

INTRODUÇÃO

A partir de pesquisas bibliográficas e em dispositivos normativos nacionais e internacionais, a edificação do presente artigo é dada com o intuito de demonstrar a relevância do princípio da prevenção no combate à precarização do trabalho e às suas consequências para a saúde do trabalhador.

Um ambiente hígido e seguro é fundamental para que o desenvolvimento das atividades laborais não interfiram negativamente na saúde daqueles que ali se ativam, principalmente quando é patente que o trabalho é um elemento indispensável na sociedade moderna, sendo a sua devida regulamentação imprescindível para que não haja abusos frente à necessidade de trabalho.

Isso é verificado a partir de uma análise acerca do fenômeno do surgimento do direito do trabalho, que ocorreu no período da Revolução Industrial, quando as extensas jornadas de trabalho e as condições degradantes de trabalho resultavam em um aumento dos acidentes do trabalho típicos e das doenças ocupacionais.

Em seguida, é abordado o fundamental reconhecimento acerca da necessidade da redução dos riscos inerentes ao trabalho, evidenciando que o princípio da prevenção não se trata apenas de um norteador do direito ambiental, mas que sua aplicabilidade é também meta eleita como direito fundamental do trabalhador pela Constituição Federal, o que salienta, mais uma vez, a indispensabilidade de sua aplicação à realidade vigente. No que interessa ao presente trabalho, à seara ambiental laboral, por estar diretamente concatenado à saúde e, assim, à vida do trabalhador – o bem jurídico maior.

Foram eleitos alguns institutos para demonstrar a aplicabilidade do princípio da prevenção e de que maneira a sua respectiva atuação favorece o obreiro ao manter o ambiente laboral adequado e, conseqüentemente, ao garantir um trabalho decente.

Os mecanismos de prevenção selecionados foram: interdição, embargo, comissão interna de prevenção de acidentes, serviços especializados em engenharia de segurança e medicina do trabalho, programa de prevenção de riscos ambientais, programa de controle médico da saúde ocupacional e, a Inspeção do Trabalho.

1 Contextualização

O direito do trabalho nasceu com o intuito de proteger o trabalhador que se encontrava em uma situação de hipossuficiência no cenário da Revolução Industrial, uma vez

que inserido no processo capitalista que emergia. Desenvolveu-se, então, à época, o princípio da proteção do trabalhador – que até hoje é tido como um mega princípio desse ramo jurídico.

O trabalho sempre foi vislumbrado como razão geradora e modificadora do ciclo de vida do homem nos quesitos de viver, adoecer e morrer (FRIAS JUNIOR, 1999, p.135). Contudo, com a atividade industrial que surgia, o homem deixou de controlar todo o processo de trabalho ao colocar em segundo plano o modelo artesanal de produção, passando a ser força de trabalho, um dos componentes desse novo processo. A relação capital-trabalho, portanto, caminhava para um novo rumo (ROCHA, 2013, p. 38-39).

Isso porque a Revolução Industrial ocorrida no século XVIII, iniciada na Inglaterra, teve por característica principal a adoção do uso de máquinas a vapor, possibilitando a produção em série e o abandono gradual da produção manual. Como consequência houve um crescimento explosivo da produção e da demanda e, em virtude disso, um aumento das jornadas e da precarização das condições de trabalho, lembrando que à época prevalecia a visão de que o trabalho era mercadoria, sendo a relação entre o trabalhador e o patrão calcado no direito civil, de cunho liberal e individualista.

Leonardo Boff, citado por Guilherme José Purvin de Figueiredo, afirma que:

Os modelos de sociedade liberal-capitalista e socialista romperam com a Terra. Reduziram-na a um reservatório de ‘matérias-primas’ e ‘recursos naturais’. As pessoas foram retificadas como ‘recursos humanos’, ou ‘capital humano’, compondo o grande exército de reserva à disposição dos donos do meio de produção (Estado ou capital) (FIGUEIREDO, 2007, p.26).

Diante desse cenário, em que o obreiro torna-se apenas meio para obtenção do fim, o lucro ou a mais-valia, surge o direito do trabalho como um instrumento necessário para garantir a dignidade do ser humano que, neste momento, no contexto de maxi exploração laboral, ficava exposto a inúmeros acidentes, a doenças ocupacionais e a toda sorte de exploração desmedida.

Por outro lado, não se pode olvidar que a atuação estatal, através da regulamentação protetiva, também foi um meio de apaziguar as insurgências que começavam a emergir no seio da classe trabalhadora, mantendo a ordem no mercado, evitando o caos social e, principalmente, legitimando e limitando a situação de subordinação do trabalhador com relação ao seu empregador.

