção envolve o bem-estar pleno do trabalhador, incluindo sua saúde mental. Neste tópico a questão será analisada do ponto de vista do direito fundamental ao ambiente do trabalho equilibrado de modo mais aprofundado.

Quando foi proposto enviesar o campo da saúde e segurança do trabalhador por um direito fundamental ao ambiente do trabalho saudável, mencionou-se a implicação da busca por um bem estar físico e mental pleno. A saúde e a segurança, pela via preventiva, são para a realização humana, de forma profunda, e isso muito mais no mundo do trabalho quando grande parte do tempo disponível do trabalhador nesse é passado.

Desse modo, o presente tópico é para tratar de um tema que faz parte do ambiente do trabalho. Trata-se de degradações que não são propriamente físicas, como nos problemas dos adicionais de risco ou de acidentes, e sim ingressa na subjetividade humana. Pode-se dizer, é na degradação do ambiente do trabalho, não nos seus aspectos físicos, e sim nas condições, relações e processos organizacionais vividos pelos trabalhadores que aspectos mentais são envolvidos, degradados.

Essa parte, pois vai tratar de pressupostos objetivos e subjetivos da degradação do ambiente do trabalho por conta de assédio moral e outras controvérsias. A parte psicológica do trabalhador, e por isso do ambiente laboral, para superar patrimonialização da vida, pesquisa de culpa na responsabilização do empregador e tabelamento de indenização.

Para haver responsabilização ambiental do empregador há necessidade da existência, no estudo presente, de dano ao ambiente

laboral por assédio moral. Necessário distinguir assédio moral de agressão pontual.

Nesse aspecto objetivo, a agressão pontual no ambiente de trabalho deve ser reconhecida como um ato de violência, por meio de várias condutas, adotando-se a definição de violência apresentada pela Organização Mundial da Saúde (OMS), que faz referência ao uso intencional da força física ou do poder, em forma de ameaça ou efetivamente, contra si mesmo, outra pessoa, grupo ou comunidade, que ocasiona ou tem grandes probabilidades de ocasionar lesão, morte, dano psíquico, alterações do desenvolvimento ou privações.

Segundo a OIT apud Gosdal; Soboll (2009, p. 43) “a violência pode ser física e moral, ou psicológica, e revestir formas tão diversas, como a de abusos verbais, agressões físicas – incluindo homicídio, bullying, mobbing (ou assédio moral), assédio em geral, e estresse mental”.

Com os avanços tecnológicos dos meios de comunicação, foram encurtaram as distâncias no planeta Terra, reduzindo-o a uma aldeia, onde os acontecimentos são divulgados para o planeta inteiro em poucas horas ou mesmo minutos após acontecerem (Milaré, 2010).

Dessa forma, a população mundial toma conhecimento de fatos trágicos, como tragédias, atentados, guerras, golpes de estado, escravidão etc. O que preocupa é a sensação de impotência e a reiteração dos fatos. As pessoas acabam se habituando e as tragédias humanas continuam a acontecer (Milaré, 2010). Gosdal & Soboll (2009, p.43) corroboram parcialmente a opinião do autor ao dizer que:

[...] com a decorrência de uma maior divulgação do fenômeno de assédio moral, seja na mídia, nos sindicatos ou entre os trabalhadores, tende-se a considerar qualquer tipo de violência psicológica no trabalho como assédio moral. Porém, mesmo que determinada conduta agressiva do empregador – inclusive com o abuso de seu poder diretivo – cause humilhação, desrespeito e conseqüências negativas para o trabalhador, não se pode afirmar que se trata sempre de uma situação de assédio moral.

As principais diferenças entre o assédio moral e as agressões pontuais são a frequência e a repetição das atitudes hostis. As agressões pontuais se caracterizam pela conduta ofensiva humilhante, porém não repetitiva nem processual, podendo até mesmo caracterizar um impulso diante de determinada situação, como uma discussão, por exemplo (Gosdal; Soboll: 2009).

Já no assédio moral as atitudes e comportamentos hostis são repetitivos e sistemáticos, visando disciplinar, prejudicar ou excluir o empregado. Usando uma comparação por imagem, o assédio moral pode ser entendido como um filme, enquanto as agressões pontuais podem ser caracterizadas como uma foto, com caráter eventual.

Na linha das autoras supramencionadas, destaca-se que, na maioria dos casos, não se vê apenas uma fotografia, mas sim um trailer, uma amostra de filme ou ainda pior: uma tragédia anunciada.

Gosdal; Soboll (2009) referem ainda que dentre os aspectos que marcam as agressões pontuais no trabalho encontram-se atos de violência física ou psicológica, expressas por meio de condutas abusivas ou hostis, cujas consequências podem ser danos emocionais e/ou psicológicos aos trabalhadores ofendidos, mesmo não sendo repetitivas e/ou sistemáticas.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) diferencia assédio moral no trabalho de conflitos saudáveis, que não necessariamente envolvem manifestações violentas, e que podem representar uma simples divergência entre os envolvidos, sem que exista, necessariamente, confronto pessoal. Os conflitos podem resultar em novas ideias ou na resolução de dificuldades organizacionais. Como dito popularmente, “do confronto [de ideias] nasce a luz”; o problema surge quando da discussão advém arrogância, prepotência, violência física ou psicológica, mesmo que daí não resultem vias de fato ou processos de assédio moral. Para Gosdal; Soboll (2009, p.45):

No assédio moral o padrão relacional é confuso e os comportamentos são antiéticos. As regras não são claras e são flutuantes, há parcialidade

nos julgamentos e avaliações, a comunicação é indireta e evasiva e as divergências são encobertas ou dissimuladas. Conforme perdura o processo de assédio as agressividades podem se tornar menos sutis e mais evidentes do que na fase inicial. A contradição é o padrão dominante na relação de assédio moral. Já nos conflitos saudáveis, as regras e tarefas são claras, há divergência de idéias, mas o padrão relacional favorece o diálogo e é possível estruturar estratégias conjuntas para resolução das situações. A comunicação é sincera e os objetivos são comuns.

Conclui-se que a dialética, ou luta dos contrários, desde que sadia, em busca do desenvolvimento da organização, de conhecimentos, de harmonia, de progresso científico ou tecnológico, é relevante e induz a humanidade a sair das trevas, da ignorância e da superstição. Por outro lado, os conflitos não saudáveis, no ambiente de trabalho, em nada acrescentam à dignidade pessoal, social e profissional dos indivíduos envolvidos.

O assédio moral também não se confunde com estresse, apesar de apresentar uma considerável relação com este. As autoras acima mencionadas entendem que é importante aprofundar mais este tema, por sua complexidade, considerando que o termo “estresse” ultrapassou as fronteiras da ciência e é utilizado indiscriminadamente no cotidiano popular, com diversos significados e representações; o estresse pode surgir tanto como causa como consequência do assédio moral (Gosdal; Soboll, 2009).

Ainda na visão das autoras, conhecer as etapas de desenvolvimento do estresse ajuda na compreensão da relação deste com o assédio moral. Expressões como “meu trabalho é um estresse, é muito estressante” podem ser entendidas tecnicamente como “meu trabalho é um fator estressante, que mobiliza a resposta adaptativa de estresse”. Ou seja, a palavra “estresse” aparece aqui como fator estressante.

O ambiente de trabalho caracterizado por fatores estressantes favorece o surgimento do assédio moral. Nestes casos, o ambiente é fator estressante, que pode provocar respostas agressivas, em razão da ativação do mecanismo de luta-fuga, próprio da primeira etapa do estresse. Na expressão acima o termo estresse representa também sobrecarga e má condições de trabalho. Quando as relações de trabalho são marcadas por desrespeito e abusos – como no padrão relacional predominante no assédio moral - podem ser consideradas como relações estressantes (Alkimim, 2010).

Acredita-se que, na maioria das vezes, as pessoas detestam o que fazem. Por isso, possivelmente existam tantas pessoas estressadas, principalmente nas megalópoles ou nos grandes centros urbanos, onde um grande número de fatores perturba o ser humano e corrobora o estresse, o que pode levar ao colapso psicológico ou, como se costuma chamar, ao “fundo do poço”. Dentre essas variáveis estão trânsito, violência, preocupações familiares, ruídos, e notícias preocupantes (locais, nacionais e internacionais – Alkimim, 2010).

O assédio moral pode desencadear uma resposta adaptativa, o estresse. Este estresse ocupacional implica alterações na saúde, em razão das exigências e pressões de trabalho, dentre as quais podem constar situações de assédio moral. O assédio moral se relaciona ao ambiente de trabalho e o estresse ocupacional se relaciona às alterações na saúde das pessoas, em decorrência do esforço adaptativo pelas demandas impostas ao ser humano (Herigoyen, 2011).

Ainda nesse aspecto, assédio moral pode ser entendido com “espécie” do “gênero” que leva ao dano moral. Outra espécie seria o assédio sexual. Assim, embora se possa confundir as figuras, é importante ressaltar que o assédio moral implica, via de regra, a existência de um dano moral. Já um dano moral pode ocorrer sem que exista qualquer assédio de natureza moral (Jorge Silva, 2012).

O dano moral pode ocorrer em razão de um único ato isolado (ofensa, humilhação etc.), enquanto o assédio está relacionado a uma conduta continuada, reiterada (Prata, 2008).

Já o assédio sexual no trabalho é o constrangimento imposto à vítima, com o intuito de obter favores sexuais, sob a promessa de quaisquer vantagens na carreira ou sob a ameaça de prejuízo profissional. Não se confunde com flerte, galanteio ou cantada. A corte é comum em qualquer ambiente no qual pessoas convivam. Já o assédio sexual só se manifesta quando o alvo dos galanteios não oferece reciprocidade e o galanteador continua a perseguição com promessas ou ameaças.

O Código Penal Brasileiro define: “Assédio sexual. Art. 216-A – Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função”. O tipo penal, contudo, não esgota o conceito de assédio sexual, porque só trata da modalidade da chantagem, na qual o abuso de poder é imprescindível.

Acredita-se que, com a liberalização nas empresas, celebrada pelos Direitos Humanos e pela cidadania, onde não mais se proíbe o relacionamento afetivo dentro dos estabelecimentos, flertes, galanteios e cantadas se tornaram lugares-comuns. Eis porque é importante que os envolvidos não descuidem da ética e do bom senso, para que um namoro ou relacionamento amigável não resulte em promiscuidade ou em conflitos entre casais no meio ambiente de trabalho (Prata, 2008).

Existem inegáveis pontos de contato entre assédio moral e assédio sexual. Em ambos existe perseguição, que desestrutura, humilha e agride a dignidade da vítima. A vítima, na grande maioria dos casos, é obrigada a deixar o emprego. Outra razão é que o assédio sexual pode se tornar assédio moral no trabalho, quando o perseguidor perde as esperanças de conquistar o perseguido (Prata, 2008). Assim, o primeiro seria uma etapa inicial do segundo.

Outra hipótese é o assédio moral no trabalho empregado com ofensas de natureza sexual, piadas grosseiras de conteúdo erótico e contatos voluptuosos. Nesta hipótese o objetivo principal é continuar a humilhação da vítima, com o objetivo de expulsá-la do ambiente

de trabalho, estratégia assemelhada à empregada no assédio sexual (Guedes, 2003).

Em qualquer dos casos a situação torna-se complexa, agressiva e psicologicamente violenta, pela humilhação, ofensa à dignidade, estresse e perseguição. Dessa forma, o elemento distintivo a diferenciar os fatos é o objetivo do transgressor, coator ou ofensor. Se o objetivo principal é a obtenção de favores sexuais, trata-se de assédio sexual no trabalho. Contudo, caso o objeto maior seja o de degradar o ambiente de trabalho para excluir o trabalhador, é caso de assédio moral no trabalho (Jorge Silva, 2012).

No aspecto subjetivo, vítima ou sujeito passivo do assédio moral é aquele trabalhador que sofre as agressões reiteradas e sistemáticas, visando hostilizá-lo, inferiorizá-lo e isolá-lo do grupo, comprometendo sua identidade, dignidade pessoal e profissional, resultando na perda da satisfação no trabalho e na queda da produtividade.

A situação de isolamento e humilhação a que a vítima é submetida compromete sua produtividade e a qualidade do seu trabalho, o que reforça os argumentos usados pelos autores do assédio. Vítimas de violência moral, que adoecem e recebem licença médica, ao voltarem ao ambiente de trabalho são vistas como “fracas”, “incapazes” ou mesmo “loucas”. Além dos danos pessoais à vítima, que revertem em dano à saúde mental e física, surgem, conseqüentemente, incapacidade para o trabalho, afastamento, desemprego, depressão e até suicídio.

O assédio moral pode ter início quando a vítima reage ao autoritarismo da chefia ou não se adapta à reestruturação da organização ou, ainda, à gestão sob pressão, valendo-se, muitas vezes, do exercício do *jus resistendae* para recusar o cumprimento de determinações que revelem excesso no exercício do poder de direção e comando, notadamente, quando conflitante com a dignidade da pessoa humana do trabalhador. Esse quadro é propenso para a prática do assédio moral, iniciando-se o processo de

desvalorização e desqualificação da vítima (Alkimin, 2009, p.47).

Segundo a psicóloga Marie-France Hirigoyen (apud ALKIMIN, 2009, p. 54 passim), existem empregados que, devido à personalidade ou à atividade no grupo de trabalho, tornam-se presas fáceis para o assédio moral, como o que resiste à padronização, não possui jogo de cintura, tenta impor seu ponto de vista e seus valores em detrimento dos interesses do empregador. São pessoas atípicas, que não se adaptam bem às diferenças e criam dificuldades de relacionamento interpessoal.

Se o trabalhador descobre a razão das atitudes dos autores do assédio ou consegue entender a situação que está vivenciando como um tipo de violência, ele a desnaturaliza e, conseqüentemente, pode reagir. Porém, se o assediador é o chefe imediato ou o patrão, o ânimo da vítima é acionado no sentido da sua sujeição (Alkimin, 2009).

Por um lado, a vítima se vê pelos olhos do outro, no caso, o chefe. É necessário entender, porém, que a vítima, como a sociedade em geral, reconhece como legítimo o poder do empregador, inclusive seu poder disciplinar. Por isso, as cobranças e as críticas feitas pelo patrão têm força de legitimidade (Alkimin, 2009).

Além de não perceber a dominação do patrão como uma violência, o trabalhador, muitas vezes, não consegue determinar quando ocorre abuso de poder. A subordinação do trabalhador ultrapassa o conteúdo do contrato de emprego. Como observa Coutinho (1999, p. 87), “a empresa exige uma certa conduta moral dentro e fora do ambiente de trabalho, além de obediência, lealdade, diligência ou fidelidade”.

Os critérios para avaliar o comportamento e o trabalho do empregado são impregnados de subjetividade, o que dá margem ao abuso de poder e à violência moral perpetrada pelos chefes. Porém, o próprio Direito, que serve como “instrumento da violência simbólica”, pode estabelecer limites para essa violência (Coutinho, 1999).

Outros dois tipos de empregados que também podem ser vítimas do assediante são os que exercem posição de liderança, como



o representante sindical, e os empregados com mais de 40 ou 45 anos, porque que são vistos como menos produtivos, com dificuldade de ajustamento e adaptação às mudanças e reestruturações ou até mesmo como de alto custo, por possuírem alto salário enquanto poderiam ser substituídos por mão-de-obra barata e jovem (Jorge Silva, 2012).

Iniciado o processo de assédio moral, o sujeito ativo quer destruir a vítima, afastá-la da organização do trabalho, e a vítima, a princípio, não acredita na perversidade do sujeito. Vê-se culpada e busca em suas próprias falhas a razão do fato, tentando uma solução para evitar o desemprego e a instabilidade no ambiente de trabalho, podendo apresentar queda na produtividade e desgaste emocional, que evolui para ocasionar stress, fadiga e outros efeitos maléficos sobre a integridade física e mental (Herigoyen, 2011).

O meio ambiente do trabalho é facilmente envenenável pelo temor da perda do emprego, haja vista as dificuldades de conseguirlo, a competitividade e a capacitação cada vez mais exigida. A crise mundial, sem dúvida, concorre para reduzir ainda mais o número de postos de trabalho, resultando no clima de insegurança presente em toda sociedade. Os “predadores” por certo sabem quando a “presa” está com medo (Idem, 2011)

Ressalte-se que o meio ambiente sadio e equilibrado é fundamental para garantir a dignidade da pessoa humana e desenvolver seus atributos pessoais, morais e intelectuais, e sua preservação e proteção são instrumentos para atingir a proteção à vida e à saúde do trabalhador, considerando-se esta última em seu aspecto da integridade física e psíquica, e, conseqüentemente, garantir a qualidade de vida do cidadão em seu todo (Melo, 2008).

A vida e a saúde são direitos fundamentais, *cellula mater* da dignidade da pessoa humana, e, numa amplitude bem maior, envolvendo todos os seres vivos (ecossistema), deve ser protegido o meio ambiente global, para garantir a vida com qualidade, implicando saúde e bem-estar (Milaré, 2008).

O meio ambiente do trabalho hígido e equilibrado se reflete na qualidade de vida do trabalhador, dentro e fora da empresa. O difícil

parece fazer com que os seres humanos se respeitem e vivam em harmonia, seja no lar, seja no ambiente de trabalho ou até mesmo no lazer e nos esportes. Como já foi citado, o homem é o lobo do homem (Thomas Hobbes), e pode-se acrescentar uma outra máxima, que fala em colocar a raposa para cuidar do galinheiro (Melo, 2008).

Portanto, leis exequíveis e vigilantes contra o assédio moral são necessárias, porque quem está preservando o trabalhador é o próprio empresário, negociante ou mercador, cuja finalidade é o lucro, e, na maioria das vezes, não atenta para a questão (idem, 2008). Cumpre ainda, antes de falar em responsabilização do empregador, que os princípios da prevenção e precaução do direito ambiental devem ter prioridade no combate ao assédio moral, mais do que a mera monetização da vida (Santos, 2010).

A questão do assédio moral no trabalho é complexa, e as empresas resistem a adotar um programa preventivo, uma vez que implica o reconhecimento da existência do problema. Afinal, nenhuma organização se sente confortável em admitir a existência, em seu quadro de funcionários, de um agressor, estereotipado como insensível e cruel pela mídia (Herigoyen, 2011).

Por outro lado, defendem que se o problema é o clima ruim de trabalho, os programas antiestresse já são bastante para preveni-lo. Assim, é preciso, geralmente, que algum caso escandaloso venha à tona, ou que exista um movimento sindical nesse sentido, para pressionar o empregador a adotar um programa de prevenção. Os estudiosos do tema compararam os *antimobbing programmes* com os de prevenção ao alcoolismo, afirmando que estes levaram 15 anos para ser adotados, a contar do início da pressão da opinião pública (Herigoyen, 2011).

Crê-se que as organizações devem prevenir o assédio moral entre os “associados”, seja por meio de *folders*, de mensagens em quadros de aviso, de palestras, dentre outros, porque remediar é muito mais complexo e pode causar sérios danos financeiros (indenização) a empresa (Jorge Silva, 2012). Conforme Alkimin (2009, p.68):

A globalização fortaleceu a política neoliberal, e os adeptos do Estado Liberal passaram a criticar o Estado Social sob o argumento de que a intervenção na relação capital-trabalho impede a integração no mercado globalizado. Além disso, é responsável pelo desemprego e subemprego, pregando a necessidade de privatização para haver corte nos gastos públicos, quebra das barreiras alfandegárias para permitir a livre circulação de bens e serviços, além do Estado mínimo nas relações de trabalho, a fim de permitir que as partes flexibilizem condições de trabalho de acordo com as leis de mercado, visando adaptar as condições de trabalho às necessidades empresariais, para permitir a operabilidade das empresas e manutenção do emprego formal.

Sabe-se que a disputa entre comunismo e capitalismo ou liberalismo existe desde a rivalidade entre Esparta e Atenas. O Estado mínimo é um velho ideal da política liberal do *laissez-faire*, onde vale a lei do mais forte, onde o lobo com poderes amplos se torna de fato e de direito lobo do homem; é a raposa que toma conta do “galinheiro”. Assim, todas as conquistas trabalhistas concretizadas com sangue, suor e lágrimas no embate entre o comunismo/socialismo e o capitalismo são desprezadas (Nascimento, 2008).

Parece que, analisando o significado do exposto, não ser surpresa que as instituições financeiras e os grandes bancos (públicos ou privados) talvez sejam os que mais enfrentam questões de assédio moral perante a Justiça do Trabalho, sobretudo em relação à cobrança de metas de produtividade. No mundo de negócios moderno e globalizado, cada vez mais competitivo, a cobrança de metas de venda de produtos/papéis, por exemplo, é constante. Dentre esses produtos se encontram apólices de seguro, títulos de capitalização, cartões de crédito, cadernetas de poupança, aberturas de contas-correntes etc. Assim, em razão do alto retorno financeiro desses itens para os bancos, os mesmos estipulam metas de vendas para seus empregados, que

recebem (ou deveriam receber) comissões pelos produtos vendidos (Souza, 2005). De acordo com Souza (2005, p.28):

O mundo deu muitas voltas. Caíram barreiras, referências, mitos e muros. A história não coube em teorias. As teorias negaram suas promessas. O capitalismo continuou produzindo miséria, mas o socialismo avançou sem conseguir eliminá-la. Os sistemas protegiam seus sócios e eliminavam os demais. Depois de cem anos de socialismo e capitalismo, a miséria no mundo aumentou, a economia transformou-se num código de brancos e numa fábrica de exclusão racionalizada. A modernidade produziu um mundo menor do que a humanidade.

Observa-se assim que existem muitas formas implícitas, disfarçadas, quase imperceptíveis de uma organização assediar um funcionário por meio de “regras claras”, “legais” e estabelecidas (Souza, 2005). Nesse sentido é interessante comparar o setor público com o privado.

No caso do setor público, por exemplo, não se trata de desprezar a hierarquia ou mesmo defender o assembleísmo no serviço público, mas sim de ressaltar que os chefes, na Administração Pública, não dispõem, como na iniciativa privada, diretamente do vínculo com o empregado. No serviço público, apesar da flexibilização em razão do desempenho, ainda persiste a estabilidade, conquistada após três anos de efetivo exercício e aprovação em estágio probatório no Brasil, e, portanto, para uma demissão há um longo percurso, da sindicância ao processo administrativo disciplinar, onde são assegurados a ampla defesa e o contraditório (Souza, 2005). Mesmo assim, num ambiente regido por regras há assédio moral, quanto mais na iniciativa privada cuja resolução contratual do empregado pode ser por denúncia vazia no caso brasileiro.

Como avaliar a gestão sob pressão e atos de assédio moral? Se o empregado é visto como instrumento para a produtividade e lucratividade, utilizando-se o empregador ou superior hierárquico da gestão sob pressão, esta, apenas, não é suficiente para caracterizar assédio, embora, pelas demandas múltiplas e repetitivas, possa levar o empregado ao esgotamento, ao stress e até à depressão. Isto se não houver dolo, visando apenas produtividade e otimização dos resultados, convergentes com os interesses econômicos do empregador (idem, 2005).

Entretanto, se há prática da gestão sob pressão, na intenção de eliminar o empregado que não se adapta à organização do trabalho ou que não apresenta muita produtividade, ou até mesmo é produtivo, no entanto seus atributos causam inveja ou incômodo, o stress profissional é desencadeado e há dano originário de assédio moral. Deixa de ser, assim, uma conduta corriqueira que ocorre no ambiente de trabalho para se transformar em uma conduta antissocial e antijurídica (Nascimento, 2008).

Para atingir os objetivos econômicos de seu interesse, bem como para garantir a continuidade do empreendimento, o empregador dirige e comanda a atividade do empregado, implicando o exercício de um poder jurídico, e, por parte do empregado, um estado de subordinação, em troca da retribuição salarial (Nascimento, 2008).

O poder de mando do empregador, também denominado poder de direção ou hierárquico, abrange o poder de organizar e dirigir, fiscalizar e aplicar a sanção disciplinar (Nascimento, 2008).

É importante lembrar, em relação às tragédias humanas, como nos casos de suicídio, que os proprietários são provavelmente os que mais cometem suicídio quando os negócios não vão bem. O empresário ou empreendedor, pela própria natureza, é mais ambicioso do que os empregados, e por isso talvez o seu comportamento vá além do poder de organizar e dirigir. É possível que o receio da falência faça com que o assédio moral aconteça com tanta freqüência no ambiente de trabalho das empresas privadas (Herigoyen, 2011).

No setor público só há falência quando o país vai à quebra, principalmente por causa do inchaço da máquina pública, caso consuma muito mais energia do que produza. Nesse caso sempre surgem instituições financeiras internacionais oferecendo mais dinheiro; no Brasil esse processo é bem conhecido (Jorge Silva, 2012).

O poder hierárquico tem o objetivo de ordenar, de coordenar, de controlar e de corrigir as atividades administrativas, no âmbito interno da Administração Pública. Ordena as atividades da Administração, repartindo e escalonando as funções entre os agentes públicos, de modo a que cada um possa exercer eficientemente seu encargo (idem, 2012). Coordena, entrosando as funções para obter o funcionamento harmônico de todos os serviços a cargo do mesmo órgão. Controla, observando o cumprimento da lei e das instruções e acompanhando a conduta e o rendimento de cada servidor. Corrige os erros administrativos pela ação revisora dos atos dos inferiores pelos superiores (Jorge Silva, 2012).

Assim, a hierarquia atua como instrumento de organização e aperfeiçoamento do serviço e age como meio de responsabilização dos agentes públicos, impondo o dever de obediência. Pela hierarquia se impõe ao subalterno a estrita obediência às ordens e instruções legais superiores e se regula a responsabilidade de cada um (Nascimento, 2008).

Em Direito Administrativo Brasileiro, o poder hierárquico é o que dispõe o Executivo para distribuir e escalonar as funções de seus órgãos, ordenar e rever a atuação de seus agentes, estabelecendo a relação de subordinação dos servidores do seu quadro de pessoal. Os poderes hierárquicos e disciplinar não se confundem, mas andam juntos, por serem os sustentáculos de toda a organização administrativa (Nascimento, 2008).

No legítimo exercício desse poder, o empregador, no âmbito privado, tem o atributo de organizar a produção e o método de trabalho, exigindo do empregado produtividade e cumprimento de metas, cabendo ao empregado obedecer e cooperar, considerado o principal

dever do trabalhador e característica da situação de dependência do empregado em relação ao empregador (idem, 2008).

A hierarquia é a relação de subordinação existente entre os vários órgãos e agentes do executivo, como a distribuição de funções e a gradação de poderes de cada um. Não se pode entender as atividades do executivo sem a existência de hierarquia entre os órgãos e agentes que as exercem, o que levou Duguit (2006) a destacar que o princípio do poder hierárquico permeia todo o Direito Administrativo e deveria ser aplicado, ainda mesmo que nenhum texto legal o expressasse.

Porém, no setor privado, o empregador deve cometer trabalhos que correspondam às forças físicas e psíquicas do empregado; além disso, as metas e objetivos a ser atingidos pelo empreendimento devem ser possíveis, sob pena de as exigências e cobranças constantes caracterizarem uma forma de gestão sob pressão, que pode ser considerada perversa, conduzindo, assim, ao assédio moral (Viana, 2010).

No exercício do poder de mando e direção, o empregador pode alterar a estrutura interna, transferir o empregado, mudar sua função ou seção, desde que respeite as disposições contratuais, o conteúdo normativo mínimo, a dignidade do empregado e seus direitos de personalidade (Nascimento, 2008).

Somente será lícito alterar o contrato de trabalho se adotado conforme a boa-fé e a razoabilidade, princípios norteadores da relação trabalhista. A alteração transforma-se em ato arbitrário e de má-fé, se exercido com finalidade persecutória ou discriminatória, conduzindo ao assédio moral, embora o empregado tenha faculdade de exercer o *jus resistentiae*, que na verdade, corresponde a um meio de proteção de sua personalidade e dignidade (Nascimento, 2008).

Outra controvérsia relaciona-se aos direitos de personalidade. Sendo os direitos de personalidade de natureza extrapatrimonial, ou seja, não fazendo parte da força de trabalho vendida, se relacionam aos atributos essenciais definidores da pessoa, e dentre todos os direitos são aqueles que mais de perto procuram valorizar a dignidade humana (Padilha, 1998).

Os direitos de personalidade e as relações de trabalho destacam-se pelo conteúdo, visando a defesa da dignidade do trabalhador. Existem valores protegidos pela lei, como a personalidade e a atividade criativa, tão importantes quanto os direitos trabalhistas, sem os quais ao trabalhador, como pessoa, não estaria sendo garantida a dignidade que lhe cabe, confundindo-se com os direitos humanos fundamentais, com os direitos de personalidade, com características peculiares em função do pressuposto: a relação de emprego (Padilha, 1998).

Surge, assim, no direito do trabalho, uma esfera de proteção que não pode ser relegada unicamente à autonomia individual, pressupondo um âmbito que não se limita a esses temas, de ordem pública e social tão significativo para as relações trabalhistas como são os direitos fundamentais para o direito constitucional (Sady, 2000).

Ainda analisando as questões controvertidas, algumas peculiaridades diferenciam o assédio moral interpessoal do assédio moral organizacional. A primeira diz respeito a quem pratica o assédio moral. O agressor, nos casos de assédio moral organizacional, é quase sempre o empregador, seus prepostos ou pessoas que tenham poderes hierárquicos e de organização na empresa. Já o assédio moral interpessoal pode ser efetivado por superior hierárquico ou prepostos da empresa, mas também pode ocorrer entre colegas de mesma hierarquia (Jorge Silva, 2012).

O assédio organizacional independe da intenção deliberada de degradar as condições de trabalho ou atingir o empregado, mas representa uma opção da empresa ou instituição como estratégia de administração, de redução de custos ou para estimular maior produtividade, ou mesmo obter maior controle sobre os empregados. No assédio moral interpessoal é mais frequentemente a intenção de prejudicar a vítima (Herigoyen, 2011).

No assédio moral interpessoal, geralmente, os ataques à vítima são mais velados e dissimulados. O assédio organizacional é mais visível, sendo em regra percebido pelos empregados como estratégia ou característica da empresa. Por exemplo, como no caso de empresas que produzem práticas de assédio moral para se desonerar



do pagamento de rescisórias, onde os empregados percebem que ali somente se é dispensado por justa causa ou por pedido de demissão, como uma estratégia da empresa (Prata, 2008).

Não obstante, irrelevante seja o assédio moral interpessoal e organizacional, trata-se do instituto previsto na Constituição Federal de 1988, no seu artigo 5º, incisos V e X, com vistas a reparação decorrente de ofensas à imagem, intimidade, vida privada e a honra das pessoas, direitos que se encontram abrigados pelos chamados “direitos de personalidade” previsto no Código Civil e aplicados no Direito do Trabalho, por força da CLT.

Antes de abordar a responsabilidade civil, cumpre salientar que o paradigma é a proteção do meio ambiente do trabalho e não da vítima imediatamente. Nesse sentido, com o objetivo de se esquivarem de condenações frequentes ao pagamento de indenizações às vítimas, as empresas têm buscado soluções internas de prevenção e repressão ao problema. Para prevenção, adotam Códigos de Ética, preparação de “pessoas confiáveis” dentro da própria empresa (com a capacitação dos empregados do setor de Recursos Humanos ou CIPA) e a instituição de verdadeiros “observatórios de estresse e assédio” (Santos, 2010).

Esses mecanismos devem ser vistos com reservas, por não se cercarem de cuidados, o que pode agravar o problema, ao instituir uma verdadeira polícia interna e fomentar um clima de desconfiança geral. As empresas acreditam que a regulação interna (Códigos de Ética) e a explicitação do repúdio a essa prática são suficientes para demonstrar o posicionamento isolado do agressor, que, posteriormente, poderá ser punido e responsabilizado pelos danos causados à empresa, ressarcindo-a de eventual condenação ao pagamento de indenização por dano moral ou físico (Santos, 2010).

As organizações empresariais, contudo, deveriam ser as primeiras a enfrentar o problema do assédio moral com coragem, franqueza e determinação, sob a égide de princípios éticos, sem simulá-lo ou dissimulá-lo, conforme observado nas palavras dos autores mencionados no parágrafo acima (Herigoyen, 2011).

Para Machado (2001, p.215 passim), “deontologia” é a ciência dos deveres, parte da filosofia que estuda os princípios, fundamentos e sistema da moral. A deontologia é a ética aplicada a um setor específico do comportamento humano, isto é, o comportamento típico e característico que apresenta o homem quando exerce um trabalho. Todas as profissões têm o seu Código de Ética e elas têm que se pautar principalmente no exercício correto e moral da sua atividade e nas consequências sociais das mesmas.

A palavra “Ética” vem do grego *ethos*, cujo significado é costumes da morada ou do caráter do homem. De acordo com o dito popular, ética é algo que todos entendem, mas, quando perguntados, poucos sabem conceituar com precisão (Machado, 2011).

O significado “morada do homem” indica que é por meio do *ethos* que o mundo se torna habitável ou, mais ainda, que o mundo se constitui. A necessidade da natureza (*physis*) é rompida pela abertura do espaço humano do *ethos*, no qual se incluem os costumes, os hábitos, os valores e as ações, ou seja, no qual a moral de um povo se constitui (Machado, 2011).

Sabe-se que o espaço humano do *ethos* não é dado ao homem, mas incessantemente construído. A morada do homem nunca está pronta, sempre sendo possível aperfeiçoá-la e melhorá-la. Isso revela a existência de um ideal ético, capaz de mostrar quais partes dessa “morada” ainda podem ser melhoradas (idem, 2011).

A ética é parte da filosofia que se preocupa com a reflexão acerca dos fundamentos da vida moral. Essa reflexão pode seguir as mais variadas concepções, dependendo da concepção de homem que se toma como ponto inicial. A ética é importante para a estruturação de uma sociedade e a sua ausência pode provocar a autodestruição, porque o homem, como qualquer outro ser, busca a própria perfeição, por própria natureza (Souza, 2005).

Ética é um conjunto de princípios e valores que guiam e orientam as relações humanas. Esses princípios devem ter características universais, precisam ser

válidos para todas as pessoas e para sempre. Acho que essa é a definição mais simples: um conjunto de valores, de princípios universais, que regem as relações das pessoas. O primeiro código de ética de que se tem notícia, principalmente para quem possui formação católica, cristã, são os dez mandamentos. Regras como “não matarás”, “não desejarás a mulher do próximo”, “não roubarás” são apresentadas como propostas fundadoras da civilização ocidental e cristã (Souza, 2005, p. 09).

A ética prevê, portanto, valores universais, que, seguidos, podem evitar conflitos e desarmonia social. A moral, no entanto, é mais relativa e depende dos valores de cada cultura; a moral pode variar: o que é moralmente correto para um povo pode não ser para outro. Cada cultura tem sua moral própria. A moral é constituída pelos juízos de valor, costumes e crenças de um povo, enquanto a ética é o estudo da ação humana e de suas consequências (Souza, 2005).

Os valores morais são entendidos por muitos estudiosos como dialéticos, ou seja, no como sadio conflito de argumentos donde se possa concluir algo inovador, prático para a humanidade. São movimentos e transformações do sujeito dentro da sociedade; entender a problemática da moral significa compreender a relação existente entre o homem e o sistema, porque apesar de não se limitar ao sistema, o indivíduo faz parte dele, através das relações sociais e morais (Souza, 2005).

Toda problemática observada a respeito do assédio moral, já discutida, pode-se pensar que o ser humano, atualmente, procura a perfeição nos objetos, nos mecanismos, nas máquinas e equipamentos, nos processos de inovação e de produção, dentre outros, esquecendo-se da sua “morada” (Souza, 2005).

Na esfera ambiental a responsabilidade civil traz outra nuance.

Ao se falar do tema responsabilidade civil, não obstante o termo civil, ele não é um tema simplesmente fechado dentro do direito civil. Com é de fácil entendimento o direito tem várias facetas em que vai

suportar algumas responsabilidades civis, mesmo diante de outros ramos como no direito trabalho. Sendo assim, no direito do trabalho essa responsabilidade advém do direito civil, porém, sabe-se que pelo art. 8º da CLT, o direito civil, como um dos ramos do direito material comum, é também fonte subsidiária do direito do trabalho.

Como exposto alhures, o dispositivo 186 do Código Civil assevera “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar o direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. Diante disso, faz-se mister observar a CLT e perceber que nessas compilações de leis não há nenhum mecanismo a respeito da responsabilidade civil. A CLT é omissa na questão da responsabilidade civil. Por isso o jurista trabalhista se utiliza do Direito Civil como fonte subsidiária do processo do trabalho e do direito do trabalho.

A responsabilidade civil, no art. 186 do Código Civil, significa ao trazer prejuízo a outrem mesmo que moral, o agente causador do dano deverá indenizar a vítima com indenização. Isso também no campo das relações de trabalho.

Porém, fica a questão, indenizar, isto é, tornar sem dano, com ou sem pesquisa da culpa do causador do dano? Aqui, com o paradigma ambiental do trabalho busca-se outro fundamento para afirmar a responsabilização sem pesquisa da culpa.

