

I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ILTON GARCIA DA COSTA

LUCIANA DE ABOIM MACHADO

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigner Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Ilton Garcia Da Costa

Luciana de Aboim Machado – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-076-3

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Constituição, cidades e crise

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. I Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2020 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Os trabalhos científicos publicados nos anais do CONPEDI do Grupo de Trabalho intitulado “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I” são vinculados eminentemente ao campo específico dos direitos humanos laborais.

Notadamente, as pesquisas adensam esforços na investigação dos fenômenos relacionados à pandemia do COVID-19, neoliberalismo, reforma da normatização trabalhista, proteção de minorias, descentralização da produção, negociação coletiva e seus reflexos nas relações individuais, labor digital, economia de compartilhamento, entre outros aspectos.

Os artigos científicos ora publicados partem da perspectiva de que o modelo brasileiro de Estado Constitucional de Direito, pautado no valor social do trabalho e da livre iniciativa, tem por foco legitimador a promoção da dignidade do trabalhador em um sistema jurídico capaz de articular estes valores constitucionais no contexto contemporâneo de sociedade hipercomplexa.

Assim, atentam para uma regulação e organização estatal articulados com os objetivos constitucionais e os instrumentos internacionais de direitos humanos, especialmente da Organização Internacional do Trabalho – OIT, destacando metas e desafios diversos para alcançar uma sociedade justa, democrática e igualitária.

Prof. Dr. Ilton Garcia Da Costa

Profa. Dra. Luciana de Aboim Machado

Nota técnica: Os artigos do Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I apresentados no I Encontro Virtual do CONPEDI e que não constam nestes Anais, foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals (<https://www.indexlaw.org/>), conforme previsto no item 8.1 do edital do Evento, e podem ser encontrados na Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

**A JUSTIÇA AMBIENTAL E A MITIGAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO EM FACE DO RETROCESSO LEGAL DECORRENTE DA
REFORMA TRABALHISTA**

**ENVIRONMENTAL JUSTICE AND THE MITIGATION OF THE WORK
ENVIRONMENT IN THE FACE OF THE LEGAL SETBACK RESULTING FROM
THE LABOR REFORM**

**Eduardo Augusto Gonçalves Dahas ¹
Marcelo Santoro Drummond ²**

Resumo

Busca-se por meio do presente artigo demonstrar a flagrante mitigação do meio ambiente destinado ao trabalho, derivada de concatenados atos originários de uma segmentada, mas poderosa vontade humana que, em conjunto, buscou enfraquecer aqueles que vivem em condições vulneráveis, como parte significativa da classe trabalhadora. Demonstrará a ocorrência de notório retrocesso socioambiental laboral, bem como o afastamento legislativo do alcance da Justiça Ambiental, que não alcança somente segmentos raciais ou de baixa renda, mas determinadas classes vulneráveis, como os trabalhadores. Será utilizado como instrumento de pesquisa a abordagem qualitativa, bem como o método hipotético-dedutivo.

Palavras-chave: Meio ambiente do trabalho, Justiça ambiental, Reforma trabalhista, Jornada de trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

This article demonstrate the striking mitigation of the environment destined for work, derived from concatenated acts originating from a segmented, but powerful human will that, together, sought to weaken those who live in vulnerable conditions, as a part of working class. It will demonstrate the occurrence of a notorious social and environmental setback in the workplace, as well as the legislative departure from the reach of Environmental Justice, which does not only reach racial or low-income segments, but certain vulnerable classes, such as workers. The qualitative approach will be used as a research instrument, as well as the hypothetical-deductive method.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Work environment, Environmental justice, Labor reform, Working hours

¹ Doutorando em Direito Processual pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais e Mestre em Direito Privado pela Universidade Fumec

² Doutorando em Direito Ambiental pela Escola Superior Dom Helder Câmara e Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

INTRODUÇÃO

O artigo em questão tem como objeto central a demonstração da mitigação do meio ambiente do trabalho, a partir do retrocesso legal advindo da lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, bem como o retrocesso no que toca ao alcance da denominada Justiça Ambiental, tendo aqui como referência o alijamento da classe trabalhadora de condições ideais de labor, sendo exposta a fatores degradantes, contrários, inclusive, aos direitos humanos, gerando malefícios à sua saúde laboral e, por consequência, ao meio ambiente de trabalho, o que colocaria em xeque a própria condição de direito fundamental, no que concerne ao meio ambiente do trabalho.

Referida norma trouxe suposta inovação com a criação de um novo artigo na CLT (611-B, parágrafo único), culminando na nítida e abrupta exclusão legal do conceito e do pálio protetivo do meio ambiente do trabalho, das normas relativas ao estabelecimento de limites e disposição acerca de jornadas de trabalho, descansos e intervalos laborais.