Assim, os instrumentos de proteção aos trabalhadores, implementados ao longo do tempo, a partir do surgimento do direito do trabalho, além de conquistas dos trabalhadores e

freios à exploração destes, podem também ser vistos como compensações pela apropriação da mão de obra subordinada por parte do empregador.

Quando se trata da evolução dos mecanismos de proteção à saúde do trabalhador, necessário mencionar a intensa atuação da Organização Internacional do Trabalho - OIT, iniciada a partir de sua criação em 1919, através da aprovação de convenções e recomendações que buscam a preservação da saúde daqueles que colocam a sua força de trabalho à disposição de outrem.

Não obstante a ratificação pelo Brasil da maior parte da produção normativa da OIT que trata da saúde do trabalhador, assim como a adoção por parte do legislador de diversos mecanismos de proteção, ainda hoje a realidade laboral brasileira não é a ideal neste particular, já que, na prática, não se verifica a efetividade da proteção pretendida.

Com o agravante de que ainda resta predominante no território nacional, ao que parece, a posição de que é melhor indenizar o eventual dano ao invés de prevenir a sua ocorrência. Sendo que às vezes isso parte do próprio obreiro, que deixa de reivindicar melhores condições de trabalho pelo receio de deixar de receber acréscimos salariais, tais como adicional de insalubridade ou periculosidade, ou mesmo ser beneficiado pela aposentadoria especial nos casos específicos previsto em lei.

Daí a importância da aplicação do princípio da prevenção na seara laboral, princípio este do direito ambiental, que vem sendo utilizado pelos demais ramos jurídicos, pelo fato da temática ambiental perpassar diversas áreas, dentre as quais o direito do trabalho. Afinal, o direito em si é interdisciplinar, por isso, deve ser analisado e aplicado de forma sistêmica, abrangendo tudo aquilo que é envolvido em um conflito. Por outro lado, o meio ambiente do trabalho é uma das facetas do meio ambiente.

O princípio da prevenção, de forma sintetizada, nada mais é que um princípio que procura evitar um dano que já se sabe ser possível por ser cientificamente comprovado.

Júlio Cesar de Sá da Rocha assevera que:

A prevenção requer uma atuação estatal anterior ao dano e caracteriza-se pelo suporte de sistemas jurídicos que estabelecem processos de autorização e licenciamentos de atividades, o acesso de informações ambientais, a exigência de instrumentos prévios de estudo de avaliação de riscos e impactos ambientais, a utilização de penalidades administrativas e atuação da sociedade civil (ROCHA, 2013, p.66).

O princípio da prevenção, por si só, não basta para atingir o que é objetivado – a dignidade da pessoa humana a partir da manutenção do meio ambiente do trabalho hígido.

Para que isso ocorra, um dos caminhos disponíveis é o uso dos diversos mecanismos de proteção ofertados pelo ordenamento jurídico a fim de evitar os danos previsíveis. Na seara ambiental trabalhista, o rigor referente à aplicação desse princípio deve ser ainda maior, pois o homem, na maioria das vezes, sofre diretamente as consequências advindas do dano enquanto desenvolve o papel social de trabalhador.

2 Aplicabilidade do princípio da prevenção na seara trabalhista

O princípio da prevenção é adotado de forma cristalina pela Constituição Federal de 1988, que incluiu no rol de direitos assegurados aos trabalhadores aquele de redução dos riscos inerentes ao trabalho, algo a ser viabilizado por meio de normas de saúde, higiene e segurança, as quais trazem, dentre outras providências, previsão de instrumentos, alguns dos quais serão mencionados a seguir. Insta salientar que, para que a proteção que se busca se torne efetiva, é fundamental que ao trabalhador seja garantido a aplicação de outros princípios do direito ambiental, como o do acesso à informação, à educação ambiental e à participação sobre tudo que envolva o meio ambiente do trabalho no qual está inserido, temas que, entretanto, não serão abordados no presente estudo.

A relevância do princípio da prevenção para a garantia de direitos fundamentais do ser humano trabalhador é reconhecido não só no cenário nacional, como fica evidente pela leitura do texto constitucional e da legislação infraconstitucional brasileira, mas também internacional, principalmente quando se aprofunda na análise das convenções elaboradas pela OIT, as quais, em grande maioria, visam prevenir o obreiro de repercussões negativas decorrentes da atividade realizada. Podem ser citadas as seguintes a título de ilustração:

A Convenção n. 155, de 3 de julho de 1981, sobre segurança e saúde dos trabalhadores, estabelece (parte II) os princípios de uma Política Nacional, para prevenir acidentes e consequentes danos para a saúde do trabalhador, a ser regulamentada nacionalmente por cada Estado.