Verificou-se que a ideia de responsabilidade civil objetiva surgiu na esfera do direito do trabalho, visto que aconteciam diversos acidentes de trabalho por máquinas, no início da industrialização, consequência da incipiente Revolução industrial. Nessa seara do direito que o elemento da “culpa” se mostrou ineficaz, insuficiente, como Cavalieri Filho (2019) leciona, na medida em que a produção passou a ser mecanizada, aumentou vertiginosamente o número de acidentes, não só em razão do despreparo dos empregados, mas, também, e principalmente, pelo empirismo das máquinas então utilizadas, expondo os trabalhadores a grandes riscos. O operário ficava desamparado diante da dificuldade — não raro impossibilidade — de

provar a culpa do patrão. A injustiça que esse desamparo representava estava a exigir uma revisão dos fundamentos da responsabilidade civil.

Nesse liame, a responsabilidade civil objetiva passou a dar uma maior proteção às vítimas. Portanto, sua fundamentação essa consubstanciada na teoria do risco, no qual passou a dar primazia ao ressarcimento do dano sofrido.

Por volta do século XIX, surgiu a teoria do risco, pelo qual assevera que o agente criador do risco deve arcar com os danos causados a outrem, ou seja, se o empregador tem o bônus, conseqüentemente ele tem que arcar com o ônus, independentemente de culpa. Seguindo nessa premissa, passou a ter as ramificações da teoria do risco, sendo elas; teoria do risco-proveito, risco criado, risco profissional e risco integral.

A concepção de risco-proveito surgiu na França e ajudou a teoria do risco no sentido em especial a situação da responsabilização do empregador nos casos de acidentes de trabalho em que envolvia seus empregados. Nessa esteira, responsável é aquele que tirar proveito da atividade que vem ocasionar o dano. Portanto, existia um grande óbice que estava em provar a o bônus da atividade proveitosa, sendo assim, essa teoria mostrou-se infrutífera. Outrora, então surgiu a teorias do risco criado, a qual pode dar mais forças a para a aplicação do risco proveito para todo ramo do direito, como escreve Facchini Neto (2017, p. 179):

[...] a responsabilidade não é mais a contrapartida de um proveito ou lucro particular, mas sim a consequência infestável da atividade em geral. A ideia do risco perde seu aspecto econômico, profissional. Sua aplicação não mais supõe uma atividade empresarial, a exploração de uma indústria ou de um comércio, ligando-se, o contrário, a qualquer ato do homem que seja potencialmente danoso à esfera jurídica dos seus semelhantes. Concretizando-se tal potencialidade, surgiria a obrigação de indenizar.

Portanto, essa teoria foi adotada pelo Código Civil 2002, e está prevista no artigo 927, §2º do referido dispositivo legal. A eficácia dessa teoria é bem mais abrangente, em especial diz respeito ao direito do trabalho, diferentemente da teoria do risco-proveito, essa teoria não engloba apenas casos de acidente de trabalho.

Insta mencionar que a teoria do risco profissional, em seu teor, dispõe que o dever de indenizar existe no que tange ao dano decorrente da atividade do lesado. De acordo com Dallegrave Neto (2015), “é mais ampla que a teoria do risco criado, pois se estende aos empregadores de todas as atividades laborais, e não apenas aos de atividades perigosas”.

Por último não mesmo importante, a teoria do risco integral traz em seu teor que, mesmo os casos não incidindo a inexistência do nexa causal, ou seja, o elemento culpa exclusiva da vítima, fato de terceiros, caso fortuito e força maior o agente tem que pagar a indenização a vítima. Todavia, no direito do trabalho, essa teoria é pouco diferenciada pelos doutrinadores, nessa seara vale mencionar Valdete Souto Severo e Almiro Eduardo de Almeida, que têm por sustentação a tese delimitada pelo artigo 2º da CLT, o qual menciona que conteria cláusula geral da responsabilidade do empregador e seria fundamento para a inexistência de responsabilidade subjetiva na no âmbito trabalhista:

A tese que expomos aqui é justamente a de que o Direito do Trabalho, inserido que está na lógica do direito social e de uma visão social de Estado, é precursor na adoção da teoria do risco integral do empregador, sequer admitindo subdivisões tendentes a legitimar a defesa de uma responsabilidade subjetiva, em determinadas situações.

Apesar dessa dicotomia doutrinaria os defensores da aplicabilidade da teoria do risco integral no âmbito trabalhista, mencionam que a responsabilidade objetiva não decorre tão somente do artigo 2º da CLT, mas que tal premissa pode ser extraída do princípio fulcral do direito do trabalho, o princípio da proteção, que tem em vista a proteção da parte mais fraca da relação empregatícia, ou seja, o empregado.

A teoria do risco integral, entretanto, ainda é rechaçada pela maioria dos doutrinadores, para a qual o art. 2º da CLT refere-se apenas ao risco de insucesso do empreendimento, ou seja, no caso de o negócio fracassar, o empregador é objetivamente responsável pelo pagamento do salário e dos demais encargos trabalhistas, pois não pode transferir aos empregados suas dívidas. (Cf. MELO. Dano moral trabalhista).

Affonso Dallegrave Netto (op. cit., p. 121, em sua concepção, entende que tal dispositivo legal mostra a adoção do risco-proveito, não do risco integral na seara do Direito do Trabalho, referindo-se apenas aos danos sofridos pelo empregado em razão da mera execução regular do contrato de trabalho:

In casu, o cabeçalho do art. 2º da CLT conceitua empregador como a empresa que “assume os riscos da atividade econômica”. Desse modo, não há dúvida de que, ao preconizar a assunção do risco pelo empregador, a CLT está adotando a teoria objetiva, não para a responsabilidade proveniente de qualquer inexecução do contrato de trabalho, mas para a responsabilidade concernente aos danos sofridos pelo empregado em razão da mera execução regular do contrato de trabalho.

Nesse liame, insta mencionar as palavras de Monique Bertotti (p. 113):

Entendemos que o art. 2º da CLT, ao discorrer que cabe ao empregador assumir os riscos da atividade, realmente traz uma cláusula geral de responsabilidade civil objetiva. Contudo, não se pode admitir, inclusive por conta do princípio da razoabilidade, que o empregador seja responsabilizado inclusive nos casos de exclusão de nexos causal. Assim, defendemos a adoção da teoria do risco profissional ao Direito

do Trabalho, pois é a única apta a abarcar todos os demais casos de responsabilização do empregador, que, por dirigir o negócio, deve responder pelos riscos do mesmo. Ressalta-se que tais riscos abrangem, inclusive, aqueles não advindos diretamente da atividade desenvolvida pelo trabalhador, mas de situações adversas a que esteja, ainda que excepcionalmente, submetido.

Ademais, no âmbito trabalhista a reponsabilidade em acidentes do trabalho é objetiva, porém, apenas nos casos em que a atividade desenvolvida for de risco (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região. Processo nº 0000672-08.2011.5.04.0512. Data: 21.03.2013.):

Acidente do trabalho. Responsabilidade objetiva. Embora a regra geral de responsabilidade civil do empregador em indenizar danos decorrentes de acidente de trabalho seja a responsabilidade subjetiva (art. 7º, XXVIII, da Constituição da República), configura-se o dever de indenizar independentemente de culpa (responsabilidade objetiva) quando a atividade normalmente desenvolvida oferece risco à integridade física do empregado (parágrafo único do art. 927 do CC c/c caput do art. 7º da Lei Maior). No caso sob análise, a responsabilidade da reclamada frente aos danos decorrentes do acidente sofrido pelo trabalhador é objetiva, uma vez que a atividade exercida oferecia risco à integridade física do empregado, não havendo falar em culpa ou dolo. (TRT 4ª Região. Processo nº 0000672-08.2011.5.04.0512. Data: 21.03.2013.)

A demais a mais, é importante frisar que a responsabilidade objetiva que ganhando forças cada vez mais na seara jurídica brasileira, portanto, e de grande valia estuda-la, juntamente com as adversidades da teoria do risco. Nessa esteira, leciona Eugênio Facchini neto:



O fato é que a teoria da responsabilidade civil comporta tanto a culpa como o risco. Um como o outro devem ser encarados não propriamente como fundamentos da responsabilidade civil, mas sim como meros processos técnicos de que se pode lançar mão para assegurar à vítimas o direito à reparação dos danos injustamente sofridos. Onde a teoria subjetiva não puder explicar e basear o direito à indenização deve-se socorrer da teoria objetiva. Isto porque, numa sociedade realmente justa, todo dano injusto deve ser reparado.

Vejamos alguns fundamentos dos tribunais que já vêm aplicando a teoria da responsabilidade objetiva, com espeque ao dano estético:

DANO ESTÉTICO – ACIDENTE DO TRABALHO – EXPLOXÃO GERADA POR CURTO CIRCUITO NA CALDEIRA – QUEIMADIRAS DE 20% DO CORPO DO EMPREGADO – INDENIZAÇÃO DE VIDA – PROVA DA CULA DESNECESSÁRIA – EXISTÊNCIA DE CALDEIRA E EXPLOSÃO POR FÁISCA ELÉTRICA DENOTAM ATIVIDADE DE RISCO, ATRAINDO A RESPONSABILIZAÇÃO OBJETIVA DO MEMPREGADOR – CLT, ART. 2º, NCC, ART. 927; LEI 6939/81, art. 14 par. 1º; CF – 88, ART. 7º, CAPUT e INC. XXVIII, e art. 200, VIII. A presença de caldeira e de explosão por fásca elétrica mostrando que a atividade gerava para o empregado um risco anormal à sua integridade física, ou seja, o meio ambiente do trabalho era perigoso, a atrair a responsabilidade objetiva do empregador. É que os empregados nunca assumem o risco da atividade econômica (art. 2, CLT), não bastasse, o conceito de meio ambiente integra o do trabalho o do trabalho (CF – 88, art. 200, VII), no qual vigora o princípio do poluidor pagador, com responsabilidade deste independente da culpa (art. 14, par. 1º, Lei 6.398/81). Neste sentido, ainda, o art. 927 do novo Código Civil. Esclareça-se que o art. 7º,

XXVIII, quando prevê a responsabilidade subjetiva do empregador, não estabelece regra absoluta, mas preceito de proteção mínima do empregado, pelo que, mostra -se acolhedor de hipóteses específicas de responsabilização objetiva, como os danos de atividade de risco anormal ou por meio ambiente do degradado (TRT. 1 – Recurso Ordinário – julgamento: 17.04.2017 – Relatora: Ivani Contini Bramante - Acórdão: 20070275986 – Processo: 02647-2005-079-02-00-6- 2005- Turma: 6ª – Publicação: 27.04.2007). DANO MORAL RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. A verificação do dano moral prescinde da constatação de um prejuízo efetivo. Para a lesão ao patrimônio imaterial, basta o exercício de direito, pelo ofensor, com abuso de seus fins sociais, econômico, ou dos limites da boa-fé ou bons costumes (CC, art. 187). A consagração de ofensas e, razão da raça ou cor é lesão a direito indispensável (art. 5º, X, da CF/88 c/c art. 11 do CC/2002), cuja reparação demanda responsabilidade objetiva do empregador, nos exatos termos dos artigos 932, III, c/c art. 933, ambos do boldo – Acórdão: 20070327224 – Processo: 02679-2003-064-02-00-0-2006- Turma: 8ª- Publicação: 15.05.2007).

DANO MORAL E ESTÉTICO. AGRESSÃO DE COLEGA NO LOCAL DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. Detentor da fonte de trabalho, o empregador deve dotar o ambiente laboral de perfeitas condições de higiene e segurança, velando para que o trabalhador possa desenvolver seus misteres com tranquilidade. A responsabilidade do empregador pelo que ocorre no espaço de trabalho é, pois, de corte objetiva, respondendo pelos danos advindos de atos praticados por prepostos e empregados, inclusive na esfera da relações interpessoais. Ainda que não se reputasse objetiva a responsabilidade patronal, in casu o ataque praticado contra o reclamante no local de trabalho ocorreu por culpa da empregadora, havendo nexu causal entre o evento danoso e a

conduta omissa da reclamada. Com efeito, trata-se de culpa in eligendo, resultante da má escolha do agressor, admitido no quadro funcional sem maiores cautelas, e ainda, de culpa in vigilância, caracterizada pela ausência de fiscalização do ambiente, não tendo havido a devida vigilância das dependências internas do estabelecimento vez que o empregador ou comitente, são responsáveis pelos atos de seus empregados, serviçais, prepostos, no exercício do trabalho ou em razão dele, nos termos do artigo 932 do código civil. Recurso ordinário que se dá provimento (TRT. 1- Recurso Ordinário – Julgamento: 13.02.2007 – Relator: Ricardo Arthur Costa e Trigueiros – Acórdão: 20070108093 – Processo: 01218-2003-031-02-000-0-2005- Turma: 4ª – Publicação: 09.03.2007).

No que tange a proteção do trabalhador e o meio ambiente do trabalho, podemos assegurar que existem divergências no que concerne ao panorama internacional. Tais situações adversas são decorrentes a contextos históricos, sociais, econômicos e de diversos outros fatores, todavia, cada país fundamentou seu sistema jurídico de acordo com a sua cultura, portanto, que traçou suas linhas de pensamentos e tutela que consubstancia o meio ambiente do trabalho.

Julio Cesar de Sá da Rocha, como já analisado, fundamenta três modelos padrões: o fundamento protetivo, o fundamento em transição e o fundamento protetivo emergente. Contudo, a partir dessa análise fundamental da legislação de diversos países, o autor percebe uma característica semelhante a busca do fundamento da proteção. Leciona o autor (p. 149) sobre a incidência de outro paradigma:

Daí entender que existem modelos de proteção que privilegiam medidas de segurança e uso de equipamentos de proteção individual; outros começam a implantar tutelas preventivas; e existem, ainda, aqueles que, em uma perspectiva emergente, incorporam a tutela preventiva e implementam

legislações que tratam efetivamente do meio ambiente do trabalho como um todo.

Os critérios classificatórios utilizados para agrupar os sistemas jurídicos em um ou outro paradigma foram criados a partir de variáveis como: medidas de proteção individual x medidas de proteção coletiva; neutralização x substituição e proibição de agentes agressivos; compensação x prevenção; adaptação do trabalhador ao trabalho x adaptação do trabalho ao trabalhador; modelo higiene e segurança x modelo proteção integral do meio ambiente do trabalho e saúde coletiva; e sistemas centralizados de gestão x cogestão e participação dos trabalhadores.

Em linhas gerais, o fundamento protetivo tradicional tem por característica privilegiar medidas singulares de segurança, buscando neutralizar o risco de atividades específicas e promove a compensação pelo trabalho que seja perigoso ou pelo dano que possa a se concretizar em decorrência do mesmo.

Vale salientar, por outro lado, que a responsabilidade civil atrelada ao meio ambiente do trabalho tem por sentido basilar em associar determinadas situações que possam ofender o bem juridicamente protegido, ou seja, à saúde do trabalhador. A vida do trabalhador deveria correr imune de lesão aos seus direitos, seja de que natureza for. Mas se existe dano, como recompor o trabalhador ao status quo ante? Tal é o tema da responsabilidade.

Com já é cediço, no direito brasileiro aplica-se a responsabilidade civil por danos morais e materiais nas relações de trabalho (art. 114, da Constituição da República). A aplicação dessa responsabilidade civil envolve sensibilidade às causas sociais, justamente porque atua para garantir a aplicação do princípio protecionista ao trabalhador.

De fato, os sujeitos da relação de trabalho, empregadores e empregados, são desiguais socioeconomicamente. Nessa linha de raciocínio, não se adequa, sem acomodações principiológicas, a aplicação aos mesmos, pelo julgador trabalhista, da clássica

responsabilidade civil, de cunho individualista e calcada na jurisprudência de interesses.

Como o operador do direito trabalhista pode aplicar as normas da responsabilidade civil sem se afastar da função protecionista do direito do trabalho?

A resposta está na reaproximação do direito do trabalho ao direito civil constitucional, na chamada despatrimonialização do direito privado, aplicável também ao direito ambiental do trabalho. A idéia, aqui, é focalizar no caso a temática da responsabilidade civil, trazendo enfoques já abordados e novas contribuições para aprofundamento do tema. Isso em dois sentidos. O primeiro sentido é estabelecer a primazia do ressarcimento do dano. Ao invés de vincular a indenização ao ato ilícito, a busca será priorizar a vítima.

A vítima, na responsabilidade civil clássica, era colocada num plano secundário, inclusive tendo o ônus de provar a culpa da parte ex adversa. Contudo, ao contrário, a vítima deveria ser colocada como sujeito prioritariamente tutelado, com base numa jurisprudência de valores, em especial o solidarismo jurídico (função social do contrato ou solidariedade social), até mesmo independentemente da prova de culpa do agente.

Ou seja, rompe-se com o dogma positivista pelo qual apenas é indenizável o dano causado pela demonstração da culpa do ofensor. Parece, no entanto, que no caso do assédio moral no trabalho há possibilidade de argumentar juridicamente a aplicação da teoria da responsabilidade civil subjetiva, que é a regra no direito brasileiro. Isto é a reparação do dano por assédio moral a cargo do empregador, igualmente, pode envolver a pesquisa da culpa.

Mesmo que baste a prova do fato pelo empregado, ensejando o dever de indenizar até por mera culpa levíssima do empregador, ainda assim a dimensão da culpabilidade provavelmente será importante para a fixação do valor indenizatório.

Então cumpre fixar quando há possibilidade de aplicação de um tipo ou outro de responsabilidade civil (objetiva ou subjetiva). Se objetiva, quais excludentes aceitáveis? Se subjetiva, que grau? Quando

pode ser presumida? Ou ainda, quando cabe a inversão do ônus da prova?

Outra indagação é: Mesmo com a regra constitucional que implica responsabilidade civil subjetiva, é cientificamente viável a aplicação pura e simples do tipo objetivo de responsabilidade do empregador nos danos por assédio moral? A ideia neste estudo é defender a aplicação da responsabilidade civil objetiva do empregador, nas ações de indenização de danos por assédio moral, com base na constitucionalização (ou despatrimonialização) do direito privado e no paradigma ambiental.

O campo trabalhista do direito, sem dúvida, vem se reaproximando do ramo cível, do qual é oriundo (DALLEGRAVE, 2008, p. 59 passim). Com efeito, a disciplina jurídica das relações de trabalho era estabelecida pelo direito civil nos contratos de prestação de serviço e locação de mão de obra, embasados na doutrina individualista do liberalismo. O direito do trabalho se emancipou do direito civil, conquistando autonomia científica, justamente porque o civilismo individualista e voluntarista não se prestava mais para dar conta das relações trabalhistas, ante a desigualdade socioeconômica dos sujeitos dessas relações. Mas atualmente se aproxima porque o paradigma individualista do direito civil cedeu lugar de proeminência à constitucionalização desse ramo. Como isso se dá?

O contrato de trabalho é justamente a categoria central que fornece a unidade e a constituição do direito do trabalho (DELGADO, 2007, p. 84 passim). E o contrato de trabalho tem como dinâmica o dirigismo estatal e o princípio da proteção ao empregado. Isso contraria, na sua pureza, a ideologia da liberdade dos contratantes para estipular as regras contratuais e da igualdade material das partes, da tendência liberalista do direito civil. Então, como o direito do trabalho, diante da crise do emprego e das novas formas de trabalho humano, pode se reaproximar do direito civil?

Apenas se o direito civil não se enclausurar na tendência liberalista. A verdade é que ao lado da tendência liberalista, o direito civil contemporâneo está marcado pelo solidarismo constitucional. É

nesta última tendência do direito civil que se abre uma reaproximação consequente com o direito do trabalho.

José Affonso Dallegrave Neto (2008, p. 60 *passim*) questiona se essa reaproximação significará retorno à autonomia privada de vontade ou persistirá a tutela estatal do trabalhador? Parece que essa dicotomia pode ser superada com a própria evolução do direito civil, de modo que na atual crise do direito do trabalho (flexibilização, desregulamentação, reforma trabalhista, crise do emprego e novas formas contratuais de trabalho humano) este possa retornar àquele sem perder de vista sua função precípua, a proteção do hipossuficiente.

A despatrimonialização do direito civil é um ponto de interface com o Direito do Trabalho. E o que significa essa despatrimonialização? Antes de se adentrar no conceito e significação da despatrimonialização do direito civil é importante visualizar sinteticamente a evolução histórica desse ramo. Para tanto, data vênua, muito aproveitável é a síntese de Leydslyne Israel Lacerda (2008, *passim*) a seguir. Nos primórdios era o Direito Romano que disciplinava a matéria cível.

Em 1789, em sequência à Revolução Francesa, entrou em vigência o Código Francês Napoleônico, diploma a serviço da burguesia que ascendeu ao Poder e por isso com nítida preocupação patrimonial. Individualismo, voluntarismo e patrimonialismo eram os valores desse diploma normativo.

No direito brasileiro, como escreve Leydslyne I. Lacerda (2007): “O código Civil de 1916, escrito por Clovis Beviláqua, influenciado diretamente pelos códigos francês e alemão, apresentou ideais individualistas e patrimonialistas. A propriedade era o mais absoluto dos direitos e o contrato era regido pelo princípio *pacta sunt servanda*”.

Com o advento da Constituição Federal de 1988 os valores fundamentais da construção social passaram a ser a dignidade humana, solidariedade e isonomia. Ou seja, constitucionalizou os direitos humanos, formando-se um entrave entre estes e os direitos patrimonialistas do Código Civil de 1916.

Inspirado nesses princípios constitucionais, o Código Civil brasileiro de 2002 incorporou no ramo civilista do direito os valores de socialidade, eticidade e operabilidade, centralizando mais o respeito à pessoa humana do que a proteção ao patrimônio do indivíduo. Isso é que se denomina despatrimonialização do direito civil. Pela despatrimonialização do direito privado, o foco do Direito Civil, passa do “ter” para a valorização do “ser”, materializando o ideal de flexibilidade do sistema jurídico vigente, com esteio na Constituição. Conforme a acima mencionada Leydslyne I. Lacerda (2007, p. 197):

Trata-se do fenômeno reconhecido no Brasil e no direito comparado como publicização, ou constitucionalização do Direito Civil. Nessa esteira, já lecionou Orlando Gomes, tratando o fenômeno como um dirigismo contratual. Ou seja, percebeu-se a necessária despatrimonialização do Direito Civil, impondo uma função social e demais valores contidos no texto constitucional às *relações patrimoniais*.

Com essa nova feição, o direito civil passa a ter conteúdo funcionalizado. Isto é, está em função dos valores sociais, porque humanos, trazidos pelo Constitucionalismo contemporâneo (LORENZETTI, 1991, p. 23 passim). A propriedade e o contrato perdem o caráter absoluto e voluntarista, respectivamente, passando a ter esse conteúdo funcionalizado. Decorre disso, que atualmente, só há propriedade privada e contrato intocável se atendida a função social.

Veja-se como dispõe o Código Civil brasileiro em seu artigo 421: “a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato”. Isso implica a funcionalização da liberdade contratual e não o contrato em si, o que condiciona o exercício da liberdade na razão e limites da função social, norte interpretativo do direito contratual. Quer dizer, a adequada ponderação no direito contratual de seus princípios fundamentais: a autonomia privada, a boa-fé objetiva e o equilíbrio contratual. Sem tal ponderação desses



princípios na relação contratual, o contrato será apenas simples imposição de uma parte sobre a outra; ou então, de qualquer modo, será um contrato abusivo e de má-fé.

Além dessa ponderação, para que a função social do contrato seja atingida em toda sua extensão, necessário é a busca igualmente de um elemento externo ao contrato: com o contrato deve-se atingir o bem comum. Como escreve Leydslyne I. Lacerda, no mesmo artigo:

Ao mencionar a liberdade de contratar, o Código Civil nos remete à noção de escolha sobre o conteúdo do contrato. No regime do Código anterior, às partes era possível a contratação a bel prazer, desde que respeitados os limites impostos pelo ordenamento positivo, como decorrência do liberalismo econômico. Assim, desde que as proposições firmadas pelas partes não fossem vedadas pelo direito, o contrato seria válido. (...). Atualmente, principalmente em virtude do dispositivo em apreço, a autonomia privada foi mitigada pela adoção de novos princípios contratuais, quais sejam, a dignidade da pessoa humana, a solidariedade social, a isonomia substancial, enfim, num só termo, pela função social dos contratos. Em razão desses novos valores, adotados, além de respeitar os limites do ordenamento jurídico, as partes devem dotar o contrato de função social, observando novos limites delineados pela dignidade da pessoa humana, solidariedade, isonomia... (...). A função social passou, assim, de papel desempenhado pelo contrato a parâmetro limitador da autonomia negocial. O contrato deve cumprir uma função social, do interesse coletivo, além do atendimento do interesse privado dos contratantes.

Em outros termos, pela constitucionalização do Direito Civil, o papel do contrato passa a ser atender aos interesses da pessoa

humana, e, não mais, a vontade exclusiva das partes. Ou como escreve Luiz Edson Fachin (2001, p. 51):

A pessoa, e não o patrimônio, é o centro do sistema jurídico, de modo que se possibilite a mais ampla tutela da pessoa, em perspectiva solidarista que se afasta do individualismo que condena o homem à abstração. Nessa esteira, não há, pois, direito subjetivo arbitrário, mas sempre limitado pela dimensão coexistencial do ser humano. O patrimônio, conforme se apreende do exposto por Sessarego, não deixa de ser centro do Direito, mas a também a propriedade sobre os bens é funcionalizada ao homem, em sua dimensão coexistencial.

Por outro lado, as obrigações em si passaram a ser funcionalizadas, com alicerce nas já mencionadas socialidade, a eticidade e a operabilidade. A socialidade significa que o exercício do direito subjetivo deve obedecer uma função social. O interesse individual deve ser compatível com a existência em sociedade, ou seja, deve ter uma finalidade coerente com o bem comum. A compra de um terreno urbano apenas para especulação, por exemplo, não tem função social e o comprador deve ser sancionado pelo direito para que ocupe sustentavelmente o solo, dando-lhe uma destinação que se adequa as diretrizes de ocupação dos centros urbanos (FACHIN, 2001).

Não se pense que, o princípio da socialidade gera o predomínio do coletivo sobre o individual. É, de fato, a completa realização do bem comum, decorrente da união da valorização da pessoa humana com o social. Nesse sentido, se o indivíduo age considerando a sociedade, em cooperação com a coletividade, na ideia de socialidade, de função social do contrato, sai ganhando proporcionalmente. O bem de todos é garantia mais eficaz para o bem de cada um (FACHIN, 2001).

Ou melhor, como escrevem Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho (2008, p. 38 passim), apoiados em José de Aguiar dias, o dano dirigido a um homem interessa a toda sociedade. De

fato, o indivíduo é parte indissociável da sociedade e cada vez mais considerado em função da coletividade. Ora como a esta interessa o equilíbrio social, reparar o dano a um só indivíduo que seja, é fazer repercutir na sociedade as forças de seu próprio equilíbrio.

A eticidade, por seu turno, tem a ver com a própria finalidade humana, com os valores a ser buscados. É esse aspecto ético, logo racionalmente justificador da vida em sociedade, que permite a inserção do jurídico na dinâmica da vida, com o fim de evitar a fossilização do direito (FACHIN, 2001).

A forma de interpretação das chamadas cláusulas gerais por exemplo, enseja a aplicação do princípio da eticidade. Cláusulas gerais são dispositivos de conteúdo vago e impreciso, com múltiplas interpretações, que ocasionam vividez na interpretação, por permitir ao intérprete compatibilizar o ordenamento jurídico com as constantes mudanças sociais. Perante a possibilidade de mais de uma interpretação, deve o operador do direito optar pela que mais configure os valores sociais, a fim de, na passagem do dever ser (norma) para o ser (fatos), seja garantida a eficácia social das normas e, conseqüentemente, maior aplicabilidade do que é de direito na atualidade. E isso não permite a fossilização do direito, uma vez que pelas cláusulas gerais o operador jurídico tem a possibilidade de inserir os novos valores norteadores do pensamento social, acompanhando a evolução do pensamento da coletividade (Fachin, 2001).

Além disso, eticidade reclama a aplicação do princípio da boa-fé objetiva aos contratos. Isto é, a lealdade, a correção e a veracidade na formação do contrato.

Por sua vez, o paradigma da operabilidade, que tem por base a concretude da existência, informa que por trás de um contrato ou de um processo, existe um indivíduo como pessoa concreta, e não abstratamente considerado como parte de um todo (FACHIN, 2001). No contrato de trabalho, há sempre uma pessoa que não tem outro modo de produzir a existência senão trabalhando por conta alheia, sob subordinação, ou sob alguma desvantagem que o vulneraliza diante do contratante. Por isso seu emprego e seu ambiente de trabalho devem

ser tutelados (garantidos) de algum modo pelo direito, em benefício, no final das contas, de toda sociedade (Nascimento, 2008).

Assim, a função social do contrato visa o equilíbrio nas relações contratuais, aproximando-as da finalidade do Direito, a justiça, por meio da concretização do princípio da dignidade humana. Os contratos tutelados pelo Direito serão aqueles que obedecem, cumprem a sua função social. E isso se aplica ao contrato de trabalho e seus efeitos colaterais, como o acidentário e à reparação por danos morais, assédio moral etc.

Esses mesmos princípios atinentes ao contrato podem ser aplicados quanto à responsabilidade civil extracontratual.

Essa direção constitucional do direito civil torna possível um frutuoso intercâmbio com o campo trabalhista, incluindo a teoria da responsabilidade civil. Senão vejamos. Ninguém tem o direito de lesar outrem (*neminem laedere*). Esse princípio do direito deveria nortear as decisões na vida social a fim de não se materializarem lesivamente aos outros.

No campo civil significa que das opções de contratar, de praticar atos da vida civil, de não intervir na legítima esfera de outrem, devem descartar a lesividade ao semelhante. Caso a opção seja lesiva ou abusiva constituído está o ilícito civil.

Pelo solidarismo, retroaludido, o ilícito civil não perturba apenas a vítima. Não é mera questão de lesão a interesse juridicamente tutelado, individual, como fosse possível descontextualizar a pessoa do meio social em que vive. Perturba também, indiretamente, a ordem social (FACHIN, 2001). É por isso que na órbita da responsabilidade civil é admissível não somente a função reparadora ou compensatória da vítima, mas também a punitiva de cunho educativo ao agressor.

A ideia etimológica da palavra indenização (*indemne* = sem dano), implica restituir o lesado ao estado anterior ao ato ilícito (*restitutio in integrum*). E isso se dá pela reparação patrimonial, incluindo a restituição da coisa ou restauração do bem, se possível, em toda sua extensão. No caso do dano moral ou dano por assédio moral,

não havendo lugar para a restituição ou reparação, a vítima deve ser indenizada compensatoriamente.

A noção de responsabilidade civil inclui, de fato, a ideia do dever de indenizar.

Para efeito terminológico, no entanto, o conceito de responsabilidade civil por ora adotado é o de José Affonso Dallegrave Neto que afirmando não haver definição legal de responsabilidade civil, desse modo escreveu que se trata de: “(...) *sistematização de regras e princípios que objetivam a reparação do dano patrimonial e a compensação do dano extrapatrimonial causados diretamente por agente – ou por fato de coisas ou pessoas que dele dependam – que agiu de forma ilícita ou assumiu o risco da atividade causadora da lesão*”.

Ressalte-se que esse mesmo autor destaca a prevalência da prevenção sobre a indenização do dano. Caso não seja possível prevenir concretamente a ocorrência do dano, a indenização deve ser a mais ampla possível, seja com caráter recompositivo, seja compensatoriamente, ou ainda como modo didático (sócio-educativo) para inibir a reincidência do agente, tornando a eficácia do direito socialmente relevante (DALLEGRAVE NETO, 2008).

Essa noção tem perfeita aplicação no campo trabalhista.

De todo modo, para efeito de definição operacional, a partir do acima exposto, pode-se decompor, a meu ver, a responsabilidade civil nos seguintes tópicos:

- Princípios e regras jurídicas aplicáveis na prevenção ou reparação do dano patrimonial e extrapatrimonial.
- Especificação e caracterização do dano, distinguindo várias espécies para melhor fixar seus efeitos jurídicos.
- Ato ilícito próprio ou por fato de coisas ou pessoas que dependam do agente.
- Dever de indenizar por assunção do risco da atividade causadora da lesão.
- Especificação da natureza jurídica da indenização.
- Possibilidades tipológicas da reparação (subjéctiva ou objectiva; contratual ou extracontratual; civil ou trabalhista, entre outras).

Isso sem perder de vista que a responsabilidade civil não é unicamente instrumento de reparação patrimonialista (eficiência econômica), mas com maior força, meio de tutelar a vítima do dano e os ideais da sociedade a partir da prevalência da Constituição assinalada no princípio da dignidade humana.

Aliás, como já foi comentado, o código civil brasileiro de 2002 assimilou essa postura. O Código Civil abriga conceitos como a função social da propriedade e do contrato, solidarismo social, boa-fé objetiva, eticidade, dignidade da pessoa humana; e, especificamente no campo da responsabilidade, teoria do risco, responsabilidade objetiva e aumento do rol dos responsáveis pela reparação de danos.

Como regra adotou a responsabilidade subjetiva, consoante o caput do art. 927 do CC de 2.002 aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Assim, a regra da necessidade da pesquisa de culpa para que o lesado promova a condenação em juízo do causador do dano continua positivamente a valer. O devedor é responsabilizado, de regra, pela comprovação da ocorrência do dano e verificada a existência do nexo de causalidade entre a ação ou omissão e o evento danoso, por negligência, imprudência e imperícia do agente.

Mas o CC/2002 não exclui a responsabilidade objetiva e traz importante norma nesse sentido, com bastante aplicabilidade na seara trabalhista. Dispõe o Código Civil de 2.002, no parágrafo único do artigo 927, que haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, objetivamente:

a) nos casos especificados em lei, como por exemplo Responsabilidade Civil objetiva por danos nucleares (Lei nº 6.453, de 17 de outubro de 1977) e Decreto 911/19993) ou,

b) quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem, como por exemplo, nos casos de fabricação e comercialização de fogos de artifício, mineradoras, transporte rodoviário de produtos inflamáveis ou tóxicos.

Ressalte-se que a responsabilidade fundada no risco da atividade, como prevista na segunda parte do parágrafo único do art. 927 do novo Código Civil, configura-se quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano causar a pessoa determinada um ônus maior do que aos demais membros da coletividade. O parágrafo único do art. 927 do Novo Código Civil parece perfeitamente aplicável ao campo trabalhista, porque as atividades empresariais na maioria dos casos implicam direta ou indiretamente riscos inerentes ao trabalhador.

Mas há muita discussão sobre o alcance da norma, em especial quanto ao acidente de trabalho.

Nos acidentes de trabalho, as obrigações de ressarcimento ao trabalhador derivadas do acidente de trabalho abrangem: a) as prestações acidentárias tarifadas, a cargo da Seguridade Social, segundo as regras da responsabilidade objetiva, como auxílio doença acidentário, aposentadoria por invalidez etc.; e, b) A indenização decorrente do direito comum, ou seja, responsabilização civil por dano, com ônus para o empregador, nos casos de dolo ou culpa, nos termos do art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal, com responsabilização subjetiva. Na vigência da CF/88 passaram os tribunais a exigir a comprovação de qualquer gradação de culpa para indenização do direito comum (OLIVEIRA, 2009).

Mas essa tendência deveria ser revista, sabendo que, o disposto no art. 7º. XXVIII da Carta Magna (“seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”) constituiu apenas direito mínimo do trabalhador à luz do disposto na parte final do caput do art. 7º do CF, pode ser aplicada à regra do art. 927, parágrafo único, segunda parte do NCC (Oliveira, 2009).

No caput do Art. 7º da Constituição Federal consta que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à **melhoria de sua condição social**” (Constituição Federal art. 7º - caput). Ou seja, a linha interpretativa é ser mais favorável ao trabalhador para melhorar-lhe as condições sociais. Assim, pode ser aplicada a

responsabilização objetiva, por exemplo, nos casos de acidente do trabalho causador de pneumoconiose ao empregado (pneumopatia devida à inalação de pó ou poeira, e da qual existem várias formas, segundo o tipo de material inalado - berilo, asbesto, carvão, etc) em decorrência, por exemplo, de atividade normalmente desenvolvida em mineiro de subsolo, sem necessidade de investigar a precariedade do ambiente de trabalho, típico dos subsolos das minas de carvão, garantindo indenização a título de dano moral e pensão vitalícia ou pagamento desta indenização de uma só vez (- parágrafo único do art. 950 do NCC), independentemente de verificação de culpa.