Versa tal dispositivo legal que “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.” E aludido artigo 611-B dispõe, em seu inciso XVII, sobre a impossibilidade de se pactuar em norma coletiva autônoma (acordos e convenções coletivas), que disponha sobre preceitos relativos a normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras (as chamadas NR’s) do Ministério do Trabalho.

Daí o surgimento da possibilidade, por intermédio da negociação coletiva, dada a exclusão legal contida no parágrafo único de tal artigo, de normas inerentes a estabelecimento de jornadas superiores às contidas na CLT e legislação material extravagante, bem como no tocante aos intervalos para refeição e descanso, dentre outros intervalos, inclusive, fragmentação dos períodos de descanso mais longos, como as férias.

Por conseguinte, justifica-se o presente artigo pela necessária demonstração da ocorrência do desprestígio ao Meio Ambiente de Trabalho, na medida em que tais aspectos (manutenção da saúde laboral pelo estabelecimento de jornadas e períodos de descanso equilibrados e saudáveis) perdem a proteção legal celetista. Se discutirá se referido enfraquecimento protetivo confronta preceitos derivados de normas constitucionais e internacionais.

Buscará também o presente artigo demonstrar a existência de um retrocesso legal que culminará, não só na mitigação dos efeitos de proteção ao meio ambiente de trabalho, como também a ofensa flagrante aos preceitos que regem os direitos humanos, na medida em que surge o permissivo normativo para o estabelecimento de jornadas excessivas e fomento de períodos reduzidos de descansos, deixando estes de gerar seu efeito esperado, qual seja, de permitir a reposição de forças pelo trabalhador quanto à reconstrução de seu melhor estado físico e mental, acarretando perda de produção e riscos ao empregado, inerentes à execução de determinada atividade.

Demonstrará o texto a possibilidade de submissão da classe trabalhadora a condições não saudáveis de trabalho, já que podem ser conduzidas a jornadas extenuantes, sem a devida reposição temporal, tendo como consequência a queda de produtividade, interesse pela execução do trabalho e, mais importante, a notória exposição do trabalhador a riscos à sua saúde e segurança no trabalho, com a sujeição a maiores riscos de acidente de trabalho, além de doenças derivadas do trabalho, seja sob o aspecto físico, seja sob o aspecto mental, podendo gerar prejuízos irreversíveis ao trabalhador.

Portanto, objetiva-se também demonstrar a mitigação do alcance da Justiça Ambiental, na medida em que uma determinada classe, no caso, dos trabalhadores, restará submetida a condições ambientais de trabalho desfavoráveis, em notório retrocesso social, sendo alvo de isolamento jurídico no que concerne à proteção de nicho hipossuficiente da sociedade (classe trabalhadora), amparada pela vontade política e empresarial.

Demonstrará se referidas consequências alcançarão ou não, em especial, a parcela trabalhadora assalariada, submetida a condições mais rigorosas de execução de atividades laborais, com exigência maior de condições físicas.

Portanto, se questiona se a injustiça ambiental alcança tão somente a esfera discriminatória racial ou de renda, mas se atinge também a segmentação alusiva a classes sociais como os trabalhadores de média e baixa renda.

E para a consecução do que aqui se propõe, será utilizado como meio de pesquisa a abordagem qualitativa, a partir da explanação das consequências oriundas da reforma trabalhista, bem como o confronto desta com os princípios básicos norteadores do Direito do Trabalho.

Será também utilizado o método hipotético-dedutivo buscando uma análise finalística do contexto e possibilidade de alcance da justiça ambiental a partir das mitigações legislativas que alcançaram a classe de trabalhadores, quanto ao meio ambiente laboral a ela pertinente.

1. O CONFRONTO DA NOVA LEGISLAÇÃO COM OS PRINCÍPIOS BÁSICOS DE DIREITO DO TRABALHO

A Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, passou a gerar efeitos no mundo jurídico contratual e processual trabalhista a partir de 11 de novembro de 2017, quando do término de sua *vacatio legis*, gerando inúmeras discussões e controvérsias acerca dos mais de cem dispositivos contidos na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), ora alterados, ora inseridos como novidade em seu sistema.

Ressalvando isolados preceitos derivados de tal norma, a maioria notória de seus comandos revelou um sensível retrocesso legal, tanto sob o aspecto inerente ao Direito Individual do Trabalho, quanto ao Direito Coletivo do Trabalho, como também no tocante à esfera vinculada ao Direito Processual do Trabalho, que não será objeto do presente artigo, mas que revela a intenção das classes políticas e empresariais dominantes em estabelecer um arcabouço normativo representativo de seus interesses.

