

AS CONVENÇÕES 155 E 161 DA OIT SOBRE MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SEUS REFLEXOS NA JURISPRUDÊNCIA DO TST

*CONVENTIONS 155 AND 161 OF THE ILO ON THE WORKING
ENVIRONMENT AND THEIR REFLECTIONS ON THE
JURISPRUDENCE OF TST*

Solange de Holanda Rocha

*Procuradora Federal em exercício na Procuradoria Federal em Mato Grosso
Mestranda em Direito Agroambiental pela Universidade Federal de Mato Grosso*

Especialista em Direito Público Lato Sensu e em Direito Constitucional

SUMÁRIO: Introdução; 1 A normatização internacional sobre Meio Ambiente do Trabalho; 2 A integração das Convenções da OIT ao Direito brasileiro; 3 Aplicação das Convenções 155 e 161 da OIT em julgados do TST; 4 Considerações finais; Referências.

RESUMO: A evolução da atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho, a partir da década de 1970, revela a crescente preocupação com o meio ambiente do trabalho, culminando na Convenção n. 155 (sobre segurança e saúde do trabalhador), e na Convenção n. 161 (sobre serviços de saúde do trabalho) ratificadas pelo Brasil. As convenções internacionais do trabalho são tratados que versam sobre direitos humanos, notadamente direitos sociais, e sua incorporação ao direito brasileiro dá-se com *status* de norma materialmente constitucional, por força do art. 5º, § 2º, da Constituição Federal, ou poderá ter os efeitos formais das emendas constitucionais, caso aprovadas pelo quorum qualificado em dois turnos no Congresso Nacional, como previsto no art. 5º, § 3º do texto constitucional. As normas internacionais dirigidas à proteção do meio ambiente do trabalho guardam ressonância com diversos princípios consagrados na Constituição de 1988. A sua aplicação pela jurisprudência brasileira pode contribuir para dar mais efetividade aos seus preceitos, em matéria de segurança e saúde do trabalhador.

PALAVRAS-CHAVE: Convenção 155 da OIT. Convenção 161 da OIT. Meio Ambiente do Trabalho. Segurança e Saúde do Trabalhador.

ABSTRACT: The evolution of the normative activity of the International Labour Organization (ILO), from the 1970s, reveals the growing concern with working environment, culminating in the Convention 155 (about occupational safety and health), and the Convention 161 (about occupational health services) ratified by Brazil. ILO Conventions are considered human rights treaties and they are incorporated into Brazilian law as Constitutional Law, according to art. 5, § 2, of the Brazilian Constitution, or may have the effect of formal constitutional amendments, if approved by the qualified quorum in two rounds in National Congress, in accordance with art. 5, § 3 of the Constitution. International labour standards on working environment are compatible with many principles of the 1988 Constitution. The application of these standards by the Brazilian jurisprudence may contribute to give them effectiveness, in relation to occupational safety and health.

KEYWORDS: ILO Convention 155. ILO Convention 161. Working Environment. Occupational Safety and Health.

INTRODUÇÃO

O propósito deste trabalho intitulado “As Convenções 155 e 161 da OIT sobre meio ambiente do trabalho e seus reflexos na jurisprudência do TST” é destacar a atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho para regulamentação internacional de questões ligadas ao meio ambiente do trabalho, bem como a incorporação dessas normas no direito brasileiro e sua aplicação para solução de demandas judiciais, tomando por referência a Convenção 155 (sobre segurança e saúde do trabalhador) e a Convenção n. 161 (sobre serviços de saúde do trabalho), e recentes julgados do Tribunal Superior do Trabalho.¹

O presente artigo foi dividido em três partes. Na primeira, abordaremos a Organização Internacional do Trabalho, traçando uma breve síntese de sua evolução histórica, sua estrutura orgânica e sua produção normativa, com destaque para a normatização internacional sobre meio ambiente do trabalho, notadamente a partir da década de 1970. Na segunda, trataremos da integração das convenções internacionais do trabalho ratificadas pelo Brasil no direito interno e a posição hierárquica dessas normas internacionais em relação às demais espécies normativas. Em seguida, analisaremos as principais normas das Convenções 155 e 161 da OIT e sua aplicação em recentes julgados do TST.