Mas, qualquer acidente de trabalho pode ensejar responsabilidade civil objetiva do empregador? Há que se selecionar quais as empresas que envolvem riscos para efeito de aplicação desse tipo de responsabilidade? Escreve Guilherme Guimarães Feliciano (2009, passim), que é necessário distinguir entre as causas do dano experimentado pelo trabalhador no ambiente de trabalho. Por isso afirma (p. 98):

Haverá causas diretamente ligadas ao desequilíbrio do meio ambiente de trabalho, atraindo a norma do artigo 225, §3º, da CRFB e, com ela, a regra do artigo 14, §1º, da Lei n. 6.938/81. E outras haverá que não terão natureza sistêmica, devendo-se antes a circunstâncias imponderáveis como o ato negligente, as paixões ou o pendor criminoso. Com efeito, o conceito lato de poluição introduzido pelo artigo 3º, III, da Lei n. 6.938/81 permite reconhecer a figura da poluição labor-ambiental, que não se atém aos quadros de afetação da biota ou das condições estéticas e sanitárias do meio ambiente (artigo 3º, III, “c” e “d”) — como se dá com os agentes químicos, físicos e biológicos em níveis de intolerância —, alcançando ainda os contextos de aguda periculosidade ou penosidade (artigo 3º, III, “b”): “criem condições adversas às atividades sociais e econômicas”). (...). Conseqüentemente, quando o



artigo 7º, XXVIII, da CRFB estabelece, como direito dos trabalhadores urbanos e rurais, o “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”, não se refere às hipóteses de acidentes do trabalho (artigos 19 e 21 da Lei n. 8.213/91), moléstias profissionais (artigo 20, I, da Lei n. 8.213/91) ou doenças do trabalho (artigo 20, II, da Lei n. 8.213/91) desencadeadas por distúrbios sistêmicos do meio ambiente laboral. Se o acidente ou a moléstia é concreção dos riscos inerentes à atividade (vide artigo 22, II, da Lei n. 8.212/91), ou se não guarda relação causal adequada com tais riscos, a indenização, calcada no instituto da culpa aquiliana “lato sensu” (artigos 186 e 927, caput, do NCC), dependerá de prova do elemento subjetivo (dolo ou culpa), usualmente ao encargo do empregador ou tomador (inversão do ônus da prova). Assim é, p. ex., se o descuido de um supervisor culminar com a explosão de uma caldeira (riscos inerentes à atividade de caldeiras, fornos e recipientes sob pressão); ou, ainda, se o empregador dolosamente sabota equipamentos de proteção individual para provocar o acidente em detrimento do empregado desafeto (atividade criminosa, desvinculada dos riscos da atividade).

Em outras palavras, se houver desequilíbrio do próprio ambiente do trabalho (causador de doença ocupacional), a responsabilidade é objetiva. Se for um infortúnio (acidente de trabalho típico) é subjetiva. Se o dano sofrido pelo trabalhador, em razão de acidente ou moléstia, é decorrente dos *riscos inerentes à atividade*, ou se não guarda relação causal adequada com tais riscos, a responsabilidade do empregador é SUBJETIVA e a indenização pressupõe a culpa (dolo ou culpa em sentido estrito). Se o dano suportado deriva de *risco incrementado (agravado)* ou *criado (atípico) de base sistêmica*, caracterizado pelo desequilíbrio dos fatores labor-ambientais (= poluição labor-ambiental), a

responsabilidade do empregador é OBJETIVA, com reparação independente de culpa em aspecto ressarcitório-compensatório (Dallagrange Neto, 2008).

Não parece ser, todavia, uma boa solução, embora mitigue a norma constitucional de um modo mais favorável ao trabalhador.

Ocorre que algo é ou não é. Não pode ser as duas ao mesmo tempo e sob as mesmas circunstâncias. Ou se aplica a responsabilidade objetiva ou a subjetiva na indenização pelo empregador por acidente de trabalho, qualquer que seja a causa, sob pena de perda da cientificidade do direito. O legislado, nessa esteira, tem que ser revisto e basta pensar com base na nova tendência do próprio direito privado. Nesse sentido é possível trazer a responsabilidade civil para essa nova tendência.

É nessa direção que escreve o citado Dallegrave (2008, p. 250/254), cujas ideias podem ser aceitas, e ora resumidamente expostas como seguem: A responsabilidade civil teve origem e se desenvolveu imbuída da máxima do direito romano *neminem laedere*: a violação do direito de outrem ou que lhe causa prejuízo fundamenta o dever de indenizar. Esse princípio, de um modo mais amplo, pode ser aplicado tanto à responsabilidade extracontratual, como contratual. Trata-se da responsabilidade civil subjetiva, expressa inclusive o art. 186 do Código civil brasileiro atual (“Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”). Exige por isso a comprovação da culpa do agressor.

Todavia, a responsabilidade civil subjetiva não é capaz de responder a todos os casos de reparação, mormente por conta da dificuldade da vítima de produzir judicialmente a comprovação da culpa do agressor. Por outro feita, a mera admissão da presunção relativa da culpa não afasta tal dificuldade, porque quando o agressor está na posição de superioridade socioeconômica da vítima não há óbice para que produza a contraprova de que não agiu direta ou indiretamente de forma culposa. Isso é muito patente nas relações

trabalhistas e em especial quando envolve questões acidentárias e de assédio moral.

A melhor solução nesse campo específico, sem dúvida, é a consolidação de um regime de responsabilidade civil independente de culpa, calcado em especial na prevalência da tutela da vítima e da proteção ao ambiente de trabalho. Isso é fruto da despatrimonialização da responsabilidade civil. Escreve José Affonso Dallegrave Neto (idem, p. 250):

A partir da Carta Constitucional de 1988 houve a introdução do paradigma da socialidade nas relações privadas. O fenômeno, nominado de constitucionalização da responsabilidade civil, é fruto da dialética doutrinária e jurisprudencial que, paulatinamente, vem atendendo ao anseio da comunidade. Passou-se, então, a maximizar a tutela da vítima, minimizando o elemento culpa como *conditio sine qua non* da indenização.

Tal solidarismo constitucional, baseado no princípio da dignidade humana, se irradiou sobre a responsabilidade civil decorrente da relação de emprego, embora, como já se assinalou o legislador fundamental não tenha levado às últimas consequências essa tendência. Acertadamente separou a responsabilidade previdenciária do acidente, da acidentária civil a cargo do empregador. Porém, cingiu esta última à comprovação da culpa do agente (FACHIN, 2001).

De todo modo, se o importante é a reparação do dano e a prevalência da vítima, atendidos os ditames da socialidade, o tipo de responsabilidade civil mais adequado é o que independe da pesquisa da culpa. Bastaria a vítima provar o fato constitutivo do direito (que foi assediada) para ter direito à reparação ou compensação civil, e isso respeita a dignidade humana do trabalhador (FACHIN, 2001).

E isso, ademais, está mais de acordo com a constitucionalização da responsabilidade civil no campo trabalhista, por considerar o

empregado assediado, in casu, o centro da preocupação jurídica e não a empresa que pode se compensar de outras formas. Nessa linha, para aplicação analógica ao tema em estudo, escreveu Sebastião Geraldo de Oliveira (2006, p. 115):

A indenização baseada no rigor da culpa está cedendo espaço para o objetivo maior de reparar os danos, buscando amparar as vítimas dos infortúnios, mesmo sem a presença da culpa comprovada, em harmonia com o objetivo fundamental de construir uma sociedade livre, justa e solidária, com erradicação da pobreza e da marginalização, conforme o exposto no art. 3º da Constituição da República. Além disso, os pressupostos da responsabilidade objetiva guardam maior sintonia e coerência com o comando do art. 170 da Lei Maior, determinando que a ordem econômica deve estar fundada na valorização do trabalho e a propriedade deve ter uma função social. Como concluiu Giselda Hironaka, “o evoluir jurisprudencial, então, cada vez mais, passa a registrar decisões que se expressem em termos de presunção da responsabilidade e não presunção de culpa”.

A presunção da responsabilidade responde melhor à despatrimonialização do dever de indenizar a vítima e o avanço do direito, de lege ferenda, deveria seguir tal direção. No caso do assédio moral pode-se propor outra saída: considerá-lo degradação do ambiente de trabalho que atrai a responsabilidade sem pesquisa de culpa. Interessante constatar como se dá a responsabilidade civil na esfera jusambiental.

A premissa de responsabilidade civil nada mais é que a consequência jurídica e patrimonial de reparar o dano que foi causado a uma pessoa ou bem que surge no descumprimento da obrigação prevista na lei, seja prevista no contrato e que em razão dessa conduta esse agente causa dano a outrem. Sendo assim, a vítima desse dano

seja ele material, moral ou estético tem o direito de buscar uma compensação por esse dano que foi causado.

Para José Vianna “o vocábulo *responsabilidade* deriva da expressão latina *respondere*. Indica garantia de restituição ou compensação do bem lesado. Traz em si forte carga ética, indispensável ao convívio social, impondo regra matriz a todos os membros da sociedade de não causar danos a outrem (*neminem laedere*), uma das pilastras do conceito de Justiça, dos Romanos. ”

Tradicionalmente a responsabilidade civil é dividida em objetiva e subjetiva. Portanto, a responsabilidade civil subjetiva é aquela que para o a gente tenha o dever de reparar o dano, devem estar presentes quatro elementos, sendo eles: fato também conhecido como conduta, o dano, nexo causal e a culpa.

De outra banda, a responsabilidade civil objetiva tem uma simplificação, e tal simplificação ocasiona a vítima do dano que ela precisa prova tão somente três elementos para que tenha direito à indenização, sendo eles; o fato, o dano e o nexo causal. Isso significa dizer que a culpa é um elemento estranho na responsabilidade civil objetiva, não sendo obrigado a provar a existência da culpa para tenha o direito à indenização.

Nesse diapasão, vale salientar que a responsabilidade civil objetiva não tem como característica a culpa presumida, sendo assim, não se confunde com a responsabilidade civil por culpa presumida, são dois institutos com indagações diferentes. Observa-se que a responsabilidade por culpa presumida nada é mais que uma subespécie de responsabilidade civil subjetiva. Sabe-se que no código civil de 1916, a doutrina majoritária aponta que nós tínhamos a responsabilidade civil subjetiva clássica, onde o autor tem que provar os quatro elementos para se caracterizar o dano e garantir o direito a indenização. Nesse liame, o código também trazia a existência da responsabilidade civil subjetiva por culpa presumida.

Portanto, também se discutia a culpa, porém, o autor da ação tinha que provar somente o fato, o dano e nexo causal, e com relação à culpa, não era considerado um elemento estranho, só que a culpa se

investia em um ônus da prova. Para título de exemplo, o autor tinha que provar o fato, dano e o nexo causal e presumir-se-ão que o réu era o culpado pelo dano. Em síntese o réu tinha o direito de ingressar na demanda e provar que não teve culpa.

Em lampejo, para um melhor entendimento, no código de 1916, os pais tinham responsabilidade civil subjetiva por culpa presumida pelos atos dos filhos menores. Significa que na vigência desse código, o menor de idade que viesse a cometer um dano a outrem, os pais poderiam ingressar no processo para se defenderem e podem provar ao juiz que a culpa não foi do mesmo, já que a responsabilidade é subjetiva por culpa presumida.

Com efeito, com o advento do civil código de 2002, essas responsabilidades passaram a ser hipótese de responsabilidade civil objetiva, portanto, em um estudo mnemônico nós temos a responsabilidade civil subjetiva, um degrau acima temos a responsabilidade civil subjetiva por culpa presumida, e por fim, a responsabilidade civil objetiva. Esse foi o progresso pelo qual passou a responsabilidade civil subjetiva até chegar à responsabilidade objetiva.

Ademais, embora o código civil de 2002 tenha trazido a baila diversas hipótese de responsabilidade objetiva, a subjetiva continua sendo a regra em nosso ordenamento jurídico. A responsabilidade objetiva apenas uma exceção.

Conforme afirmado alhures, é de grande valia asseverar que, a responsabilidade civil em se tratando dano ambiental é consubstanciação somente em responsabilidade civil objetiva. Portanto, pelo contexto fático o dano que incorre ao meio ambiente não há necessidade de provar a culpa.

Em outros termos, a responsabilidade civil do empregador por dano ao ambiente do trabalho, ao afetar física ou psiquicamente o trabalhador, é objetiva. E isso se dá assumindo o paradigma emergente da tutela preventiva imediata do ambiente do trabalho. Como isso se fundamenta?

Para o doutrinador Antonio Herman V. Benjamin, a responsabilidade civil tem certas funções a cumprir e no campo

ambiental não diverge: no fim é indenização da vítima. De toda forma, para esse autor existem alguns objetivos da responsabilidade civil, quais sejam:

- a). Compensação das vítimas,
- b). Prevenção de acidentes;
- c) Minimização dos custos administrativos do sistema;
- d) Retribuição.

Historicamente falando, a primeira função da responsabilidade civil ambiental consiste na reparação dos danos onde aquele determinado ambiente ou aquela pessoa sofreu pela conduta danosa de outrem. Nesse liame, observasse Manuel Tomé Soares Gomes (1996, p. 399), no que tange a reparação e na tutela preventiva existentes no sistema eram “na prática, relegados para um papel residual e quantas vezes neutralizados pelo argumento da responsabilidade dos danos que possam advir da eventual consumação”.

Por outra banda, a prevenção como um objetivo prioritário à reparação, é uma conquista da contemporânea teoria da responsabilidade civil, pois já não basta reparar, mas fazer cessar a causa do mal.

Todavia, é de grande valia que não se possa perder de vista que, muitas vezes, as ameaças de degradação ambiental prefiguram-se de consequências imprevisíveis ou irreparáveis, não só pela exiguidade dos nossos conhecimentos técnicos - científicos sobre determinados fenômenos naturais, como ainda pelos impactos multiplicadores e difusos da atividade humana nos complexos sistemas ambientais. Sendo assim, sabemos que não existem ainda métodos de adequados e de fácil avaliação que possam dar mais precisão aos danos ambientais, visto que o sistema ecológico *stricto sensu* não seja passível de recomposição.

Contudo, o efeito preventivo da responsabilidade civil ambiental parece insuficiente, pois a técnica, quando aplicada, não terá condições de atingir plenamente a consciência e o patrimônio do degradador, por não existir qualquer garantia de que eventual indenização seja, realmente, equivalente ao dano causado. Embora a contatação sirva

para negar a função preventiva da responsabilidade civil ambiental, bem demonstra sua incapacidade para, sozinha, proteger o meio ambiente, carecendo, portanto, de outros instrumentos, os públicos e privados mais eficazes.

Ademais, para darmos acepção a adoção da responsabilidade civil objetiva em matéria ambiental e seus fundamentos, temos que ter como sentido basilar o que seria degradação ambiental, poluição ou ainda o que é e como caracterizar um dano ambiental? Responder isso é necessário para a responsabilidade de uma pessoa física e jurídica que causa danos ao meio ambiente.

Destarte, agora é dar primazia no fundamento da responsabilidade em matéria ambiental e a legislação que fundamenta responsabilizar pessoas físicas e pessoas jurídicas pelos danos causados ao meio ambiente. Sendo assim, todo aquele que causar dano ficará incumbido a repará-los. Terá como obrigação a restituir o objeto ao seu estado *quo ante*.

O fundamento da responsabilidade civil ambiental é de teor constitucional, o parágrafo terceiro do artigo 225 da Constituição Federal de 1988, dispõe o fundamento em matéria ambiental, vejamos:

**Art.225.** Todos têm o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida impondo-se ao Poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.  
**Parágrafo 3º.** As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, a sanções penais e administrativas, independente da obrigação de reparar os danos.

Neste liame, com o devido acatamento do dispositivo constitucional, assevera que o agente poluidor é toda pessoa física e jurídica, sendo elas de direito público ou privado, direta ou



indiretamente fomentador da degradação ambiental. Todavia, nesse seguimento, a constituição de 1988, conforme já registrado alhures, determina que tanto o poder público quanto à coletividade têm o dever de proteger o meio ambiente, assegurando um sadio equilíbrio ecológico intergeracional, no que torna nossa carta magna atual mais abrangente do que as constituições anteriores.

Nesse diapasão, vale salientar que o homem vem adquirindo consciência da escassez dos recursos naturais e de que o meio ambiente é o bem da vida, da mais valia para a existência do ser humano, e traz a tona cada vez mais políticas internacionais e no plano de legislações internas de cada país, concretizando regras, princípios, tratados para a proteção do meio ambiente.

Conforme expendido, tendo em vista da importância do meio ambiente, a existência e perpetuação da vida no globo terrestre, dependerá exclusivamente da conduta do ser humano perante o meio ambiente. Assim sendo, o legislador pátrio passou a ter uma nova visão sobre a responsabilidade civil ambiental, em cotejo a responsabilidade civil geral.

Há um rompimento com a concepção clássica da responsabilidade civil subjetiva em matéria ambiental. A Lei 6.938, de 31.08.1981, que dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, consubstanciou, dentre outros dispositivos legais, artigo 14, fixa:

**Art. 14.** Sem prejuízo das penalidades definidas pela legislação federal, estadual e municipal, o não-cumprimento das medidas necessárias à preservação ou correção dos inconvenientes e danos causados pela degradação da qualidade ambiental sujeitará os transgressores:(...)

§1º Sem obstar a aplicação das penalidades previstas neste artigo, é o poluidor obrigado, independente de existência de culpa, a indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros, afetados por sua atividade. O Ministério Público da União e dos Estados terá legitimidade para propor ação de

responsabilidade civil e criminal por danos causados ao meio ambiente.

Ao se falar em responsabilidade civil ambiental temos que trazer à baila Lei de Política Nacional do Meio Ambiente, que foi instituída justamente pela 6.938/1981. Essa é a diretriz de toda aplicação de normas ambientais no país para alcançar a preservação ambiental. A PNMA tem como função geral a preservação, melhorias e recuperação da qualidade ambiental propícia à vida, visando ao país, condições ao desenvolvimento socioeconômico, aos interesses da segurança nacional e à proteção da dignidade da vida humana (art. 2º da Lei 6.938/81).

Conforme leciona Custódio (1996), a questão do dano ambiental e respectivamente da reparação ao lesado constitui, evidentemente, um dos mais inquietantes problemas da realidade, tanto socioeconômica, política, quanto técnico-jurídica, problema este agravado pelos progressivos fenômenos da generalizada degradação do patrimônio ambiental (natureza, cultural, do trabalho), com repercussões danosas tanto ao meio ambiente local, distrital, estadual ou nacional, com reflexos internacionais, com às pessoas e ao seu patrimônio afetados.

Para Diogo Freitas do Amaral, “o direito do ambiente é o primeiro ramo do Direito que nasce não para regular as relações dos homens entre si, mas para tentar disciplinar as relações do Homem com a natureza-direito do Homem sobre a Natureza, os deveres do homem para com a natureza perante o Homem”. Assim, o Direito Ambiental seria “um novo tipo de direito”, característico de uma “nova era em que a humanidade está a entrar, e porventura mesmo de uma nova civilização”.

De outra banda, fica evidente a primazia do legislador pela adoção da responsabilidade objetiva, que tem ótica constitucional sobre o meio ambiente. Ademais, é de fácil entendimento que a responsabilidade clássica não supriria as necessidades do meio ambiente. Todavia, com os avanços tecnológicos em todas as áreas,

tais avanços trouxeram consigo situações com reflexos danosos ao meio ambiente e seu sistema biótico e abiótico.

Para Mário Carlos Clerc, “(...) a normativa Civil tradicional não resulta adequada para proteção jurídica ao meio ambiente, pois encontra-se vinculada aos padrões clássicos, que desconhecem os processos atuais que geram danos ambientais, inclusive transcendendo fronteiras” (Pigretti. (Coord.). *La Responsabilidad po Daño Ambiental*. Buenos Aires: p. 71-91. CLERC, Carlos Mário. *La Responsabilidad en del Derecho Ambiental*. In: Eduardo A).

Não resta dúvidas sobre a sistematização da responsabilidade objetiva que é um ponto fulcral na seara ambiental, não haver necessidade de se comprovar a culpa para que o agente dano tenha que indenizar e restituir o bem que sofre degradação, e é nesse sentido que Paulo de Bessa Antunes (1994, p. 11) pondera:

Nem todos os países adotam o sistema de responsabilidade objetiva em matéria ambiental. Neste particular, a legislação brasileira está muito mais adiantada do que diversos países europeus. Em verdade, a responsabilidade por danos causados ao meio ambiente, em muitos países europeus, por exemplo, está fundada na culpa, sendo, portanto, subjetiva. Sabemos, entretanto, que a apuração da culpa, em cada caso concreto, é uma tarefa que, processualmente, é bastante árdua. Ademais, quando se trata de culpa por omissão, as dificuldades se ampliam sobremaneira.

É por isso que no Brasil passou-se a exigir, para a responsabilização do empregador em casos de acidentes de trabalho, apenas os elementos nexos causal e dano à vítima, sendo irrelevante a culpa do patrão, uma vez que, se esta fosse exigida, em diversos casos, dada a dificuldade da prova, a vítima ficaria sem a merecida indenização. Cumpre salientar que a adoção da responsabilidade civil objetiva não se deu de forma

imediatamente, sendo resultado de uma lenta evolução. Como escreveu Dallegrave Neto (p. 616):

Não foi rápida, nem fácil, entretanto, essa passagem da responsabilidade subjetiva para a objetiva. Primeiramente, os tribunais começaram a admitir uma maior facilidade na prova da culpa, extraindo-a, por vezes, das próprias circunstâncias em que se dava o acidente e dos antecedentes pessoais dos participantes. Evoluiu-se, depois, para a admissão da culpa presumida, na qual, como já visto, há a inversão do ônus da prova. Sem se abandonar a teoria da culpa, consegue-se, por via de uma presunção, um efeito próximo ao da teoria objetiva, o causador do dano, até prova em contrário, presume-se culpado, cabendo-lhe elidir essa presunção, isto é, provar que não tem culpa, o que, sem dúvida, favorece sobremaneira a posição da vítima. Passou-se, ainda, pela fase em que se ampliou o número de casos de responsabilidade contratual, até que, finalmente, chegou-se à admissão da responsabilidade sem culpa em determinados casos. Provados o dano e o nexo causal, ônus da vítima, exsurge o dever de reparar, independentemente de culpa. O causador do dano só se exime do dever de indenizar se provar alguma das causas de exclusão do nexo causal. Não cabe, aqui, qualquer discussão em torno da culpa.

A responsabilidade civil objetiva visa, portanto, conceder maior proteção à vítima. Destarte, a fim de fundamentá-la, desenvolveu-se a teoria do risco, com a qual se passou a priorizar o ressarcimento do dano sofrido em detrimento da necessidade de vincular a indenização ao ato ilícito. A teoria do risco integral é o ponto fulcral da responsabilidade civil objetiva, acomete o agente a indenizar mesmo não existindo o nexo causal. Lembrando, no que tange a responsabilidade civil objetiva é indispensável assegurar o contexto fático se houve uma

ação ou missão, se houve onexo causal e o dano. Com a materialização dessas três hipóteses de incidência é que se pode questionar o dever de indenizar.

Carlos Roberto Gonçalves assevera que “para esta teoria, toda pessoa que exerce alguma atividade cria risco de dano para terceiro. E deve ser obrigada a repará-lo, ainda que sua conduta seja isenta de culpa.” (p. 18).

Claro há a celeuma doutrinária perante a responsabilidade civil ambiental. No entanto, é de extrema importância trazer à baila o seguinte pensamento, de que o ponto fulcral não é o patrimônio, a propriedade, tampouco a privacidade e sim, a preservação do meio ambiente, manter o sistema ecológico equilibrado, que é um dos pressupostos de sadia qualidade de vida.

Isso significa dizer que aquele bem *res nullius*, passa a ser *res communis omnium*. Diz-nos que é bem de todos, que o homem tem o dever de proteger. Nesse sentido axiológico, todos estão incumbidos do dever de proteção, pelo simples fato de que o meio ambiente não se trata mais de um bem jurídico qualquer, insta mencionar que todos os bens jurídicos tenham sua importância, porém, o bem ambiental é essencial para perpetuar a vida na terra. Neste mesmo liame, Plauto Faraco Azevedo (2000, p. 53) adverte:

A interpretação da norma jurídica ambiental precisa se servida pela hermenêutica material, capaz de evidenciar e acomodar os interesses em questão, desfazendo o jogo ideológico, de modo a prevalecer, em última instância, o direito fundamental da pessoa humana ao ambiente ecologicamente equilibrado, condição de sua vida histórico-cultural e de sua mesma sobrevivência.

São com sínteses nessas ponderações que se consubstanciaram entendimentos diferenciados à matéria ambiental, contudo, a de se existir razões de ordem prática que massificam para a adoção da teoria

do risco integral. É cediço que os fatos geradores, as causas dos danos ao meio ambiente, podem se concretizar das mais variadas maneiras. Podem ser decorrentes de ações conjuntas, desagregadas no tempo e espaço, com prejuízo à análise do nexos causal para assegurar o elo entre o ato lesivo e seu resultado danoso. Nesse diapasão, Herman V. Benjamin (2008, p. 352) aduz que:

O dano ambiental, como de resto em outros domínios, pode ser resultado de várias causas concorrentes, simultâneas ou sucessivas, dificilmente tendo uma única e linear fonte, É desafiador relacionar causa e efeito na maioria dos problemas ambientais (efeitos sinérgicos, transporte de poluição a longas distâncias, efeitos demorados, levando à pulverização da própria ideia de nexos de causalidade). Há unanimidade na doutrina ao reconhecer que os ‘fatos da poluição são frequentemente de natureza complexa com efeitos difusos, ocasionando danos distanciados da sua fonte e prolongada da sua fonte e prolongada no tempo, em concurso porventura com outras fontes poluentes.

É o império da dispersão do nexos causal, com o dano podendo ser atribuído a uma multiplicidade de causas, fontes e comportamentos, que procura normalmente o degradador se livrar com a alegação de fato de terceiro ou mesmo da culpa exclusiva da vítima. Há certas atividades que, tomadas solidariamente, são até bem inocentes, incapazes de causar, per se, prejuízo ambiental. Mas em contato com outros fatores ou substâncias, esses agentes transformam-se, de imediato, em vilões, por um processo de reação em cadeia.

Trata-se de um fenômeno também denominado de ‘causalidade complexa’. Complexidade que advém da interação entre o mau funcionamento técnico ou tecnológico, erro humano e procedimentos de segurança inadequados, o que cria enormes dificuldades em termos de causalidades, pois, raramente há um único responsável.

Os efeitos do dano ambiental podem acontecer de diversas formas, afetando o clima, gerando secas, salinação, empobrecimento dos solos, contaminação dos rios e lençóis freáticos, perda da biodiversidade que traz reflexos diretamente na qualidade de vida do homem. Neste cenário, as causas e efeitos dos danos ambientais que se tornam insatisfatórios para os padrões da responsabilidade civil, mesmo sendo exercida a modalidade objetiva, que tem por primazia exaurir questões fáticas que se manifestam na prática. É sabido que, se não for imposto uma legislação firme que venha coibir ações lesivas ao bem ambiental e garantir a restituição e compensação do bem. Contudo, assim assegura José Vianna (2004, p. 1006):

Nem se vê, portanto, que se não for adotado uma legislação firme e uma hermenêutica sensível à problemática ambiental, com aplicação do espectro dos possíveis sujeitos agressores do bem ambiental, bem como atenuação na avaliação donexo causal, haverá campo fértil para discussões estéreis e impertinentes em prejuízo do próprio meio ambiente que não será tutelado a contendo.

Um dos primeiros efeitos a sentir com a adoção da teoria do risco integral é sobre a ampliação do nexocausal. Assim Nelson Nery Jr. (p. 181), assevera *“não existe, para o nosso direito positivo, relevância quanto à separação entre causa ‘principal’ e causa ‘secundária’ do evento danoso para diminuir ou excluir o dever de indenizar. Se da atividade do agente resultar dano ressarcível há esse dever”*. E mais adiante conclui: *“assim, seja qual for a participação de alguém na causação de um dano, há para ele, o dever de indenizar”*. O segundo efeito consiste está na atenuação, mitigando o rigor em se analisar o nexocausal. Assim aduz Branca Martins da Cruz (1997, p. 42):

Desta (r) evolução nas teorias da causalidade, procurando adaptá-la às necessidades probatórias

desta nova realidade para o Direito que é o dano ambiental, uma ideia, constantemente presente, afigura-se-nos a ser posta em destaque: à verdade substitui-se a verossimilhança; certeza dá lugar à probabilidade. Não adiantando embora da existência de um nexos causal entre ação e o dano, o Direito do Ambiente (leia-se responsabilidade civil por danos ambientais) vem fundar este elo entre em juízos de probabilidade séria, consubstanciados nas experiências social e adequação) e apoiados no conhecimento científico, abandonado a procura de uma causalidade certa e absoluta a que lhe é negado o acesso”.

A teoria do risco integral é o ponto fulcral da responsabilidade civil objetiva, que é uma modalidade doutrinária que tem o teor de justificar o dever de indenizar até nos casos de inexistência do nexos causal. Vale lembrar que, responsabilidade civil objetiva, mesmo não contendo o elemento culpa, a relação do nexos causal é primordial para a caracterização do dano. Por outra banda, a teoria do risco-proveito, como escreve Caroline Paula (p. 30):

(...) entende ser responsável aquele que teria proveito da atividade danosa, com base no princípio de que onde está o ganho reside o encargo – ubi emolumentum, ibi ônus. O dano deve ser reparado por aquele que retira algum proveito ou vantagem do fato lesivo. Quem colhe os frutos da utilização de coisas ou atividades perigosas deve experimentar as consequências prejudiciais que decorrem dela.

Ainda nas palavras de Carolina Bellini Arantes de Paula sobre essa teoria indagando que (p. 31): “A teoria do risco criado imputado à responsabilidade do agente à potencialidade danosa da atividade por ele praticada, independente de culpa, renegando a segundo plano



o interesse ou fim presentes na atividade. O agente deve indenizar quando, em razão de sua atividade, cria um predigo”

Insta mencionar, a teoria do risco profissional, tem por seu teor a atividade exercida com risco constante de forma contínua e habitual, risco esse que pode afetar a coletividade, como arcar com Previdência social. Essa teoria está atrelada às relações de trabalho em que a indústria tem o dever de indenizar o trabalhador pelo dano que esse venha a chegar sofrer pela sua atividade laboral.

Dentro da ideia da responsabilidade civil objetiva, existe um instituto chamado excludente de responsabilidade. Geraria a inversão do ônus da prova. A primeira excludente é o fato exclusivo da vítima. A vítima seria a única responsável pelo caso causado, ou seja, culpa exclusiva da vítima. A segunda excludente é a culpa de terceiros que ocasionou o dano. Além disso, existem outras excludentes de responsabilidade, pode ser que o dano não tenha sido praticado por um agente comum, mas caso fortuito e força maior. Em tese, comprovar que existiram esses requisitos de excludente não deverá haver responsabilidade pela indenização. Vale lembrar que culpa concorrente não é excludente de responsabilidade. Caroline Bellini Arantes de Paula (p. 92), sustenta nesse mesmo sentido:

Imprescindível é, antes de prosseguirmos na delimitação do campo de atuação do caso fortuito ou força maior, para o nosso estudo, o que os acata com excludentes, as quais atuam sobre nexos causal, consignar que os valem da concepção objetiva. Essa análise de forma despida do exame de qualquer situação pessoal ou subjetiva do suposto agente.”

Determinados fenômenos que acarretam a degradação do meio ambiente não são sempre imputados às atividades humanas. O estado de equilíbrio do meio ambiente natural não é estático, mas sim dinâmico, que se muda e evolui, adapta-se por si mesmo e lentamente as modificações são introduzidas em suas e suas próprias cadeias

ecológicas. O equilíbrio que se rompe por agressão é sucedido por nova restauração do meio. O desaparecimento de espécies, por exemplo, nem sempre é ocasionado por intervenção humana. As rupturas do equilíbrio ou essas lentas mutações podem ser resultado de uma fatalidade que se classificam juridicamente como força maior. A proteção ambiental analisada pela doutrina é de que tal entendimento consubstancia, na verdade, a instituição de uma verdadeira obrigação de incolumidade sobre os bens ambientais e é defendido por Nelson Nery Júnior (1984, p. 172) que:

(...) a indenização é devida independentemente de culpa e, mais ainda, pela simples razão de existir a atividade da qual adveio o prejuízo: o titular da atividade assume todos os riscos dela oriundos. Dessa maneira, não se operam, como causas excludentes de responsabilidade, o caso fortuito e a força maior. Ainda que a indústria tenha tomado todas as precauções para evitar acidentes danosos ao meio ambiente, se, por exemplo, explode um reator controlador de emissão de agentes químicos poluidores (caso fortuito e força maior), subsiste o dever de indenizar. Do mesmo modo, se por um fato da natureza ocorrer o derramamento de substâncias tóxicas existentes no depósito de uma indústria (força maior), pelo simples fato de existir a atividade há o dever de indenizar.

Recusar de modo categórico às excludentes de qualquer eficácia na área do direito ambiental, de certo, levará a situações iníquas que ao Direito repugna. A defesa nas ações ambientais, além de negar a existência do nexo causal e do próprio dano, poderia procurar validamente amparo na alegação de caso fortuito e força maior. No mesmo liame, adverte-se que não há um sistema no mundo onde o poluidor se exima de sua responsabilidade com a ausência do nexo causal, ou poder escolher a defesa pela atuação da força maior.

De acordo com a teoria objetiva, todo dano é indenizável, devendo ser reparado, bastando, para tanto, que haja o nexo causal entre a atividade e o referido dano para que se caracterize a responsabilidade civil objetiva, não havendo discussão sobre se quem degradou o fez de maneira imprudente ou se agiu sem culpa *stricto sensu*.

Todavia, o posicionamento que tem validade na doutrina ambiental pátria é no sentido que a Lei nº 6.938/81 adotou, em seu art. 14, § 1º, pela qual se consubstancia a responsabilidade objetiva e fundamentada no risco integral. Ou seja, o dever de indenizar vem da atividade onde surgiu o dano, sendo afastadas as excludentes de responsabilidade, assim por dizer os casos fortuitos ou a força maior, não ocorrendo à necessidade de verificar a culpa do agente que ocasionou o dano. Com efeito, basta que se concretize o prejuízo com a atividade praticada para que possa incidir o dano. Como se viu, Nelson Nery Junior é um dos defensores da teoria do risco integral. O autor aduz (p. 172)

(...) ainda que a indústria tenha tomado todas as precauções para evitar acidentes danosos ao meio ambiente, se, por exemplo, explode um reator controlador da emissão de agentes químicos poluidores (caso fortuito), subsiste o dever de indenizar. Do mesmo modo, se por um fato da natureza ocorrer derramamento de substância tóxica existente no depósito de uma indústria (força maior), pelo simples fato de existir a atividade há o dever de indenizar.

Meire Lopes Montes (2002, p. 589) leciona, por sua vez que

(...) desimporta e é irrelevante a força maior e o caso fortuito como excludentes de responsabilidade. Aplica-se, pois, a teoria do risco integral, na qual o dever de reparar independe da análise da subjetividade do agente e é fundamentado pelo só fato de existir a

atividade de onde adveio o prejuízo. O poluidor deve assumir integralmente todos os riscos que advêm de sua atividade, desimportando se o acidente ecológico foi provocado por falha humana ou técnica ou se foi obra do acaso ou de força maior.

No que tange essa teoria, pouco importa se a atividade do agente poluidor é lícita ou não; muito menos se houve falha humana ou técnica, caso fortuito ou força maior. Causando o dano ambiental, o agente poluidor tem o dever de indenizar. De acordo com Édis Milaré (2016), o que está a se discutir no teor em relação ao dano ambiental é a mensuração do dano, e não sua legalidade. Consigna o autor: “Não raras vezes o poluidor se defendia alegando ser lícita a sua conduta, porque estava dentro dos padrões de emissão traçados pela autoridade administrativa e, ainda, tinha autorização ou licença para exercer aquela atividade”. Motauri Ciocchetti de Souza (2000, p. 44) aduz o seguinte

Podemos supor dois morros, formados por rochas: no primeiro deles, há atividade de exploração de minérios (pedreira), que é exercida segundo os mais rígidos padrões ambientais e de segurança traçados pelos órgãos técnicos; no segundo, o proprietário da gleba mantém em estado natural, sem qualquer forma de exploração.

Pois bem: caem dois raios, um sobre cada morro. Em decorrência, de ambos desprendem-se blocos de rocha, que vêm a causar danos ambientais. Está gerada a hipótese de força maior, com efeitos adversos, no entanto, “de fato, a empresa que exerce a atividade de extração mineral possui responsabilidade civil na esfera ambiental, enquanto o proprietário do outro morro, inexplorado, não” (p. 44).

Como menciona Nicolao Costa Neto (2003, p. 267), por essa teoria, “somente não haverá responsabilidade se: a) o risco não tiver

sido criado; b) não houve dano; c) não houver relação de causalidade entre o ato gerador do risco e o dano”. No entanto, para Paulo Affonso Leme Machado são cabíveis as excludentes, como a força maior e o caso fortuito; porém, quem alegar “deve produzir prova de que era impossível evitar ou impedir os efeitos do fato necessário - terremoto, raio, temporal, enchente”. Numa outra corrente, Maria de Fátima de Araújo Ferreira (2002, p. 584) diz que,

(...) no sistema ambiental brasileiro, a responsabilidade pela prática do dano ambiental deve-se fundamentar, de preferência, na teoria da responsabilidade objetiva baseada no risco-proveito, uma vez que a aplicação da teoria do risco integral poderá levar a resultados absurdos, desconexos da realidade ambiental existente, por esta última não admitir em hipótese alguma, qualquer excludente de responsabilidade.

Portanto, essa teoria assevera que a responsabilidade fica delimitada somente às hipóteses de danos verificados na exploração de atividade lucrativa, ficando vinculadas apenas as pessoas que tiram algum tipo de proveito econômico na exploração de uma atividade, admitindo também as excludentes de responsabilização, como o caso fortuito e a força maior, o fato criado pela vítima, entre outros.