Apresentou-se referida lei ordinária como uma reação do setor empresarial a um conjunto histórico de preceitos que revelavam um sistema sólido protetivo que alcançava, de modo geral, todo e qualquer trabalhador submetido à condição de empregado, mas, com o intuito claro, fundado em bases sociais, de proteção à gama predominante de trabalhadores chamados hipossuficientes, que de modo isolado, não teriam qualquer poderio de enfrentamento perante seus empregadores, tornando inócua qualquer pretensão reivindicatória de condições melhores para a execução dos contratos de trabalho.

Portanto, passaram os trabalhadores a serem amparados pela iniciativa estatal nitidamente e amplamente protetiva, também permitindo o estabelecimento de uma perspectiva isonômica no tocante às relações jurídicas entre empregados e empregadores, na medida em que cria um aparato de direitos que promovem a inserção do homem na sociedade em que vive, por meio do trabalho digno e valorizado.

Daí a intenção do legislador, em meados do século passado, em criar um arcabouço normativo protetivo, sólido, buscando elevar o patamar civilizatório do cidadão empregado. Por conseguinte, com base em princípios de caráter social, visando equidade, melhoria da condição de vida, bem como também da condição de inserção do ser humano na sociedade em que vive, com absoluto vínculo à proteção da dignidade do homem trabalhador, é que um sistema principiológico protetivo fincou raízes no ordenamento justtrabalhista pátrio.

Assim, o Direito do Trabalho se firmou e solidificou a partir de bases sociais e de busca por justiça igualitária, exaltando princípios como o da Proteção ao Trabalhador Hipossuficiente, da Norma Mais Favorável, da Indisponibilidade, dentre outros princípios históricos e típicos deste ramo de Direito, aliados a novas concepções desenvolvidas por juristas ao longo dos anos, como o princípio da Vedação ao Retrocesso Social.

O nítido desequilíbrio contratual, no qual se tem em um flanco o Empregador, possuidor do meio produtivo, dos instrumentos do capital, bem como também do próprio ambiente laborativo, construindo-o e ajustando-o da maneira que melhor lhe convém, de acordo com seus interesses econômicos. Do outro lado, temos, de modo geral, a figura do trabalhador, parte vulnerável na relação jurídica de emprego, que necessita daquele posto de trabalho para suprir suas necessidades pessoais e familiares, se sujeitando à vontade do Empregador, não possuindo, isoladamente, qualquer força capaz de buscar o enfrentamento, muitas vezes necessário, para obter uma condição melhor de trabalho.

Sendo assim, o Princípio da Proteção age como elemento crucial no equilíbrio da balança contratual, servindo de alicerce para a busca de condições razoáveis e equilibradas para a execução do contrato de trabalho, bem como para a elevação da condição humana do empregado, sob diversos aspectos, seja o intelectual, comunitário e econômico, permitindo o seu desenvolvimento como profissional, a obtenção de melhor condição financeira de vida e, não menos relevante, sua inserção como ser humano perante a sociedade em que vive, permitindo-lhe o amplo convívio social e familiar.

Nas palavras de Maurício Godinho Delgado encontra-se a essência do referido princípio, que surge como elemento e característica central do próprio Direito do Trabalho, assim estruturado como ramo do direito. De tal modo, veja-se:

“Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro -, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.”
(Delgado, 2018, p.231)

Sendo assim, a amplitude e incidência do aludido princípio é percebida em todo o Direito Individual do Trabalho, que se constrói, se solidifica e cria seus mecanismos e características específicas a partir dos reflexos derivados do princípio aqui citado.

Vale ainda apontar que tal princípio revela-se tal incidente que também é alçado à esfera processual, sendo também baliza notável do Direito Processual do Trabalho, na medida em que a hipossuficiência obreira é transferida também para o plano processual.

Aliado e absolutamente conexo ao Princípio da Proteção, tem-se o Princípio da Norma Mais Favorável, que versa sobre uma característica ímpar do Direito do Trabalho, no qual a hierarquia piramidal clássica, inerente a outros ramos do Direito, não necessariamente sobressai na seara justrabalhista.

Neste ramo de Direito, a prevalência de um dispositivo legal não recai necessariamente a partir da Constituição da República sobre toda a legislação infraconstitucional. Na seara justrabalhista prevaleceu, desde a solidificação do Direito do Trabalho como ramo autônomo do Direito, a sobreposição da norma mais favorável ao trabalhador, ainda que esta seja oriunda de preceito infraconstitucional, que se sobreporia à Carta Magna, por oferecer condição mais vantajosa ao trabalhador.

Exemplo clássico deste comando é aquele que versa sobre o adicional de horas extras, cujo percentual mínimo contido na Carta Magna é de 50% sobre o valor da hora normal. Todavia, caso haja instrumento coletivo (acordo ou convenção coletiva), com previsão de um adicional com percentual superior, o que é comum, este prevalecerá sobre o legal.