Acredita-se que as referidas Convenções merecem maior divulgação na comunidade jurídica brasileira e podem contribuir para melhor aplicação do direito, na perspectiva da valorização da vida e da dignidade humana do trabalhador.

Para o desenvolvimento do tema, foi utilizada a pesquisa bibliográfica, constituída principalmente de doutrina e jurisprudência, tendo sido adotado o método dedutivo.

1 A NORMATIZAÇÃO INTERNACIONAL SOBRE MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada na Conferência de Paz realizada em 11 de abril de 1919, quando foi aprovado o Tratado de Versalhes, após o final da Primeira Guerra Mundial. É uma organização permanente com natureza jurídica de organização

1 Trabalho escrito como requisito para conclusão da disciplina Direito Ambiental do Trabalho, ministrada pelos Professores Dr. Bismarck Duarte Diniz, Dra. Carla Reita Faria Leal e Dr. Saul Duarte Tibaldi, no mestrado em Direito Agroambiental da UFMT.

internacional e personalidade jurídica de direito internacional público. Funcionou como organismo autônomo da Liga das Nações no período de 1919 até a extinção daquela no pós-Segunda Guerra (1946).

A estrutura da OIT é composta por três órgãos: a Conferência ou Assembleia Geral, o Conselho de Administração e a Repartição Internacional do Trabalho. A Conferência é órgão de deliberação, dela provindo todas as normas internacionais do trabalho. É constituída por delegados que representam os Estados-Membros, as organizações sindicais de trabalhadores e as organizações de empregadores. O Conselho de Administração possui função executiva e também tem composição tripartite. Atualmente, é composto de 56 membros (28 representantes dos governos, 14 dos empregadores e 14 dos empregados). A Repartição Internacional do Trabalho funciona como a Secretaria da OIT, documentando e divulgando suas atividades, publicando as convenções e recomendações e recebendo reclamações quanto ao descumprimento de suas normas pelos países signatários. É dirigida por um Diretor-Geral nomeado pelo Conselho de Administração.

Segundo Crivelli², no período que sucede à criação da Organização das Nações Unidas (ONU) em 1945, a OIT inicia uma nova fase de seu projeto normativo, “ampliando sua ação no campo dos direitos humanos fundamentais, integrando-se, ao apresentar as propostas de regulação protetiva e formulação de políticas públicas à era do bem estar social” que passou a pautar as políticas dos países ocidentais capitalistas no pós-guerra. A ONU passa a manter com a OIT uma relação de coordenação, garantindo sua autonomia jurídica. Em 1946, a OIT se transforma na primeira agência especializada da ONU e na 29ª Conferência em Montreal foi aprovada sua nova Constituição³, para substituir o texto original adotado em 1919, em vigor até a atualidade, com algumas emendas. Todos os países membros da ONU automaticamente passam a ser membros da OIT. Atualmente, são 183 países. O Brasil é um dos 10 países que possui assento permanente no Conselho de Administração.⁴

Em 1999, por ocasião da 87ª Conferência em Genebra, a OIT adotou um novo marco programático, consistente em um novo plano

2 CRIVELLI, Ericson. *Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2010. p. 65.

3 Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em: 17 jan. 2014.

4 Cf. História da OIT em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>>.

de ação para a organização, com foco na garantia do *trabalho decente* em escala global. Neste ponto, é elucidativa a lição de Crivelli⁵:

O trabalho decente, como se pode perceber, é uma ideia-chave que articula, ao mesmo tempo, a noção do direito ao trabalho, a proteção de direitos básicos, a equidade no trabalho, segurança social, uma representação dos interesses dos trabalhadores e, ainda, que o trabalho esteja envolto em um meio ambiente social e político adequado à noção de liberdade e dignidade humana.