Toshio Mukai (1984, p. 32) afirma que “o legislador, deliberadamente ou não, erigiu, na matéria, a teoria da responsabilidade integral, isto é, o poluidor é responsabilizado sem culpa sua, da vítima, e sem a ressalva da força maior. Isto é porque o texto legal diz ‘independentemente da existência de culpa’, o que significa, ‘sem indagação da culpa a quem quer que seja’. Entretanto, assevera que a teoria a ser usada é a teoria do risco criado. Com essa teoria, as excludentes de responsabilidade são proveitosas em favor do agente que, em razão de sua profissão ou atividade, é potencialmente geradora de risco ao meio ambiente. Mas como assevera o acima citado autor, outra obra (2002, p. 336),

(...) somente empenha a responsabilidade de alguém por danos ambientais, se ficar comprovada a ação efetiva (atividade) desse alguém, direta ou indiretamente na causação do dano. (...) fica, portanto, de fora desse quadro qualquer atividade que não possa ser debitada ao poluidor, tais como a ação de terceiros, vítima ou não, e, evidentemente, nesse rol, ainda se poderia colocar o caso fortuito (evento causado pela ação humana de terceiros) e a força maior (evento causado pela natureza).

Essa teoria incide tão somente nas relações com atividades perigosas, sendo que o perigo é inerente, ligado à consequência da atividade, limitando-se, assim, o campo em se pode aplicar a teoria do risco criado. Evandro Alves da Silva Grili (2004, p. 71), porém, traz à tona uma outra teoria, na qual diz que em relação à responsabilidade civil por danos ambientais, o legislador só adotou a responsabilidade objetiva em relação aos danos nucleares, conforme disposto no art. 21, III, d, da Constituição Federal (“A responsabilidade civil por danos nucleares independe da existência de culpa”).

Em se tratando de ambiente do trabalho, não é apenas a despatrimonialização do direito privado que arrasta a composição do dano por assédio moral à responsabilidade objetiva do empregador. Com maior força, porque, como foi visto o assédio moral é uma degradação do ambiente do trabalho, os princípios do direito ambiental aplicam-se ao caso.

A regra da proteção ambiental é justamente a responsabilidade objetiva do degradador, que no caso, é sempre, direta ou indiretamente o empregador. De fato, no âmbito do direito ambiental, a responsabilidade civil subjetiva é aplicável apenas como remota exceção. O art. 14 da Lei 6.938/82 (Lei de política ambiental brasileira) dispõe que quem degrada a qualidade do meio ambiente deverá reparar o dano, “independentemente da existência de culpa”. Isso se presta melhor à tutela ambiental, porque facilita a recomposição do dano com mais celeridade como o caso requer.

Mas em que isso se fundamenta, no caso do meio ambiente de trabalho? Fundamenta-se por se considerar que o direito ao meio ambiente do trabalho saudável, essencial à sadia qualidade de vida do trabalhador, pode ser reconhecido como materialmente um direito fundamental, como já analisado (Melo, 2008). Ou seja, ao se adotar o novo paradigma emergente jusambiental.

Assim, para erradicar o assédio moral do ambiente do trabalho, porque uma forma de degradação de vida e que fere um direito fundamental, nada mais necessário reconhecer que é aplicável a responsabilidade civil objetiva do empregador. Se há assédio moral no ambiente do trabalho a responsabilidade do empregador é objetiva, mesmo no chamado vertical ascendente (embora não gere reparação, nesse caso ao assediador, por ser uma excludente). Isso significa que basta ao trabalhador vítima provar os elementos caracterizadores do assédio moral no ambiente do trabalho que, sem pesquisa de culpa, convola-se em dever de indenizar os danos decorrentes pelo empregador.

Por ser um atentado à dignidade do trabalhador, com graves conseqüências individuais e sociais, nocivo inclusive ao meio ambiente do trabalho, deve ser o assédio moral reconhecido e exemplarmente sancionado pelo poder judiciário. Isso já começa a ocorrer enquanto não se edita legislação rigorosa para tratar o caso, como se verifica na seguinte emenda colacionada por Alkimin (p. 125):

Assédio moral. Configuração. O que é assédio moral no trabalho? É a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a Organização. A Organização e condições de trabalho, assim como as relações entre os trabalhadores condicionam em grande parte a qualidade de vida. O que acontece dentro das empresas é fundamental para a democracia

e os direitos humanos. Portanto, lutar contra o assédio moral no trabalho é contribuir com o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais. Uma forte estratégia do agressor na prática do assédio moral é escolher a vítima e isolá-la do grupo. Neste caso concreto, foi exatamente o que ocorreu com o autor, sendo confinado em uma sala, sem ser-lhe atribuída qualquer tarefa, por longo período, existindo grande repercussão em sua saúde. Os elementos contidos nos autos conduzem, inexoravelmente, à conclusão de que se encontra caracterizado o fenômeno denominado assédio moral. Apelo provido, neste particular. (TRT – 17.<sup>a</sup> R. RO – 1142.2001.006.17.00.9 – Ac. 19.09.2002. Rel. Juiz Carlos Rizk) In: **Revista LTr**, v. 67, nr. 07, julho, 2003, p. 861.

ASSÉDIO MORAL. Resolução do contrato por justa causa do empregador. Indenização por dano moral. Cabimento. O assédio moral, como forma de degradação deliberada das condições de trabalho por parte do empregador em relação ao obreiro, consubstanciado em atos e atitudes negativas ocasionando prejuízos emocionais para o trabalhador, em face da exposição ao ridículo, humilhação e descrédito em relação aos demais trabalhadores, constitui ofensa à dignidade da pessoa humana e quebra do caráter sinalagmático do contrato de trabalho. Autorizando, por conseguinte, a resolução da relação empregatícia por justa causa do empregador, ensejando, inclusive, indenização por dano moral. (TRT – 15.<sup>a</sup> Região – 2.<sup>a</sup>T. – RO – n. 01711.2001.111.15.00.0. Ac. 005807 – Rel.<sup>a</sup>. Juíza Mariane Khayat Fonseca do Nascimento – em 11.03.2003). In: Associação dos Advogados de São Paulo – Jurisprudência, dez. 2003, n. 2343, p. 2878-2880.

No tocante à preservação da higidez no meio ambiente do trabalho, é inegável que o assédio moral resultará na degradação do ambiente de labor, e, neste sentido, é importante destacar a responsabilidade do civil do empregador pelo dano ambiental, inclusive de natureza moral.



A atuação do Direito Ambiental se pauta por três esferas principais: prevenção, reparação e repressão, aplicáveis, também, ao assédio moral que degrada o meio ambiente laboral.

As normas de responsabilidade civil pautam a reparação ambiental, para efeito das quais o dano é entendido como qualquer lesão ao bem jurídico constitucional ou legalmente protegido. Assim, todo e qualquer dano é passível de ressarcimento, aí incluído o dano moral, donde emerge o conceito de dano moral ambiental, como aquele dano que moral que degrada o aspecto psicológico do ambiente laboral, tornando-o repressor, degradante, desagradável, resultando no constante acúmulo de estresse pelos trabalhadores, com consequências que se estendem além da esfera psíquica, minando, pouco a pouco, a saúde física dos que ali laboram, ao cabo.

Segundo a teoria geral da responsabilidade civil, os pressupostos clássicos do dever de indenizar são a conduta, omissiva ou comissiva, a caracterização do dano e a existência de nexo de causalidade entre ambos. A conduta deve, ainda, estar impregnada do elemento subjetivo, caracterizado pelo dolo ou pela culpa, para que seja considerada ilícita.

Em relação ao dano ambiental, no entanto, como visto, o legislador optou pela responsabilidade objetiva, na qual são irrelevantes o dolo e a culpa. Nesta linha, forçoso concluir que, em relação aos danos provocados ao meio ambiente laboral, mesmo aqueles cuja lesão seja imaterial e afete a esfera psíquica daqueles que convivem no meio considerado, a responsabilidade do empregador se pautará pela teoria objetiva.

Entretanto, se é comum que, ao propor uma ação civil pública cujo objeto seja lesões ambientais, os autores se defrontem com dificuldade para provar a ocorrência e o montante do dano – em geral de natureza material – pode-se perceber que a dificuldade para provar e quantificar o dano moral ambiental será, da mesma forma, difícil de transpor. Essa dificuldade certamente será maior na medida em que se considerem os rígidos padrões exigidos pela teoria geral das provas para embasar a condenação pretendida. Algumas questões assim levantadas seriam: Como comprovar e quantificar os efeitos lesivos

que a degradação psíquica do meio ambiente laboral provocou na qualidade de vida e na saúde dos trabalhadores? Qual será o montante indenizatório adequado? São questões complexas, cujas respostas nortearão a prestação jurisdicional respectiva.

É importante destacar, a princípio, que a reparação do dano deve ser a mais completa possível, alcançando tanto a reparação dos prejuízos materiais quanto a compensação pelos constrangimentos morais, ainda que irreparáveis. Todos os efeitos e consequências, materiais ou morais, devem ser reparados, sob pena de a prestação jurisdicional não se efetivar em sua plenitude. Nesse sentido, como postulado nesta tese, não cabe tabelamento da indenização por danos morais e nem a existência de patamar de valores que oriente a condenação.

Assim, destaca-se a relevância das questões supra referidas, acerca de como provar, estimar e quantificar os danos, como estabelecer o liame de causa e efeito entre as condutas lesivas e os danos causados e determinar de que forma cada trabalhador foi afetado. Alguns danos morais, ademais, somente exteriorizam seus efeitos anos mais tarde, e, nesta hipótese, como serão reparados?

Para responder questões como essas, será necessário aperfeiçoar tanto a técnica quanto a ciência jurídicas. Contudo, enquanto os aperfeiçoamentos não chegam, o interesse público exige que o arcabouço legal atualmente disponível seja utilizado para reparar e compensar os danos assim causados e, não menos importante, reconstituir o meio ambiente cuja higidez foi degradada.

O direito disponibiliza mecanismos reguladores e disciplinadores da convivência social, que, muitas vezes, ultrapassam os limites que a ciência ainda não conseguiu transpor. Neste sentido é que o legislador, em diversas situações, dispensa a verdade real, contentando-se com a verdade ficta, já antevendo as dificuldades que o aplicador da lei, bem como aqueles aos quais a lei pretende proteger, encontrarão para provar os fundamentos fáticos dos direitos que pretendem ver tutelados.

Para as situações cuja solução não possa se restringir às técnicas de investigação e produção de prova disponíveis, será necessário utilizar as presunções legais. Nesta linha de pensamento, o dano moral ou suas especificações ao meio ambiente laboral, por sua natureza, não prescinde das presunções legais referidas.

Dentre suas características, a primeira que salta aos olhos é a pulverização das vítimas. De fato, quando o assédio moral não é apenas individual, mas coletivo, e degrada o meio ambiente do trabalho de forma genérica, verifica-se uma pluralidade difusa de vítimas, mesmo quando certos aspectos danosos afetam de forma mais intensa algumas pessoas.

Outra característica é a difícil reparação. Na maior parte dos casos, a reconstituição do *status quo ante* não é possível, ou é muito difícil de acontecer, e a indenização pecuniária é, em geral, insuficiente e incapaz de recompor os danos.

Finalmente, os danos ambientais, mormente se de natureza moral, são de difícil valoração, e nem sempre é possível quantificá-los, sendo necessário apelar para a estimativa, tanto na esfera individual quanto na coletiva ou difusa.

A reparação, por sua vez, se dá sobretudo de duas formas: pela reconstituição do ambiente degradado e pelas indenizações em dinheiro.

A primeira modalidade, ainda que mais onerosa, deve sempre ser objeto de preferência. Em se tratando de dano ambiental moral e correlatos é importante ressaltar que o ambiente de trabalho degradado continuará a abrigar trabalhadores, ainda que não os mesmos que já foram vítimas da lesão, razão por que mais necessário se faz adotar todos os meios possíveis para recuperar o equilíbrio psíquico do ambiente laboral.

Já a indenização em dinheiro, apesar de recompor danos materiais, como, por exemplo, tratamentos psicológicos, e de se revestir do efeito punitivo-pedagógico em relação ao empregador que provocou ou tolerou o assédio e aos demais, para que se tornem vigilantes acerca do tema, não repara o constrangimento, a

humilhação, o sofrimento moral daqueles que sofreram a perseguição moral no trabalho.

As duas formas de reparação, enfim, procuram recompor ou compensar os danos sofridos pela vítima, individual ou coletivamente; evitar a repetição das condutas danosas e servir de exemplo para terceiros.

Quanto aos danos, entende-se que podem ser patrimoniais ou não patrimoniais. O primeiro, também chamado de econômico, abrange os prejuízos emergentes e os lucros cessantes, e causa perda econômica, já efetivada ou de efetivação certa ou possível, em prejuízo da vítima. O segundo, por sua vez, ofende bens de natureza moral, como a honra e a autoestima, cuja valoração econômica é subjetiva e que não podem, por sua natureza, ser objeto de indenização em sua acepção própria, ou seja, não podem ser recompostos, mas apenas receber compensação ou satisfação pela lesão.

Com o acirramento da concorrência entre as empresas, a competitividade cada vez maior no mercado de trabalho, a imposição de metas e a cobrança cada vez maior sobre os funcionários e o estresse daí advindo, dentre outros fatores, ganha destaque o conceito do dano moral coletivo decorrente da degradação do ambiente de trabalho, tornando-o prejudicial à saúde psíquica e física dos obreiros.

Efetivado este dano, deve o ambiente laboral degradado ser reconstituído, a benefício tanto dos trabalhadores já ofendidos quanto daqueles que laborarão ali no futuro, e devem os danos causados, quer à coletividade, quer aos obreiros, individualmente considerados, receber a devida reparação pelos prejuízos sofridos, na sua órbita material e moral.

Já nos referimos a questão da responsabilidade civil, e às teorias subjetiva e objetiva, que se distinguem pela relevância ou não da presença do elemento subjetivo – culpa, em sentido amplo – respectivamente. Antes, porém, convém lembrar que a culpa, em sentido amplo, abrange tanto o dolo quanto a culpa propriamente dita – ou em sentido estrito, que resulta da negligência (omissão),

imprudência (ação) ou imperícia (desconhecimento ou descuido técnico).

Apesar de ser a responsabilidade civil caracterizada, em regra, pela teoria subjetiva, que exige, para que exista o dever de indenizar, que a conduta que produziu o dano tenha sido dolosa ou, no mínimo, culposa, quando o dano em questão for ao meio ambiente a responsabilidade será objetiva.

A desnecessidade do dolo ou da culpa, em matéria de dano ambiental, está expressa no art. 14, §1º, da Lei Nº. 6.938/1981, como visto. Conforme a referida lei, são necessários apenas o dano e o nexo de causalidade, sem, sequer, se cogitar da culpa.

Quando o dano, ainda que em outra modalidade, como o psicológico, pode ser da degradação do meio ambiente do trabalho, parte do meio ambiente geral, entendemos que a responsabilidade do empregador será, igualmente, objetiva, inclusive pelo princípio da alteridade, informador do direito obreiro, e que relega ao empregador todos e quaisquer riscos inerentes à atividade econômica.

Para ficar mais evidente a assunção de um paradigma jusambiental laboral, vamos tratar do dano psicológico no assédio moral e contextualizar os postulados desta tese.

O assédio moral no ambiente de trabalho pode ser considerado uma forma de violência psicológica, caracterizado pelo desrespeito, verbalização inadequada, humilhações, ofensas, intimidações, ameaças e outras formas de pressão que objetivam desestabilizar o empregado.

Nesse sentido, o assédio moral no trabalho pode resultar em dano psicológico ao assediado. Quer dizer, traz uma carga de sofrimento psíquico à vítima que pode incapacitá-la ou desenvolver-lhe perturbações que inviabilizem uma forma saudável de se mover no ambiente laboral. Isso sem falar que pode deixar marcas profundas no seu desenvolvimento como pessoa, comprometendo-lhe a vida mental.

Evidente que esse comprometimento pode ser maior se o assediado for estruturado como alguém com dificuldades de

socialização, insegurança, baixa autoestima e passividade. Porém isso não deve alterar o ilícito do assédio moral e como isso pode significar alterações psicológicas diversas e sérias carecedora de avaliação.

Todavia, o que se pode entender por dano psicológico?

Em si dano psicológico é o que envolve prejuízos mentais e comportamentais. Na sua composição fenomênica sempre teremos no limite um dano psíquico que seria um transtorno mental novo na biografia da vítima, na espécie relacionado causalmente com o assédio moral, que tenha consequência em um prejuízo das aptidões mentais anteriores, com caráter irreversível ou, pelo menos, durante certo lapso significativo de tempo. A composição desse dano, em termos de saúde mental se dá por sequelas emocionais, capazes de redundar em abalo nas funções psíquicas, alterando a emoção, a motivação, a atenção, a memória, o raciocínio e outros aspectos do ego humano. Esse prejuízo psíquico, além do mais, reflete num comportamento desajustado da vítima, o qual deve ser considerado no dano psicológico.

Em termos mais gerais, pode-se falar que emocionalmente afetado, a vítima apresentará reações do organismo, como distúrbios gastrointestinais, cardiorrespiratórios, sudorese e tremores como descargas de tensão da pessoa emocionada.

Talvez seja mais interessante do que descrever danos nas funções psíquicas do sujeito observar se não desenvolveu um transtorno mental, cujas categorias podem englobar tais prejuízos emocionais. Nesse sentido, dano psicológico pode simplesmente significar, não apenas sofrimento psíquico, mas também um verdadeiro problema de saúde mental, com aparecimento de figuras clínicas bem específicas.

Isso se faz necessário porque no âmbito da Justiça, o dano psicológico deve ser traduzido num esquema causal. Essa busca de nexos de causalidade enseja trabalhar para caracterizar os estressores como direta ou indiretamente responsáveis pelo sofrimento da vítima, parecendo melhor categorizar para se ter clareza na correlação. Não é sem motivo que em termos jurídicos, dano psicológico tem ligação com ação deliberada ou culposa de um agente que carrega prejuízo moral e material para a vítima, na medida em que se traduz em

limitações às atividades habituais ou laborativas por passar a sofrer algum transtorno psiquiátrico.

Então, dano psicológico, ora tratado, significa verificar a consequência psíquica e comportamental do assédio moral nas relações de trabalho, através de uma investigação pertinente em termos denexo de causalidade. Não significa simplesmente identificar os comprometimentos no desempenho das funções conscientes do ego (sensopercepção, pensamento, memória etc), mas igualmente se houve um significativo ingresso no mundo da chamada anormalidade psiquiátrica, decorrentes de sintomas que podem ser classificados como transtorno ou distúrbios não existentes previamente ao assédio moral ou que então por este se agravaram.

Com efeito, em psicologia forense, dano psicológico caracteriza-se por comprometimentos ou prejuízos no funcionamento da pessoa que inexistiam ou se existiam foram agravados pelos estressores.

Faço anotação de que embora se possa fazer distinção entre dano psíquico e dano psicológico, no contexto deste trabalho, os termos serão tratados de modo intercambiável.

Sem dúvida, o dano psíquico, em psicologia forense, relaciona-se às concepções psicopatológicas estruturalistas, e sendo assim, é caracterizado como lesão grave e irreversível, com ruptura estrutura da personalidade ocasionada de modo súbito e inesperado. O dano psíquico causa dessa maneira prejuízo emocional ou incapacidade permanente ou de longo prazo.

Já o dano psicológico liga-se mais ao dinamismo da personalidade, de modo que os processos psicológicos podem ou não se relacionar com a ruptura na estrutura da personalidade. Diz respeito, pois, às alterações comportamentais que interferem na qualidade de vida da pessoa submetida a fato traumatizante, por conta do comprometimento na ação, no pensamento, na emoção, na autoreferência, nos relacionamentos e na inserção social do traumatizado.

Porém, como o dano psicológico pode ser inferido por meio de manifestação de transtornos de personalidade, e estes podem resultar de danos psíquicos, melhor tratá-los realmente como intercambiáveis.

O que importa, no âmbito da Justiça, é que o dano psicológico não seja fortuito, e sim se relacione casualmente com algum evento exterior, que independa do sujeito. E esse dano psicológico, de todo modo, implica configurar-se como psicopatologia. É sempre uma deterioração ou prejuízo que afeta o âmbito afetivo e volitivo da pessoa, limitando a capacidade de satisfação individual, familiar, laboral, cultural ou de lazer da vítima.

No âmbito jurídico o dano psicológico tem que implicar um agente que causa a danosidade, o sujeito que sofre o dano, o nexo de causalidade ou concausalidade e a demanda judicial para a reparação civil ou repressão penal. Não basta que seja afirmada a existência de dano psíquico, pois também é necessário determinar a relação de causa e efeito, avaliada pela perícia.

Parece-me que não estou só nessa leitura do fenômeno. Roberto Moraes Cruz e Saidy Karolin Maciel (2022 - In: Perícia de danos psicológicos em acidentes de trabalho. [www.revispsi.uerj.br/v5n2/artigos/aj06htm](http://www.revispsi.uerj.br/v5n2/artigos/aj06htm). Acesso em 03.05.2013). também dissertam o seguinte que passo a resumir. O dano psicológico evidencia-se pela deterioração das funções psicológicas, de modo agudo, surgida posteriormente a atos deliberados ou culposos de um agente, trazendo às vítimas prejuízos que limitam suas atividades habituais ou laborativas. O evento desencadeador deve assim se revestir de caráter traumático trazendo consequências negativas na vida da vítima.

Esse trauma emocional, por sua vez, deve vir acompanhado de alterações comportamentais da vítima. Antes do evento haveria um comportamento normal, depois apareceriam, por exemplo, alteração do sono, distúrbios alimentares, falta de concentração, irritabilidade, e supervigilância. Isso se associa a incertezas e comprometimentos das competências relacionais e cognitivas, perda ou diminuição da autoestima e piora da qualidade de vida.



Pode-se dizer que antes do evento desencadeador a pessoa encontrava-se em plena condição de bem-estar psicológico. Estaria satisfeita consigo mesma, lidava assertivamente com os problemas da vida, sem irritabilidade persistente, ou vivência de constrangimentos. Esse conforto psicológico seria um continuum. Como diria Freud, em conhecida ideia, seria alguém capaz de amar e trabalhar. Ou em termos de seu ego, não apresentaria alterações perceptivas, labilidade emocional ou constrictões afetivas e relacionais. Prevaleceria nessa pessoa um sentido de vida de quem se ajusta bem socialmente e se move bem no mundo.

No dano psicológico esse quadro se inverte. Haverá insatisfação psicológica, alterações perceptivas, labilidade emocional, constrictões afetivas e relacionais. Os indicadores disso seriam fadigas emocionais, estresse, paralisação da produtividade, no cuidado de si e na dificuldade de lidar com seus sintomas. Quadro esse que se ajusta ao descrito como de estresse pós-traumático, mas que pode ser especificado em outras categorias clínicas ligadas ao transtorno de humor, ou ainda quadro psicótico.

Enquadrado em categorias clínicas, o dano psicológico seria perfeitamente caracterizável, por suas conseqüências: revivência do evento estressor, ansiedades, depressão, tentativa de suicídio, dentre outros. Caso a perturbação seja significativa e leve à descompensação da vítima, isso ensejará um agravamento na reparação civil.

O dano psicológico por assédio moral, todavia, deverá ser provado e nisso entra o problema da perícia psiquiátrica-psicológica para efeito da devida reparação à vítima.

O assédio moral, por ferir a dignidade humana, constitui-se como evento ensejador da reparação civil. Basta que se configure uma situação de terror psicológico no ambiente do trabalho para se impor ao agente o dever de indenizar. Essa situação pode se agravar se além de ferir a dignidade humana, o assediado sofrer, em nexos de causalidade ou concausalidade, com o assédio moral, dano psicológico. O meio para avaliar essa correlação é a perícia psicológica.

Cumpra esclarecer, antes de aprofundar o tópico, que no direito interessa classificar bem os fatos e atos jurídicos, porque para cada causa, em geral, há efeito distinto. Assim, quando falamos de dano em direito é preciso classificar as várias espécies de dano porque as consequências serão distintas.

Porém, para efeito deste estudo, todo dano decorrente do assédio moral, no campo do direito, ou será moral, ou será material, ou ambos dependendo do caso. Por exemplo, em assunto correlato, num acidente de trabalho, a vítima sofreu queimaduras severas nas mãos e no rosto. Nessa hipótese pode-se distinguir a ocorrência de dano estético a reparar. Contudo, esse dano pode ser englobado como material ou imaterial (moral). A cirurgia restauradora, os remédios e outros gastos para minorar o sinistro são perfeitamente mensuráveis e podem ser equiparados a dano material a compor. Neste, mensura-se o que efetivamente foi perdido (dano emergente) e o que se deixou de ganhar ou perda de uma chance (lucro cessante). Por outra feita, como se afetando o corpo, dada a unidade da pessoa humana, se afeta também o espírito, além de se ferir aqueles atributos aceitos da personalidade humana, como a boa imagem e boa fama, também haverá dano moral a compor. O dano moral, contudo, não é mensurável, porque está no reino dos fins que não tem preço, mas valor (fim em si mesmo), devendo ser objeto de compensação estimativa para dar alguma satisfação à vítima.

Então, quando se descreve aqui o dano psicológico, no fim das contas, esse vai entrar nos cálculos da indenização por danos morais e materiais. Servirá como agravante para a apuração do valor a título de indenização por danos morais e materiais. Como escreve Marcelo Rodrigues Prata (2008, p. 512), embora não se exija dano psíquico para a configuração do assédio moral, já que o atentado à dignidade da pessoa humana do trabalhador basta, “o dano psicológico, no entanto, caso comprovado, será um agravante que deverá ser levado em conta no momento da fixação da reparação”.

Essa comprovação do dano psicológico se dá nos processos movidos na Justiça do Trabalho, no Brasil, através da perícia psiquiátrica

e psicológica. Realmente, por força do art. 114 da Constituição da República, compete à Justiça do Trabalho processar e julgar ações de indenização por dano moral e material (patrimonial) decorrentes da relação de trabalho. Em rápida síntese: havendo ameaça ou lesão ao direito do trabalhador cumpre à Justiça do Trabalho dirimir a questão. Isso é concretizado por meio do direito de ação da vítima que pode pedir providências ao Estado-juiz. Ajuizada a ação esta é processada para um pronunciamento judicial. No entanto não é exigível, nem exequível, que o Juiz saiba tudo, de forma que em matéria técnica o julgador pode ser auxiliado por especialistas que apresentarão laudo pericial.

Embora o Julgador não esteja adstrito ao laudo pericial, esse instrumento será de grande utilidade na fundamentação do Julgado. O Juiz não decide sem justificativa, o laudo pericial trará com certeza justificações científicas que embasarão o convencimento racional do magistrado.

O objetivo deste psicodiagnóstico na área forense é estabelecer onexo causal ou concausal entre o assédio moral sofrido e os danos psicológicos ocorrentes. É uma perícia aplicada para caracterizar incapacidades e alterações psicopatológicas correlacionadas com as condutas e transgressões perpetradas pelo assediador. Esse exame é realizado a serviço da Justiça. Ou seja, visa subsidiar o julgador no esclarecimento dos pontos adstritos ao psicólogo, no caso, no interesse da administração da Justiça.

Parece-me que cabe aqui descrever um pouco a atividade do perito psicólogo e esclarecer como se dá essa comprovação dentro da ética da profissão. Sirvo-me para tanto da descrição de Antônio de Pádua Serafim e Fabiana Saffi (2020). Dizem os autores que o leigo vê o psicólogo como mero testólogo. Não vê que os testes psicológicos apenas são instrumentos estratégicos para a avaliação psicológica, estruturada para finalidade específica.

A testagem converge para um psicodiagnóstico. Então, o psicólogo atua para além da mera testagem e como pretende a

avaliação do sujeito é imprescindível que faça também a entrevista diagnóstica.

Pela entrevista diagnóstica o psicólogo vai escutar o examinando. Na verdade, realiza isso através do discurso do sujeito e de outros sinais, exclusive os corporais, para constituir a formulação da hipótese diagnóstica. Mas não para levantar aspectos psicopatológicos, pois a meta não é clínica, mas informativa. Como já foi exposto, na área forense o objetivo é estabelecer umnexo de causalidade entre a saúde mental e a incapacidade de gerir a própria conduta e responder por ela. Quer dizer, para cada fim, se estrutura a metodologia de avaliação, de maneira que, além da coleta do histórico do sujeito até a entrevista e seleção de testes psicológicos adequados, há necessidade de se prefixar um protocolo de avaliação focada na matéria processual.

De acordo com a necessidade de cada caso, no âmbito forense, o psicólogo perito irá estruturar o procedimento avaliativo. O psicodiagnóstico se caracteriza como atividade investigativa do psicólogo, fundamentada num protocolo individualizado, quantitativa e qualitativamente, dirigida ao que foi solicitado para a explicação ou resolução de um determinado problema. Com base nisso o psicólogo será capaz de correlacionar, como escrevem os autores (p. 62), “o padrão das ações e atitudes (comportamento) de um determinado indivíduo a possíveis inadequações no seu funcionamento psíquico (estrutural e dinâmico”.

A perícia psicológica, em acréscimo, visa caracterizar os transtornos mentais, as capacidades e resiliências do sujeito e como isso se liga a um mover-se adaptado ou não da pessoa. Isto é, avalia a capacidade de autodeterminação, incapacidades ou alterações psicopatológicas. Ou ainda, fatores que se correlacionaram com as condutas ilícitas. No contexto jurídico, é meio de prova instrumentalizada pela atuação do psicólogo, profissional especialista, habilitado legalmente, que verificará ou esclarecerá acerca dos fatos psíquicos, suas causas motivadoras, o estado, a alegação de direitos ou a estimação do evento psíquico objeto do processo.

Ainda, no interesse do nosso tema, é importante assinalar que o psicólogo perito deve ter um amplo conhecimento para a adequada investigação dos sintomas relatados pela vítima, pois algumas variáveis podem interferir. Pode haver simulação, na qual o periciando pode mostrar-se com sintomas que não tem, ou exagerar a sintomatologia, como no chamado transtorno factício (incluindo a possibilidade de autolesão e descuido de si). Não se pode esquecer das falsas alegações de assédio moral, principalmente as oriundas dos que sofrem de mania de perseguição ou ainda dos que por personalidade antissocial procuram atrair a simpatia para si desmoralizando o outro (HERGOYN: 2011).

O perito, de toda forma, é auxiliar da Justiça, dentro de uma determinada área técnica e nomeado pela autoridade para esclarecer fato específico de natureza duradoura ou permanente. O psicólogo pode ser nomeado perito e se colocar a serviço da Justiça nessa condição, com isenção do sigilo profissional, conforme art. 4º do Decreto 53.464, de 21/01/1964 que regulamentou a Lei brasileira 4.119/62, a qual dispõe sobre a profissão do psicólogo, entre cujas atribuições está a de realizar perícias e emitir pareceres sobre a matéria de psicologia.

As etapas da perícia psicológica compreendem o estudo dos sujeitos do processo, a entrevista psicológica, avaliações das funções cognitivas, avaliação da personalidade e análise dos dados apurados no programa de testes psicológicos. Concluída a avaliação psicológica, o profissional elabora o laudo ou parecer (neste caso quando a perícia for médica e o exame psicológico for complementar). Ressalta-se que a conclusão pode ser estabelecer o nexo de causalidade ou responder a questão em pauta, tudo de modo claro e sucinto.

Note-se que é dever do psicólogo, na condição de perito, aceitar o encargo de executar a perícia, com dever de lealdade. Pode, no entanto, escusar-se do encargo por motivos legais, como ser parente de uma das partes ou ser inimigo capital dela, nas hipóteses de impedimento e suspeição elencadas no Código de Processo Civil brasileiro.

Em suma, a perícia psicológica busca identificar a organização psíquica particular de cada sujeito. Isso significa que avalia o

funcionamento mental do sujeito, tanto relativamente aos níveis de elaboração dos processos mentais, quanto a força do ego, e sua maturação afetiva e relacional, correlacionando-os com o objeto da perícia. O objetivo é subsidiar o julgador que, apesar de poder prescindir do laudo por outros elementos de prova constantes dos autos, certamente levará em conta a opinião do experto. As conclusões e análises do perito ainda têm o condão de humanizar o processo, por deixar a subjetividade ganhar expressão no frio meio de se buscar direitos na Justiça.

Na realidade, o laudo pericial, no caso de assédio moral, vai espelhar as consequências desse fenômeno sobre a saúde mental da vítima. Talvez não se possa chegar a um quadro definido de transtorno psicológico, porém sempre é importante descrever os prejuízos funcionais da vítima, de forma que a reparação possa ser agravada em sua composição.

Claro que pode haver assédio moral sem dano psicológico, devido as características individuais e as resiliências de cada um. Como já descrito, não há necessidade de dano psicológico para caracterizar o assédio moral. As sintomatologias surgirão no contexto de um assédio moral mais intenso e prolongado. Todavia, havendo prejuízo significativo à vítima isso deve ficar claramente exposto na avaliação psicológica.

A citada Hirigoyen (2012) descreve as conseqüências específicas do assédio moral que provavelmente aparecerão nos laudos periciais. Essas conseqüências são o estresse, a ansiedade, a depressão e distúrbios psicossomáticos. Quando o assédio é recente, com possibilidade de reação, o que aparece é a sintomatologia do estresse, com perturbações funcionais como cansaço, enxaquecas, dores lombares, distúrbios do sono e outras formas de autodefesa do organismo para se adaptar no enfrentamento da situação-limite. A longo prazo a pessoa perderá o equilíbrio, instalando-se sentimento de impotência, humilhação e destruição da autoimagem.

Essa baixa autoestima e pensamento de menos valia instalados pode recrudescer e levar ao estado depressivo, quando a vítima

apresentará, segundo a citada autora (P. 160), “apatia, tristeza, complexo de culpa, obsessão e até desinteresse pelos próprios valores”. Isso pode levar ao risco de suicídio. Se ocorrer suicídio, destaco, a perícia psicológica terá caráter de autópsia psíquica.

Não se pode esquecer que essa agressão psicológica pode ser registrada no corpo antes do cérebro, pois este pode se recusar a enxergar o que não entendeu. Distúrbios psicossomáticos, na evolução dos procedimentos de assédio, podem passar ao primeiro plano e isso deve ser historiado. Com o tempo pode se transformar mais amiúde em transtorno de estresse pós-traumático. Desenvolvidos distúrbios psicossomáticos como emagrecimentos, ou aumento rápido de peso, disfunções digestivas, hipertensão arterial incontroláveis, vertigens, entre outras, prognostica-se a passagem do físico para o psíquico, prejudicando o normal funcionamento mental da vítima.

Além do estresse pós-traumático, a depressão com risco de suicídio também pode se somar à dor da vítima. A desestabilização promovida no ambiente do trabalho passa a ser psicológica. A pessoa ficará refém de uma cicatriz psicológica que a tornará frágil para enfrentar a vida.

O assédio moral constitui um traumatismo. Por sua repetição mina a capacidade da pessoa reagir de forma adequada e tem efeito duradouro no seu psiquismo. A vítima é subjugada pela armadilha da situação de terror psicológico na relação de trabalho. O quadro de fato será classificado para o estado de estresse pós-traumático, com flashbacks dolorosos, situações traumáticas revividas nos sonhos em forma de pesadelos, choros nas situações que evocam o evento, e outros distúrbios psicossomáticos, como a vertigem. O corpo parece que gravou o traumatismo e este é revivido a cada instante com prejuízo emocional da vítima. A vítima pode desenvolver comportamento de fobia social e evitação. O assediado viverá como se tivesse um segredo a guardar que pode prejudicá-lo, sempre com medo da sua revelação, investindo muita energia vital nisso, convolvendo num eterno cansaço e fragilidade para enfrentar as frustrações da vida.

Jorge Luiz de Oliveira da Silva (2012) aponta que nas pesquisas realizadas o risco de suicídio, decorrente da depressão, tem grande incidência entre as pessoas que sofreram assédio moral no ambiente de trabalho. Esse fato corrobora a gravidade do fenômeno para a vida e integridade do trabalhador.

O mesmo autor também ratifica, pelo levantamento das pesquisas feitas, que o assédio moral intensifica o estresse. E estresse laboral, no caso, é ponte para inúmeras dificuldades psíquicas do trabalhador. Nesse sentido escreve (p. 69) que as pesquisas sempre revelam considerável número de casos de estresse, propulsor de outras doenças relacionadas, e arremata: “A referência incide sobre o estresse como consequência da submissão da vítima ao processo de assédio moral, que subtrai sua tranquilidade psicológica, açambarca seus sonhos e ideais, que fulmina com sua saúde e desconsidera sua dignidade”.

Além dessas categorias clínicas, talvez seja importante o levantamento das ocorrências oriunda da humilhação do trabalhador, como apontado pelo acima citado Jorge Silva, não cabendo aqui descrevê-las mas apenas listá-las (p. 72/76 passim): irritação, dores generalizadas e esporádicas, raiva, vontade de vingar-se, alterações do sono, medo exagerado, sensação de piora de dores preexistentes, manifestações depressivas, palpitações e tremores, sensação de inutilidade, mágoas, ideação suicida, pânico, cefaléias, pensamentos confusos, insegurança, sentimento de desamparo, entre outros, que tiram o empoderamento para se mover bem na vida, dando conta de si e da relação com os demais.

Esses achados são importantes, porque na reparação por dano material, os gastos com tratamento devem ser apurados. Além disso, também pode-se apurar o que se deixou de ganhar se estivesse em perfeitas condições de vida.

Sofrendo psicicamente, além das despesas mensuráveis, também haverá algo imaterial a satisfazer. O dano psíquico agrava o dano moral, por isso a estimativa do valor da indenização não pode ser módica, mas sempre considerado em duas partes: uma que se refere à



dignidade da pessoa humana, e a outra por conta do dano psicológico, que também não tem como se medir o valor. Com isso, no paradigma ambiental não cabe o tabelamento trazido pela reforma trabalhista.