[...]

A Convenção n. 161, de 7 de junho de 1985, trata sobre os serviços de saúde no trabalho, que seriam aqueles voltados primordialmente para ações preventivas no ambiente laboral. Seu objetivo é assessorar empregadores, trabalhadores e seus representantes sobre os meios necessários para se criar e conservar um meio ambiente de trabalho hígido e se adaptar o trabalho às capacidades dos trabalhadores, segundo seu estado de saúde física e mental.

[...]

A Convenção 162 (abesto/amianto), de 4 de junho de 1986, estabelece que as medidas preventivas dos riscos à saúde dos trabalhadores causados pelo absecto deverão ser previstas nas legislações nacionais, estando sua prevenção e seu controle sob a responsabilidade das empresas. Aos

trabalhadores cabe o dever de observar as medidas estabelecidas para controlar e prevenir os riscos, bem como proteger-se deles (CAMARGO;MELO, 2013, p.67-69).

Assim, para um viés mais prático e menos teórico, analisa-se o princípio da prevenção sendo aplicado, especificamente no Brasil, através dos institutos a seguir tratados.

2.1 Interdição e Embargo

A interdição e o embargo são mecanismos que a Administração Pública, através da atuação da Inspeção do Trabalho, possui em decorrência do seu poder de polícia. Assim, esta pode limitar certas atividades de particulares quando ficar evidenciada condição ambiental desfavorável que possa vir a provocar acidente de trabalho, seja este na modalidade típica ou de doença ocupacional, resultando em lesões ou até a morte aos trabalhadores. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) traz essa possibilidade ao estabelecer, em seu artigo 161, que cabe ao Superintendente Regional do Trabalho, quando demonstrado risco grave e eminente para o trabalhador:

[...] interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra, indicando na decisão, tomada com a brevidade que a ocorrência exigir, as providências que deverão ser adotadas para a prevenção de infortúnios de trabalho (BRASIL, 1943).

O dispositivo em questão é regulamentado pela Norma Regulamentadora (NR) 3 do Ministério do Trabalho e Previdência, com o seguinte texto neste particular:

Norma Regulamentadora nº 3 – Embargo ou Interdição

[...]

3.2 A interdição implica em paralisação total ou parcial do estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento.

3.3 O embargo implica em paralisação total ou parcial da obra.

3.3.1 Considera-se obra todo e qualquer serviço de engenharia de construção, montagem, instalação, manutenção ou reforma (BRASIL, NR3, 1983).

Os institutos referenciados, apesar semelhantes, diferenciam-se em algumas especificidades. A interdição versa sempre a respeito do estabelecimento, setor ou maquinário, enquanto o embargo trata de obra, podendo ser a paralisação total ou parcial naquilo que se aplicam. Podem ser pleiteados pelo setor competente da Superintendência

Regional do Trabalho e Emprego, agente da Inspeção do Trabalho ou entidade sindical, ao Superintendente Regional do Trabalho e Emprego, autoridade competente para tanto.

São medidas extremas que visam salvaguardar a vida e integridade física do trabalhador, já que nem sempre as empresas tomam a tempo e modo as providências necessárias para fazer cessar o risco, preferindo a exposição da saúde de vida do trabalhador a gravames, ao invés de eventual paralisação voluntária das atividades para a correção dos problemas.

Durante o período do embargo da obra ou interdição do estabelecimento/setor/maquinário, os empregados recebem seus salários como se estivessem desempenhando as atividades laborais, constituindo-se em verdadeira interrupção do contrato de trabalho, afinal, a manutenção do ambiente de trabalho hígido é responsabilidade do empregador.

2.2 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA

Conhecida como CIPA, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes é formada por representantes do empregador e dos empregados, cuja finalidade maior é prevenir a ocorrência de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, compatibilizando o exercício das atividades laborais com a preservação da vida e da saúde do trabalhador. Possuindo como tarefas “cuidar e zelar por adequadas e seguras condições nos ambientes de trabalho, observando e relatando condições de risco, solicitando ao empregador medidas para reduzi-los e eliminá-los, bem como para prevenir a ocorrência de acidentes e doenças” (MELO, 2013, p. 109).