Desde a sua criação, a OIT destaca-se por sua intensa atividade normativa, que consiste basicamente na elaboração de convenções e recomendações internacionais do trabalho. A aprovação de normas para regulamentação internacional do trabalho, como assinala Fernandes⁶, representa um “esforço de universalização e uniformização mundial das normas de proteção aos trabalhadores”.

Até 2010 foram aprovadas 188 Convenções e 199 Recomendações pela OIT. As convenções são tratados multilaterais abertos, de caráter normativo, sem prazo estipulado para ratificação pelos países membros. Quando o tema não permitir a adoção imediata de uma convenção, será adotada a recomendação, que tem por objetivo sugerir normas que possam ser adotadas pelos Estados-Membros, impondo-lhes a obrigação, de caráter formal, de submetê-las à autoridade competente para deliberação sobre a adoção de medidas legislativas ou medidas de outra natureza.

As convenções pertencem à categoria de “tratados-lei ou tratados-normativos, que têm por objetivo fixar normas gerais de Direito Internacional Público pela vontade paralela das partes, confirmando ou modificando costumes adotados entre as partes”.⁷ Não visam à concessão de vantagens recíprocas entre Estados, como ocorre nos *tratados-contrato*, mas a universalização das normas de proteção ao trabalho e sua incorporação ao direito interno dos Estados-Membros.

As convenções e recomendações da OIT são as principais fontes do Direito Internacional do Trabalho, que não é um ramo autônomo da Ciência Jurídica, mas parte integrante do Direito Internacional

5 CRIVELLI, op. cit., p. 175.

6 FERNANDES, Fábio. *Meio Ambiente Geral e Meio Ambiente do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2009. p. 161.

7 MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Curso de direito internacional público*. 7. ed. revista, atualizada e ampliada. São Paulo: RT, 2013. p. 1077.

Público. A falta de autonomia jurídica é justificada pelo fato de seus institutos, instrumentos e métodos de investigação, apesar de algumas peculiaridades, serem os mesmos do Direito Internacional Público.

Ao tratar da dimensão atual do Direito Internacional do Trabalho, Mazzuoli⁸ ressalta que depois da segunda metade do século XX as normas internacionais de proteção ao trabalho e ao trabalhador passaram a ter maior impacto no plano do direito interno dos Estados, impondo obrigações que extrapolam as “questões ligadas às condições de trabalho e direitos previdenciários do trabalhador, para atingir também o exame de questões econômicas, agrárias, técnicas, administrativas, educacionais, culturais e ambientais”, cabendo à OIT gerir todas essas vertentes.

Verifica-se que a atuação mais abrangente da OIT coincide com a evolução histórica pelo reconhecimento progressivo de novos direitos humanos, entre estes o direito ao meio ambiente saudável como direito de terceira dimensão, como nos ensina Pérez Luño⁹:

[...] A estratégia reivindicativa dos direitos humanos apresenta-se hoje com traços inequivocadamente inovadores ao polarizarem-se em torno de determinados temas, como o direito à paz, os direitos dos consumidores, o direito à qualidade de vida e a um ambiente ecologicamente equilibrado, ou à liberdade informática. Em função disso, abre-se passo, com intensidade crescente, à convicção de que estamos diante da terceira geração de direitos humanos complementar as fases anteriores, referidas as liberdades de signo individual e os direitos econômicos, sociais e culturais. [...]

Em acréscimo, externa Guerra Filho¹⁰:

[...] Mais importante é que os direitos “gestados” em uma geração, quando aparecem em uma ordem jurídica que já trás direitos da geração sucessiva, assumem uma outra dimensão, pois os direitos de geração mais recente tornam-se um pressuposto para entendê-los de forma mais adequada – e, conseqüentemente, também para

8 MAZZUOLI, op. cit., p. 1059.

9 PEREZ LUÑO, Antonio Enrique. *Perspectivas e Tendências Atuais do Estado Constitucional*. Tradução de Jose Luis Bolzan de Moraes e Valéria Ribas do Nascimento. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. p. 56.