Muito embora aspectos relevantes já tenham sido elencados relativamente aos danos psicológicos no assédio moral, parece importante condensar os achados para nortear o perito psicólogo na sua tarefa de estabelecer nexos de causalidade entre os atos de assédio e os danos psíquicos vivenciados pelo assediado. A mesma Marie-France Hirigoyen (2011, P. 160/179 *passim*), uma das pioneiras da luta contra o assédio moral no mundo, ao fazer revisão de seu trabalho, e na condição de psiquiatra-psicanalista, redefine o terror psicológico no trabalho e aponta com mais técnica e consistência as consequências danosas dessa chaga no ambiente de trabalho. Com base nela, e também pela experiência de psicólogo deste doutorando, passo a resumir as consequências específicas, revisitando e revisando o que já foi escrito até este momento.

Descartadas as condições médicas, uma das primeiras verificações é se o quadro desenvolvido pelo assediado é de estresse ou de ansiedade. Quando recente e na existência de reação da vítima ou na esperança de uma solução, o assédio moral tem sintomas parecidos com sintomas de estresse, caracterizadas por perturbações funcionais: como cansaço, nervosismo, enxaquecas, distúrbios do sono, distúrbios digestivos, dores na coluna etc. Trata-se de autodefesa orgânica, resposta a uma hiperestimulação, na tentativa de adaptar-se para enfrentar a situação. Entretanto, o estresse originado de uma situação de assédio moral, acrescenta-se o sentimento de impotência, de humilhação, estado esse onde pode ser rapidamente curado com o simples afastamento da vítima de seu agressor, ou mesmo com um pedido de desculpas (extremamente raro de acontecer), quando a longo prazo o assediado poderá recuperar o equilíbrio.

Igualmente a situação pode envolver um quadro clínico depressivo. O assédio moral se prolongado pode acarretar na vítima um estado depressivo mais acentuado, com sintomas como tristeza, complexo de culpa, desinteresse por seus próprios valores, até

tentativa de suicídio. Na maioria dos casos o trabalhador deprimido disfarça os sintomas para seus pares, pois se percebe culpado de não estar respondendo as expectativas de sua hierarquia. Essa visão negativa de si mesmo, do outro e de seu ambiente de trabalho favorece a baixa autoestima e lhe prejudica o rendimento no trabalho, sendo importante checar o histórico funcional da vítima na sua avaliação psicológica.

É imprescindível, ainda, estar alerta nos quadros de depressão, pois o risco de suicídio geralmente é elevado.

Igualmente não se pode esquecer que o assédio moral pode levar a distúrbios psicossomáticos. Na realidade existe possibilidade destes distúrbios serem mais frequentes nos casos de assédio moral. Quando ocorrem esses distúrbios acontece de primeiramente a vítima se automedicar. Em seguida procura um clínico geral, apresentando os múltiplos distúrbios de difícil diagnóstico acerca da origem do problema. A uma porque a vítima não se expõe totalmente ao médico. Depois porque também falta pesquisa do profissional. Até pode focar sua pesquisa sobre a relação etiológica com o trabalho. Mas só isso não basta. Deixar de lado outros problemas que se somaram nesses distúrbios e possam estar relacionadas em outras esferas sociais, não parece ser uma avaliação mais objetiva e imparcial. Caso a resposta terapêutica se restrinja a um tratamento somente de medicamentos, poderá não ser completamente eficaz, tratando-se de assédio moral na origem dos distúrbios.

Ressalte-se que os distúrbios psicossomáticos têm uma evolução muito prejudicial. Pode resultar em emagrecimentos intensos, ou em aumento de peso de rápida progressão, como também em distúrbios digestivos, endocrinológicos, doenças de pele, vertigens, indisposições, hipertensão etc. Muitas vezes esses sintomas ou outros aparecem depois do assédio ocorrido, gerando assim um estresse pós-traumático.

O assédio moral prolongado pode se transformar em um distúrbio psíquico. Na maioria dos casos de assédio quando cessa a agressão psicológica é possível que a vítima consiga se recuperar normalmente

e rapidamente dependendo do grau em que já se encontra a perversão e o estado do assediado. Caso contrário, dependendo do grau do distúrbio psíquico, as sequelas geralmente evoluem para o estresse pós-traumático, modificando a personalidade da vítima e a tornando mesmo que afastada do seu agressor em uma pessoa frágil, com uma cicatriz emocional, medrosa e com receio de tudo e de todos ao seu redor.

Nesse aspecto, o assédio moral pode traumatizar uma vítima tanto quanto um assalto ou um sequestro. Na psicanálise o traumatismo é um acontecimento intenso e repetitivo sem uma reação adequada da vítima e resultando em danos psíquicos.

Para Freud só existe o trauma na infância e no âmbito sexual, considera que na idade adulta o homem é responsável pelo que lhe acontece, se ele está em situação de sofrimento é porque ele quer. Na verdade, há essa linha de pensamento que minimiza o traumatismo, porque a ofensa, prolongado ou não, seria como via de mão dupla, significando que uma pessoa só se ofende se quiser. Talvez não seja verdade isso no que se refere ao assédio moral porque na maioria das vezes o campo psicológico em que se movem agressor e vítima seja no do inconsciente, no sentido de um não-saber mesmo. Uma coisa é agredir verbalmente alguém e esse saber o que se trata, outra é miná-la silenciosamente até minar suas resistências que quando mostradas à luz já parecem uma via sem volta.

Os casos de trauma são vistos com mais frequência nos casos de assédio onde a vítima encontra-se só, recebendo aquela carga sozinha sem ninguém ao seu lado e sim contra sendo condescendente com o agressor perverso. Para comparar, o trauma é menos recorrente nos casos de injúria onde, por exemplo, o agredido é vítima de injúria no local de trabalho, na frente de algumas pessoas pelo seu superior, e os presentes vão lhe dar apoio, atitudes essas que ajudam a neutralizar a situação e até salvar uma vida.

Independente da origem, se por assédio moral ou não, o quadro de trauma é o mesmo. Onde se forma uma neurose traumática, e mais raramente a psicose traumática (quando há recusa ou perda da

realidade), a vítima do trauma relembra constantemente as cenas de violência e humilhação que são extremamente dificultosas de serem retiradas da memória, elas vêm como *flahsbacks*, sempre lembrando ao agredido acerca do ocorrido. Também na hora de dormir são revividas nos pesadelos por estarem no subconsciente. Lembranças essas tão presentes que podem ser guardadas ou lembradas muitos anos depois. A vítima recordando daquele momento cai em pranto, reativa o antigo sofrimento por humilhações, e das memórias gravadas involuntariamente ativadas, revive a dor em situação semelhante ou até quando vê uma pessoa que acha parecida com o seu agressor.

Esse tipo de agressão pode resultar também, por temer a dor, e motivado pelas lembranças, uma espécie de fobia social. A vítima não quererá ver antigos amigos de trabalho e não conseguirá retornar às proximidades de onde foi agredida. Trauma esse que também provoca a distorção do tempo, a vítima sofrerá de esquecimento e distanciamento devido ao fato da memória estar sempre focada no acontecimento traumático.

As vítimas lembram do ocorrido constantemente. Aliam isso com o pensamento de que se tivesse tomado uma atitude para reagir contra o seu agressor seria diferente. Remoendo as lembranças as vítimas parecem não querer sair do estado de sofrimento que lhes aflige. Porém não é isso, porque além das vítimas estarem com o cognitivo confuso, é uma forma de tentar achar sentido para o que lhe sucedeu. As vítimas têm dificuldade de se expressar sobre o ocorrido pelo fato de não saberem de verdade qual o sentimento que estão experimentando. Apesar de sempre se sentirem solitárias é difícil falar sobre, pois é uma violência impensável e inesperada. Muitos casos ocorrem e a vítima nem sempre se dá conta do ocorrido. Quando percebe é de suma importância o diálogo com ela para que reconheça o sofrimento e exponha suas ideias.

Em alguns casos, o assédio pode reviver sentimentos já vividos antes, como a tirania dos pais, ou um caso de bulling na escola, uma humilhação revive a outra. O histórico da vítima nesse sentido deve

ser aprofundado para dividir em que âmbito o assédio moral é um agravante, um coadjuvante ou uma marca psíquica mais profunda.

Cumprir notar que a vergonha e a humilhação são predominantes nos casos de assédio moral, acompanhadas da ausência do ódio pelo agressor, pois o mais importante para a vítima é se reabilitar. Isso é uma explicação para a dificuldade que as vítimas têm de se expressar. A vergonha vem por ter falhado na tentativa de cessar o processo. A vergonha de não ter conseguido superar o assédio. Como escreve Marie-France Hirigoyen (p. 172):

(...) como dizer em um determinado momento, que estamos nos sentidos maltratados, quando não tínhamos deixado nada transparecer até então? Como justificar aos próximos olhos por não ter protestado imediatamente? Como explicar aos outros nossa reação justamente naquele momento?

Dentre as técnicas usadas por indivíduos perversos para assediar a vítima está à linguagem dupla (diz uma coisa, mas, quer expressar outra). No ambiente laboral este comportamento pode desarticular o assediado mentalmente de tal forma que a torna paranoica, pois faz com que não consiga mais distinguir o verdadeiro do falso, por não confiar mais no que sente, culpa-se pelo que lhe acontece.

Esta forma de desarticulação mental, que além de confundir, serve para imobilizar a vítima. Como quando o chefe reclama do trabalho do seu funcionário, porém, não lhe cede o material necessário para que ao assediado desempenhe aquela função corretamente, ou quando designa uma atividade inútil onde todos sabem a inutilidade desse encargo.

E inconscientemente os colegas estão sendo complacentes com essas atitudes, por se comportarem como se nada estivesse acontecendo. Passam a impressão para a vítima de que ela faz por merecer aquele modo de tratamento, induzindo-a a perder o controle,

onde no ponto mais alto de descontrole age de forma impulsiva, pois já houve a perda do sentido da compreensão.

A vítima, além da perda de sentido, pode surtar e tentar atacar o agressor destruindo as máquinas essenciais para o trabalho, sabotando informações, agredindo-o verbalmente. Esses atos impulsivos só vão prejudicar o funcionário, pois vai ser tido por desajustado e desequilibrado.

O assédio moral pode resultar em uma destruição da personalidade da vítima, ou até influenciar por um longo período no seu temperamento, acarretando distúrbios psiquiátricos. A vítima perde o domínio sobre si, pois existem palavras e atitudes que podem acarretar em modificações psíquicas. Muitas vezes é mais fácil cicatrizar uma ferida causada por uma agressão física do que por uma palavra agressiva ou dúbia.

As palavras agressivas podem levar o indivíduo a fazer duas escolhas, conhecida pelos psiquiatras como a dissociação, ou a renúncia de identidade. Essa modificação funciona de certo modo como um aprendizado, pois a vítima adere uma nova postura, com o intuito de que a agressão verbal não aconteça novamente.

Pode ocorrer nos casos de assédio que a vítima sofra de uma neurose traumática, onde ela não consegue esquecer a agressão e a dominação sofrida. Se martiriza pensando no passado, se perguntando os motivos de tal acontecimento, torna-se uma pessoa completamente triste e indisposta para fazer qualquer coisa. E este grau de trauma pode ser chamado de “assassinato psíquico”, a vítima vive como se fosse uma marionete remoendo aquelas lembranças, levando em si um pedaço do agressor.

Em outra consequência do assédio, a vítima tende a tornar rígida a sua personalidade, onde surgem os traços paranoicos. É normal do ser humano que ele aprenda com os fatos ocorridos, a vítima de assédio tende a ficar desconfiada visando que não aconteça novamente a contingência danosa. Claro que existe uma diferença entre a desconfiança e a paranoia induzida, e é essa que resulta do trauma. A vítima cheia de incredulidade age de forma excessiva desconfiando de

tudo, se preocupando além do necessário em adotar atitudes corretas e em duvidar de todos os colegas. Estando incrédulo em si mesmo, acaba dando espaço para o delírio e a desconfiança paranoica.

Como fica se o assédio moral no ambiente do trabalho redundar em dano existencial? A sociedade atual vive em uma nova era, um momento histórico pós-modernidade, com transformações em seus mais diversos ramos, especialmente em relação aos direitos individuais, no qual englobam-se os direitos de personalidade, que se origina do convívio em família, na escola, igreja, trabalho, enfim, no que cerca todas as relações estabelecidas em sociedade, caracterizando um vasto processo de aculturação que se reflete nas pessoas e em suas características, assim como em seu comportamento e, conseqüentemente, influencia sua conduta, tanto individual, quanto coletivamente, abrangendo as emoções a serem desenvolvidas.

Neila Borges Ferraz (acesso 2020) afirma que diante da sociedade atual, veio a globalização vindo com ela a busca desenfreada pelo sucesso e lucro a qualquer custo, e conseqüentemente tornou o ambiente de trabalho muito mais competitivo, apresentando dessa forma os trabalhadores à competitividade agressiva e opressiva mediante ameaça e até mesmo ocasionando situações de medo e tortura psicológica ao empregado. Muito comum nos dias de hoje, são as metas impostas pelas empresas, que através da subordinação e desigualdade colocam os trabalhadores em situações constrangedoras e humilhantes diariamente como forma de “estímulo” para cumpri-las.

Diante disso, a acepção de “Dano Existencial” começou a ter maior relevância no cenário jurídico brasileiro, em face do crescimento de metas abusivas por parte dos empregadores, das novas tecnologias e de uma vida voltada ao trabalho, na qual as atividades pessoais acabam por ser menosprezadas, ensejando que o referido instituto jurídico esteja mais presente no cotidiano.

Por outro lado, vislumbra-se que o assédio moral tem sua existência vinculada ao surgimento do trabalho em si, porém gradativamente foi tomando forma e erguendo-se como parte de um

processo de aculturação, que segundo Barros (2009+) está interligado à nossa “estrutura emocional-sentimental, conhecida particularmente como caráter”.

Para Darcanchy (2005, p.25), “o assédio moral sempre existiu nas relações humanas, por caracterizar-se como uma coação social, que pode se instalar em qualquer tipo de hierarquia ou relação social que se sustente pela desigualdade social ou autoritarismo, podendo, portanto, ser observada tal conduta em qualquer ambiente, como no lar, na família, na escola, nas corporações militares, eclesiásticas, etc”.

Tal problemática só ganhou o devido tratamento jurídico no final do XX, quando o assédio moral passou a ter nexos com as relações de emprego, ensejando a necessidade de reprimir condutas de assédio para resguardar a dignidade do empregado, amparando a aplicabilidade da punição da conduta em si, que, embora existente, não estava legalmente tipificada no cotidiano das instituições.

Não se pode olvidar que os precedentes históricos indicam o trabalhador como sujeito da relação trabalhista que mais teve direitos violados. Para evitar maiores arbitrariedades e assegurar a segurança jurídica entre as relações mantidas no âmbito do Direito do Trabalho, a nossa Lei Maior, proporcionou mais subsídios para que o trabalhador pudesse figurar pé de igualdade perante o empregador.

Inicialmente, o direito brasileiro estava mais voltado à proteção do patrimônio. No entanto, a Constituição Federal de 1988 trouxe em seu bojo o dever de reparar em função de dano extrapatrimonial ou imaterial, ou seja, dano que não causam prejuízos pecuniários, ensejando o surgimento do dano moral e posteriormente o dano existencial que, em síntese, constitui uma frustração ao projeto de vida, seja do ponto de vista individual, seja do ponto de vista coletivo, vez que as relações interpessoais do empregado podem restar afetadas por um ato ilícito do empregador. De acordo com Flaviana Soares (2009, p. 44)

O dano existencial é a lesão ao complexo de relações que auxiliam no desenvolvimento normal da



personalidade do sujeito, abrangendo a ordem pessoal ou a social. É uma afetação negativa, total ou parcial, permanente ou temporária, seja a uma atividade, seja a um conjunto de atividades que a vítima do dano, normalmente, tinha como incorporado ao seu cotidiano e que, em razão do efeito lesivo, precisou modificar em sua forma de realização, ou mesmo suprimir de sua rotina.

Em igual entendimento, leciona Hidemberg Frota (2011, p. 244)

O dano existencial constitui espécie de dano imaterial ou não material que acarreta à vítima, de modo parcial ou total, a impossibilidade de executar, dar prosseguimento ou reconstruir o seu projeto de vida (na dimensão familiar, afetivo sexual, intelectual, artística, científica, desportiva, educacional ou profissional, dentre outras) e a dificuldade de retomar sua vida de relação (de âmbito público ou privado, sobretudo na seara da convivência familiar, profissional ou social).

Paralelamente a tal fato, tem-se o assédio moral que pode decorrer de qualquer conduta abusiva, indo de gestos e palavras até comportamentos que, de maneira sistemática ou não, têm o fito de molestar e destruir a autoestima e reputação do empregado, tornando insuportável o desempenho de suas atividades no local de trabalho, em face de condutas reiteradas e sistematizadas, não obstante o assédio possa ocorrer em um único ato.

Desta forma, o assédio moral configura qualquer comportamento que venha a afrontar as regras gerais adotadas quando do convívio em sociedade, que pode inclusive, por conta da violência psicológica, caracterizar dano psíquico.

Outrossim, no âmbito do direito do trabalho há inúmeros institutos jurídicos que tem o escopo de assegurar o equilíbrio entre

a vida pessoal e a vida profissional do empregado, que além de fazer jus a uma remuneração pelo trabalho realizado, também tem direito a um período de descanso, tais como repouso semanal, férias etc. Tal hipótese tem amparo constitucional, estando prevista no art. 7º, incisos XIII, XV e XVII da Constituição Federal de 1988:

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XIII - **duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais**, facultada a compensação de horários e a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XV - **repouso semanal remunerado**, preferencialmente aos domingos;

XVII - **gozo de férias anuais remuneradas**, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal

Nesse diapasão, também dispõe a Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 66. Entre 2 (duas) jornadas de trabalho **haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.**

Art. 67. **Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas**, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

Art. 71. **Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e**, salvo

acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não excederá de 2 (duas) horas. (grifo nosso)

Evidente é, portanto, a preocupação do legislador com o trabalhador, vez que além de assegurar-lhe seu direito ao trabalho, também impõe que deste decorram o direito à moradia, ao lazer etc., propiciando, conseqüentemente, subsídios para uma vida com dignidade. Os institutos acima suscitados personificam a interrupção e suspensão do contrato de trabalho, representando, ainda, a garantia de um “descanso”. A própria Constituição Federal de 1988 faz menção aos direitos tutelados pelo Estado, como forma de assegurar uma vida digna não só ao trabalhador, mas a qualquer indivíduo, veja-se:

Art. 6º **São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.** (grifo nosso)

Todavia, nem sempre esses períodos de descanso são respeitados pelo empregador, que por ser detentor de maior poder econômico, acaba por ocasionar ao empregado danos de ordem biológica, social e econômica. Embora haja situações em que o período de descanso seja descumprido de forma involuntária, tais como ocorre nas hipóteses de transigência entre as partes ou por imperiosa necessidade do serviço, percebe-se que a maioria das vezes decorre de violação constante da norma que, lamentavelmente, é estimulada pela expectativa de ganho com o descumprimento da norma, que por sua vez é fomentada pela ausência de fiscalização do governo nas relações de trabalho, que necessita de um amplo contingente de funcionários para realizar a fiscalização das inúmeras empresas do país. Logo, o assédio moral constitui uma conduta altamente lesiva ao empregado assediado, visto que viola direitos de personalidade, lesiona a honra e a integridade e

ainda configura um atentado à dignidade da pessoa humana, à medida que também representa uma afronta a Constituição da República de 1988.

Embora existam situações em que tal desrespeito seja decorrente de determinação circunstâncias, verifica-se que muitas das vezes é em razão de uma violação contínua da norma, fomentada pela expectativa de ganho com o descumprimento da norma, facilitada pelo frágil sistema brasileiro de fiscalização governamental das relações de trabalho que prescinde de servidores suficientes para fiscalizar todas as empresas existentes nesse país.

Muitas empresas acabam por violar as normas trabalhistas, em razão de seu fiel cumprimento ser, em muitos casos, mais oneroso que a sanção aplicada no caso de seu descumprimento, hipótese que pode ser denominada de “risco calculado”, e que constitui uma prática muito utilizada pelo empregador, os quais conseguem obter ganhos imensos por meio da exploração da mão-de-obra de seus funcionários, que trabalham em regime de sobrejornada e na maioria das vezes não são devidamente remunerados.

Aliás, ainda que o empregador pague pelas horas extraordinárias prestadas, não é suficiente para descaracterizar o mal causado ao empregado, sendo patente o prejuízo a sua existência, vez que, lamentavelmente, fica tolhido de desfrutar do convívio com seus familiares, de reunir-se com seus amigos, de ver o crescimento de seus filhos. Logo, resta prejudicada toda a vida pessoal do empregado, que passa a viver de maneira alienada, só existindo para o ambiente de trabalho. Nesse sentido, Rúbia Alvarenga (2013, p. 242) assevera:

É possível perceber prejuízo ao desfrute pelo trabalhador dos prazeres de sua própria existência tanto quando dele se exige a realização de horas extras em tempo superior ao determinado pela lei como quando dele se exige um número tão grande de atribuições que precise permanecer em atividade durante seus períodos de descanso, ainda que longe

da empresa, ou fique esgotado ao ponto de não encontrar forças para desfrutar de seu tempo livre. A constatação se torna ainda mais grave quando se tem claro que essa forma de exploração da mão de obra do trabalhador ocorre, por vezes, à revelia da vontade do empregado, seja por precisar do acréscimo salarial correspondente, seja por temer sua demissão. Seja qual for a hipótese, o trabalhador estará abdicando de seu lazer, do deleite que poderia ter, para aumentar os ganhos do empregador.

Diante disso, percebe-se que a sociedade moderna vive um momento em que o ritmo de trabalho se sobrepõe de maneira excessiva sobre o ritmo da existência, haja vista que o dano existencial, sobretudo o dano existencial no ambiente do trabalho tem sido cada vez mais recorrente. Sobre dano existencial no ambiente de trabalho, bem apropriados são os escólios de Alvarenga (2013, p. 243) que dispõe:

O dano existencial no Direito do Trabalho, também chamado de dano à existência do trabalhador, decorre da conduta patronal que impossibilita o empregado de se relacionar e de conviver em sociedade por meio de atividades recreativas, afetivas, espirituais, culturais, esportivas, sociais e de descanso, que lhe trarão bem-estar físico e psíquico e, por consequência, felicidade; ou que o impede de executar, de prosseguir ou mesmo de recomeçar os seus projetos de vida, que serão, por sua vez, responsáveis pelo seu crescimento ou realização profissional, social e pessoal.

Sendo assim, verifica-se que em tal espécie danosa, a vítima da ofensa se ver tolhida de exercer um direito fundamental que é por direito seu e assegurado na Constituição Federal de 1988, qual seja, de desfrutar livremente, sem ofender direito de outrem, seu tempo da maneira que melhor lhe aprouver. Em outras palavras, o ofendido ver-se desprovido de exercer sua liberdade, constituindo uma verdadeira

afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana. De acordo com Almeida Neto (2005, p. 49):

toda pessoa tem o direito de não ser molestada por quem quer que seja, em qualquer aspecto da vida, seja físico, psíquico ou social. Submetido ao regramento social, o indivíduo tem o dever de respeitar e o direito de ser respeitado, porque ontologicamente livre, apenas sujeito às normas legais e de conduta. O ser humano tem o direito de programar o transcórre da sua vida da melhor forma que lhe pareça, sem a interferência nociva de ninguém. Tem a pessoa o direito às suas expectativas, aos seus anseios, aos seus projetos, aos seus ideais, desde os mais singelos até os mais grandiosos: tem o direito a uma infância feliz, a constituir uma família, estudar e adquirir capacitação técnica, obter o seu sustento e o seu lazer, ter saúde física e mental, ler, praticar esporte, divertir-se, conviver com os amigos, praticar sua crença, seu culto, descansar na velhice, enfim, gozar a vida com dignidade. Essa é a agenda do ser humano: caminhar com tranquilidade, no ambiente em que sua vida se manifesta rumo ao seu projeto de vida.

Desta forma, percebe-se que o dano existencial ocorrer nas relações de trabalho quando o empregado obriga o empregado a executar um volume excessivo de tarefas, impedindo que este pratique atividades recreativas, afetivas, familiares, entre outras, ou desenvolva projetos para sua melhoria no campo social, pessoal e profissional. Conforme aduz Soares (2009, p. 47):

o dano existencial pode atingir setores distintos: a) atividades biológicas de subsistência; b) relações afetivo-familiares; c) relações sociais; d) atividades culturais e religiosas; e) atividades recreativas e outras atividades realizadoras, porque qualquer pessoa

tem o direito à serenidade familiar, à salubridade do ambiente, à tranquilidade no desenvolvimento das tarefas profissionais, ou de lazer, etc.

Diz-se que o dano existencial não se confunde com o dano moral: embora ambos sejam espécies de dano extrapatrimonial, o dano moral propriamente dito estaria na interferência que a conduta lesiva provoca na esfera íntima do trabalhador, ao passo que o dano existencial decorre dos reflexos externos e permanentes na vida da vítima e na sua relação com o mundo, alterando, compulsória e substancialmente, seu modo de vida e seus projetos futuros.

Para Neila Borges Ferraz (2013. Acesso 2021), as relações de trabalhos nos dias de hoje estão ligadas a uma constante insegurança, gerando desvalorização do trabalho humano, diante desta insegurança e até mesmo da busca desenfreada pelo sucesso e lucro no trabalho e a competição entre os trabalhadores que se torna de maneira agressiva, acabem gerando consequências graves a saúde física e mental dos empregados.

A sobrecarga do empregado, que é provocada pelo imenso volume de tarefas a ser executada por este e impostas geralmente pelo empregador, pode estar intimamente ligada ao assédio moral, que ocorre na maioria dos casos em linha vertical, de cima para baixo, isto é, do empregador para o funcionário, do gerente/chefe para o subordinado, não obstante também ocorra entre colegas de trabalho de mesmo nível hierárquico, levando o ofendido a se afastar do trabalho. Como bem assevera Luiz Paulo Arruda (2012, 91):

(...) nessas situações, predominam condutas negativas, relações desumanas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização. Muitas vezes, a pressão leva a enfermidades psíquicas ou força o trabalhador a desistir do emprego. Em casos mais graves, o assédio pode ser tido como uma das

diversas causas de suicídios, pois a humilhação pode ser tão intensa a ponto de levar o sujeito a findar a própria vida para se livrar do abuso moral.

Muitas vezes, o trabalhador nem se dá conta de que está preste a sofrer assédio moral, visto que este se instala sorrateiramente, em um processo que gradativamente vai acarretando danos emocionais à vítima, danos estes que, paulatinamente, geram prejuízos em sua saúde física, podendo até ocasionar graves problemas de saúde ou suicídios. Fica patente, portanto, que o trabalhador, ao se sujeitar ao assédio moral, perde a chance de exercer seus próprios direitos.

Para o advogado Dalzimar G. Tupinambá (2014), uma das finalidades decorrente do assédio moral é a obtenção de maiores lucros da empresa, a fim de ser alcançada maior produtividade, a exemplo das famigeradas metas. Há também o objetivo, em certas hipóteses, de pressionar o empregado a pedir demissão do emprego, notadamente os que desfrutam de estabilidade ou garantia no emprego, mediante a redução da indenização devida.

Diante disso, percebe-se que as principais condutas que configuram assédio moral estão relacionadas à exigência acima da capacidade do trabalhador, bem como à intolerância com o cansaço do mesmo, que pode ser desqualificado, humilhado e criticado publicamente, sendo ridicularizado perante colegas de trabalho e de terceiros, além de sujeitar ao cumprimento de horário que excede a jornada de trabalho, com ameaça de demissão aos que não se sujeitarem.

Há também outras formas por meio das quais o assédio moral pode ser caracterizado, tais como provocações, indiretas, ironias, sarcasmos, entre outros, que geralmente são feitos em público, não obstante também possa ocorrer de maneira discreta, como no caso de favores sexuais. Portanto, grande é número de exemplos de tal conduta lamentável, cujos reflexos almejam uma ampla gama de ideias para se chegar a alguns objetivos, por vezes lascivos, indo de apelidos infames, xingamentos, até chegar, em último caso, à agressão física.



Em suma, o vínculo entre assédio moral e dano existencial se estabelece no momento em que aquele vem a causar ao empregado prejuízos a sua existência. Ora, à medida que o empregador, usando de sua superioridade hierárquica, comete abusos com fito de excluir um ou mais empregados de quem não tem afinidade, e estes se sujeitam a esta discriminação com medo da perda de seu emprego, comprometendo sua vida pessoal, implica a configuração do dano existencial, sendo evidente a existência do liame entre os assuntos.

Em muitos casos, o trabalhador se sujeita a condições desumanas e debilitantes de labor, expondo o ofendido a situações de extremo constrangimento, vivendo um verdadeiro terror psicológico no ambiente de trabalho, tendo sua dignidade abalada. Gera-se, assim, a relação do assédio moral com a violação dos direitos do ofendido, já a prática de tal conduta figura como patente afronta a direitos e liberdades fundamentais à existência do indivíduo, vendo-se desprovido de dignidade e integridade, seja moral, seja física ou psíquica.

Nesse sentido, Olimpio (2014) afirma que a agressão moral pode causar danos irreparáveis à saúde da vítima de agressão, pois quando a pessoa é submetida a humilhações, pode manifesta doenças, originadas do estresse causado pelo sentimento de extremo sofrimento, impotência e incapacidade que a vítima de assédio é submetida. Está mais do que provado que o estresse pode levar o ser humano a um estado depressivo, de desequilíbrio emocional, transtornos ansiosos, que podem desencadear a origem de muitas doenças. A saúde física e mental da pessoa é afetada em conjunto com o abatimento moral, o constrangimento que leva a pessoa vítima do assédio moral a degradar a sua condição de trabalho e a sua qualidade de vida. Os sintomas podem acometer diferentes sistemas orgânicos e o trabalhador pode apresentar distúrbios psicossomáticos, cardíacos, digestivos, respiratórios, endocrinológicos etc.

Asseverando a lesividade do assédio moral ao trabalhador, ensina o advogado Rodrigo Cristiano Molon (2011) que alguns distúrbios também são diagnosticados nas vítimas do assédio moral em

estágio mais avançado com consequências fisiológicas ocasionando problemas digestivos (gastrites, colites, úlceras de estômago), ganho ou perda de peso, doenças cardiovasculares, doenças de pele, etc.

Em igual entendimento o já citado Arruda (2012, p. 94) aduz que o empregado assediado passa a conviver com depressões, palpitações, tremores, distúrbios do sono, hipertensão, distúrbios digestivos, dores generalizadas, alteração da libido e pensamento ou tentativa de suicídio que configuram um cotidiano sofrido. Este sofrimento nas relações de trabalho faz adoecer, pois a pessoa vive de modo indesejado, reprimindo o mal-estar por um longo tempo. Desta forma, também os pequenos assédios causam alterações à saúde, a curto médio ou longo prazo. É difícil fazer uma análise precisa da intensidade de cada tipo de assédio à saúde, no entanto, é sabido que seja ele causador de sérios danos à saúde.

Insta mencionar ainda que vítima de assédio moral pode sofrer a perda de sua segurança, a qual está amparada no art. 6º da CF/88. Para Mara Darcanchy (2005, p. 03), a prática do assédio moral traz implícitas situações em que a vítima se sente ofendida, menosprezada, rebaixada, inferiorizada, constrangida, ultrajada ou que de qualquer forma tenha a sua autoestima rebaixada por outra. Esse estado de ânimo traz consequências funestas para as vítimas, daí a necessidade de se conhecer bem o quadro e tratá-lo juridicamente, defendendo assim aqueles que são vítimas de pessoas opressoras, as quais de alguma forma têm o poder de coagi-las no seu local de trabalho ou no exercício de suas funções.

Desta forma, infere-se que à medida que o empregador passa a usar o assédio moral como meio para desestabilizar seu empregado, minando sua saúde física e mental, estaria ameaçando também sua segurança. Metaforicamente, seria como se a cada dia o trabalhador recebesse a uma pequena dose de veneno ministrada por seu empregador, que a médio e longo seria responsável por causar graves prejuízos ou até a morte.

Quanto aos prejuízos sofridos pelo empregado em decorrência do dano existência, convém lembrar os ensinamentos de Flaviana

Rampazzo Soares (2009), p. ao afirmar que é afetado pelo dano existencial aquele que é injustamente privado de sua liberdade, privação essa que pudesse ter ceifado a possibilidade de convívio familiar, durante alguns meses, tempo esse precioso, principalmente, considerando a eventualidade de um familiar próximo dessa pessoa estar doente, com risco de morte e, ainda, sem ter condições de compartilhar de confraternizações, de ir ao cinema, de participar de atividades religiosas, acadêmicas. Os sacrifícios, as renúncias, a abnegação, a clausura, o exílio, o prejuízo do cotidiano, uma interação menos rica do lesado com outras pessoas, coisas e interesses, provisórios ou definitivos, todos esses elementos constituem dano existencial. Essas características, pois, são peculiares do dano existencial. Entretanto, para que possa falar de dano existencial.

Por efeito e, configurado o assédio moral, restariam sempre invocáveis os artigos 1º, III (dignidade do ser humano), 3º (promover o bem de todos sem preconceito nem discriminação), 5º, caput (igualdade de todos perante a lei) e 5º, X (inviolabilidade da vida privada, intimidade, honra e imagem) e 170 (existência digna) da Constituição Federal de 1988, além de aplicáveis os dispositivos do art. 8º da CLT, 186, 187, 927 e 944 do Código Civil supletivo, na limitação ao poder diretivo do empregador e o seu “iusvariandi”, que não autorizariam inversão de valores e atitudes que vão de encontro a direitos formalmente assegurados ao empregado, preservada a sua intimidade e dignidade pessoais, conquanto ser humano, até porque, nos princípios deduzidos não haveria “choque”, mas “prevalência”, sem que se admita sequer afigurar qualquer colisão entre valores de uma mesma ordem constitucional e, fosse hipótese de sopesar, a dignidade do ser humano sempre seria preponderante, pedindo aplicação, nas regras contratuais sinalagmáticas que deveria preservar e não encontra contrapartida, no particular.

Ora, é inadmissível conceber a ideia de que no ambiente de trabalho, no qual devem prevalecer a cordialidade, a urbanidade e o respeito, o trabalhador seja humilhado e com medo do desemprego se submeta a inúmeras consternações praticadas pelo empregador. Em

face disso, decorre logicamente que o empregador deve responder por seu comportamento, já que o hipossuficiente da relação trabalhista, qual seja, o empregado, ao lidar com assédio moral e com a limitação de sua liberdade, sofre um enorme abalo emocional, que alcança sua individualidade, causando distorções em seus sentimentos, tendo receio ou até medo das futuras reações de seu superior, massacrando o denominado “equilíbrio biofisiopsicoemocional” do funcionário, acarretando resultados previsíveis, em que o indivíduo se isola, se distancia, se desequilibra, acabando, conseqüentemente, adoecendo, ferindo o preceito constitucional previsto no art. 196, no qual “*a saúde é direito de todos e dever do Estado*”, e acabando por lesionar a dignidade do trabalhador.

Faz-se imperioso, diante disso, que o trabalhador se manifeste, não aceitando este tipo de comportamento por parte de seu empregador. Havendo situação em que este incorra em assédio moral, deve o empregado denunciar, para assim evitar que tal problema se agrave.

Menciona Luiz Arruda e Marcelo Nascimento (2012, p. 96 *passim*) que a vítima deve primeiramente resistir e anotar com detalhes todas as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa e o que mais esta achar necessário). Essa providência objetiva facilitar a e prova do assédio moral e conseqüentemente fazer com que o agressor sofra as penalidades adequadas (dependendo do caso até a sua demissão). A vítima também deve dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor. Deve evitar conversas com o agressor sem testemunhas (ir sempre com colega de trabalho ou representante sindical).

Nesse sentido, verifica-se que a jurisprudência tem discutido abertamente a matéria, possibilitando ao ofendido gravar conversas e/ou reunir indícios que possam demonstrar uma razoável suspeita ou até a presunção de tal prática.

Ressalte-se ainda que caso a vítima entenda haver condições de continuar no emprego, o melhor seria que a mesma relatasse os fatos ocorridos aos superiores, asseverando sua irresignação com a ocorrência do assédio. Ao revés, a atitude mais contundente seria contatar as Delegacias Regionais do Trabalho, as quais são competentes para fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista por parte das organizações. Ademais, o Ministério Público do Trabalho deve também resguardar os direitos do trabalhador perante ilegalidades praticadas na ordem trabalhista. Não sendo possível sua permanência no emprego diante dos abusos cometidos, o empregado pode rescindir o contrato de trabalho e buscar o auxílio de um advogado para ajuizar uma ação para buscar seus direitos.

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 483, prevê algumas situações nas quais o empregado é assediado de tal maneira por seu empregador, que acaba se sendo vendo obrigado a pedir demissão para se ver livre de situações vexatórias e humilhantes e assim ter novamente sua paz restaurada, seja psicológica, espiritual, sendo tais hipóteses demonstradas a seguir:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Ante a tal previsão, os doutrinadores que tecem estudos sobre a matéria inclinam-se para a adoção de critério objetivo, mas somente se existentes o nexos causal e a conduta abusiva do empregador, ou dolo, visto que o dano necessita de prova, pois considerado *in re ipsa*, tendo em vista ser inconcebível o fato do trabalhador, que teve direitos lesados em virtude das condutas praticadas por seu empregador, enquadradas no conceito de assédio moral e, ainda que demonstre resistência, deixe de ser indenizado e/ou veja seu assediador impune, sem a devida sanção, face a reprovabilidade deste tipo de comportamento.