Trata-se de um instrumento preventivo por natureza, quiçá um dos mais importantes quando efetivamente colocado em prática, sendo previsto nos artigos 163 a 165 da CLT (BRASIL, 1943) e sua instituição e funcionamento regulamentados pela NR5 (BRASIL, NR5, 1983) do Ministério do Trabalho e Previdência.

A CIPA é uma comissão que deve ser constituída de forma obrigatória em todas as empresas, sejam elas públicas ou privadas, de qualquer natureza, desde que haja um determinado número de empregados, o qual varia de conformidade com a atividade econômica, parâmetros fixados pela NR5. Além dessa obrigatoriedade, importante destacar que é atribuição da Inspeção do Trabalho a fiscalização no tocante a sua organização e

funcionamento e, em caso de não cumprimento dos ditames legais, a aplicação de multa por infração.

O número de componentes do referido instrumento, titulares e suplentes, será calculado de acordo com a quantidade de empregados da empresa, levando em conta também a sua atividade econômica, conforme quadro previsto na NR5. O mandato de seus integrantes é de um ano, sendo a CIPA composta de representantes eleitos pelos empregados e designados pelo empregador. A eleição para os representantes dos empregados deve ser realizada 60 dias antes do término do mandato em curso, com possibilidade de uma reeleição.

Importante mencionar que os integrantes da CIPA representantes dos empregados possuem estabilidade na empresa por dois anos – durante o ano em que estão atuando e o ano subsequente ao mandato– ou seja, não podem ser dispensados imotivadamente.

A CIPA representa uma ação prevencionista primordial, tendo em vista que, muito embora nem sempre providos de conhecimentos técnicos e científicos, os trabalhadores são aqueles que melhor podem vislumbrar possíveis riscos existentes no meio ambiente de trabalho visto que estão rotineiramente inseridos nas atividades.

Destaca-se, dentre outras atribuições, a identificação dos riscos na empresa utilizando dos métodos que julgarem necessários para tal; a elaboração um plano de trabalho simples contendo metas, objetivos cronograma de execução e estratégia de ação para a solução de problemas de segurança e saúde no trabalho; a participação na implementação e no controle da qualidade das medidas de prevenção necessárias; a divulgação aos trabalhadores informações acerca da saúde e segurança no trabalho; a participação de discussões sobre as alterações no ambiente de trabalho, quando impactem a segurança e saúde dos trabalhadores e, a solicitação, ao Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT, quando houver, ou na falta deste, ao empregador, a paralisação de máquina ou setor, quando haja risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores.

Quando a atuação da CIPA é efetiva, o resultado vislumbrado é a internalização da cultura da prevenção na empresa, não só com relação ao empregador, mas principalmente entre os empregados, propiciando o alcance de um ambiente hígido para aqueles que ali laboram.

2.3 Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT

O SESMT é um serviço que foi instituído com caráter obrigatório na década de 70, em razão do crescente número de acidentes do trabalho que eram constatados à época (OLIVEIRA, 2011, p. 442). O Brasil foi o primeiro país a ter esses serviços (REVISTA CIPA, 2016). Sua instituição é prevista pelo artigo 162 da CLT e seu funcionamento regulamentado pela NR4 (BRASIL, NR4, 1983), a qual adota o critério de gradação do risco da atividade empresarial e número de empregados na empresa para fixar a obrigatoriedade ou não de sua implantação, assim como estabelece o número de profissionais que integrarão o serviço, a qualificação necessária para estes e, as suas atribuições.

A sua instituição também é preconizada pela Convenção 161 da OIT, sendo que objetiva a promoção da saúde e a proteção da integridade do trabalhador no seu ambiente laboral (BRASIL, NR4, 1983). Esse serviço, então, é operacionalizado por especialistas em sua área de atuação e abarcam conhecimentos de engenharia de segurança e medicina do trabalho, sempre visando reduzir ou eliminar os riscos existentes no ambiente laboral. Tais profissionais atuarão em parceria permanente com a CIPA, cujos integrantes devem lhes fornecer informações, além de serem por eles treinados.

Os profissionais do SESMT, sempre observando os parâmetros estabelecidos pela NR4, são os seguintes: médico do trabalho, engenheiro de segurança do trabalho, enfermeiro do trabalho, técnico de segurança do trabalho e auxiliar de enfermagem do trabalho, os quais deverão ser registrados nas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego.