10 GUERRA FILHO, Willis Santiago. *Processo Constitucional e Direitos Humanos Fundamentais*. 5. ed. revista e ampliada. São Paulo: RCS, 2007. p. 43.

realiza-los. Assim, por exemplo, o direito individual de propriedade, num contexto em que se reconhece a segunda dimensão dos direitos fundamentais, só pode ser exercido observando-se sua função social, e com o aparecimento da terceira dimensão, observando-se igualmente sua função ambiental.

No que se refere às questões ambientais, não se pode negar que existe uma estreita relação entre o meio ambiente geral e o do trabalho.

No magistério de Silva¹¹, o meio ambiente deve ser entendido como a interação da totalidade de elementos que propicia o desenrolar da vida em todas as suas formas, e refere ao “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”.

Para Zimmermann¹², entende-se por meio ambiente de trabalho:

[...] qualquer local em que o homem exerce uma atividade laboral, em que sua força de trabalho se converte em fator de produção, motivo pelo qual até mesmo a residência do trabalhador, que foi transformada em lugar de trabalho em razão de algumas atividades trabalhistas modernas, envolvendo as inovações tecnológicas (teletrabalho), ou mesmo outras tarefas tidas por inferiores, (como os serviços terceirizados de costura de sapatos, por exemplo) [...].

Na lição de Silva¹³, há dois objetos de tutela no direito ambiental sendo um “imediato, que é a qualidade do meio ambiente, e outro mediato, que é a saúde; o bem-estar e a segurança da população, que se vê sintetizado na expressão qualidade de vida”.

Segundo Oliveira¹⁴, é inegável que o meio ambiente do trabalho está inserido no meio ambiente geral, “de modo que é impossível alcançar qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho, nem se pode atingir meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando o meio ambiente do trabalho”.

11 SILVA, José Afonso da. *Direito ambiental constitucional*. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2004. p.23.

12 ZIMMERMAN, Cirlene Luiza. *A Ação Regressiva Acidentária como Instrumento de Tutela no Meio Ambiente de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2012. p. 29.

13 SILVA, *Ibid.*, p. 54.

14 OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 118.

Ensina Antunes¹⁵ que o direito ambiental “é uma concepção de aplicação da ordem jurídica que penetra, transversalmente, em todos os ramos do direito”, integrando as dimensões humana, ecológica e econômica, que “devem ser compreendidas harmonicamente”. São as dimensões contempladas no conceito de sustentabilidade, que propõe um novo modelo de desenvolvimento econômico conciliado com as questões ambientais e sociais¹⁶. Obviamente, as questões pertinentes às condições de trabalho que refletem na saúde e segurança do trabalhador estão presentes na dimensão social desse conceito, mas são dependentes das condições ambientais em que o trabalho se desenvolve.

De fato, na evolução histórica do Direito do Trabalho, observamos que as normas voltadas ao controle da poluição física, química e biológica originaram-se da legislação trabalhista, pois foi no período da Revolução Industrial que se verificou a aceleração do processo de degradação do meio ambiente natural e humano. É certo que naquele período não havia a compreensão que se tem hoje sobre meio ambiente em geral e do trabalho, o que se alcançou na década de 1970, por ocasião do lançamento pela OIT em 1976 do Programa Internacional para a Melhora das Condições e Meio Ambiente do Trabalho – PIACT¹⁷, executado em sintonia com o Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA) criado em 1972 na Conferência das Nações Unidas realizada em Estocolmo em 1972.

Desde então, a evolução da normatização internacional pela OIT revela a crescente preocupação com o meio ambiente do trabalho, culminando na Convenção n. 148 (sobre o meio ambiente de trabalho, contaminação do ar, ruído e vibrações), de 1977, Convenção n. 155 (sobre segurança e saúde do trabalhador), de 1981, e na Convenção n. 161 (sobre serviços de saúde do trabalho), de 1985, sendo particularmente significativas para o presente artigo as Convenções nº 155 e 161.