Nesse liame, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, em decisão prolatada pelo Desembargador Federal Marcus Augusto Losada Maia, asseverou sobre a necessidade de indenizar ante as hipóteses previstas no art. 483 da CLT, senão vejamos:

I - ASSÉDIO MORAL - RECONHECIMENTO - RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO - DEFERIMENTO. O art. 483 da CLT dispõe sobre as hipóteses em que o empregado pode considerar rescindido seu contrato de trabalho - rescisão indireta - dentre as quais quando lhe forem exigidos serviços alheios ao contrato, for tratado pelo empregador com rigor excessivo e o empregador não cumprir as obrigações do contrato, situações que se amoldam ao presente caso. II - ASSÉDIO MORAL - DANO MORAL - CONFIGURAÇÃO. O dano moral não pode ser provado e nem medido, por se tratar de sentimento íntimo, razão pela qual deve-se analisar a configuração do dano pela conduta do ofensor e pelo potencial lesivo do ato, daí porque absolutamente desnecessário, na hipótese de comprovado assédio moral, que a autora fosse submetida à perícia, já que o dano moral, nessas situações, é presumido, pois decorre do próprio fato (*in re ipsa*).<sup>3</sup>

---

3 BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. - RO 0001594-14.2010.5.08.0014 - Rel. Des. Fed. Marcus Augusto Losada Maia. Disponível em: <http://www2.trt8.jus.br/std/VisualizarIframe.aspx?id=182651&tipo=juris2&termo=>. Acesso em: 14-04-2015.

Em mesmo entendimento, o Desembargador Grijalbo Fernandes Coutinho, Tribunal Regional do Trabalho da 10<sup>a</sup> Região, em sua decisão:

ASSÉDIO MORAL. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. Define-se o assédio moral - ou mobbing - como a atitude abusiva, de índole psicológica, que ofende repetidamente a dignidade psíquica do indivíduo, com o intento de eliminá-lo do ambiente laboral. Provando-se que os prepostos do empregador arquitetaram um plano para que o trabalhador, diante da perseguição de seus superiores, pedisse demissão ou cometesse algum deslize apto a atrair a aplicação do art. 482 da CLT, resta configurado o comportamento empresarial causador do assédio moral e da rescisão indireta do contrato de trabalho. Recurso conhecido e desprovido. (TRT 10<sup>a</sup> Reg. - 3<sup>a</sup> Turma ; RO - AC ; 00687-2006-002-10-00-5, Publicado no DOE/SP em 11.05.2007, Relator: Juiz Grijalbo Fernandes Coutinho).<sup>4</sup>

Considerando que maioria das situações que caracterizam o assédio moral ocorrem em publicamente, seria ideal que o trabalhador reúna provas ou testemunhas para apresentar em juízo, com vistas a garantir seu êxito na busca de seus direitos. Além disso, o trabalhador pode, respeitando o prazo prescricional de dois anos, ajuizar ação pleiteando seus direitos inclusive após sair do emprego, impugnado, por exemplo, a aplicação de justa causa.

Por outro lado, a principal consequência do assédio moral para o empregador é sem dúvida a sua responsabilização, já que sua prática como fora demonstrado acima pode desencadear uma série de problemas de ordem física e psicológica, que á apta a enseja uma

---

4 BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 10<sup>a</sup> Região. 3<sup>a</sup> Turma - RO - AC - 00687-2006-002-10-00-5, Relator: Juiz Grijalbo Fernandes Coutinho. Publicado no DOE/SP em 11.05.2007,

indenização para reparar o dano sofrido pelo trabalhador. Embora a prática do assédio moral não esteja tipificada de forma específica em nosso ordenamento jurídico, vislumbra-se que a responsabilidade pelos danos causados por essa conduta está assegurada na Constituição Federal de 1988, que consagra inúmeros mandamentos nesse sentido, bem como na legislação infraconstitucional, como a legislação civil e a trabalhista.

Faz-se mister ressaltar que é pacífico na doutrina e na jurisprudência o dever de reparação, ante a caracterização de ilícito e a responsabilidade civil do empregador, nas condutas praticadas por seus prepostos, estando tal hipótese prevista no art. 932, inciso III<sup>5</sup>, do Código Civil Brasileiro, que enseja o reconhecimento o dano, que consubstancia a reparação mediante indenização, demonstrados o nexo causal com o emprego e as condutas culposas ou dolosas, sendo sacramentando nos artigos 8º da Consolidação das Leis do Trabalho, senão vejamos:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que

---

5 “CCB Art. 932. Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil: I - os pais, pelos filhos menores que estiverem sob sua autoridade e em sua companhia; II - o tutor e o curador, pelos pupilos e curatelados, que se acharem nas mesmas condições; III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele; IV - os donos de hotéis, hospedarias, casas ou estabelecimentos onde se albergue por dinheiro, mesmo para fins de educação, pelos seus hóspedes, moradores e educandos; V - os que gratuitamente houverem participado nos produtos do crime, até a concorrente quantia.



não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

O Código Civil Brasileiro, subsidiando as normas trabalhistas que regem os contratos de trabalho, reafirmam a obrigação de indenizar, decorrentes dos artigos 186, 927 e 944 do CC, *in verbis*:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Art. 944. A indenização mede-se pela extensão do dano.

Da mesma forma, a Constituição Federal de 1988 prevê a reparação provocado por dano moral em seu artigo 5º, incisos V e X, *in verbis*:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

A jurisprudência tem firmado entendimento neste sentido, conforme se vê da decisão prolatada pela Desembargadora Margareth Rodrigues Costa do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, do qual se extrai:

ASSÉDIO MORAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Configurado o assédio moral praticado por preposto do empregador, materializado em conduta abusiva que expõe o empregado a um tipo de violência, indo de encontro à sua dignidade e integridade, desestabilizando-o, na forma de comportamentos inadequados e que fogem do que é comumente aceito pela sociedade, automaticamente redunda na responsabilidade civil do empregador, sujeitando-o a arcar com indenização por danos morais, que tem o caráter de compensar a vítima e punir o infrator, com amparo no que estabelecem os artigos 5º, V e X, e 7º, XXII da Constituição Federal, e 186, 927 e 944 do Código Civil *Brasileiro*

O Tribunal Regional do Trabalho da Bahia (5ª Região), em acórdão prolatado pela Desembargadora Federal do Trabalho Margareth Rodrigues Costa, também reconhece o dever de indenizar pelos danos morais oriundos de assédio moral no ambiente de trabalho, veja-se:

ASSÉDIO MORAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Configurado o assédio moral praticado por preposto do empregador, materializado em conduta abusiva que expõe o empregado a um tipo de violência, indo de encontro à sua dignidade e integridade, desestabilizando-o, na forma de comportamentos inadequados e que fogem do que é comumente aceito pela sociedade, automaticamente redunda na responsabilidade civil do empregador,

sujeitando-o a arcar com indenização por danos morais, que tem o caráter de compensar a vítima e punir o infrator, com amparo no que estabelecem os artigos 5º, V e X, e 7º, XXII da Constituição Federal, e 186, 927 e 944 do Código Civil Brasileiro. Processo 0000378-21.2014.5.05.0027, Origem PJe, Relatora Desembargadora MARGARETH RODRIGUES COSTA, 1ª. TURMA, DJ 06/05/2015.<sup>6</sup>

Nesse diapasão, o Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul (4ª Região), em decisão prolatada pelo Desembargador Roberto Antonio Carvalho Zonta, contempla a matéria, proclamando:

ASSÉDIO MORAL. DANOS EXTRAPATRIMONIAIS. A doutrina classifica o assédio moral em interpessoal e organizacional. Aquele tem como requisitos a conduta abusiva e repetida do agressor em relação a uma vítima ou grupo de vítimas específicas, com finalidade de prejudicá-las no ambiente de trabalho. Já a modalidade organizacional caracteriza-se pela conduta abusiva e reiterada do agressor como método de gestão, não sendo requisito a intenção de prejudicar ou inferiorizar determinada pessoa. Este último modo de assédio moral tem por essência a utilização de práticas abusivas para aumentar a produtividade e/ou reduzir custos, como cobranças excessivas de metas, rigor disciplinar excessivo etc. (métodos de gestão por estresse). Havendo prova testemunhal no sentido de que o sócio da reclamada era muito rude e tratava mal os empregados, que a autora saiu chorando da empresa em uma ocasião, e que foi proferida decisão em antecipação de tutela para impedir a prática de assédio moral e sexual nas dependências da reclamada (ação movida pelo

---

6 BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, RO 0000378-21.2014.5.05.0027, Relator Desembargadora Margareth Rodrigues Costa, Primeira Turma, Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, edição do dia 17.04.2015.

MPT, tomando por base depoimentos colhidos pelo Parquet extrajudicialmente), resta caracterizado assédio moral organizacional. Recurso provido no item para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais à reclamante.

Além disso, verifica-se que Supremo Tribunal Federal preceitua que a indenização por danos morais não pressupõe a demonstração de prejuízo, em virtude deste figurar como efeito inescusável do fato, à medida que também representa um direito subjetivo da vítima, sendo suas decisões fundadas na ideia de que o fato em si já constitui prova do dano moral, vez que a simples violação de direito, integrada ao ato do agente, implica o reconhecimento do dano moral, não sendo, portanto, passível de prova, bastando sua presunção, já que o referido dano está relacionada aos sentimentos da pessoa.

Reconhecida a responsabilidade civil do empregador, configurados os ilícitos perpetrados, surge daí o dever de reparar, lembrando que o dano moral é decorrente do ato ilícito e a indenização pretendida, embora reparatória, tem caráter pedagógico, além de compensar a vítima e punir o infrator.

No caso do empregado assediante, vislumbra-se a possibilidade do mesmo, como sequência jurídica, sofrer a extinção do seu contrato por justa causa. Tal situação vem contemplada no art. 482, alínea j, da CLT, *in verbis*:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

[...]

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

O Supremo Tribunal Federal tem entendimento pacífico em relação a responsabilidade solidária entre empregador e empregado assediador, estando tal hipótese prevista na Súmula 341, cujo teor dispõe que *“É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”*.

Além disso, o empregado assediador ainda pode figurar no polo passivo da lide devendo indenizar a vítima pelos danos morais sofridos, bem como pode eventualmente vir a compor demanda ajuizada pelo ofendido, quando a empresa empregadora fizer sua denúncia à lide, além de também poder ser demandado em uma possível ação regressiva movida empregadora. Faz-se mister suscitar ainda que o mesmo ainda pode ser responsabilizado penalmente.

Com a relação à responsabilidade da empresa empregadora, verifica que esta reponde objetivamente pelos danos morais causados em função ao trabalhador em função de assédio moral, salientando-se que sua responsabilidade também deve proporcionar um sadio ambiente de trabalho a seus empregados para que não estes não tenham sua saúde física e psíquica violadas.

Desta forma, o trabalhador que é vítima de assédio moral pode pleitear no Judiciário uma indenização por danos morais, cuja ação pode ser movida contra a empresa empregadora ou contra o assediador, seja empregador ou empregado que comete o assédio, visto que já que os mesmos têm responsabilidade solidária.

No que tange à reparação do dano existencial, percebe-se que os tribunais versam sobre a matéria de maneira muito tímida, embora já reconheçam tal instituto jurídico. O Desembargador José Felipe Ledur, do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul, concedeu indenização à funcionária que trabalhou em regime de sobrejoranda, excedendo o limite legal, caracterizando dano existência, conforme se vê:

DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTRA EXCEDENTE DO LIMITE LEGAL DE TOLERÂNCIA. DIREITOS FUNDAMENTAIS. O dano existencial é uma espécie

de dano imaterial, mediante o qual, no caso das relações de trabalho, o trabalhador sofre anos/limitações em relação à sua vida fora do ambiente de trabalho em razão de condutas ilícitas praticadas pelo tomador do trabalho. Havendo a prestação habitual de trabalho em jornadas extras excedentes do limite legal relativo à quantidade de horas extras, resta configurado dano à existência, dada a violação de direitos fundamentais do trabalho que integram decisão jurídico-objetiva adotada pela Constituição. Do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana decorre o direito ao livre desenvolvimento da personalidade do trabalhador, nele integrado o direito ao desenvolvimento profissional, o que exige condições dignas de trabalho e observância dos direitos fundamentais também pelos empregadores (eficácia horizontal dos direitos fundamentais). Recurso provido.<sup>7</sup>

O ilustre Desembargador ainda asseverou no referido processo que o simples fato da funcionária trabalhar em regime de sobrejornada não caracteriza, em tese, dano à existência, mas este se configura quando de forma habitual a prestação de horas extras ultrapassa o fixado em lei, qual seja, duas horas extras diárias, limite considerado tolerável, cujo descumprimento configura uma patente violação de direitos do trabalhador. Destarte, a conduta do empregado de impor a seu empregado a prestação de serviços extraordinários, excedendo o limite legal, é apta a ensejar a ocorrência do dano *in re ipsa*, consoante os ensinamentos proclamados no referido julgado, a seguir:

Os direitos fundamentais previstos no art. 7º da Constituição de 1988, dentre eles o disposto no inciso XIII (duração do trabalho normal não superior

---

7 RIO GRANDE DO SUL, Tribunal Regional do Trabalho, RO 105-14.2011.5.04.0241, Relator Des. José Felipe Ledur, 1ª Turma, Diário eletrônico da Justiça do Trabalho, Porto Alegre, 3 jun. 2011.

a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho) e no inciso XXII (redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança) são concreções de valores e normas de caráter principiológico e correspondem a uma decisão jurídico-objetiva de valor adotada pela Constituição. Esta prevê valores e princípios, dentre outros, no Preâmbulo (e.g., a asseguaração do exercício dos direitos sociais, da liberdade e do bem-estar), no art. 1º, III e IV (dignidade da pessoa humana os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa), e no rol dos direitos sociais elencados no art. 6º (e.g., o direito à saúde, ao trabalho, ao lazer e à segurança). Do princípio da dignidade da pessoa humana, núcleo dos direitos fundamentais em geral, decorre o direito ao livre desenvolvimento da personalidade do trabalhador, nele abarcado o desenvolvimento profissional mencionado no art. 5º, XIII, da Constituição, o que exige condições dignas de trabalho e observância dos direitos fundamentais assegurados aos trabalhadores. Finalmente, esses valores e princípios vinculam não só o Estado (eficácia vertical dos direitos fundamentais), mas também o empregador/organização econômica (eficácia horizontal dos direitos fundamentais ou eficácia em face dos particulares).<sup>8</sup>

Corroborando o dever de reparação decorrente do dano existencial, tem-se no ordenamento jurídico pátrio inúmeros princípios. Segundo Flaviana Rampazzo Soares (2009), os princípios que norteiam a responsabilidade civil por dano existencial determinam, indiretamente, espécies de comportamentos hábeis à promoção de determinado estado de coisas que, no caso, se consubstancia na necessidade de atender a quem sofre um dano injusto. Assim, o estado

---

8 Idem

ideal é aquele em que as pessoas devem agir de forma a preservar a dignidade das demais, fazendo o possível para não lesá-las em si ou em seus interesses, juridicamente relevantes, devendo também, haver promoção solidária ao bem comum.

Ainda de acordo com a ilustre doutrinadora, a responsabilidade civil do empregador por dano existencial está fundamentada por três princípios, quais sejam, princípio da dignidade da pessoa humana, princípio da solidariedade e o princípio *neminem laedere*. O primeiro e o segundo são princípios cujas “raízes” são as mesmas da extrapatrimonialidade características do dano existencial. Se a esfera existencial da pessoa é aquela que diz respeito às suas atividades realizadoras, então, o princípio da dignidade e o princípio da solidariedade são os seus sustentáculos. Já o terceiro é princípio genérico da responsabilidade civil, aplicável a todos os tipos de danos, inclusive os patrimoniais, também serve de sustentação à responsabilidade por dano existencial.

Não obstante a Carta Magna declare que *“todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”*..., percebe-se que o assédio moral também implica uma violação do princípio da isonomia, em razão de haver a presença do sinalagma nos contratos de trabalhos, pois entre empregador e empregado há a reciprocidade entre direitos e obrigações, o que logicamente deveria colocá-los em situação análoga. Todavia, a igualdade que deveria ser observada pelos sujeitos de tal relação jurídica, nem sempre é respeitada.

Entretanto, verifica-se que sociedade moderna é capitalista e altamente industrializada e isto representa uma barreira para persecução da igualdade material nos contratos de trabalhos, já que há grande oferta de mão-de-obra e poucos empregos, que estimula o empregador a explorar o trabalhador, que se vê obrigado a executar uma rotina de trabalho altamente desgastante, ferindo o princípio da dignidade da pessoa humana.



Para Alexandre de Moraes (2004), a dignidade da pessoa humana é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar. É através do trabalho que o homem garante sua subsistência e o crescimento do país, prevendo a Constituição, em diversas passagens, a liberdade, o respeito e a dignidade ao trabalhador.

Nesse sentido, percebe-se que o princípio da dignidade da pessoa humana desfruta de inabalável preeminência no cenário jurídico pátrio, sendo consagrado como valor intrínseco do ser humano, o qual é o cerne da tutela do Estado contra ofensas da vida social, vez que não se resume à noção de ser humano como responsável pelas transformações do meio ambiente, realizadas de acordo com sua conveniência, mas alcança o ser detentor de direitos e liberdades, os quais podem ser definidos e exercitados de maneira individual ou coletiva.

Tamanha é a importância deste princípio, que a Constituição Federal de 1988 o proclama com fundamento da República Federativa do Brasil (art. 1º, inciso III). Através deste princípio fundamental é possível consagrar os elementos que configuram o cerne da integridade moral, inerente a todo ser humano, que deve ser assegurada face a sua existência em si, interligando-se a dignidade humana com direitos subjetivos do homem e com os pressupostos materiais de existência do ser humano.

Ademais, o princípio da dignidade da pessoa humana, assemelha-se ao princípio da solidariedade quando estabelece como primazia da tutela da vulnerabilidade humana a proteção de direitos e liberdades, assim como a incapacidade de utilização de mecanismos ou a implementação de objetivos nos quais o ser humano é visto como objeto, imperando a sua preservação por parte do Estado, que deve também propiciar a sua inviolabilidade.

Já no princípio da solidariedade humana reside a fonte do amparo das manifestações da personalidade humana e do resguardo do homem em seus interesses intangíveis, podendo-se mencionar, da carência de consolidação do respeito da autoderminação da pessoa humana, que está ligada a sua vida privada, honra, imagem e integridade, entre outros aspectos. Já em relação ao princípio do *neminem laedere*, verifica-se que este tem o fito de assegurar maior respeito em relação as outras pessoas e seus legítimos interesses, que constitui o verdadeiro fundamento da responsabilidade, originando-se da percepção do dever de zelar pela incolumidade das pessoas.

Tal o princípio está presente na Constituição da República Federativa do Brasil, especificamente no artigo 5º, XXXV, que declara que “*a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito*”. O referido dispositivo constitucional é alvo de estudos doutrinários, voltada especificamente para o aspecto do acesso à justiça. Todavia, não está claro a definição contida na expressão “ameaça a direito” e também do seu conhecimento pelo Judiciário. Nesse diapasão Rogério Donnini (p. 492) afirma:

O dispositivo constitucional que contempla o princípio do *neminem laedere* é o art. 5º, XXXV (...). Ao estabelecer o direito de ação, destina-se esse dispositivo, também, à prevenção de danos, com a determinação que caberá ao Poder Judiciário apreciar a ameaça a direito.

Tendo em vista que o direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado é consagrado em nosso ordenamento jurídico como um direito fundamental e inerente à dignidade da pessoa humana, é perfeitamente concebível que a prevenção de danos no ambiente de trabalho seja de relevância indiscutível. Em face disso, o princípio *neminem laedere* é visto sob o prisma de medida que deva ser imposta ao empregador.

Outro tema de interesse para a tutela preventiva do ambiente do trabalho, no campo do assédio moral é o dano moral coletivo. Ao longo dessas últimas décadas a conceituação de dano moral coletivo tem sofrido algumas alterações inclusive de dano moral. Sendo assim, o dano moral nas relações de trabalho não vai ser encontrado com muita frequência sobre esse tema especificamente na legislação, na verdade ele vai ser encontrado em um tema muito mais amplo, mais que incide nas relações de trabalho especialmente importante.

Para analisarmos o dano coletivo, termos que nos voltar em tempos mais antigos, antes mesmo da constituição federal, e nesse sentido vamos ter que pensar por sentido basilar em um princípio, esse princípio é o da dignidade da pessoa humana, portanto, o princípio da dignidade da pessoa humana espalhado por todo ordenamento jurídico brasileiro.

Esse princípio da dignidade da pessoa humana, o qual está ligado diretamente com o dano moral no âmbito das relações de trabalho, visto que, quando se protege a pessoa humana, protege com um fundamento o trabalho como valor social que funda nossa república, também no 1º, IV, da Constituição Federal, que lança como propósitos reduzir desigualdades sociais.

Para Xisto Tiago de Medeiros Neto (2015 - o qual se parafraseará) o dano moral coletivo se compõe dentro da responsabilidade civil, já que esta representa um mecanismo fundamental de busca da pacificação, da estabilidade e da segurança social, à medida que se consagrou também como um instrumento de prevenção e dissuasão de comportamentos ilícitos e danosos. Ademais, o funcionamento eficaz do atual regime de responsabilidade civil, apto a reparar com força suficiente e prevenir qualquer modalidade de dano injusto, constitui uma condição de sobrevivência e de respeitabilidade de nosso sistema jurídico. Assim, a responsabilidade civil imposta a quem desrespeitar direitos, gerando danos, seja a pessoa, seja a coletividade, irá expressar a eficácia do sistema jurídico ou, em sentido inverso, a sua deslegitimação.

Ressalta-se ainda que o instituto da responsabilidade civil sempre foi e sempre será dinâmico, por conta de sua vocação expansiva, diante da exigência da sua adequação à realidade social, política e econômica vivenciada no tempo e no espaço e às respectivas necessidades e aos novos valores constantemente emergentes na sociedade.

Pode-se suscitar ainda que, em suma, a expansão e alcance do regime de responsabilidade civil possui sete principais círculos evolutivos. O primeiro deles remete a sua própria gênese, quando se divisou a separação da responsabilidade jurídica entre os campos penal e civil, estabelecendo-se, conseqüentemente, o dever de reparação dos danos patrimoniais. Após um longo período, o segundo círculo evolutivo surge com a admissão da reparação dos danos morais individuais, situação na qual reside a ideia de que a pessoa deve ser respeitada “não apenas pelo que ela tem, mas também pelo que ela é”, não se tratando apenas de “indenizar a dor”, pagando um preço, mas sim de se estabelecer como forma de compensação, em razão da violação em aspectos da própria personalidade à época ligada às conseqüências da dor e do sofrimento. O terceiro círculo vai corresponder ao reconhecimento do dano moral individual coletivo, sendo que tal reconhecimento alcança atributos ligados à personalidade que se projetam na ordem externa como a imagem, a honra e a reputação social, cuja violação não acarreta necessariamente dor e sofrimento. O quarto círculo evolutivo reside na possibilidade de cumulação de pedido judicial de indenização por danos patrimoniais e morais decorrentes de um mesmo fato, conforme se observa na Súmula 37 do Superior Tribunal de Justiça. O quinto círculo evolutivo está no reconhecimento do dano moral em relação às pessoas jurídicas. Já o sexto círculo evolutivo surge com o acolhimento e aplicação da responsabilidade objetiva pela reparação de dano moral. Por fim, o sétimo círculo evolutivo coincide com a previsão jurídica do dano moral coletivo e da sua respectiva reparação.

O referido círculo ganhou força, sem dúvida, a partir da Constituição Federal de 1988 por onde se descortinou este novo horizonte quanto à tutela dos danos morais ou extrapatrimoniais

ou mesmo a possibilidade de suas reparações em todas as áreas de incidência, a qual é reflexo da adoção do princípio da reparação integral previsto no art. 5º, V e X, CF/1988, pelos quais incitou-se a natureza material e moral dos danos sem especificação adjetivada, independentemente, portanto, das dimensões pessoal, individual e coletiva. Por outro lado, ao se valorizar no estatuto constitucional os direitos sociais e coletivos, bem como os instrumentos aptos a sua tutela, como o instrumento da ação civil pública (art. 129, inciso III da CR/88) voltado nominalmente à proteção do patrimônio público e de quaisquer interesses difusos e coletivos, dentre os quais estão aqueles que se inserem nas relações de trabalho. Desta forma, percebe-se que o reconhecimento do dano moral coletivo e a possibilidade de sua reparação alcançaram fundamento e respaldo constitucional.

Ademais, em nosso país, o reconhecimento jurídico do dano moral coletivo e da imperiosidade da sua adequada tutela, traduz a mais importante vertente evolutiva de nosso atual sistema de responsabilidade civil em seus contínuos desdobramentos e isso significa também reconhecer a extensão do dano a uma órbita coletiva de direitos de essência tipicamente extrapatrimonial, que não guarda nenhuma relação com a esfera subjetiva do sofrimento ou da dor individual, sendo que coletividade diversa de pessoas como titulares de direitos alcançaram a possibilidade, pelos meios adequados, principalmente no que tange à esfera processual, de reivindicar proteção e tutela jurídica, inclusive no que concerne à reparação de danos.

Em síntese, os danos que antes somente eram referidos a pessoas físicas e jurídicas, passaram a ser reconhecidas pelo nosso sistema jurídico também em face de grupos, categorias, classes de pessoas ou mesmo toda a coletividade, a quem o ordenamento jurídico explicitamente conferiu a titularidade de direitos e em decorrência disso, também, a prerrogativa de obter a sua proteção judicial. Dessa forma, tornaram-se imprescindíveis a reação e a resposta eficaz de nosso sistema jurídico em face das condutas ilícitas que geram danos em interesse juridicamente protegidos titularizados por determinada

coletividade. Na seara do Direito do Trabalho, pode-se mencionar a exigência de condições dignas e seguras nas relações de trabalho.

Todavia, cumpre mencionar que o emprego do termo moral dado ao dano coletivo represente um equívoco, posto que mais apropriado seria o termo extrapatrimonial, em razão deste traduzir a amplitude semântica adequada ao alcance da matéria, apesar da palavra “moral” ter estado muito próximo da tradução de dano relacionada a sentimentos – dor física ou psíquica da vítima – o que significa no atual estágio da evolução da responsabilidade civil, uma posição teórica incompleta e ultrapassada. Por essa razão, faz-se mister assentar desde logo que a lesão a determinadas esferas de proteção jurídica inerentes à personalidade e à dignidade humana, principalmente em sua dimensão coletiva e social, não se vincula necessariamente a verificação, a prova, a observação de dor, sofrimento ou aflição. Percebe-se, portanto, a concepção atualizada do dano a muito superou o significado anteriormente descrito, de viés semântico e subordinado apenas ao plano subjetivo do sentimento. Aliás, a utilização irrefletida e corrente da expressão dano moral pode resultar em uma conotação que reduz o verdadeiro sentido dos danos passíveis de reparação. Logo, não há que se conceber, nem mesmo seria razoável, uma vinculação do reconhecimento do dano moral coletivo com elementos de foro subjetivo, referidos à coletividade afetada, como consternação, aflição, humilhação, abalo psíquico etc.

Ressalta-se ainda que a construção da noção de dano moral coletivo só foi possível com a desvinculação da dor física e psíquica do conceito de dano moral, à medida que o dano moral coletivo só se configurará diante da verificação objetiva de uma conduta ilícita grave, violadora do ordenamento jurídico e que atinge direitos de uma coletividade sem necessidade de se provar a existência de elementos de conteúdo subjetivo no âmbito da mesma coletividade ou da sociedade como um todo. Tal aspecto é imprescindível para colocar em destaque a racionalidade em um modelo teórico próprio e inerente à compreensão do dano moral coletivo, a qual se firma nos próprios domínios do sistema de tutela dos direitos transindividuais,

afastando-se em ponto substanciais do regime de tutela do dano moral individual.

Portanto, a adequada compreensão do dano moral coletivo não conjuga diretamente com a exigência da presença de elementos subjetivos, cuja percepção por ser eminentemente subjetiva é fluida, variável, sendo até inviável sua demonstração material, principalmente no âmbito processual. Assim, a concepção de dano moral coletivo se estabelece de maneira objetiva, concernindo ao fato que reflete uma violação grave direitos coletivos e difusos, cuja essência é tipicamente extrapatrimonial. Por exemplo, nas situações em que o infrator, pela via da ilicitude, auferir vantagem indevida, principalmente no plano econômico, utilizando-se de lógica frontalmente transgressora, que se vai pautar na certeza de que não cumprir a lei e reflexamente produzir danos, é mais proveitoso para seus próprios interesses, ainda que o referido violador seja passível de sofrer fiscalização por parte do Poder Público ou tenha que responder por ações judiciais. Tais consequências, calculadamente, muitas vezes não são suficientes para neutralizar os ganhos obtidos com a conduta ilegal.

Ademais, não se pode perder de vista que o respeito à ordem jurídica constitui, verdadeiramente, um valor fundamental para a sociedade, passível de tutela, sendo inaceitável que a sua desconsideração e desrespeito se faça com o intuito de obter, o violador do direito, algum proveito econômico. Estas situações atingem o direito da sociedade em ver preservado e respeitado seu sistema normativo, ferindo, arrogantemente, o princípio constitucional da legalidade, sendo fácil demonstrar a composição deste quadro danoso no âmbito das atividades de grandes empresas e corporações empresariais que tenham atuação relevante para a sociedade. Pode-se citar, a título de exemplo, apenas em nossa fronteira trabalhista, a conduta de empresa do setor bancário, telefonia, petróleo e derivados, energia, supermercado, transporte, alimentação, entre outros, em que parte significativa das empresas destes setores econômicos têm se notabilizado pela conduta renitente de descumprimento de normas

jurídicas de proteção ao trabalho, principalmente no campo da preservação da saúde e segurança da coletividade de empregados.

Lamentavelmente, algumas empresas preferem arcar com as consequências jurídicas advindas da conduta violadora em descompasso com a lei do que se adequar ao cumprimento da mesma por lhes parecer mais vantajoso economicamente, não obstante a reação do sistema jurídico com a atividade fiscalizatória de um lado e com eventuais condenações judiciais do outro.

Em suma, a violação injustificada da ordem jurídica constitui no campo dos direitos transindividuais, hipótese evidente de configuração de dano à coletividade a exigir a devida reparação. É ainda importante acentuar que o dano moral coletivo também se conjuga em face da identificação de um padrão ilícito de conduta, padrão este que normalmente é reproduzido por algumas empresas e que tem um evidente alcance lesivo à coletividade, já que ainda que em determinado caso concreto apenas imediatamente se observe que a conduta ilícita atinja ou cause danos de forma direta somente a um ou poucos trabalhadores, nestas situações, em que está presente este padrão de conduta, é imprescindível voltar o olhar para verificar se essa conduta da empresa constitui um chamado “*standard comportamental*” e sendo isto, aquela conduta possui, sem sombra de dúvidas, repercussão coletiva, exatamente por atingir, também, bens e valores de toda uma coletividade de pessoas e não apenas, num dado momento, um ou poucos indivíduos.

A verificação deste tipo de conduta ilícita, independentemente do número de pessoas atingidas pela lesão em determinado período, insere-se em um plano muito mais abrangente de alcance jurídico, de necessária consideração para efeito de proteção e sancionamento no âmbito da tutela e natureza coletiva. Portanto, percebe-se que é equivocado utilizar critérios míopes, pautados simplesmente na verificação do quantitativo de trabalhadores eventualmente em um dado momento atingidos de maneira imediata pela a conduta ilícita, para caracterizar dano moral coletivo e a sua reparação.



Por outro lado, verifica-se que nos contratos de trabalho há uma enorme diferença entre os poderes das duas partes, um poder gigantesco que se outorga ao empregador e um dever muito significativo que impõe ao trabalhador. Portanto, é nesse momento que surge enorme dificuldades, visto que, tradicionalmente são exercidos na plenitude e há uma enorme confusão no que tange as fronteiras desse poder, visando averiguar até aonde vai o poder disciplinar e organização do negócio ao desbordar do trabalho no que é subordinado e atingir a pessoa e a dignidade da pessoa humana trabalhadora.

A dignidade é um tributo, uma qualidade, algo que se detém pela simples condição de existência, ou seja, baste ser humano para que atinja a dignidade. Nessa esteira, fica claro que todas as pessoas são credoras desse tratamento respeitoso, digno e igualitário em função do reconhecimento da dignidade da pessoa humana.

Na verdade, a dignidade da pessoa humana traz o reconhecimento de direitos existenciais e esse jogo de tensões que existe no âmbito do contrato de trabalho precisa ser de alguma forma dirimida e a legislação precisa nos dar alguma indicação de como os reflexos de tudo isso pode ser tratada nas questões do dia a dia.

Sendo assim, o dano moral coletivo é subtendido como um abalo, agressão que ocasione uma diminuição anterior, além disso, o dano pode ser material ou patrimonial, o dano moral também é chamado de uma forma pedante de dano extrapatrimonial. Vale salientar que o pensamento civil como meio para o ressarcimento dos danos materiais e morais, portanto, o agente que sofreu o dano busca a restituição patrimonial ao status quo pelo ato ilícito cometido. Conforme exposto alhures, o dano ocorre tanto na esfera patrimonial quanto na esfera moral, André de Carvalho Ramos assevera:

Verifica-se, deste modo, que a proteção dos valores morais não está restrita aos valores morais individuais da pessoa física. Com efeito, outros entes possuem valores morais próprios, que se lesados, também merecem reparação pelo dano moral.

Podemos conceituar o dano moral como uma lesão, agressão a um direito, direito que muitas vezes nós temos a ideia de vinculação aos direitos de propriedades, aos direitos patrimoniais, mas há uma espécie de patrimônio que não é patrimonial que não se quantifica em dinheiro, esse patrimônio é um patrimônio moral que todas as pessoas têm e esse patrimônio em muitas das vezes é lesionado.

Em outras palavras, pode-se entender por dano como qualquer prejuízo sofrido por alguém, em razão da violação de um direito, cujo amparo encontra-se previsto no art. 5º, incisos V e X, da CF/88. Da mesma forma, verifica-se a possibilidade de lesão à honra de uma comunidade, sob o azo do art. 81 do Código de Defesa do Consumidor, aplicado de forma subsidiária no que tange ao aspecto, em relação à defesa dos interesses e sobretudo aos direitos dos consumidores e das vítimas. Nesse sentido, o referido dispositivo dispõe:

Art. 81. A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo.

Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:

I - interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato;  
II - interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base;

---

9 Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...) V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; (...) X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

III - interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum.

Sendo assim, o dano moral coletivo é subtendido como um abalo, agressão que ocasione uma diminuição anterior, além disso, o dano pode ser material ou patrimonial, o dano moral também é chamado de uma forma pedante de dano extrapatrimonial. Sobre danos morais coletivos, bem lembrados são os escólios de Carlos Alberto Bittar Filho (1994, p. 61), que assevera:

Dano moral coletivo é a injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos. Quando se fala em dano moral coletivo, está-se fazendo menção ao fato de que o patrimônio valorativo de uma certa comunidade (maior ou menor), idealmente considerado, foi agredido de maneira absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico: quer isso dizer, em última instância, que se feriu a própria cultura, em seu aspecto imaterial. (artigo publicado na Revista de Direito do Consumidor n° 12, out/dez-94, pág. 45/61, Ed. Revista dos Tribunais).

Vale salientar que o pensamento civil como meio para o ressarcimento dos danos materiais e morais, portanto, o agente que sofreu o dano busca a restituição patrimonial ao status quo pelo ato ilícito cometido. Conforme exposto alhures, o dano ocorre tanto na esfera patrimonial quanto na esfera moral, André de Carvalho Ramos (1998, p. 82) assevera:

“Verifica-se, deste modo, que a proteção dos valores morais não está restrita aos valores morais individuais da pessoa física. Com efeito, outros entes possuem

valores morais próprios, que se lesados, também merecem reparação pelo dano moral”.

Desta forma, para a configuração do dano moral coletivo deve-se verificar se estão presentes a existência do ato ilícito praticado, do dano propriamente dito e do nexos causal entre ato e o dano, além da presença de ofensividade ao patrimônio jurídico de determinada coletividade. Em outras palavras, é necessário que haja violação significativa e inaceitável a interesses de natureza extrapatrimonial, identificados no caso concreto e reconhecidos e indubitavelmente partilhados por uma coletividade determinada, tais como, comunidade, categoria, grupos, classes etc., cujos componentes de alguma forma sejam titulares de interesses protegidos pelo Direito. Carlos Alberto Bittar Filho, ao suscitar o conceito do instituto jurídico em questão, sentencia que:

“[...] pode-se afirmar que o dano moral coletivo é a injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos. Quando se fala em dano moral coletivo, está-se fazendo menção ao fato de que o patrimônio valorativo de uma certa comunidade (maior ou menor), idealmente considerado, foi agredido de maneira absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico: quer isso dizer, em última instância, que se feriu a própria cultura, em seu aspecto imaterial.” (in “Pode a coletividade sofrer dano moral?” Repertório IOB de Jurisprudência, nº 15/96)

Nesse sentido, o referido Autor ainda questiona sobre a seguinte indagação “Ora, se o indivíduo pode ser vítima de dano moral, porque a coletividade não poderia sê-lo?” Contudo, ele mesmo responde ao seu questionamento:

Assim como cada indivíduo tem sua carga de valores, também a comunidade, por ser um conjunto de indivíduos, tem uma dimensão ética. [...] Por isso mesmo, instaura-se entre os destinos dos interessados tão firme união, que a satisfação de um só implica de modo necessário a satisfação de todas; e, reciprocamente, a lesão de um só constitui, ipso facto, lesão da inteira coletividade.