Referido princípio tornou-se, ao longo dos anos, um marco diferencial para o alcance, pelo trabalhador hipossuficiente, de condições melhores de trabalho e, conseqüentemente, de vida, na medida em que a aderência a seu contrato de trabalho se dava sempre em face do preceito legal ou normativo/coletivo mais benéfico, não importando a origem, podendo derivar da Constituição, Lei Ordinária, Lei Complementar, Decreto, norma coletiva, qualquer que seja.

E referido princípio também assegurava que nenhuma norma de origem autônoma, firmada pelos próprios destinatários, quais sejam, os entes sindicais, não prevaleceria sobre as normas heterônomas, caso não fossem mais benéficas ao trabalhador.

Contudo, a sistemática criada pela Lei 13.467 de 2017, ao instituir para a CLT o artigo 611-A, 611-B, dentre outros dispositivos, foi a de fazer prevalecer, independentemente de ser mais benéfica ou não ao trabalhador, a norma coletiva, derivada de acordos e convenções coletivas firmadas entre os entes sindicais. A partir da edição da referida lei, a norma coletiva poderia se sobrepor à norma legal, ainda que contrária aos interesses dos trabalhadores, ou seja, mesmo que estabelecesse condições menos ou não benéficas aos empregados.

Ainda que se preservasse determinadas matérias da referida flexibilização, como fez o disposto no artigo 611-B, da CLT, inserido pela referida Reforma Trabalhista, grande e importante parcela dos direitos dos trabalhadores passou a se sujeitar a normas coletivas autônomas menos benéficas do que as disposições legais contidas na CLT e na legislação extravagante trabalhista, gerando notório retrocesso e prejuízo de ordem contratual e,

consequentemente, de cunho social ao trabalhador.

A exclusão das normas referentes ao estabelecimento dos limites de jornadas de trabalho, intervalos e períodos de descanso, do arcabouço protetivo da saúde, segurança e higiene do trabalhador, aliada à permissibilidade de se ajustar, por norma coletiva, jornadas mais extensas e intervalos mais curtos, como aquele previsto no *caput* do artigo 71 da CLT, alusivo ao descanso e alimentação no curso da jornada diária (que poderá ser reduzido de uma hora para trinta minutos ao dia, nos termos contidos no artigo 71, §5.º e 611-A, inciso III, ambos da CLT), submeteu o trabalhador a um ambiente laboral mais hostil, degradante, o que vai de encontro com preceitos constitucionais, como o disposto no artigo 1.º, inciso III, que veda o tratamento desumano e degradante, artigo 5.º, inciso III, que rechaça expressamente a exposição do ser humano a condições degradantes.

Também se choca com a previsão contida no artigo 7.º, inciso XXII, da Carta Magna de 1988, que trata acerca da valorização das normas de saúde e segurança do trabalhador, além, é claro, do que se extrai do preceito elencado nos artigos 170, inciso VI e 225, também da Constituição de 1988, que asseguram ao cidadão, bem como a toda a sociedade, o direito a um meio ambiente equilibrado.

Referida disposição teve o condão de contrariar, de modo absoluto, todo um sistema integrado de normas infra constitucionais, derivadas diretamente da constituição e também, o que se verá adiante, derivadas inclusive de preceitos oriundos de normas decorrentes do direito internacional, quais sejam, as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, em especial, a Convenção n.º 155, promulgada pelo Brasil por meio do Decreto n.º 1.254 de 1994.

Portanto, fácil a conclusão de que referido princípio, outrora balizador das relações entre empregados e empregadores e, via de consequência, instrumento assecuratório de condições minimamente razoáveis de trabalho e vida aos empregados, perde seu efeito irradiante e preponderante, restando questionada, inclusive, sua sobrevivência como princípio incisivo e prevalente sobre todo o universo justralhista.

Outro princípio que merece ser destacado, que também é objeto de notória mitigação, é o da Indisponibilidade, o qual versa que não cabe ao trabalhador dispor, abrir mão, de direitos de indisponibilidade absoluta, como o direito à assinatura da Carteira de Trabalho, quando incontroverso o vínculo de emprego, o direito à percepção do salário mínimo legal e também, sendo este o objeto do presente artigo, não pode se despojar e abrir mão de submeter a condições dignas de saúde e segurança, como resguarda a Carta Magna de 1988, em seu artigo 7.º, inciso XXII.

De tal modo, partindo-se do pressuposto de que o estabelecimento de jornadas prolongadas, redução de intervalos e outros períodos de descanso, a partir do novo permissivo legal, dizem respeito à mitigação e comprometimento da saúde e segurança do trabalhador, este não poderia se submeter a tais normas e condições de trabalho, na medida em que se despojaria de todo um arcabouço legal protetivo no tocante à sua saúde e segurança no trabalho, estando à mercê de condições degradantes de trabalho, restando mitigada sua própria condição humana.