15 ANTUNES, Paulo de Bessa. *Direito Ambiental*. 8. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005. p. 9.

16 Em abril de 1987, a Comissão convocada pelo Secretário-Geral da ONU e presidida pela ex-primeira Ministra da Noruega, Gro Harlem Brundtland, publicou o relatório Our Common Future [Nosso Futuro Comum], também conhecido como Relatório Brundtland, que traz o conceito de desenvolvimento sustentável para o discurso público, definindo-o como o processo que satisfaz as necessidades presentes, sem comprometer a capacidade das gerações futuras de suprir suas próprias necessidades. Cf. A ONU e o Meio Ambiente. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/a-onu-em-acao/a-onu-e-o-meio-ambiente/>>. Acesso em: 06 abril 2014.

17 Iniciais da sigla em francês.

De acordo com Figueiredo,¹⁸ “hoje os estudos que relacionam a segurança no trabalho com a saúde ocupacional e o meio ambiente ganharam uma nova dimensão”, e, neste contexto, destaca a relevante atuação da OIT, por meio de sua ação normativa, de cooperação técnica e de investigação em todos os âmbitos de sua competência, para elaboração de novas teses e meios de gestão e de serviços de observação e informação destinados a prevenir acidentes de trabalho e doenças ocupacionais e proteger a vida e a saúde dos trabalhadores e o meio ambiente.

A OIT defende a ideia de que acidentes e doenças relacionadas ao trabalho não podem ser aceitas como *ócios do ofício*. As medidas preventivas para garantir um meio ambiente de trabalho mais saudável e seguro adotadas em países industrializados, ao longo do século XX, contribuíram significativamente para diminuição dos registros de lesões graves e devem ser estendidas para os demais países. Para disseminar as práticas positivas, a OIT lançou em 2001 um Guia sobre sistemas de gestão da saúde e segurança no trabalho [ILO-OSH 2001]¹⁹, contendo diretrizes para o desenvolvimento de uma cultura sustentável de segurança e saúde nas empresas, assim como mecanismos para melhoria das condições e meio ambiente do trabalho.²⁰

Em 2003, a OIT adotou 28 de abril como o Dia Mundial sobre Segurança e Saúde no Trabalho, destacando a gravidade dos acidentes e doenças ocupacionais e reafirmando que o tema continua sendo um requisito fundamental para se alcançar a meta de promover trabalho decente.²¹ No Brasil, a data foi instituída como “Dia Nacional em memória das vítimas de acidentes e doenças do trabalho”, através da Lei nº 11.121/2005.

As Convenções 155 e 161 constituem exemplares dessa nova concepção que associa o meio ambiente do trabalho equilibrado e saudável à concepção de vida, “resgatando os valores sócio-ambientais

18 FIGUEIREDO, Guilherme Jose Purvin de. Direito Ambiental Internacional e o Controle e Eliminação do uso do amianto no ambiente do trabalho. *Revista de Direitos Difusos*, ano III, v. 15, set./out. 2002. p. 2012.

19 Cf. <http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221116344_EN/lang--en/index.htm>.

20 Diversos países já adotaram formalmente as diretrizes do Guia da OIT, a exemplo da França e Irlanda, em 2004, e Argentina, em 2005.

21 Cf. <http://www.ilo.org/legacy/english/protection/safework/worldday/facts_spa.pdf>.

para uma perspectiva de dignidade humana e rejeitando a monetização da saúde dos trabalhadores”.²²

2 A INTEGRAÇÃO DAS CONVENÇÕES DA OIT AO DIREITO BRASILEIRO

O Brasil é um dos membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião.²³ Ao aderir à Constituição da OIT, o Brasil assumiu o compromisso de submeter à autoridade competente para apreciação e deliberação as convenções aprovadas na Conferência Internacional do Trabalho, assim como cumprir as obrigações contidas nas convenções ratificadas, sob pena de instauração de processo de reclamação ou queixa por parte das organizações representativas dos trabalhadores ou empregadores de um Estado-Membro.²⁴