Dessa maneira, vislumbra-se que o dano moral coletivo representa uma afronta à esfera moral de determinada comunidade, acarretada por um fato grave que tem o condão de provocar repulsa, sofrimento, vergonha, indignação e insatisfação, sentimentos estes que podem ensejar danos extrapatrimoniais à determinada coletividade.

Vale salientar uma vez que fundou o dano moral coletivo, foi a desvinculação do dano moral à dor psíquica, portanto, não só a dor anímica pode causar dano moral, sendo assim, qualquer dano no conjunto de valores da coletividade, tem o direito de ressarcimento. Nesse liame, André Gustavo C. de Andrade (2003, p. 131) leciona sobre o dano moral coletivo:

[...] “dano moral coletivo é a injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos. Quando se fala em dano moral coletivo, está-se fazendo menção ao fato de que o patrimônio valorativo de uma certa comunidade (maior ou menor), idealmente considerado, foi agredido de maneira absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico: quer isso dizer, em última instância, que se feriu a própria cultura, em seu aspecto imaterial. Tal como se dá na seara do dano moral individual, aqui também não há que se cogitar de prova da culpa, devendo-se responsabilizar o agente pelo simples fato da violação (*damnum in re ipsa*).<sup>6</sup> Dano moral individual ou coletivo: Tomando-se

por base um critério que leve em consideração a extensão do dano, pode o dano moral ser dividido em individual, quando é ofendido o patrimônio ideal de uma pessoa, ou coletivo (ou difuso), quando é atingido o patrimônio imaterial de toda a coletividade ou de uma categoria de pessoas”.

Xisto Tiago de Medeiros Neto (2007, p. 137), aduz o seguinte posicionamento:

“O dano moral coletivo corresponde à lesão injusta e intolerável a interesses ou direitos titularizados pela coletividade (considerada em seu todo ou em qualquer de suas expressões - grupos, classes ou categorias de pessoas), os quais possuem natureza extrapatrimonial, refletindo valores e bens fundamentais para a sociedade”.

A título de ilustração, pode-se mencionar, dentre outros casos, a presença de dano moral coletivo na situação sofrida por um determinado grupo de trabalhadores rurais que, ao serem obrigados a trabalhar em condições análogas à escravidão, se veem desprovidos de sua dignidade de extrair do trabalho a chance de uma sobrevivência justa, não tendo esperança de melhores condições de vida para si ou para sua família, situação esta que é inconcebível e gera revolta de toda a sociedade. Na lição de Medeiros Neto. (2012, p. 159):

(...) Afirma-se, então, que o reconhecimento do dano moral coletivo e da imperiosidade da sua adequada reparação traduz a mais importante vertente evolutiva, na atualidade, do sistema da responsabilidade civil, em seus contínuos desdobramentos, a significar a extensão do dano a uma órbita coletiva de direitos, de essência tipicamente extrapatrimonial, não subordinada à esfera subjetiva do sofrimento ou da

dor individual. São direitos que traduzem valores jurídicos fundamentais da coletividade, que lhes são próprios, e que refletem, no horizonte social, o largo alcance da dignidade de seus membros. (...).

O já mencionado doutrinador Carlos Alberto Bittar Filho (1994, p. 60/61) assevera que:

(...) dessas definições exsurtem os fios mais importantes na composição do tecido da coletividade: os valores. Resultam eles, em última instância, da amplificação, por assim dizer, dos valores dos indivíduos componentes da coletividade. Assim como cada indivíduo tem sua carga de valores, também a comunidade, por ser um conjunto de indivíduos, tem uma dimensão ética. Mas é essencial que se assevere que a citada amplificação desatre os valores coletivos das pessoas integrantes da comunidade quando individualmente consideradas. Os valores coletivos, pois, dizem respeito à comunidade como um todo, independentemente de suas partes.

A discussão da concepção de dano moral coletivo, objeto em discussão, advém da *teoria dos danos coletivos* que, consoante Caio Mário da Silva Pereira (1991) “podem revestir formas ou expressões variadas: danos a toda uma coletividade, ou aos indivíduos integrantes de uma comunidade, ou danos causados a uma pessoa jurídica, com reflexo nos seus membros componentes”.

Ademais, no que tange à órbita do dano moral, percebe-se que a teoria da responsabilidade civil parte da dupla finalidade do dever de indenizar. A primeira tem como escopo a punição do infrator, compensando o ofendido, na esfera pessoal ou na esfera coletiva. A segunda é revestida do caráter preventivo-pedagógico, a fim de que o reflexo da lesão no valor fixado pelo juiz à título de indenização represente uma repressão a novas práticas que ensejem o dano. Logo,

o Judiciário deve, quando do exercício de seu poder jurisdicional, usar de medidas judiciais capazes de punir os responsáveis e defender os interesses metaindividuais violados, para, diante do caso concreto, dar cumprimento à função punitiva e compensatória, assim como efetivar a função preventivo-pedagógica. Nesse diapasão, o Tribunal Regional do Trabalho da<sup>a</sup> Região dispõe:

DANOS MORAIS COLETIVOS. OCORRÊNCIA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. 1. As lesões geradoras de danos na órbita subjetiva dos empregados irradiam os efeitos deletérios para toda a coletividade dos empregados da instituição empregadora. Há lesões na esfera moral tanto dos empregados, subjetivamente considerados, quanto da coletividade. 2. A República Federativa do Brasil constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos, dentre outros, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). A ordem econômica tem como substrato a valorização do trabalho humano (art. 170) e a ordem social está ancorada no primado do trabalho, tendo como objetivo o bem-estar e a justiça sociais (art. 193), sem olvidar do objetivo fundamental da República - construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I). Hipótese em que o dano moral coletivo advém de condutas ilegais do réu, traduzindo violação a esses postulados. (TRT-4 - RO: 00140006920055040009 RS 0014000-69.2005.5.04.0009, Relator: RICARDO TAVARES GEHLING, Data de Julgamento: 29/11/2012, 9ª Vara do Trabalho de Porto Alegre) <sup>10</sup>

Ante a tal situação, evidencia-se que tanto a doutrina, quanto a jurisprudência já versam sobre acerca da fixação do dano moral, já

---

10 BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da Região. - RO: 00140006920055040009 RS 0014000-69.2005.5.04.0009, Relator: RICARDO TAVARES GEHLING, Data de Julgamento: 29/11/2012, 9ª Vara do Trabalho de Porto Alegre.



demonstrando a finalidade punitiva/compensatória e a preventiva/pedagógica dupla do dever de indenizar. Como resultado, observa-se o surgimento de alguns critérios, quais sejam, a gravidade do dano, o grau de culpa e a capacidade financeira do agente causador do dano e o alcance da coletividade prejudicada. Portanto, em razão da ausência em nosso ordenamento jurídico de disposição legal sobre o assunto, o juiz deve fixar o *quantum* indenizatório com base nos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, além de fundar-se na equidade.

Contudo, é oportuno destacar que o dano moral coletivo tem objeto predominantemente sancionatório, distinguindo-o, assim, dos demais tipos reparatórios, por conta da sua contundente natureza pedagógica. Nesse sentido Neto (2007, p. 78-78) aduz:

“A quantificação do valor correspondente à reparação do dano moral constitui aspecto dos mais importantes no campo da responsabilidade civil. Representa, com efeito, para o magistrado, à luz do princípio da reparação integral, tarefa que demanda atenção maior, considerando-se que o arbitramento da quantia haverá de atender, necessariamente, em cada situação particular, à natureza da meta reparatória, espelhada em sua função de compensar o lesado e sancionar o ofensor. (TRT da 4ª Região, 4a. Turma, 0014000-69.2005.5.04.0009 RO, em 29/11/2012, Desembargador Ricardo Tavares Gehling - Relator. Participaram do julgamento: Desembargador João Pedro Silvestrin, Juiz Convocado Lenir Heinen)<sup>11</sup>

Quanto ao aspecto do dano moral em face do assédio moral, verifica-se que as consequências deste se refletem ao ambiente de trabalho, configurando uma violação ao art. 225 da Constituição Federal de 1988, que dispõe que *“todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia*

---

11 NETO, Xisto Tiago de Medeiros. Dano Moral Coletivo, Ed. LTr, 2ª ed., 2007.

*qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”.*

E da leitura do dispositivo constitucional supramencionado, infere-se que a concepção de “desenvolvimento equilibrado” abrange as mais diversas formas, salientando-se que o homem no ambiente de trabalho deve merecer total atenção como em qualquer outro ambiente, visto que é no ambiente de trabalho que o mesmo desenvolve suas aptidões pessoais, profissionais etc.

Isto posto, deduz-se que o direito a um ambiente equilibrado constitui um direito de essencial importância para o ser humano, vez que é fator determinante para prover o direito à vida, o qual é o cerne dos direitos fundamentais. Nesse entendimento, observa-se o seguinte julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:

EMENTA: DANO MORAL COLETIVO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. A lesão ao patrimônio moral de uma coletividade de trabalhadores ocorre quando há desconsideração de valores indispensáveis à relação de trabalho: como a dignidade humana; valores sociais do trabalho; a saúde o bem-estar do trabalhador, etc. A pretensão do Ministério Público de reparação aos danos morais coletivos encontra guarida nos arts. 129, inc. III, da Constituição Federal, bem como na Lei nº 7.347/85. (TRT4, 9ª Turma, Processo 0027100-67.2008.5.04.0662 (RO), Rel. MARÇAL HENRI DOS SANTOS FIGUEIREDO, julgado em 02/12/2009).<sup>12</sup>

O referido Tribunal também firmou o mesmo entendimento em outra decisão, senão vejamos:

DANO MORAL COLETIVO. VIOLAÇÃO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR. Prática

---

12 BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 9ª Turma, Processo 0027100-67.2008.5.04.0662 (RO), Rel. MARÇAL HENRI DOS SANTOS FIGUEIREDO, julgado em 02/12/2009.

empresarial de exigência de labor em 50% dos feriados, sem compensação. Desrespeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores. Danos sociais. Repercussão não só sobre os empregados diretamente envolvidos como sobre toda a sociedade, aviltada nos valores básicos eleitos para a ordem econômico-social. Lesão a interesses meta individuais. Condenação a título de dano moral coletivo que se impõe. (2ª. Turma, Processo 0000791-89.2013.5.04.0611 (RO), Redator: Marcelo José Ferlin D Ambroso, julgado em 11/12/2014).<sup>13</sup>

Outro dispositivo constitucional que pode ser aplicado à tutela do meio ambiente é o art. 170 que aduz “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho e da livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social...”

Além de configurar um dano à esfera pessoal do indivíduo, o assédio moral também pode interpretado como acidente de trabalho, já que está vinculado ao exercício da função que o trabalhador desempenha no ambiente de trabalho, causando-lhe lesões corporais ou transtornos funcionais que possam levá-lo a morte ou que lhe causem graves sequelas que, por sua vez, reduzem capacidade o trabalhador de maneira permanente ou temporária para o trabalho. Em outras palavras, o assédio moral, em se tratando de evento único ou reiterado, é imprevisto e tem reflexos imediatos na saúde do trabalhador.

Na maioria dos casos, quem assedia tem o intuito de martirizar o mais fraco, fazendo-se por ser temido pelos demais. Não raro, as consequências do assédio moral costumam desequilibrar o ambiente de trabalho, configurando situação de risco psicossocial, que pode causar efeitos prejudiciais à saúde do ofendido, ou grupo de ofendidos, vez que figura como enfermidade do trabalho, comparando-se a

---

13 BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 2a. Turma, Processo 0000791-89.2013.5.04.0611 (RO), Redator: Marcelo José Ferlin D Ambroso, julgado em 11/12/2014.

acidente de trabalho nos termos do art. 20 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

**I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;**

**II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.**

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

- a) a doença degenerativa;
- b) a inerente a grupo etário;
- c) a que não produza incapacidade laborativa;
- d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

Nesse liame, nossa Lei Maior dispõe em seu art. 7º, inciso XVIII que é direito do trabalhador *seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa*. A fim de evitar que o assédio moral venha a se tornar um problema generalizado na esfera do trabalho, mister se faz realizar a tutela como paradigma da proteção ambiental. Ademais,

diante do dever de realizar a proteção do meio ambiente de trabalho, preconizada no art. 225 da CF/88, que ocorre de maneira mediata e de forma imediata nos art. 196 e seguintes, especialmente o art. 200, inciso VIII, que aduz: “o Sistema Único de Saúde é competente para colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”, deve-se buscar os mecanismos para tanto.

Segundo Rodrigo Cristiano Molon (2011), a norma constitucional colocou o ressarcimento dos danos decorrentes dos acidentes do trabalho nos campos objetivos e subjetivos. Ademais, a lei infraconstitucional subdivide as doenças ocupacionais em doenças profissionais e doenças do trabalho, estando previstas no artigo 20, I e II da Lei 8.213/91. As primeiras são desencadeadas pelo exercício profissional peculiar a determinada atividade, e decorrem de micro traumas que cotidianamente agredem e vulneram as defesas orgânicas, que por efeito cumulativo deflagram o processo mórbido. Já as doenças do trabalho são desencadeadas em função das condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacionem diretamente, também havendo a incidência de microtraumatismos acumulados.

Para NASCIMENTO (2005, p. 491) citado por ÁVILA (2014, p. 80) aduz que o empregador tem o dever de assegurar aos trabalhadores o desenvolvimento de suas atividades em ambiente moral e rodeado de segurança e higiene, tendo a obrigação de prover a seus trabalhadores um ambiente de trabalho sadio, com condições físicas e psicológicas ideais para o desenvolvimento de suas atividades laborais.

Nesse diapasão, o Tribunal Regional de Trabalho da 2ª Região SP, em decisão prolatada pelo Desembargador Federal Ricardo Artur Cesar e Trigueiros, manifestou entendimento:

ASSÉDIO MORAL. DEGRADAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO. DIREITO À INDENIZAÇÃO. A sujeição dos trabalhadores, e especialmente das empregadas, ao continuado rebaixamento de limites morais, com adoção de interlocução desabrida e sugestão de condutas permissivas em face dos clientes, no afã

de elevar as metas de vendas, representa a figura típica intolerável do assédio moral, a merecer o mais veemente repúdio desta Justiça especializada. Impor, seja de forma explícita ou velada, como conduta profissional na negociação de consórcios, que a empregada “saia” com os clientes ou lhes “venda o corpo e ainda se submeta à lubricidade dos comentários e investidas de superior hierárquico, ultrapassa todos os limites plausíveis em face da moralidade média, mesmo nestas permissivas plagas abaixo da linha do Equador. Nenhum objetivo comercial justifica práticas dessa natureza, que vilipendiam a dignidade humana e a personalidade da mulher trabalhadora. A subordinação no contrato de trabalho diz respeito à atividade laborativa e assim, não implica submissão da personalidade e dignidade do empregado em face do poder patronal. O empregado é sujeito e não objeto da relação de trabalho e assim, não lhe podem ser impostas condutas que violem a sua integridade física, intelectual ou moral. Devida a indenização por danos morais (art. 159, CC de 1916 e arts. 186 e 927, do NCC) (TRT 2ª Região. 4ª Turma. Processo nº 01531-2001-406-02-00 Recursos Ordinário. Recorrente R.S.E. Recorrido: M.B.M.. Relator: Ricardo Artur Cesar e Trigueiros. 10 de maio de 2015. DOE SP, 20 de maio de 2005).<sup>14</sup>

Por óbvio, o que se vê no dia-a-dia das empresas são guerras, que mais caracterizam massacres, pois o empregado para prover o seu sustento e de sua família precisa viver à mercê de seu empregador, vendo-se furtado, diante das situações de assédio, de exercer seus direitos e liberdades, sendo, paulatinamente, enfraquecido. Quando isso ocorre, o trabalhador começa a apresentar alguns problemas de

---

14 BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região SP. 4ª Turma. Processo nº 01531-2001-406-02-00 Recursos Ordinário. Recorrente R.S.E. Recorrido: M.B.M.. Relator: Ricardo Artur Cesar e Trigueiros. 10 de maio de 2015. DOE SP, 20 de maio de 2005. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/pesquisa-jurisprudencia-por-palavra-acordaos>. Acesso em 13-04-2015

saúde, levando-o a faltar inúmeras vezes ao trabalho para tentar se recuperar, porém, ao retornar ao trabalho, novas situações de assédio ocorrem, dando início a uma cadeia cíclica, até que o empregado desenvolva um problema mais grave ou peça sua demissão.

Ora, é perfeitamente lógico que em ambiente de trabalho equilibrado, em que haja respeito, cordialidade, urbanidade etc., os funcionários tendem a trabalhar mais motivados e, conseqüentemente, a empresa a crescerá mais no mercado. Todavia, os efeitos negativos do assédio moral são alarmantes para uma empresa que almeja expandir no mercado, uma vez que trabalhador exposto a humilhações, vexames, desempenha suas atividades laborais com receio, com medo da reação de chefe e isso afeta significativamente o desempenho da empresa.

Ademais, de acordo com FERREIRA (2004, p. 98) o Ministério do Trabalho tem o *múnus* público de desempenhar eficazmente sua função de fiscalizar os locais de trabalho, desenvolvendo uma avaliação adequada ao contexto atual, capaz de verificar as condições psicológicas em que os trabalhadores estão sendo submetidos durante suas jornadas.

Da mesma forma, deve atuar o Ministério Público do Trabalho na busca de modelos de relações trabalhistas voltadas à dignidade da pessoa humana.

Cumprido salientar que a Portaria nº 219/2008, do Ministério do Trabalho, que cria a Comissão de Igualdade de Oportunidades de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiências e de Combate à Discriminação e dá outras providências, apresenta mecanismos para o combate à discriminação no ambiente de trabalho, conforme se observa da leitura de seu art. 2º, *in verbis*:

Art. 2º Compete à Comissão Central:

I - orientar a execução das ações de promoção de igualdade de oportunidades e de combate à discriminação no mundo do trabalho;

II - monitorar e avaliar a implementação de ações de promoção de igualdade de oportunidades e de combate à discriminação sob responsabilidade do MTE;

III - promover a articulação interna e parcerias com os diversos órgãos governamentais e com a sociedade civil, com a finalidade de combater todas as formas de discriminação e de promover a igualdade de oportunidades e de tratamento no mundo do trabalho;

Na órbita infraconstitucional de nosso ordenamento jurídico, muitos projetos de lei federal já estão versando sobre assédio moral, tipificando tal conduta, como bem assevera o projeto de Lei nº 5.972/2001, que modifica o art. 177 do Estatuto do Servidor Público Federal (Lei 8.112/90).

Outrossim, à vítima de assédio moral tem assegurado pela ordem infraconstitucional o direito à reparação pelo dano moral sofrido pelo, como pode ser visto, por exemplo, na CLT que prevê mecanismos para que o empregado, ainda na vigência da relação de trabalho, seja protegido ainda durante o processo de assédio moral na empresa, estando tais mecanismos previstos no art. 483<sup>15</sup>, alíneas a, b, d, e e g, que tratam de hipóteses de rescisão indireta. Todavia, os referidos dispositivos só se resumem a tratar desta espécie de assédio

---

15 Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. § 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço. § 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho. § 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.



durante a existência do contrato de trabalho, sem ao menos estipular uma compensação ao ofendido ou fixar uma punição mais severa ao assediador.

Por outro lado, a aplicação da Lei 9.029/95, que “*proíbe a exigência de atestado médico de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências*”, conforme art. 4<sup>o</sup><sup>16</sup> da Lei de Introdução às Normas de Direito Brasileiro, tem aplicação subsidiária à CLT e embora não trate de forma específica, aborda às discriminações ensejadas pela prática do assédio moral.

Neste sentido, Menezes (2004, p. 16) afirma que *no Brasil, o assédio, além da nulidade da despedida e da reintegração no emprego (art. 4º, I, da Lei n.º 9.029/95), pode dar nascimento à pretensão da resolução do contrato do empregado por descumprimento de deveres legais e contratuais (art. 483, d, da CLT), rigor excessivo ou exigência de serviços além das forças do trabalhador (art. 483, a e b. da CLT).*

Dessa forma, no momento em que o empregador ou qualquer superior que no uso de seu poder hierárquico venha a eximir-se de gastos com verbas trabalhistas, ou dificulte a realização de tarefas ou a convivência de um ou mais empregados na empresa com intuito de excluí-lo por ser indesejado, discriminando o ofendido com objetivos ilícitos, cometerá assédio moral enquadrado nos ditames da Lei 9.029/95.

Portanto, infere-se que o assédio moral de caráter discriminatório que pode gerar a ruptura do contrato de trabalho, é apto a ensejar a reintegração no emprego, com fulcro no art. 4º, inciso I<sup>17</sup>, da lei

---

16 Lei de Introdução ao Código Civil, Art. 4º - Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito. E art. 126 do Código de Processo Civil: O juiz não se exime de sentenciar ou despachar alegando lacuna ou obscuridade da lei. No julgamento da lide caber-lhe-á aplicar as normas legais; não as havendo, recorrerá à analogia, aos costumes e aos princípios gerais de direito.

17 Lei 9.029/1995. Art. 4º - O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta lei, faculta ao empregado optar entre: I - a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;

supramencionada, assegurando, assim, ao funcionário o direito de escolha entre permanecer no emprego ou pleitear indenização em dobro pelo período de seu afastamento.

Já em relação ao âmbito estadual, cumpre destacar a iniciativa do Estado do Rio de Janeiro, o qual foi o pioneiro na elaboração e promulgação de lei de combate ao assédio moral. Em 23 de agosto de 2002, foi aprovada a Lei 3.921, que vedava a prática do assédio moral no ambiente de trabalho, no âmbito dos setores, departamentos, órgãos, repartições e entidades da administração centralizada, abrangendo também autarquias, empresas públicas e sociedades de economia mista, dos poderes Legislativo, Executivo e Judiciário do estado, abarcando ainda concessionários e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, além de prevê outras providências.

No que tange à área penal, não há dúvidas de que a prática do assédio moral consiste em uma conduta ilícita. Apesar disso, o referido tema ainda não foi regulamentado pelo Direito Penal, o que de certa forma incita sua prática, já que as vítimas, sem terem meios coercitivos para se verem livres do assediador, se submetem muitas das vezes ao assédio.

Todavia, o assédio moral encontra repúdio em alguns dispositivos do Código Penal Brasileiro quando sua prática acaba implicando lesão à direitos juridicamente tutelados do ofendido.

Em que pese os inúmeros dispositivos constitucionais, legais e infra legais que tendem a tutelar interesses juridicamente relevantes de determinada coletiva, verifica-se o quadro lesivo a tais direitos ainda representa um grave problema para o ordenamento jurídico, já que muitas empresas ainda persistem em praticar condutas que afrontam a coletividade de empregadores, que se veem obrigados a usarem meios judiciais para proteger o interesse coletivo, seja de um grupo, categoria, classe ou até mesmo da sociedade como um todo.

---

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

Urge que tais mecanismos de tutela sejam aprimorados e efetivamente reforçados pelo Poder Público, já que a simples fiscalização tem logrado o êxito esperado. É necessário também que as decisões judiciais, que tem como espécie em análise casos que envolvam dano moral coletivo, sejam pautadas na justiça, cabendo ao Magistrado estipular um valor justo e expressivo, correspondendo a efetiva natureza sancionatória, bem como a função pedagógica/preventiva, pela qual se traduz tal modalidade de caráter específico da responsabilidade civil, já que somente assim será possível alcançar a devida tutela dos direitos difusos e coletividade trabalhadora, diante do desrespeito do sistema normativo trabalhista praticado pelos empregadores.

O trabalhador muitas vezes é submetido a condições precárias de trabalho, desempenhando atividades sem a devida segurança e higiene, não dispondo, na maioria das vezes, de equipamentos de proteção individual, os quais são imprescindíveis em ambientes insalubres e naqueles em que há risco de vida. Qualquer conduta praticada pelas empresas que configurem uma violação ao sistema normativo, acarretam prejuízos à saúde de seus empregados, bem como elevados e desproporcionais gastos sociais e previdenciários para toda a coletividade.

Diante das considerações elencadas, deduz-se que a adequada reparação do dano moral coletivo constitui a possibilidade de se efetivar a justiça em proporção transindividual perante situações de afronta ao sistema jurídico que ocasionam uma indiferença impensada e lucrativa no que tange à observância de direitos difusos e coletivos, ou melhor, dos direitos fundamentais.

O paradigma jusambiental do trabalho, pois, além da responsabilidade civil ser objetiva, com dúvida se por risco-proveito ou risco integral, abrange o bem estar do trabalhador no ambiente do trabalho. Com isso, assédio moral e os danos que disso decorrem são tratados como degradação do ambiente do trabalho. O paradigma emergente, ao privilegiar a prevenção propugna que se elimine risco de assédio moral no ambiente do trabalho e com o dano, psicológico ou

existência, a reparação seja plena, sem tabelamento, tanto individual quanto coletiva.

#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na elaboração desta tese foi proposto que a reforma trabalhista, em especial no que se refere à saúde e segurança do trabalhador, poderia ser analisada hermenêuticamente com base numa concepção da jusfundamentabilidade da proteção jurídica ao ambiente do trabalho.

Alguns pressupostos, todavia, foram defendidos para essa tarefa. Um desses pressupostos foi exatamente que uma tese deveria buscar a validade, a objetividade e a verdade, justamente para não se projetar à mesma subjetivismos e relativismos que maculam a pesquisa científica, em especial pela falta de manejo do viés do pesquisador. Isso se resume a dizer que se trata de não tornar a realidade uma opção, na linha da proposta de Roger Scruton.

Desse modo, em relação à validade, foi proposto que no plano da existência, isto é, do que se pode pensar em termos de tempo e espaço, existe uma dimensão do meio ambiente geral que pode ser denominada ambiente do trabalho. O Direito, enquanto fenômeno cultural, ligado a linguagem, traz palavras, significações e referentes no real que justamente remete à existência de um ambiente do trabalho (CR/88, art. 200, VIII). O ambiente do trabalho é um fenômeno pesquisável e, igualmente, jurídico.

A objetividade do direito está ligada no sistema brasileiro, precipuamente, à normatividade. E, no caso, desta tese, liga-se ao estudo do chamado direito fundamental. A proteção jurídica do ambiente do trabalho foi, por isso, tratada como jusfundamental.

Sabe-se, por outra feita, que o direito pertence ao mundo do dever ser, e por isso é uma realidade cultural, ligada ao valor. De toda forma, quem confere significado ao valor é o ser humano. Pode-se mesmo dizer que o ser humano, com seus nós de relações, é um mediador entre o plano do ser, isto é, dos fenômenos empíricos (o habitat humano, sua realidade psíquica e social), e o plano do dever ser, daquilo que vale e importa para que justamente o humano seja mais humano, demasiadamente humano.

De todo modo, a perspectiva desta tese é que a proteção fundamental do ambiente não se dá sem a participação do Estado. Todavia, a intervenção estatal não será nem eficiente, nem eficaz, se os envolvidos nos processos e condições ambientais forem meros “pacientes”. Há necessidade de proatividade e engajamento de todos, num pluralismo jurídico, com subsidiariedade estatal.

Visto isso, discorre-se que o ambiente do trabalho é o habitat laboral. Mais precisamente, o ambiente qualificado pela realidade do trabalho humano. Longe do trabalho ser algo extrínseco ao âmago do homem, participa da dignidade deste, de modo que o próprio ser humano projeta no trabalho sua dignidade. Quer dizer, o trabalho não um meio para determinados fins, como o dinheiro, mais um fim em si mesmo, pois o homem só se realiza adequadamente, somente tem valor com seu trabalho. No trabalho o homem transforma o mundo e transforma a si mesmo. Nesse sentido, onde o homem trabalha aí está constituído o ambiente laboral e uma forma de ser um fim em si mesmo que deve ser protegido.

Do mesmo modo que o direito tutela o ambiente geral como direito fundamental a sua higidez, para a sadia qualidade vida do ser humano e solidariedade intergeracional, também a proteção jurídica do ambiente do trabalho é fundamental. Fundamental não apenas por estar constitucionalizado, e sim por ir ao encontro da proteção mediata da saúde e segurança do trabalhador. Se o direito fundamental é a definição jurídica do ser humano na sua inteireza, a proteção jurídica fundamental ao ambiente do trabalho é o contorno conceitual preciso do homem que trabalha.

Essa proteção fundamental imediata ao ambiente do trabalho como necessária para a proteção mais eficaz, mediata, à saúde e segurança do trabalhador, se expressa em princípios.

Os Princípios do direito ambiental do trabalho não diferem em gênero e grau dos que norteiam os do ambiente geral. Com isso, os princípios da dignidade humana, do poluidor-pagador, da informação, da educação ambiental, da precaução, da prevenção, entre outros, explicitados no decorrer da tese, não são estranhos aos que informam

o direito fundamental ao ambiente do trabalho saudável. Apenas por maior explicitação agregou-se outros princípios que, elucidados, dizem respeito mais especialmente à proteção do ambiente laboral, como os princípios da primazia da indisponibilidade da saúde do trabalhador; do risco mínimo regressivo; do direito de recusa do trabalhador; do não imprevisto, da retenção do risco na fonte e da adaptação do ambiente do trabalho ao homem.

Essa princiologia serviu para o objetivo da tese: discutir a reforma trabalhista, no que tange à saúde e segurança do trabalhador. É uma virada interpretativa da reforma pela assunção do paradigma ambiental do trabalho.

A reforma trabalhista de 2017 visava tirar os obstáculos para a busca do pleno emprego na economia. A legislação social de 1943 parecia não atender às novas realidades do mundo do trabalho e das possibilidades trazidas pelas novas tecnologias de comunicação e informação, e era, e é acusada de frear as contratações dos trabalhadores. Além disso, o tratamento dos trabalhadores como se fossem relativamente incapazes, na hora e na forma de contratação, parecia não se coadunar com as ondas liberais que grassava o país.

O Obstáculo da Constituição Federal não permitiu uma onda liberalizante no contrato do trabalho. Todavia, a Reforma Trabalhista de 2017 realmente trouxe um respiro para quem, ao empreender, quisesse fazer contratação de trabalhadores. O custo para o trabalhador que ficou entregue ao tempo.

É certo, não se mexeu com os direitos trabalhistas do art. 7º da Constituição Federal. No entanto, formas, tipos e sujeitos do contrato passaram por uma reformulação que não apenas conferia maior liberdade contratual como modos de configurar direitos.

Nesse itinerário se tocou em sujeitos de direito peculiares, como as mulheres gestante e lactantes; autonomia coletiva privada para as questões da insalubridade, periculosidade e penosidade; tabelamento das indenizações por danos morais e a prevalência do negociado sobre o legislado, sem contar com a busca de liberdade na relação trabalhista mais individual.

Essa reforma se coaduna com a emergência de um paradigma ambiental? Essa pergunta norteou essa tese.

Como foi demonstrado, é possível adotar um novo paradigma para avaliação da tutela coletiva do meio ambiente laboral sem que esse seja menos verdadeiro ou traga fundamentos de validade que desprestigiem a saúde e a segurança do trabalhador. A ciência não deve ser pautada pelo consenso, mas sim pela busca da verdade, que pode ser verificada no próprio “fazer ciência”.

Sob essa perspectiva, a proposição da autorregulação privada como meio de materialização do meio ambiente laboral ecologicamente equilibrado rompe com os paradigmas da luta de classe e da tutela exclusivamente feita pelo Estado. Essas são ideias que persistem desde os enunciados propostos por Marx, porém não acompanham a ciência jurídica, não resistem à falseabilidade e não são mais condizentes com a realidade econômica, que se demonstra mais liberal e dinâmica.

A tese busca a verdade para a proteção integral da vida, a partir de um paradigma novo que é formado pelo entendimento do fenômeno jurídico. O capítulo segundo desta tese demonstrou a estrita ligação entre o direito fundamental ao meio ambiente ecologicamente equilibrado e a tutela coletiva do trabalho, que se relaciona com o meio ambiente laboral.

Mediante a formulação da tese proposta, possibilita-se a harmonização entre a tutela mais efetiva do trabalhador, com a proteção e promoção da saúde e segurança coletivas do trabalho, com a autorregulação privada, que deverá seguir de forma rígida os princípios essenciais para a manutenção da dignidade humana nas relações laborais. Com a tutela imediata do ambiente de trabalho, nenhum dispositivo da reforma trabalhista ou que venha a suceder poderá afastar a apreciação de tais aspectos fundamentais.

Por esses motivos, o estudo do tema e a consequente formulação da tese se mostram essenciais. A inovação do trabalho proposto consiste, precisamente, no reconhecimento de que o paradigma



jusambiental deve ser aplicado para interpretação das normas contidas na reforma trabalhista.

Sob essa perspectiva, há um princípio que está para além daqueles relacionados aos do direito do trabalho, consistente no da dignidade da pessoa humana. Esse princípio serve de fundamento para a proteção do meio ambiente do trabalho, na expectativa de se buscar a proteção integral da vida. Por isso o segundo capítulo da tese defende a existência do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado.

Quando se observa a Reforma Trabalhista realizada em 2017, conclui-se que esta prestigiou a autorregulação privada, como fez no caso do negociado sobre o legislado. Essa negociação, inclusive, diminuiu a participação dos sindicatos, de modo que o coletivo pode ser considerado um *pool* de empregados sem a necessidade de parâmetros rígidos de negociação. A própria Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, nos artigos 611-A e 611-B, já passa a prever o que pode e o que não pode ser objeto de negociação – individual ou coletiva.

A tutela coletiva então muda de dimensão, de modo que ainda devem ser resguardados os aspectos relacionados à saúde e à segurança do trabalhador. É sob esse contexto que o paradigma jusambiental se torna adequado para avaliar a tutela coletiva do trabalho, sob a ótica de um direito fundamental de acesso ao meio ambiente laboral ecologicamente equilibrado, que prestigie princípios como prevenção e precaução.

De todo modo, se a pessoa humana do trabalhador é o centro do ordenamento jurídico das relações de trabalho, cumpre levar esse pressuposto até as suas últimas consequências. Ora, onde está o trabalhador em atividade ou aguardando ordens, encontra-se o ambiente do trabalho, como visto. Se o trabalhador sofre e trabalha em condições insalubres e arriscada, ou sofre terror psicológico com vistas ao seu alijamento do meio ambiente do trabalho tem direito à reparação do dano pelo empregador, sem pesquisa da culpa, porque se trata de degradação ambiental.

Ademais, se as relações de trabalho já são eivadas de um solidarismo social, até mesmo pelo caráter funcionalizado da empresa, resta conferir prevalência e máxima proteção ao trabalhador vitimado no ambiente do trabalho, seja na sua integridade física, adoecimento decorrente do trabalho, ou ainda por qualquer forma de assédio moral e sexual. Essa proteção se dá diretamente tutelando o ambiente de trabalho para que este não favoreça ao adoecimento e desestabilização do trabalhador.

Quando a prevenção não basta, e o assédio ocorre, o dever de indenizar se impõe. A responsabilidade civil do empregador também deve ser irradiada por esse solidarismo constitucional e pelos princípios do direito ambiental que inclui a responsabilidade objetiva do empregador, como defendido. Além disso, não cabe tabelamento da indenização por danos morais, nem como mera orientação para a fixação do quantum indenizatório. A indenização tem que ser integral e corolário da maior eficácia possível do direito fundamental ao ambiente do trabalho hígido, sem tabelamentos ou patamar orientador.

O trabalhador deve postular a reparação integral do dano sofrido pelo ambiente do trabalho insalubre, independentemente da comprovação da culpa do empregador. Ou seja, por conta do princípio constitucional de respeito à dignidade humana do trabalhador, qualquer lesão a direito destes deve ser reparada ou compensada em toda sua extensão.

Quando se trata de assédio moral, por exemplo, apenas a rescisão indireta não basta, porque houve dano material (psicológico) e moral ao empregado. De qualquer modo, a constitucionalização da responsabilidade civil não permite que esta se reduza a simples meio de eficiência econômica, na tendência patrimonialista do direito civil. Não se trata do quanto se vai gastar, mas de cumprir a essência sancionadora da responsabilidade, para que a empresa se empenhe na defesa da integridade mental do trabalhador.

Essa concepção de concretude, que vislumbra o trabalhador na sua vulnerabilidade existencial, deve se irradiar para a responsabilidade

civil. Acaba, assim, se impondo um dever ao empregador de indenizar o trabalhador, independentemente da comprovação da culpa, porque o que deve prevalecer é a tutela do vitimado a partir do respeito constitucional à pessoa humana e do dever de manutenção da higidez do ambiente de trabalho. De todo modo, tudo isso é subsídio para que a reparação seja feita na perspectiva da tutela direta do meio ambiente do trabalho, que inclui a responsabilidade civil objetiva do empregador, inclusive por danos psicológicos oriundos do assédio moral.