Os profissionais em questão, dentre outras atividades, atuarão para eliminação dos riscos existentes à saúde do trabalhador e, quando não for possível, pela neutralização destes; colaborarão nos projetos e na implantação de novas instalações na empresa, sejam elas físicas ou tecnológicas; responsabilizar-se-ão tecnicamente pela orientação no tocante à observância das normas regulamentadoras aplicáveis à empresa; laborarão na conscientização, educação e orientação dos empregados para a prevenção de acidentes do trabalho, assim como os empregadores e, analisarão e registrarão os acidentes ocorridos e as doenças ocupacionais diagnosticadas, descrevendo os detalhes relativos, principalmente os fatores ambientais envolvidos.

Destaca-se que a função que os integrantes do SESMT desempenham possui importância tamanha, que eles podem ser responsabilizados civil e penalmente em caso de acidente do trabalho, quando ficar demonstrado que este poderia ter sido evitado se as providências de incumbência dos profissionais mencionados tivessem sido adotadas.

Constitui-se, portanto, um mecanismo prevencionista de enorme relevância, uma vez que se trata de antecipação ao dano e não apenas de atendimento após o mal ocorrido.

2.4 Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA

A NR 9 estabelece a obrigatoriedade de ações que objetivam a preservação da saúde e integridade dos trabalhadores por meio de um programa de prevenção das ameaças que possam existir no local de trabalho. Isso é feito a partir da antecipação, reconhecimento, avaliação e consequente controle dos riscos (BRASIL, 1994).

Referidos perigos, que são analisados no PPRA, são aqueles de natureza física, química e biológica, presentes no meio laboral que, em razão da sua natureza, concentração, intensidade ou tempo de exposição são capazes de ocasionar danos à saúde do empregado.

É um programa que deve ser elaborado pelo empregador e estar articulado com os demais que visam a manutenção de um ambiente hígido laboral, em especial, o PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional. Deve ser objeto de discussão pelos integrantes da CIPA, instrumento imprescindível em qualquer vertente de atuação na prevenção dos riscos no ambiente laboral.

A indispensabilidade do PPRA atinge a todos aqueles empregadores que admitam trabalhadores em seu estabelecimento. Não há uma definição específica de quem deve elaborá-lo, podendo ser o SESMT ou qualquer pessoa, desde que seja capaz de cumprir o que preceitua a NR9.

O item 9.3.1 da NR destaca elaboração do PPRA deve seguir as seguintes: antecipação e reconhecimento dos riscos; estabelecimento de prioridades e metas de avaliação e controle; avaliação dos riscos e da exposição dos trabalhadores; implementação de medidas de controle a avaliação de sua eficácia; monitoramento da exposição aos riscos; e, por fim, o registro e divulgação dos dados.

Assim, fica evidente que o programa em tela visa a promoção da saúde a partir da prevenção de riscos inerentes às atividades desenvolvidas, sendo que, em uma aplicação conjunta com os demais instrumentos aqui tratados, se tornará eficaz para a garantia de um meio ambiente digno ao trabalhador.

2.5 Programa de Controle Médico da Saúde Ocupacional – PCMSO

Complementando os instrumentos preventivos mencionados, cabe agora tratar do Programa de Controle Médico da Saúde Ocupacional, conhecido por PCMSO, o qual é

estabelecido pelos artigos 168 e 169 da CLT, preconizado pelas disposições da Convenção 161 da OIT e regulamentado pela NR7 (BRASIL, 2013).

Ele objetiva o monitoramento da saúde dos trabalhadores com o intuito de promover a o bem estar físico e mental de quem labora por meio da prevenção de doenças e promoção da saúde, o que acarreta, conseqüentemente, num aumento da produtividade.

O item 7.2.3 da NR7 estabelece que o PCMSO:

[...]deverá ter caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, inclusive de natureza subclínica, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores.

É efetivado a partir da realização de um conjunto de exames clínicos e complementares, os quais devem ser norteados pelos dados referentes aos riscos à saúde dos trabalhadores, coletados através dos demais instrumentos já tratados, em especial do PPRA, o qual identifica os agentes físicos, químicos e biológicos presentes no meio laboral.

A própria norma estabelece os parâmetros mínimos e as diretrizes gerais a serem observadas para a elaboração e execução de PCMSO. A saber:

7.4.1 O PCMSO deve incluir, entre outros, a realização obrigatória dos exames médicos: a) admissional; b) periódico; c) de retorno ao trabalho; d) de mudança de função; e) demissional. 7.4.2 Os exames de que trata o item 7.4.1 compreendem: a) avaliação clínica, abrangendo anamnese ocupacional e exame físico e mental; (BRASIL, 2013).