A ratificação²⁵ é a forma de dar validade ao tratado internacional, demonstrando a concordância do Estado-Membro com o tratado. No caso das Convenções da OIT, a vigência inicia 12 meses após o registro de, pelo menos, duas ratificações. Após a aprovação da convenção pela Conferência, o Estado-parte deve submetê-la ao órgão nacional competente, que no caso do Brasil é o Congresso Nacional, conforme art. 49, I, da Constituição Federal. Depois da aprovação pelo Congresso Nacional, através de um Decreto Legislativo, o Brasil faz o depósito do instrumento de ratificação na OIT. A norma entra em vigor no Brasil 12 meses após o depósito da ratificação na Repartição Internacional do Trabalho. Por último, é feita a promulgação da Convenção no plano interno por meio de um Decreto do Poder Executivo.

Quanto à integração das Convenções ao direito interno, Sússekind²⁶ explica que a Constituição brasileira adotou a teoria monista, segundo a qual “o tratado ratificado complementa, altera ou revoga o direito interno, desde que se trate de norma self-executing e já esteja em vigor na órbita internacional”.

²² FIGUEIREDO, op.cit., p. 1936.

²³ Cf. História da OIT em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>>.

²⁴ Cf. Artigos 24 e 25 da Constituição da OIT.

²⁵ Para MAZZUOLI, o mais correto seria a adesão do Estado-Membro ao tratado multilateral aberto, seguindo a terminologia da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, pois as convenções da OIT não são firmadas pelos representantes dos Estados que a adotam, mas apenas pelo Presidente da reunião realizada no âmbito da Conferência Internacional do Trabalho e pelo Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho (op. cit., p. 1078).

²⁶ SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. 3 ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 68.

Como é cediço, diversos direitos sociais, tais como o direito ao trabalho, proteção contra o desemprego, direito à remuneração, à filiação sindical, ao repouso e férias, estão arrolados nos artigos 23 a 25 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), além de outros previstos no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), a exemplo do direito de liberdade de escolha de trabalho (art. 6º), condições justas e favoráveis, com especial atenção para remuneração, sem distinção entre homens e mulheres (art. 7º), direito de fundar ou se associar a sindicato e fazer greve (art. 8º), segurança social (art. 9º) e restrição ao trabalho de crianças e adolescentes (art. 10).

Em consonância com a teoria da indivisibilidade ou interdependência dos direitos humanos, a realização de direitos civis e políticos, sem o gozo de direitos econômicos, sociais e culturais, torna-se impossível, como expressamente declarado na Proclamação de Teerã, § 13, de 1968. A melhor doutrina preconiza que “hoje há inegável unidade dos mais diversos direitos da pessoa humana, que devem ser respeitados e garantidos em sua totalidade para que seja assegurada, a todos, uma vida digna”.²⁷

Assim, podemos afirmar que as convenções internacionais do trabalho são tratados que versam sobre direitos humanos, notadamente direitos sociais, e sua incorporação ao direito brasileiro dá-se com *status* de norma materialmente constitucional, por força do art. 5º, § 2º, da Constituição Federal²⁸, ou poderá ter os efeitos formais das emendas constitucionais, caso aprovadas pelo quorum qualificado em dois turnos no Congresso Nacional, como previsto no art. 5º, § 3º da nossa Constituição²⁹.

Neste sentido, valemo-nos da lição de Piovesan³⁰:

[...] Os direitos enunciados nos tratados de direitos humanos de que o Brasil é parte integram, portanto, o elenco dos direitos constitucionalmente consagrados. Essa conclusão advém ainda

27 ACCIOLY, Hildebrando; NASCIMENTO E SILVA, G. E. do; CASELLA, Paulo Borba. *Manual de Direito Internacional Público*. 19 ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 503.