O empregador deve ter como finalidade também essa máxima proteção ao trabalhador e seguramente somente se vinculará a isso quando sentir no bolso (relação custo – benefício) que é melhor se adequar para não lesar o trabalhador. Porém, é possível monetizar a vida? Cabe pagar adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade aos trabalhadores para adoecer ou correr risco na integridade física?

Parece que um paradigma jusambiental do trabalho aplicado a isso aponta para a supressão desses adicionais. Não se trata nem que esses adicionais sejam objeto de negociação coletiva privada entre sindicatos ou sindicato dos trabalhadores e empresa, no que não há problema. Essas rubricas mais parecem um pagamento para o trabalhador trabalhar em ambiente insalubre e arriscado, enquanto pelo princípio da precaução e da adequação do meio ambiente laboral a empresa seria obrigada a se utilizar de todos os meios para suprimir o risco.

A propósito da prevalência do negociado sobre o legislado na questão da saúde e segurança do trabalhador não parece que conflite com a jusfundamentalidade da proteção ao meio ambiente do trabalho. A autorregulação privada para proteção fundamental do ambiente do trabalho se coaduna com o pluralismo jurídico e que isso não se dá sem o engajamento dos próprios envolvidos. Uma das formas disso acontecer é na negociação coletiva e na perspectiva da compliance empresarial – trabalhista.

Também ao longo deste estudo foi proposto que a responsabilidade civil do empregador por assédio moral ao seu empregado fosse

objetiva. Essa proposição justifica-se na racionalidade jurídica pela denominada constitucionalização ou despatrimonialização do direito privado e pela assunção do paradigma ambiental do trabalho.

De fato, se a pessoa humana do trabalhador é o centro do ordenamento jurídico das relações de trabalho, cumpre levar esse pressuposto até as suas últimas consequências. Ora, onde está o trabalhador em atividade ou aguardando ordens, encontra-se o ambiente do trabalho. Se o trabalhador sofre terror psicológico com vistas ao seu alijamento do meio ambiente do trabalho tem o direito de requerer a rescisão indireta e de compelir o empregador de reparar o dano, sem pesquisa da culpa, porque se trata de degradação ambiental.

Ademais, se as relações de trabalho já são eivadas de um solidarismo social, até mesmo pelo caráter funcionalizado da empresa, resta conferir prevalência e máxima proteção ao trabalhador vitimado no assédio moral. Isso se dá diretamente tutelando o ambiente de trabalho para que este não favoreça ao terror psicológico para desestabilizar o trabalhador.

Quando a prevenção não basta, e o assédio ocorre, o dever de indenizar se impõe. A responsabilidade civil do empregador também deve ser irradiada por esse solidarismo constitucional e pelos princípios do direito ambiental que inclui a responsabilidade objetiva do empregador.

Dessa forma, deve garantir o assediado a proteção do direito compensando o dano sofrido. Mas o trabalhador deve postular a reparação integral do dano sofrido em assédio moral, independentemente da comprovação da culpa do empregador.

Ou seja, por conta do princípio constitucional de respeito à dignidade humana do trabalhador, qualquer lesão a direito destes deve ser reparada ou compensada em toda sua extensão.

Quando se trata de assédio moral apenas a rescisão indireta não basta, porque houve dano material (psicológico) e moral ao empregado.

O empregador deve ter como finalidade também essa máxima proteção ao trabalhador e seguramente somente se vinculará a isso

quando sentir no bolso (relação custo – benefício) que é melhor se adequar para não lesar o trabalhador.

Já se sabe que o assédio moral é um problema crescente em todos os países. O problema apenas foi estudado, divulgado e intensificado. Teorias, definições, conceitos, jurisprudências, dentre outros, se espalharam pelo mundo através das editoras, dos meios de comunicação, da internet.

A atuação da sociedade global tem de combater o terror psicológico, ou seja, as associações das vítimas de assédio moral ou vítimas de assédio psicológico, conscientizar ao máximo; se não funcionar, educar; se não adiantar punir exemplarmente. A impunidade é a desgraça maior da humanidade, pois quando não há punição o ser humano se sente o centro do Universo, se torna prepotente, arrogante e daí é um passo para a perversidade.

Recomenda-se que sejam criadas associações de vítimas de assédio moral e que sejam espalhadas por todos os estados da Federação, com objetivo de criar lutas cívicas e campanhas publicitárias, pressionando o Poder Legislativo para que sejam criadas leis específicas, com mais peso, para que os tribunais sejam obrigados pela Lei a penalizar os infratores com penas mais severas e indenizações proporcionais e justas de acordo com os problemas causados às vítimas.

De qualquer modo, a constitucionalização da responsabilidade civil não permite que essa se reduza a simples meio de eficiência econômica, na tendência patrimonialista do direito civil. Não se trata do quanto se vai gastar, mas de cumprir a essência sancionadora da responsabilidade, para que a empresa se empenha na defesa da integridade mental do trabalhador.

Essa concepção de concretude, que vislumbra o trabalhador na sua vulnerabilidade existencial, deve se irradiar para a responsabilidade civil. Acaba, assim, se impondo um dever ao empregador de indenizar o trabalhador, independentemente da comprovação da culpa, porque o que deve prevalecer é a tutela do vitimado a partir do respeito

constitucional à pessoa humana e do dever de manutenção da higidez do ambiente de trabalho.

De todo modo, tudo isso é subsídio para que a reparação seja feita na perspectiva da tutela direta do meio ambiente do trabalho, que inclui a responsabilidade civil objetiva do empregador, inclusive por danos psicológicos oriundos do assédio moral.

Como foi demonstrado, é possível adotar um novo paradigma para avaliação da tutela coletiva do meio ambiente laboral sem que esse seja menos verdadeiro ou traga fundamentos de validade que desprestigiem a saúde e a segurança do trabalhador. A ciência não deve ser pautada pelo consenso, mas sim pela busca da verdade, que pode ser verificada no próprio “fazer ciência”.

Sob essa perspectiva, a proposição da autorregulação privada como meio de materialização do meio ambiente laboral ecologicamente equilibrado rompe com os paradigmas da luta de classe e da tutela exclusivamente feita pelo Estado. Essas são ideias que persistem desde os enunciados propostos por Marx, porém não acompanham a ciência jurídica, não resistem à falseabilidade e não são mais condizentes com a realidade econômica, que se demonstra mais liberal e dinâmica.

A tese busca a verdade para a proteção integral da vida, a partir de um paradigma novo que é formado pelo entendimento do fenômeno jurídico. O capítulo segundo desta tese demonstrou a estrita ligação entre o direito fundamental ao meio ambiente ecologicamente equilibrado e a tutela coletiva do trabalho, que se relaciona com o meio ambiente laboral.

Mediante a formulação da tese proposta, possibilita-se a harmonização entre a tutela mais efetiva do trabalhador, com a proteção e promoção da saúde e segurança coletivas do trabalho, com a autorregulação privada, que deverá seguir de forma rígida os princípios essenciais para a manutenção da dignidade humana nas relações laborais. Com a tutela imediata do ambiente de trabalho, nenhum dispositivo da reforma trabalhista ou que venha a suceder poderá afastar a apreciação de tais aspectos fundamentais.

Por esses motivos, o estudo do tema e a consequente formulação da tese se mostram essenciais. A inovação do trabalho proposto consiste, precisamente, no reconhecimento de que o paradigma jusambiental deve ser aplicado para interpretação das normas contidas na reforma trabalhista.

O que importa é que também o paradigma ambiental emergente carrega a preocupação que o empregador implemente práticas organizacionais que visem a igualdade de gênero e o combate à discriminação, de modo a possibilitar um meio ambiente de trabalho saudável que respeita e se adapta às peculiaridades das mulheres. O ambiente de trabalho com rosto feminino deve espelhar a proteção das mulheres para que todos os obstáculos que a impedem de crescer profissionalmente e contribuir no contrato laboral significativamente sejam eliminados.

Desse modo, entende-se que a Reforma Trabalhista, no que tange à saúde e segurança do trabalhador e outros aspectos atinentes ao ambiente do trabalho foi devidamente avaliada:

- Não se entendeu como obstáculo a prevalência do negociado sobre o legislado, desde que respeitadas os princípios do direito ambiental do trabalho.

- Com o paradigma emergente da tutela preventiva do ambiente do trabalho foi refutada a monetização da vida, com proposta de supressão de adicionais de insalubridade e periculosidade para outras formas de enfrentara a degradação ambiental, mormente por planos empresariais de eliminação do risco, inspeção estatal, incentivo fiscal à modernização dos equipamentos, participação sindical, redução da carga horária de trabalho e outros meios que desestimulem os empregadores de pagar para submeter o trabalhador a adoecimentos.

- Foi defendida a responsabilidade objetiva, seja pela teoria do risco-proveito, seja pela do risco integral, quando ocorre dano ao ambiente do trabalho. Como o ambiente do trabalho é qualificado enquanto tal pela existência do trabalhador, na proteção dessa dimensão ambiental entra a subjetividade humana laboral. Desse modo, o dano ambiental do trabalho, ainda que moral, deve ser

reparado integralmente pelo empregador, sem pesquisa da culpa, por bastar a prova pelo lesado ou da coletividade afetada da ocorrência de nexos causal entre a degradação do ambiente do trabalho e o dano sofrido. Essa parte foi contextualizada pelo dano psicológico e dano existencial decorrentes de assédio moral e afastamento de tabelamento da indenização prevista na Reforma trabalhista.



## 5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABBAGNANO, Nicolas. Dicionário de Filosofia. São Paulo: Martins Fontes, 1970.

ADLER, Mortimer J. Dez Erros Filosóficos. Campinas/SP: Vide editorial, 2021.

ANTUNES, P. de B. Direito Ambiental. 16 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de trabalho. 2.ed. Curitiba: Juruá, 2009.

ALEXY, Robert. Teoría de los derechos fundamentales. Traducción Ernesto Garzón Valdez. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2001.

ALMEIDA, Natália Droichi de. Assédio moral. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/colunistas/exibir/203/Assedio-moral>>. Acesso em 18 out. 2010.

ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana. Revista dos Tribunais, São Paulo, v. 6, n. 24, out./dez. 2005.

ALTERINI, Atilio Aníbal; CABANA, Roberto M. López (Coord.). La responsabilidad. Buenos Aires: Alberto-Perrot, 1995.

ANTUNES, Paula de Bessa. Direito Ambiental. 2. ed. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 1998.

APPIAR, Kwame Anthony. Introdução à Filosofia Contemporânea. Petrópolis: Vozes, 2006.

ARRUDA, Luiz Paulo; DO NASCIMENTO, Marcelo Pereira; PIGNATARI, Nínive Daniela Guimarães. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. Revista Linhas Jurídicas, 2012.

ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho. 2014.

ANZENBACHER, Arno. Introdução à Filosofia Ocidental. Petrópolis: Vozes, 2009..

AZEVEDO, Plauto Faraco de. Do Direito Ambiental – Reflexões sobre seu sentido e Aplicação. Revista de Direito Ambiental. São Paulo, ano 5, v 19, jul./set./2000.

\_\_\_\_\_. jurisprudência Cursos de Direito Ambiental: doutrina, legislação e. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 1992.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2000.

BARROSO, L. R. O direito constitucional e a efetividade de suas normas. 5ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

BASTIAT, Frédéric. A Lei. São Paulo: LVM editora, 2019.

BASTOS, C. R. Curso de direito constitucional. São Paulo: Editora Saraiva, 2001.

BENJAMIN, A. H. de V. O Meio Ambiente na Constituição Federal de 1988. Brasília, Informativo Jurídico da Biblioteca Oscar Saraiva, v. 19, nº 1, p. 37-80, jan/jun, 2008.

\_\_\_\_\_. Constitucionalização do ambiente e ecologização da Constituição brasileira. IN: CANOTILHO, J. J. G.; LEITE, J. R. M. Direito Constitucional Ambiental Brasileiro. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 77-150.

BITTAR FILHO, Carlos Alberto. Artigo publicado na Revista de Direito do Consumidor n° 12, out/dez-94, pág. 45/61, Ed. Revista dos Tribunais.

BONAVIDES, P. Curso de direito constitucional. 14<sup>a</sup> ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

BOHM-BAWERK. Eugen Von. A teoria da Exploração do Socialismo-Comunismo. São Paulo: Instituto Ludwig Von Mises Brasil, 2010.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. Aplicação da teoria da responsabilidade civil por perda de uma chance às relações de trabalho. Revista Justiça do Trabalho, Porto Alegre, ano 27, n. 318, p. 25-33, jun. 2010.

BRANDÃO, Cláudio. Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador, 2006.

BARROS, Alice Monteiro de. Proteção à Intimidade do Empregado. São Paulo: LTr, 2009.

BEBBER, J. C. Danos extrapatrimoniais (estético, biológico e existencial) – breves considerações. Revista LTr: legislação do trabalho. São Paulo, v. 73, n. 1, p. 26-29, jan. 2009.

BIONDI, Eduardo Abreu. Teoria da perda de uma chance na responsabilidade civil. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3988/Teoriada-perda-de-uma-chance-na-responsabilidade-civil>> Acesso em: 18 maio. 2015.

BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Íntegra disponível: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 07 fev. 2024.

BRASIL, Código Civil Brasileiro. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Íntegra disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 07 fev. 2024.

BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Íntegra disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 07 fev. 2024.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Disponível em: <[http://www.trt5.jus.br/jurisprudencia/modelo/AcordaoConsultaBlobTexto.asp?v\\_id=680534&texto=ass%E9dio%20and%20moral](http://www.trt5.jus.br/jurisprudencia/modelo/AcordaoConsultaBlobTexto.asp?v_id=680534&texto=ass%E9dio%20and%20moral)>. Acesso em: 11-04-2015.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. RO 0001594-14.2010.5.08.0014 - Rel. Des. Federal Marcus Augusto Losada Maia. Disponível em: <<http://www2.trt8.jus.br/std/VisualizarIframe.asp?i-d=182651&tipo=juris2&termo=>>>. Acesso em: Acesso em: 07 fev. 2024.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. 3ª Turma - RO - AC - 00687-2006-002-10-00-5, Relator: Juiz Grijalbo Fernandes Coutinho. Publicado no DOE/SP em 11.05.2007.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, RO 0000378-21.2014.5.05.0027, Relator Desembargadora Margareth Rodrigues Costa, Primeira Turma, Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, edição do dia 17.04.2015.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da Região. - RO: 00140006920055040009 RS 0014000-69.2005.5.04.0009, Relator: RICARDO TAVARES GEHLING, Data de Julgamento: 29/11/2012, 9ª Vara do Trabalho de Porto Alegre.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 9ª Turma, Processo 0027100-67.2008.5.04.0662 (RO), Rel. MARÇAL HENRI DOS SANTOS FIGUEIREDO, julgado em 02/12/2009.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 2a. Turma, Processo 0000791-89.2013.5.04.0611 (RO), Redator: Marcelo José Ferlin D Ambroso, julgado em 11/12/2014.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região SP. 4ª Turma. Processo nº 01531-2001-406-02-00 Recursos Ordinário. Recorrente R.S.E. Recorrido: M.B.M.. Relator: Ricardo Artur Cesar e Trigueiros. 10 de maio de 2015. DOE SP, 20 de maio de 2005. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/pesquisa-jurisprudencia-por-palavra-acordaos>. Acesso em: 07 fev. 2024.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região. Processo nº 0000672-08.2011.5.04.0512. Data: 21.03.2013.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Processo: RR - 1283-94.2013.5.04.0251, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/10/2014. Íntegra disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2014&numProcInt=199084&dtaPublicacaoStr=07/11/2014%2007:00:00&nia=6217676>. Acesso em: 07 fev. 2024.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 07 fev. 2024.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Processo: RR - 1283-94.2013.5.04.0251, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/10/2014. Íntegra disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2014&numProcInt=152985&dtaPublicacaoStr=10/10/2014%2007:00:00&nia=6187073>. Acesso em: 07 fev. 2024.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. TRT da 3ª Região; Processo: 0000795-59.2014.5.03.0146 RO; Data de Publicação:

25/05/2015; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator: Convocado Eduardo Aurelio P. Ferri; Revisor: Camilla G.Pereira Zeidler. Íntegra disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/juris/consulta/BaseCompleta.htm;j-sessionid=501A186755450DD5C0B9E2483A39A55E>. Acesso em: 07 fev. 2024.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. TRT3, Recurso Ordinário nº 01472-2007-109-03-00-3, 2ª Turma, Rel. Des. Sebastiao Geraldo de Oliveira, j. em 30/04/2008.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. TRT3, Recurso Ordinário nº 00790-2008-143-03-00-9, Turma Recursal de Juiz de Fora, Rel. Juiz Convocado Paulo Mauricio R. Pires, j. em 27/05/2009.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. TRT3, Recurso Ordinário nº 01518.2003.029.03.00.7, 3ª Turma, Rel. Des. Sebastiao Geraldo de Oliveira, j. em 26/11/2003.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. TRT4, Recurso Ordinário nº 01118-2006-201-04-00-0, Rel. Juíza Maria Cristina Schaan Ferreira, j. em 12/07/2007.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. TRT 4, Recurso Ordinário 0001202-83.2013.5.04.0304. Redator: Marcelo José Ferlin D Ambroso, j. em 26-02-2015.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. TRT23, Recurso Ordinário nº 01196.2007.001.23.00, 2ª Turma, Rel. Des. Luiz Alcântara, j. em 04/06/2008.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. TRT14, Recurso Ordinário nº 00709.2007.005.14.00-5, 1ª Turma, Rel. Juíza Vânia Maria da Rocha Abensur, j. em 25/06/2008.

BRIZ, Jaime Santos. La responsabilidade civil. 4. ed. Madrid: Montecorvo. 1986.

\_\_\_\_\_. Carlos Aberto Bittar Filho. Artigo publicado na Revista de Direito do Consumidor n° 12, out/dez-94, pág. 45/61, Ed. Revista dos Tribunais.

\_\_\_\_\_. Cavalieri Filho. Programa de responsabilidade civil.

BULZICO, Bettina Augusta Amorim. O direito fundamental ao meio ambiente ecologicamente equilibrado: origens, definições e reflexões na Ordem Constitucional Brasileira. Trabalho de conclusão de curso (Mestrado) – Unibrasil. Curitiba, 2009. Disponível em: [https://www.unibrasil.com.br/wp-content/uploads/2018/02/mestrado\\_unibrasil\\_-Betina-Morim.pdf](https://www.unibrasil.com.br/wp-content/uploads/2018/02/mestrado_unibrasil_-Betina-Morim.pdf). Acesso em: 07 fev. 2024.

CAMARGO, Thaísa Rodrigues Lustosa de; MELO, Sandro Nahmias. Princípios de direito ambiental do trabalho. São Paulo: Editora LTr, 2013.

CHALMERS, A. F. O que é a Ciência afinal?. São Paulo: Brasiliense, 1963.

CARDONE, Marly A. A Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho. Repertório IOB de Jurisprudência, Set.1993, p. 322.

CARDOSO, Jair Aparecido; FAVARETTO, Sandra Helena. A prevalência do negociado sobre o legislado frente ao postulado da vedação do retrocesso social. Anais do Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania, n. 4, p. 190-210, out/2016. Disponível em: <https://revistas.unaerp.br/cbpcc/article/view/734/775>. Acesso em: 07 fev. 2024.

COSTA, Domitilio; DE CARVALHO, Ana Claudia. A Responsabilidade Civil pela Perda de uma Chance nas Relações de Trabalho. Direito UNIFACS–Debate Virtual, n. 150, 2012.

COSTA NETO, Nicolao Dino de Castro e. Proteção jurídica do meio ambiente. Belo Horizonte: Del Rey, 2003. p. 267. COSTA NETO,

Nicolao Dino de Castro e. Proteção jurídica do meio ambiente. Belo Horizonte: Del Rey, 2003.

CARREIRA, Cristiane de Mattos. Meio ambiente do trabalho: uma análise dos reflexos da lei 13.467/2017 e da PEC n. 6/2019 na saúde do trabalhador. In: MARTINS, Juliane Caravieri; MONTAL, Zélia Maria Cardoso e outros. Direito Ambiental e Meio Ambiente do Trabalho. Desafios para as presentes e as futuras gerações. São Paulo: LTr, 2020.

CRUZ, Branca da. Responsabilidade Civil pelo Dano Ecológico: alguns problemas. Revista de Direito Ambiental. São Paulo, ano 2, v5, jan./mar./ 1997.

\_\_\_\_\_. Direito das obrigações: fundamentos do direito das obrigações. Introdução à responsabilidade civil. São Paulo: Saraiva, 2003, 1998.

CUPANI, A. Objetividade Científica: noção e questionamento. Florianópolis: UFSC, 1990.

CAVAÇANA, Juliana. Por que os franceses estão se matando? Revista Veja, editora Abril, edição 2133, ano 42, nº 40, 07 de outubro de 2009.

DA FROTA, Hidemberg Alves. Noções fundamentais sobre o dano existencial. Revista Latinoamericana de Derechos Humanos, v. 22, n. 2, p. 243-254, 2011.

DALLEGREVE NETO, José Affonso. Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho. São Paulo: LTr editora, 2008.

DARCANCHY, Mara Vidigal. Assédio moral no meio ambiente do trabalho. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 913, 2 jan. 2006. Disponível e



m: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7765>>. Acesso em: 07 fev. 2024.

DARCANCHY, Mara Vidigal. Assédio moral no meio ambiente de trabalho. *Justiça do Trabalho*. Porto Alegre, a. 22, n 262, out. 2005.

DA SILVA, Renata Catão Alves. *As Consequências Jurídicas do Assédio Moral na Relação de Emprego*, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 2019

DE ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. O DANO EXISTENCIAL E O DIREITO DO TRABALHO. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, vol. 79, no 2, abr/jun 2013.

DOMITILLO COSTA, Ana Claudia de Carvalho. A RESPONSABILIDADE CIVIL PELA PERDA DE UMA CHANCE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. FACHIN, Luiz Edson. *Estatuto Jurídico do Patrimônio Mínimo*. Rio de Janeiro: Renovar editora, 2001.

FACCHINI NETO. Da responsabilidade civil no novo Código. In: SARLET (Org.). *O novo Código Civil e a Constituição*. FERRAZ, Neila Borges. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. Disponível em: <[http://www.fap.com.br/forum\\_2013/forum/pdf/comunicacao/ciencias-humanas/ASSEDIO%20MORAL%20NO%20AMBIENTE%20DE%20TRABALHO.pdf](http://www.fap.com.br/forum_2013/forum/pdf/comunicacao/ciencias-humanas/ASSEDIO%20MORAL%20NO%20AMBIENTE%20DE%20TRABALHO.pdf)>. Acesso em: 07 fev. 2024.

FERRAZ, Sérgio. Responsabilidade civil por dano ecológico. In: *Revista de Direito Público*, n. 49-50, São Paulo, RT, 1977.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilla. *Assédio moral nas relações de trabalho*. Russell. 2004.

FERREIRA, Maria de Fátima de Araújo. Dano ambiental: dificuldades na determinação da responsabilidade e valoração no direito positivo brasileiro. In: 10 anos da ECO-92: o direito e o desenvolvimento sustentável - Ten years after rio 92: sustainable development and law. São Paulo: IMESP, 2002. p. 584

FILHO, Sérgio Cavalieri. Programa de Responsabilidade Civil. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 77-81.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. Curso de direito ambiental brasileiro. São Paulo: Saraiva, 2016.

GAGLIANO, Pablo Stolze e PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Novo curso de Direito Civil – Responsabilidade Civil. Vol. III. São Paulo: Saraiva, 2008.

GAVIÃO FILHO. Anízio Pires. Direito Fundamental ao Ambiente. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

GALVÃO FILHO, Anízio Pires. Colisão de direitos fundamentais, arguição e ponderação. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Faculdade de Direito, 2010.

G TUPINAMBÁ, Dalzimar. O ASSÉDIO MORAL E SUA PROVA. Direito UNIFACS–Debate Virtual, n. 173, 2014.

GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andréa Pereira. Assédio moral interpessoal e organizacional. São Paulo: LTr, 2009.

GRILI, Evandro Alves da Silva. Responsabilidade civil e administrativa em matéria ambiental. In: Revista síntese de direito civil e processual civil, n. 29, São Paulo, Síntese, maio/jun. 2004.

GUERRA FILHO, W. S. Dimensões dos direitos fundamentais. Recife, Revista do Instituto dos Advogados de Pernambuco, v. 1, nº 1, 1996.

GUEDES, Márcia Novaes. Terror psicológico no trabalho. São Paulo: LTr editora, 2003.

HIGA, Flávia da Costa. Responsabilidade civil: a perda de uma chance no direito do trabalho/Flávio da Costa Higa. São Paulo: Saraiva, 2012

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Tradução Rejane Janowitz, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

HIRIGOYEN, Marie-France. El acoso moral en el trabajo. Barcelona: Paídos, 2001.

HEMPEL. C. Filosofia e Ciência Natural. Rio de Janeiro: Zahar, 1974.

HORKHEIMER, Max. Eclipse da Razão. Rio de Janeiro: Labor, 1976.

JÚNIOR, Arlindo. Assédio moral. Disponível em: <<http://abordagempolicial.com/2009/05/assedio-moral/>>. Acesso em: 18 set. 2010.

LACERDA, Leydslyne Israel. A despatrimonialização do Direito Civil. Disponível em <http://www.iuspedia.com.br> 06 mar. 2008.

LORENZETTI, Ricardo Luis. La Responsabilidad por Daños y los Accidentes de Trabajo. Buenos Aires: Abeledo – Perrot editorial, 1991.

LOPER, Arildo. Atuações e qualificações. Disponível em: <<http://bdjur.stj.gov.br/jspui/handle/2011/1588>>. Acesso em: 18 set. 2010.

LOPES, Miguel Maria de Serpa. Curso de Direito Civil: Fontes A contratuais das Obrigações, Obrigação. 1995.

MACHADO, Antônio Nogueira. Dicionário conciso da língua portuguesa. São Paulo: Círculo do Livro, 2001.

MELO, Sandro Nahmias. A problemática da eficácia das normas constitucionais programáticas. Revista da Associação de Pós-Graduandos da Pontifica Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, ano 8, n. 17, maio/1999.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Assédio moral e seus efeitos jurídicos. Justiça do Trabalho, Porto Alegre, a. 21, n. 242, p. 7-21, fev. 2004.

\_\_\_\_\_. Meio ambiente do trabalho: direito fundamental. São Paulo: LTr, 2001.

KELSEN, Hans. Teoria do direito e do Estado. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

KIESLING, Lynne. Responsabilidade e Meio Ambiente. In: PALMER, Tom G. Constituição da Liberdade – um tratado sobre direitos e deveres. São Paulo: Faro editorial, 2020.

KUHN. Thomas. A estrutura das revoluções científicas. São Paulo: Perspectiva, 2009.

LYRA, Edgar. Marx. In: PECORARO, Rossano (org.). Os Filósofos. Clássicos da Filosofia. II – de Kant a Popper. P. 159-180. Petrópolis-RJ: Vozes; Rio de Janeiro: PUC-Rio, 2018.

LUDWIG, Ralf. Fenomenologia do Espírito – uma chave de leitura. Petrópolis/RJ: Vozes, 2017.

MACDONALD, Scoot. Teoria do Conhecimento. In: STUMP, Eleonore & KRETZAMANN, Norman. Tomás de Aquino. São Paulo: Ideias e Letras, 2019, p. 185-224.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. A Reforma Trabalhista no Brasil. In: GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas; MARTÍNEZ, Luciano. Desafios da Reforma Trabalhista. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

MARX. Karl & ENGELS. Friedrich. Manifesto do Partido Comunista. São paulo: Peguim Classics/Companhia das Letras, 2012.

MARX. Karl. Salário, Preço e Lucro. Bauru/SP: EDIPRO, 2004.

MARX. Karl. Teses sobre Feuerbach. São Paulo: Centauro, 2012.

MARX, Karl. O Programa de Gotha. São Paulo: Boitempo, 2012.

MELO, Raimundo Simão. Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador. São Paulo: LTr, 2004.

MELO, Sandro Nahmias. A problemática da eficácia das normas constitucionais programáticas. Revista da Associação de Pós-Graduandos da Pontifca Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, ano 8, n. 17, maio/1999.

\_\_\_\_\_. Meio ambiente do trabalho: direito fundamental. São Paulo: LTr, 2001.

MILARÉ, Édís. Direito do ambiente: a gestão ambiental em foco: doutrina, jurisprudência, glossário. 6. ed. São Paulo: RT, 2009.

MOLON, Rodrigo Cristiano. Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador. Jus Navigandi, Teresina, ano, v. 9, 2011.

MONTES, Meire Lopes. Responsabilidade civil pelo dano ambiental. In: 10 anos da ECO-92: o direito e o desenvolvimento sustentável - Ten years after rio 92: sustainable development and law. São Paulo: IMESP, 2002. p. 589.

MORAES, Alexandre de. Direito constitucional. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MUKAI, Toshio. Aspectos jurídicos da proteção ambiental no Brasil. In: Revista Justitia, n. 126, São Paulo, jul./set., 1984

MOLINARO, Aniceto. Metafísica: curso sistemático. São Paulo: Paulus, 2002.

MORA. V. Ferrater. Dicionario de Filosofia. 4ª Ed. Buenos Aires, 1965, verbete “Verdade”. Vol. II.

MORAES FILHO, Evaristo de. Tratado elementar de direito do trabalho. 2. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1960. v. 1.

MORIN, E. Ciência com Consciência. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2013. NERY Jr., Nelson. Responsabilidade civil por dano ecológico e a ação civil pública. In: Revista Justitia, n. 126, São Paulo, jul./set. 1984.

NETO, Xisto Tiago de Medeiros. Dano Moral Coletivo, Ed. LTr, 2ª ed., 2007.

NETO, Xisto Tiago de Medeiros. Dano Moral Coletivo, 3.ed., LTr, 2012.

NETO, Xisto Tiago de Medeiros. INDENIZAÇÕES POR DANOS MORAIS COLETIVOS, Rev. TST, Brasília, vol. 80, nº 1, jan/mar 2014. Íntegra disponível em: [http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/61242/017\\_medeiros\\_net0.pdf?sequence=1](http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/61242/017_medeiros_net0.pdf?sequence=1). Acesso em: 07 fev. 2024.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. Evolução do direito material do trabalho. Rev. Trib. Trab. 2. Reg., São Paulo, v. 14, n. 27, p. 63-87, jan./jun. 2022. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/213149/2022\\_oliveira\\_paulo\\_evolucao\\_direito.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/213149/2022_oliveira_paulo_evolucao_direito.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 07 fev. 2024.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção Jurídica à saúde do trabalhador. 2. ed. São Paulo: LTr, 1998.

OLÍMPIO, Teseu et al. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. Revista FAROCIÊNCIA, v. 1, n. 1, p. 62-65, 2014.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional. São Paulo: LTr editora, 2006.

\_\_\_\_\_. Passivo ambiental. In: FREITAS, Vladimir passos de Freitas Coord.). Direito ;ambiental em evolução. Curitiba: Juruá, 2000.

PAULA, Caroline Bellini Arantes de. As Excludentes de Responsabilidade Civil Objetiva.

PEREIRA, Caio Mario Pereira. Responsabilidade Civil. 9. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

PLÁ-RODRIGUEZ, Américo. Princípios de direito do trabalho. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2002, p. 424).

PRATA, Marcelo Rodrigues. Anatomia do Assédio Moral no trabalho. Uma abordagem transdisciplinar. São Paulo: LTr editora, 2008.

PRATA, Marcelo Rodrigues. Anatomia do assédio moral no trabalho: uma abordagem transdisciplinar. São Paulo: LTr, 2008.

\_\_\_\_\_. Pode a coletividade sofrer dano moral? Repertório IOB de Jurisprudência, nº 15/96.

PODER JUDICIÁRIO, JUSTIÇA DO TRABALHO, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO DA 4ª VARA DO TRABALHO DE MANAUS. Sentença em reclamação trabalhista. Processo nº 00612/2008-004-11-00-3, Juíza do Trabalho Gisele Araújo Loureiro de Lima, 2008.

RAMOS, André de Carvalho. A ação civil pública e o dano moral coletivo. Revista de Direito do Consumidor, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, n. 25, p. 82, jan./mar. 1998.

RAMOS JÚNIOR, Dempsey Pereira. Amplitude do conceito jurídico de futuras gerações e do respectivo direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado. Dissertação (Mestrado)–Universidade do Estado do Amazonas, Programa de Pós-graduação em Direito Ambiental, 2011.

RATZINGER. Joseph. Natureza e Missão da Teologia. Petrópolis/RJ: Vozes, 2012.

REALE. Giovanni & ANTISERI, Dario. História da Filosofia – de Spinoza a Kant. São Paulo: Paulus, 2005.

REALE. Giovanni & ANTISERI. Dario. História da Filosofia 5. Do Romantismo ao empiriocriticismo. São Paulo: Paulus, 2005.

REALE, Miguel. Filosofia do Direito. São Paulo: Saraiva, 2002.



----- . Introdução à Filosofia. São Paulo: Saraiva, 2008.

ROCHA, Júlio César de Sá da. Direito Ambiental e meio ambiente do trabalho: dano, prevenção e proteção jurídica. São Paulo: LTr, 1997.

RIO GRANDE DO SUL, Tribunal Regional do Trabalho, RO 105-14.2011.5.04.0241, Relator Des. José Felipe Ledur, 1ª Turma, Diário eletrônico da Justiça do Trabalho, Porto Alegre, 3 jun. 2011.

ROBORDELLA, Luiz C. Amorim. Direito do trabalho e meio ambiente. In: SILVESTRE, Rita Maria et al (coord.). Os novos paradigmas do direito do trabalho (homenagem a Valentin Carrion). São Paulo: LTr, 1997. p.193.

----- . Direito Ambiental do Trabalho: mudança de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador. São Paulo: LTr, 2002.

ROMITA. Arion Sayão. Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho. São Paulo: LTr, 2005.

SEFERIAN, Gustavo. Onze proposições sobre o direito do trabalho desde a perspectiva ecossocialista. In: MARTINS, Juliane Caravieiri; MONTAL, Zélia Maria Cardoso e outros. Direito Ambiental e Meio Ambiente do Trabalho. Desafios para as presentes e as futuras gerações. São Paulo: LTr, 2020.

SANTOS, Adelson Silva dos. Fundamentos do Direito Ambiental do Trabalho São Paulo: LTr, 2010.

SAVI, Sérgio. Responsabilidade civil por perda de uma chance, 2006.

SILVA, José Afonso da. Direito Ambiental Constitucional. São Paulo: Malheiros, 1995

SILVA, José Afonso da. Aplicabilidade das normas constitucionais. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1998.

SCRUTON, Roger. Os pensadores da nova esquerda. São Paulo: E Realizações, 2014.

\_\_\_\_\_. Filosofia Verde – como pensar seriamente o planeta. São Paulo: E Realizações, 2016.

SCRUTON, Roger. Uma Breve História da Filosofia Moderna. De Descartes a Wittgenstein. Rio de Janeiro: José Olympio editora, 2008.

SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. 25ª ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2005.

SOARES, Flaviana Rampazzo. Responsabilidade civil por dano existencial / Flaviana Rampazzo Soares – Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009.

SOARES, Guido Fernando Silva. Curso de Direito Internacional Público. Vol. 1. São Paulo: Atlas, 2001.

SOUZA, Herbert. Ética e cidadania. São Paulo:Moderna, 2005;

SOUZA, Motauri Ciocchetti de. Interesses difusos em espécie: temas de direito do consumidor, ambiental e da lei de improbidade administrativa. São Paulo: Saraiva, 2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, João de Lima. Instituições de direito do trabalho. 17. ed. São Paulo: LTr, 1997.

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. Tratado de direito internacional dos direitos humanos. Vol. III. Porto Alegre: Editora Sérgio Antonio Fabris, 2003.

TEIXEIRA, João Luís Vieira. O assédio moral no trabalho: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção. São Paulo: LTr, 2009.

\_\_\_\_\_. Tratado de direito privado: parte especial. Rio de Janeiro: Borsoi, 1971, t.XXIII.

WARBURTON. Nigel. Uma Breve história da Filosofia. Trad.: Rogério Beltoni. Porto Alegre L&PM, 2013.

WEBER, Max. A ética protestante e o espírito do capitalismo. São Paulo: Pioneira, 1992.

VALLS, Á. L.M. O que é ética. 3.ed. São Paulo: Brasiliense, 2003.

VENOSA, Silvio de Salvo Venosa. Direito Civil: responsabilidade civil / Silvio de Salvo Venosa. – 12. ed. – São Paulo: Atlas, 2012, p.37.

VIANNA, José Alvarez Vianna). Responsabilidade Civil por Danos ao Meio Ambiente. ano 2004.

VAZ. Henrique C. de Lima. Pessoa e Sociedade: ensinamento de João XXIII. In: Escritos de Filosofia – problemas de fronteira. São Paulo: edições Loyola, 1986, p. 100-121.

VAZ. Henrique C. de Lima. Trabalho e Contemplação. In: Escritos de Filosofia – problemas de fronteira. São Paulo: edições Loyola, 1986, p. 122-140

VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo; SILVA, Carlos Brandão Ildefonso; RABELO, Cesar Leandro de Almeida. A reparação civil pela perda de uma chance nas relações jurídicas civis e do trabalho. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIV, n. 95, dez 2011. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/?artigo\\_id=10769&n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?artigo_id=10769&n_link=revista_artigos_leitura)>. Acesso em: 07 fev. 2024.