Daí o obstáculo notório derivado do que dispõem os artigos 1.º, inciso III e 5.º, também em seu inciso III, que rechaçam, como referido anteriormente, a exposição do ser humano a condições degradantes.

A relevância do aludido princípio, bem como sua função primordial, também é descrita nas palavras certeiras de Maurício Godinho Delgado, que assim dispõe acerca da Indisponibilidade de direitos:

“A indisponibilidade inata aos direitos trabalhistas constitui-se talvez no veículo principal utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar igualar, no plano jurídico, a assincronia clássica existente entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego. O aparente contingenciamento da liberdade obreira que resultaria da observância desse princípio desponta, na verdade, como o instrumento hábil a assegurar efetiva liberdade no contexto da relação empregatícia: é que aquele contingenciamento atenua ao sujeito individual obreiro a inevitável restrição de vontade que naturalmente tem perante o sujeito coletivo empresarial.” (Delgado, 2018, p.235)

De tal modo, eventual submissão a normas nitidamente prejudiciais significa, em absoluto, o total rompimento com toda uma estrutura jurídica construída ao longo de décadas, não podendo ser subjugada pela vontade política/econômica da minoria que controla os meios de produção, em detrimento do retrocesso social.

E a partir do momento em que a Carta Magna chancela uma construção sistemática acerca da garantia ao meio ambiente sadio e equilibrado, inclusive, no que toca ao meio ambiente do trabalho, conforme se verifica por meio dos inúmeros dispositivos constitucionais supracitados, não se admite que o poder público, por meio de sua capacidade de legislar, confronte a norma protetora oriunda da Constituição da República com aquela advinda da legislação infraconstitucional, que somente se poderia sobrepor a ela para beneficiar o trabalhador.

Destacam, de modo pertinente, Thiago Penido Martins e Virgínia Lara Bernardo Braz, apontando a existência do princípio da proibição ao retrocesso social, derivado da leitura do *caput* do artigo 7.º, da Constituição da República:

“O texto constitucional consolidou um patamar mínimo de direitos fundamentais que devem ser respeitados e concretizados pelo legislador infraconstitucional, com o desiderato de promover a máxima efetividade dos direitos conquistados. Nessa perspectiva o princípio da proibição ao retrocesso social, implicitamente previsto no caput do artigo 7º, da Constituição da República de 1988, assume extrema relevância na ordem constitucional brasileira.

O princípio da proibição ao retrocesso social impõe que o Estado, após a constitucionalização de um direito fundamental, não poderá retroceder, isto é, praticar atos contrários à efetividade do direito e a sua fruição, “sem a correspondente adoção de outra medida efetiva substitutiva ou equivalente” (DERBLI, 2007, p. 223). Não pode, portanto, praticar atos tendentes a reduzir a eficácia do direito fundamental positivado.” (Martins, Braz, 2018)

De tal modo, sendo o direito à saúde e segurança por meio do estabelecimento de jornadas de trabalho equilibradas, bem como intervalos para descanso razoáveis e que atinjam o escopo de renovação das forças físicas e mentais do trabalhador, direitos sociais atinentes ao meio ambiente do trabalho, não poderá a legislação limá-los do alcance da população, mais carente.

2. A JUSTIÇA AMBIENTAL MITIGADA – ISOLAMENTO DA CLASSE TRABALHADORA EM DETRIMENTO DO PODER ECONÔMICO – EQUIVOCA VONTADE POLÍTICA – PREVALÊNCIA DO INTERESSE EMPRESARIAL

A Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, passou a gerar efeitos no mundo jurídico contratual e processual trabalhista a partir de 11 de novembro de 2017, quando do término de sua *vacatio legis*, gerando inúmeras discussões e controvérsias acerca dos mais de cem dispositivos contidos na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), ora alterados, ora inseridos como novidade em seu sistema.

Seus efeitos já são sentidos nas mais diversas esferas contratuais justralhistas, seja sob o aspecto do direito individual, seja sob o aspecto do direito coletivo. De tal modo, vigora o permissivo legal que viabiliza o elastecimento das jornadas regulares de trabalho, redução dos períodos de intervalo, como por exemplo, aquele para refeição e descanso, de uma hora para trinta minutos, bem como o fracionamento dos períodos de gozo de férias em até três períodos, sendo um deles não inferior a cinco dias.

Desta feita, resta patente a fragilidade na qual se encontra o trabalhador assalariado, aquele não possui competitividade contratual com seu empregador, passando a se sujeitar a tais condições, muitas vezes degradantes, podendo ser exposto a regimes de trabalho extremamente árduos, que ao longo do tempo podem minar sua saúde e segurança, o sujeitando a doenças e a

riscos flagrantes de acidentes de trabalho.