Muito embora seja um programa obrigatório a todas as empresas que admitam empregados, aquelas pequenas e com grau baixo de risco são desobrigadas de possuírem um médico coordenador. Contudo, mesmo assim devem elaborar e implementar o programa, o qual não necessitará ser homologado no Ministério do Trabalho e Previdência, apenas devendo ficar arquivado no local caso o mesmo seja objeto de fiscalização.

2.6 Inspeção do Trabalho

A Constituição Federal, como já ressaltado, assegurou aos trabalhadores, em seu artigo 7º, inciso XXII, direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, apontando como caminho para o seu alcance a edição de normas de saúde, higiene e segurança. Normas essas

cogentes e de ordem pública, como não poderia deixar de ser, até porque garantidoras do direito fundamental e inalienável à vida digna.

O mesmo texto constitucional, em seu artigo 21, inciso XXIV, atribuiu à União a competência de para organizar, manter e executar a Inspeção do Trabalho, a quem cabe justamente a fiscalização das normas trabalhista, em especial aquelas referentes à saúde do trabalhador. Tal atribuição é reforçada em sede de legislação infraconstitucional, quando o artigo 626 da CLT evidencia a incumbência do hoje Ministério do Trabalho e Previdência de tocante à “fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho” (BRASIL, 1943).

A Inspeção do Trabalho, nos moldes hoje implementada, surgiu juntamente com o direito do trabalho, já que desde os seus primórdios ficou patente que a mera edição de normas protetivas, sem a devida fiscalização no que diz respeito ao seu cumprimento, seria inócuo. Tanto é assim que já primeira reunião da OIT, em novembro de 1919, foi aprovada a Recomendação n. 5, a qual preconizava que os países membros deveriam, o mais rápido possível, adotar não só um sistema que garantisse a inspeção eficaz das fábricas e oficinas, mas também um serviço público encarregado de salvaguardar a saúde dos trabalhadores.

A Convenção n. 81 da OIT, aprovada em 1947 e ratificada pelo Brasil em 1957, dispõe sobre a Inspeção do Trabalho, estabelecendo seus contornos e evidenciando a incumbência desta em zelar pelo cumprimento das disposições legais relativas ao trabalho. Também a Convenção n. 155 da OIT, da mesma forma ratificada pelo Brasil, uma das mais importantes quando se trata da proteção à saúde do trabalhador, indica que os países que a ratificarem deverão instituir sistema de inspeção das leis e regulamentos relativos à segurança, higiene e meio ambiente de trabalho.

A CLT trata do tema nos artigos 154 a 201 e 626 a 642 da CLT, sendo regulamentada no particular pela NR1, bem como pelo Decreto 4552/2002, que versa sobre o Regulamento da Inspeção do Trabalho, trazendo a estrutura, organização e funcionamento do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho.

É mais uma manifestação do poder de polícia da Administração Pública, que atua regulando ou limitando a atividade econômica, sendo que, quando necessário, impõe sanções para proteger a sociedade e seus componentes de eventuais danos resultantes da atividade empreendida. No caso, o interesse público prevalece sobre aquele dos particulares, constituindo verdadeiro poder dever de fiscalizar, em especial quando se trata de eventual violação a norma que visa a proteção da saúde e integridade física e mental dos obreiros.

Anota Bignami sobre a importância da atividade fiscalizatória:

Atualmente, essa ação é o instrumento mais eficaz que o Estado pode ter para amortecer o conflito capital versus trabalho e garantir a dignidade para um grande número de cidadãos que se encontram em situações de extremo risco como crianças em trabalho precoce, trabalhadores em situações de trabalho degradante e forçado, meio ambiente de trabalho sujeito a riscos extremos para a vida, apenas para elucidar exemplos mais comuns (BIGNAMI, 2007, p.39).

Assim, a Inspeção do Trabalho é uma ação de fundamental importância na aplicabilidade do princípio da prevenção no meio laboral, visto que a partir dela é que há a verificação, por parte do órgão competente, acerca do cumprimento das disposições protetivas, dentre elas a efetividade dos retromencionados instrumentos, ou seja, a CIPA, PPRA e, PCMSO, levando à lavratura de autos de infração e imposição de embargo e interdição, sempre com a finalidade de se garantir um ambiente laboral hígido.

O auditor fiscal do trabalho, antigo inspetor e depois fiscal do trabalho, é o agente responsável pelo exercício da fiscalização com o intuito de fazer cumprir as normas de proteção ao trabalho. É um servidor do Ministério do Trabalho e Previdência e integra o corpo das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego.