Resta também maculado o direito constitucional à saúde e segurança, na medida em que os intervalos para refeição e descanso possam ser reduzidos a trinta minutos, o que em diversas profissões significa a possibilidade do trabalhador em tão somente se alimentar, sem possuir tempo para a reposição de suas forças físicas e mentais. Assim, será obrigado a retomar seu expediente sem o adequado descanso, podendo estar fadado à fadiga, cansaço em excesso e desestímulo para o trabalho.

Ainda há a hipótese flagrante de mitigação do seu direito à desconexão ao emprego, na medida em que a oferta de suas férias de trinta dias possa se dar em três períodos, podendo ser um deles ser de apenas cinco dias. Tal fato inviabiliza a natural e saudável variação do meio ambiente e que se vive, na medida em que é salutar que o homem experimente outros ambientes de convívio social, desvinculado das obrigações contratuais, podendo este se estender por um lapso de tempo minimamente razoável, o que ocorre quando o período de férias é mais alargado.

Tais medidas impõem notório e, afortunadamente, “renovado” risco à essa parcela da população, que de modo desproporcional em relação a outros segmentos humanos, se submete a condições ambientais/laborais adversas, às quais pode-se denominar de poluição laboral da saúde.

Daí se perceber a distribuição desigual dos ônus da exploração econômica, especialmente abordando-se aqueles decorrentes dos danos ambientais, que são destinados àquelas camadas da sociedade menos protegidas, ou seja, mais vulneráveis, culminando no que se denomina de injustiça ambiental.

O paradoxo da justiça ambiental foi desenvolvido a partir de experiências norte americanas nas quais instalações poluentes ou rejeitos tóxicos eram destinados a áreas urbanas nas quais vivia a população negra. Referida concepção foi alargada pelo critério racial, não abrangendo tão somente os negros, mas os latinos, índios, orientais, dentre outros.

Com o passar dos anos, em concepção mais ampla, a injustiça ambiental foi compreendida muito além do aspecto e fator racial, mas também em face do segmento da população de baixa renda, destinada a ocupar espaços urbanos destinados a indústrias poluentes ou a locais nos quais se depositava os rejeitos oriundos das mais diversas formas de poluição produzida pelo homem.

Todavia, o conceito atual de justiça ambiental transcende a questão racial e de renda, mas hoje atinge parâmetros decorrentes da maior ou menor influência política, segmentação de classes sociais, como por exemplo, os trabalhadores de baixa renda, baixa escolaridade ou que exercem tarefas de pouca complexidade intelectual, muitas vezes voltadas

para o árduo esforço repetitivo fabril.

Selene Herculano aponta a essência da justiça ambiental, ao descrever seu conceito de modo preciso. Desta feita, veja-se:

“Por Justiça Ambiental entenda-se o conjunto de princípios que asseguram que nenhum grupo de pessoas, sejam grupos étnicos, raciais ou de classe, suporte uma parcela desproporcional das consequências ambientais negativas de operações econômicas, de políticas e programas federais, estaduais e locais, bem como resultantes da ausência ou omissão de tais políticas.” (Herculano, 2002)

E complementa a autora, ao descrever a injustiça ambiental:

“Complementarmente, entende-se por Injustiça Ambiental o mecanismo pelo qual sociedades desiguais destinam a maior carga dos danos ambientais do desenvolvimento a grupos sociais de trabalhadores, populações de baixa renda, grupos raciais discriminados, populações marginalizadas e mais vulneráveis.” (Herculano, 2002)

Assim, surge a concepção de que o dano ambiental atinge em cheio a classe de trabalhadores, como um espectro da injustiça ambiental, alusiva a um fenômeno denominado “racismo ambiental”, no qual determinados grupos de seres humanos, aglutinados pela raça, renda auferida, influência política, classes sociais diversas, se transformam no foco dos danos ambientais derivados das mais diversas formas de poluição ambiental.

No caso em estudo, trata-se da mitigação da saúde laboral, que culmina na fragilização do meio ambiente do trabalho, que atinge determinados trabalhadores aglutinados em face de uma condição de baixa escolaridade, baixos salários, pequeno (ou nenhum) poder de imposição política e contratual em se comparando com seu empregador, que se sujeitam a condições precárias alusivas ao meio ambiente laboral.

E como já avançado, a chamada Reforma Trabalhista potencializa o risco ambiental deste segmento humano, já que podem os trabalhadores se sujeitar a jornadas extenuantes, com reflexos em notória limitação do poder de recuperação de forças físicas e mentais no curso da jornada diária, além da mitigação do necessário e salutar desapego com o trabalho nos períodos de férias, que passam a ser encurtados em períodos de até cinco dias, como parâmetro mínimo, o que impede o trabalhador de se desvincular física e mentalmente do trabalho, já que não descansa o suficiente e também não alcança a desconexão mental adequada do ambiente laboral ao qual estava inserido.

Resta, portanto, demonstrado se tratar a classe trabalhadora, em especial aqueles que percebem salários não elevados, sem alto grau de instrução, de nicho vulnerável sujeito a maior dano ambiental, em especial, aquele inerente e decorrente das condições de trabalho que lhe são ofertadas.

E deve-se ponderar que o aludido retrocesso jurídico ambiental laboral acima demonstrado se choca com a concepção de que o direito a um meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado deriva dos chamados direitos fundamentais. Concebido como tal, a partir da conjugação de diversos preceitos constitucionais, como os artigos 1.º inciso III, 5.º, inciso III, 7.º, inciso XXVI, 170, 200 e especialmente, o artigo 225 da Carta Magna, não se poderia admitir qualquer flexibilização no tocante às normas que o alicerçam. Os direitos fundamentais não comportam retrocesso legal e sequer toleram, em tese, sua submissão a normas infra constitucionais, como aquelas inseridas na CLT por meio da lei 13.467 de 2017.

De tal modo, urge ser realizada profunda reflexão acerca do panorama jurídico que se apresenta em tempos atuais, uma vez reduzida por meio de lei ordinária a incidência e concepção do meio ambiente do trabalho, o que, inquestionavelmente, não se poderia admitir, ante as inúmeras garantias e preceitos constitucionais que o alicerçam e o alçam aos denominados direitos fundamentais.

A partir de tal contexto poderia até se questionar a alocação do acesso a um meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado como um direito fundamental, na medida em que se permite sua mitigação por norma infraconstitucional, com notória redução de seu alcance.

A contrariedade a preceitos recepcionados pelo sistema jurídica pátrio se revela também pelo disposto na Convenção de n.º 155 da Organização Internacional do Trabalho, OIT. Assim dispõe seu artigo 4.º:

“1. Todo Membro deverá, em consulta às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e a prática nacionais, formular, por em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria 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 com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.”

De tal modo, referido dispositivo chancela ações no sentido de se preservar a saúde e segurança dos trabalhadores, não se concebendo a instituição, por lei ordinária, de disposições que mitigam o meio ambiente do trabalho.

Todavia, deve-se criar uma consciência coletiva na busca da restauração de um pensamento equilibrado no que concerne ao estabelecimento de condições equilibradas de trabalho, quanto ao meio ambiente. Pode-se concluir que a todo ser humano deve ser destinada a equilibrada proteção ambiental, de modo equitativo, como bem observam Milagros Campos-Vargas, Alejandra Toscana-Aparício e Juan Campos Alanís:

“Uno de los puntos importantes que podría aportar la noción de justicia ambiental al manejo de riesgos, no solo a los de carácter sionatural, es su interés por una situación de protección equitativa (de beneficios y afectaciones) independiente de cuestiones como el género, la clase social, la etnia, la edad, entre otras.” (Campos-Vargas, Toscana-Aparicio, Alanis, 2015, p. 61)¹

Por conseguinte, denota-se a ocorrência de alijamento de determinada classe, que certamente se submeterá a condições de trabalho penosas, capazes de gerar danos de natureza psíquica e física, muitas vezes irre recuperáveis, em notório retrocesso legal.

É sabido que, ao mesmo tempo em que se distribui riquezas, também se distribui os riscos do processo produtivo das aludidas riquezas. E conjuntamente a esse risco advém os danos deles decorrentes. E os riscos são muitas vezes imperceptíveis, assim como os próprios danos, que muitas vezes apenas geram efeitos no futuro (BECK, 2010).

De tal modo, as consequências à saúde dos trabalhadores, em virtude da exposição a jornadas de trabalho inadequadas, bem como a intervalos para descansos exíguos, podem não gerar danos imediatos, aparentes, mas consequências irreversíveis no futuro, como doenças derivadas do trabalho, estafa, estresse mental, dentre outros males.

A vontade política deve pautar-se pelo critério social protetivo, a fim de buscar minimizar o contexto de flexibilização, criando meios de precaução de riscos, sob pena de se criar uma geração de trabalhadores submetidos a condições equiparadas a uma escravidão moderna, já que submetidos a regimes de jornada e intervalos incompatíveis com suas remunerações, bem como inviáveis no que toca à essencial recuperação física e mental, restando

¹. Um dos pontos importantes que a noção de justiça ambiental poderia contribuir para a gestão de risco, não apenas de natureza sócio-natural, é seu interesse em uma situação de proteção equitativa (de benefícios e afetações) independente de questões como gênero, classe social, etnia, idade, entre outros. (tradução nossa)

assim maculado e restringido o alcance do meio ambiente do trabalho, que não se concebe como justo e equilibrado, gerando notório contrassenso ante sua concepção como direito fundamental.

CONCLUSÃO

A presente pesquisa demonstrou todo um contexto legislativo recém imposto, com um conjunto de normas nitidamente não protetivas, submetendo a classe trabalhadora, em especial, os trabalhadores com baixa qualificação e remuneração, a situação claramente de risco, na medida em que o seu meio ambiente do trabalho possa não ser objeto de equilíbrio e saúde.