Para tanto, os atos oriundos de um auditor possuem a presunção de legitimidade, imperatividade, exigibilidade e autoexecutoriedade. Isso significa dizer também que eles detêm a liberdade para adentrar em qualquer estabelecimento que possua pessoas que exerçam o papel social de empregados, a qualquer dia e horário, sem aviso prévio, para verificação do local, equipamento, pessoas, livros e documentos (BRASIL, 2002).

Conforme mencionado, é um dos instrumentos de aplicabilidade do princípio da prevenção mais importantes, pois verifica a atuação dos programas já mencionados, lavrando autos de infração quando não cumpridos os requisitos exigidos em instrumentos normativos e embargando obras ou interditando estabelecimentos quando verificado o risco iminente. Não só isso, atua também na manutenção de uma relação de trabalho regular, em que todos os dispositivos legais relacionados ao trabalho, não só aqueles relacionados à saúde e segurança, sejam cumpridos tais como anotação do contrato na carteira de trabalho, pagamento do INSS e recolhimento do FGTS, além de regular condutas passíveis de correção.

As ações fiscais podem ser de diferentes espécies de acordo com o direcionamento dado pela SIT – Secretaria de Inspeção do Trabalho. Elas são classificadas nas seguintes categorias:

I - fiscalização dirigida: é aquela resultante do planejamento da SIT ou da SRTE, desenvolvida individualmente ou em grupo, que demanda para a sua execução a designação, pela autoridade competente, por meio de OS, de um ou mais AFT;

II - fiscalização indireta: é aquela que envolve apenas análise documental, a partir de sistema de notificações via postal aos empregadores para apresentação de documentos nas unidades descentralizadas do MTE, em data e horário definidos, e demanda para sua execução a designação de AFT, pela chefia técnica imediata ou superior, por meio de OS, conforme escala mensal;

III - fiscalização por denúncia: é aquela resultante de OS originada de denúncia que envolva risco grave à segurança, à saúde ou à regularidade do pagamento do salário aos trabalhadores e que deva merecer apuração prioritária, podendo ser desenvolvida individualmente ou em grupo;

IV - fiscalização imediata: é aquela decorrente da constatação de grave e iminente risco à saúde e segurança dos trabalhadores, que obriga a comunicação à chefia técnica imediata, bem como a lavratura de auto de infração ou expedição de termo de embargo ou interdição;

V - fiscalização para análise de acidente do trabalho: é aquela resultante de OS originada de notícia sobre a ocorrência de acidente de trabalho grave ou fatal, que tem como objetivo a coleta de dados e informações para identificação do conjunto de fatores causais envolvidos na gênese do acidente; (BRASIL, 2010).

Em resumo, a Inspeção do Trabalho age para garantir que a atividade laboral seja um meio para se alcançar uma vida digna e não uma forma de degradação da saúde e integridade do trabalhador a partir do descumprimento das regras pelos particulares. Portanto, tal atuação da Inspeção do Trabalho nada mais é que um aspecto preventivo da ação do Estado.

CONCLUSÃO

Infere-se, a partir da pesquisa realizada, que o meio ambiente do trabalho equilibrado é um direito fundamental de quem labora vez que, conforme dispõe a Constituição Federal, é direito dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes à atividade laboral por meio das regras de saúde, higiene e segurança.

O princípio da prevenção, forjado na seara do direito ambiental, prevê que o dano, por ser cientificamente comprovado, deve ser evitado. E, para a garantia de um ambiente laboral hígido e seguro, existem diversas ferramentas de cunho preventivo.

Assim, esses instrumentos são disponibilizados para a que a Administração Pública, empresas e trabalhadores busquem a melhoria do meio ambiente do trabalho, com o fito de promover uma vida digna, o que pressupõe um trabalho decente, o qual tem como componente o meio ambiente de trabalho equilibrado.

Cada uma dessas ferramentas preventivas, quando aplicadas, resulta em uma melhoria no cenário laboral. Todavia, quando realizadas conjuntamente, é formado um sistema de prevenção eficiente para a proteção da saúde e integridade do obreiro. Por isso, é fundamental é a atuação conjunta e interligada da CIPA, do PPRA, do SESMT e do PCMSO, devidamente fiscalizados pela Inspeção do Trabalho, a qual deve aplicar as sanções cabíveis e se utilizar do embargo e interdição, se configurados os requisitos para tanto.