A possibilidade de imposição de jornadas extensas, bem como de intervalos reduzidos para descanso e reposição das forças físicas e mentais dos trabalhadores denota nítido isolamento da aludida classe.

Restam cumpridos os objetivos propostos no presente estudo, na medida em que fora delineada a redução do alcance do denominado meio ambiente do trabalho, na medida em que legalmente seu conceito foi restringido, já que o artigo 611-B, parágrafo único da CLT aponta expressamente que normas que dispõem sobre limites de jornada e intervalos não dizem respeito à saúde, higiene e segurança do trabalhador.

Assim, os efeitos reais nas relações jurídicas de emprego são notórios, eis que o meio ambiente de trabalho resta mitigado, ante a exclusão de seu conteúdo, do estabelecimento de limites razoáveis e equilibrados de jornada, bem como de intervalos condizentes com a reposição das forças físicas e mentais.

Denota-se como resultado do aqui exposto um momento de flagrante retrocesso jurídico/social, já que o meio ambiente do trabalho pode sofrer vieses irreparáveis, na medida em que o empregado submetido a jornadas extenuantes, sem o tempo de recuperação compatível, fica sujeito a doenças ocupacionais, acidentes, além de restar reduzido o seu tempo de convívio social e familiar.

Assim, a classe trabalhadora, em especial, aqueles com menor poder de enfrentamento e reivindicação perante seu empregador, passa a estar exposto a riscos ambientais/laborais notórios, ainda que as consequências não sejam (embora em muitos casos possa ser) imediatas, na medida em que os sintomas de uma doença somente sobrevenham no futuro.

Conclui-se, por conseguinte, a ocorrência do fenômeno da injustiça ambiental, no qual a distribuição dos riscos decorrentes da produção de riquezas, bem como os danos derivados de todo o processo produtivo (no caso, o dano ao meio ambiente do trabalho) sobressaem-se de forma desequilibrada, pendendo para aquele nitidamente vulnerável, qual seja, a classe trabalhadora mais pobre, com menos recursos e força política, submetida a salários mais baixos e com pouca voz para reivindicar condições melhores.

Ainda que nitidamente rompidos preceitos constitucionais e contidos em normas internacionais, nota-se flagrante desprestígio com o meio ambiente do trabalho, que perde em alcance e incidência, já que não mais alcança as disposições derivadas do estabelecimento de jornadas e períodos de intervalo, revelando um nítido retrocesso social.

Daí a necessidade de se criar e difundir uma consciência coletiva no sentido de buscar meios de rompimento com tal retrocesso, a partir de ações que denotem o surgimento de nova vontade política no sentido de expungir do ordenamento jurídico referidos preceitos amplamente contraditórios e ofensivos ao sistema constitucional vigente.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BECK, Ulrich. **Sociedade de Risco: rumo a uma outra modernidade**; tradução de Sebastião Nascimento, 1. ed. São Paulo: 34, 2010, 304p.

BRASIL. **Constituição** (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988. Acesso em 26 set. 2017

BRASIL. Decreto Lei 5.452, de 1º de Maio de 1943. Aprova a **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm >. acessado em 26 set. 2017

BRASIL. Decreto 1.154, de 29 de Setembro de 1994. Promulga a **Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1254.htm >. acessado em 12 mai. 2019

BRASIL. **Lei n. 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de

trabalho.<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em 26 set. 2017.

CAMPOS-VARGAS, Milagros; TOSCANA-APARICIO, Alejandra; ALANÍS, Juan Campos. Riesgo socionaturales: vulnerabilidad socioeconómica, justicia ambiental y justicia espacial. **Cuadernos de Geografía: Revista Colombiana de Geografía**. Bogotá, vol. 24 (2): p.53-69, 2015.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018, 1372p.

GARCIA, Bruna Pinotti. LAZARI, Rafael de. **Manual de Direitos Humanos**. Salvador: Jus Podium, 2014, 582p.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018, 1760p.

MARTINS, Thiago Penido. BRAZ, Virgínia Lara Bernardes. As transformações nas relações de trabalho, a reforma trabalhista e a proibição ao retrocesso social. **Revista Direito e Desenvolvimento**, João Pessoa, v. 9, n. 2, p. 95-117, ago./dez. 2018.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2002, 526p.

PADILHA, Norma Sueli. **Do Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002, 142p.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **O Direito Ambiental do Trabalho Numa Perspectiva Sistêmica: As causas da inefetividade da proteção à ambiência laboral e o que podemos fazer para combatê-la**. São Paulo: LTr, 2013, 254p.

SANTOS, Adelson Silva dos. **Fundamentos do Direito Ambiental do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010, 176p.