É oportuno, para finalizar a temática da prevenção no ambiente laboral, registrar que é imprescindível a atuação dos trabalhadores, aí incluídos os sindicatos que os representam, na atuação para exigir a implementação e funcionamento eficaz dos institutos acima citados, o que depende, como citado anteriormente, do acesso por parte destes à informação e garantia de participação nas discussões e decisões referentes aos riscos envolvidos nas atividades laborais. Afinal, quando a fiscalização desempenhada pelo Estado é ineficaz e falham os mecanismos preventivos, são os trabalhadores quem sofrem diretamente as consequências advindas de um meio ambiente degradado e insalubre, sendo legítima a manifestação e exigência por parte destes de melhores condições ambientais laborais, lutando contra a precarização do trabalho e, em razão disso, aos danos à saúde que ultrapassam a condição social de trabalhador e atinge diretamente o ser humano e a sociedade.

Dessa forma, verifica-se a relevância para a vida do ser humano realizar suas atividades em um meio ambiente que preserve a sua saúde, seja ela física ou mental, uma vez que o trabalho tornou-se indispensável no cenário capitalista vigente. Afinal, o trabalhador passa mais de um terço de vida no local em que desenvolve seu labor.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988.** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm > Acesso em: 20 jan. 2017.

BRASIL. Decreto 4.552, de 27 de dezembro de 2002. Aprova o Regulamento da Inspeção do Trabalho. **Diário Oficial da União.** Brasília, 27 de dezembro de 2002. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4552.htm > Acesso em: 06 fev. 2017.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1 de maio 1943. Dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União.** Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm > Acesso em: 20 jan. 2017.

BRASIL. Ministério do Trabalho. NR3 - Embargo ou Interdição. **Diário Oficial da União**. Brasília, 14 de março de 1983. Disponível em: < <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR3.pdf> > Acesso em: 20 jan. 2017.

BRASIL. Ministério do Trabalho. NR 4 – Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Brasília, 31 de outubro de 1983. Disponível em: < <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR4.pdf> > Acesso em: 20 jan. 2017.

BRASIL. Ministério do Trabalho. NR5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. **Diário Oficial da União**. Brasília, 31 de outubro de 1983. Disponível em: < <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR5.pdf> > Acesso em: 20 jan. 2017.

BRASIL. Ministério do Trabalho. NR7 – Programa de Controle Médico da Saúde Ocupacional. **Diário Oficial da União**. Brasília, 11 de dezembro de 2013. Disponível em: < <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR7.pdf> > Acesso em: 31 jan. 2017.

BRASIL. Ministério do Trabalho. NR9 – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais. **Diário Oficial da União**. Brasília, 30 de dezembro de 1994. Disponível em: < <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR-09atualizada2014III.pdf> > Acesso em: 31 jan. 2017.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Portaria nº 546, de 11 de março de 2010. **Diário Oficial da União**. Brasília, 11 de março de 2010. Disponível em: < http://trabalho.gov.br/data/files/FF8080812C0858EF012C11E8FA2D0FA1/p_20100311_546.pdf > Acesso em: 06 jan. 2017.

BRASIL. Presidência da República. **Lei 7.783, de 28 de junho de 1989**. Dispõe sobre o exercício do direito de greve. Brasília, 28 de junho de 1989. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17783.htm > Acesso em: 06 fev. 2017.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, 24 de julho de 1991. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm > Acesso em: 06 fev. 2017.

BIGNAMI, Renato. **A inspeção do trabalho no Brasil: procedimentos especiais para a ação fiscal**. São Paulo: MTr, 2007.

CAMARGO, Thaísa Rodrigues Lustosa de. MELO, Sandro Nahmias Melo. **Princípios de direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 6ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

FRIAS JUNIOR, Carlos Alberto da Silva. **A saúde do trabalhador no Maranhão: uma visão atual e proposta de atuação.** [Mestrado] Fundação Oswaldo Cruz, Escola Nacional de Saúde Pública: 1999.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Labour Inspection Recommendation (1919) N05.** Disponível em: < http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312343 > Acesso em: 12 mai. 2017.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição.** 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador.** 6. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenções ratificadas pelo Brasil.** Disponível em: < <http://www.oitbrasil.org.br/convention> > Acesso em: 12 mai. 2017

REVISTA CIPA. **Sesmt – 44 anos em prol da saúde e da integridade física do trabalhador.** 27 jul. 2016. Disponível em: < <http://revistacipa.com.br/sesmt-44-anos-em-prol-da-saude-e-da-integridade-fisica-dos-trabalhadores/> > Acesso em: 20 jan. 2017.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental do trabalho: mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador.** São Paulo: Atlas, 2013.