28 § 2º - Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

29 § 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

30 PIOVESAN, Flavia. *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional*. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 52.

da interpretação sistemática e teleológica do Texto, especialmente em face da força expansiva dos valores da dignidade humana e dos direitos fundamentais, como parâmetros axiológicos a orientar a compreensão do fenômeno constitucional.

Seguindo a mesma orientação doutrinária, Lafer³¹ leciona que as normas desses tratados integram o que Bidart Campos denominou de bloco de constitucionalidade, qual seja, “um conjunto normativo que contém disposições, princípios e valores que, no caso, em consonância com a Constituição de 1988, são materialmente constitucionais, ainda que estejam fora do texto da Constituição documental”. Também assevera que tal bloco de constitucionalidade confere “vigor à força normativa da Constituição e é por isso parâmetro hermenêutico, de hierarquia superior, de integração, complementação e ampliação do universo dos direitos constitucionais previstos, além de critério de preenchimento de eventuais lacunas”.

Pode-se constatar, outrossim, no que concerne à posição hierárquica dos tratados em relação às demais espécies normativas no direito interno, que os tratados internacionais de proteção de direitos humanos têm natureza constitucional, enquanto os demais têm força hierárquica infraconstitucional, nos termos do art. 122, III, b, da Constituição Federal.

De toda sorte, em caso de conflito entre uma convenção internacional do trabalho ratificada e as leis internas nacionais, deverá prevalecer a norma mais favorável ao trabalhador. Aplica-se, portanto, o princípio da primazia da norma mais favorável, como se extrai do art. 19, § 8º, da Constituição da OIT:

Em caso algum, a adoção, pela Conferência, de uma convenção ou recomendação, ou a ratificação, por um Estado-membro, de uma convenção, deverão ser considerados como afetando qualquer lei, sentença, costumes ou acordos que assegurem aos trabalhadores condições mais favoráveis prevalecem sobre as previstas pela convenção ou recomendação.

31 LAFER, Celso. *A internacionalização dos Direitos Humanos*. Barueri: Manole, 2005. p.17.

O dispositivo acima transcrito funciona como “cláusula de diálogo”,³² que serve para interligar a ordem jurídica internacional com a ordem nacional, como prelecionam Gomes e Mazzuoli³³:

Isso significa que, em matéria de direitos humanos, o mais adequado é falar em monismo internacionalista dialógico, porque, nesse âmbito normativo, todas as normas jurídicas se dialogam, em razão de determinação do próprio Direito internacional, devendo prevalecer a norma mais favorável à proteção do Direito (ou da liberdade) do ser humano, por força do princípio *pro homine*.

As normas internacionais dirigidas à proteção do meio ambiente do trabalho guardam ressonância com diversos princípios consagrados na Constituição de 1988, a saber: a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III); o valor social do trabalho (art. 1º, IV); a proibição ao tratamento desumano ou degradante (art. 5º, III); a redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII); a valorização do trabalho humano (art. 170, *caput*); e o primado do trabalho como base da ordem social, cujos objetivos são o bem-estar e a justiça social (art. 193).

O direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado e saudável deve ser reconhecido como direito fundamental e, como tal, ensina Santos³⁴, “está na essência do reconhecimento da dignidade da pessoa humana que encontra expressão inicial na proteção ao direito à vida”. Em outras palavras, tutelar o meio ambiente do trabalho, como direito humano fundamental, é proteger a vida do trabalhador.

O Brasil ratificou diversas convenções da OIT sobre segurança, saúde e meio ambiente do trabalho, sendo algumas específicas para determinadas atividades econômicas³⁵ e outras mais abrangentes, que se aplicam a todos os setores da economia, a exemplo das Convenções 155 e 161, de maior interesse deste trabalho.

32 Sobre a cláusula de diálogo ou vaso comunicante entre o Direito Internacional dos Direitos Humanos e outras normas de proteção, cf. MAZZUOLI, op. cit. p. 1086-1087.

33 GOMES, Luiz Flávio; MAZZUOLI, Valério de Oliveira. *Características Gerais do Direito (especialmente do Direito Internacional) na Pós-Modernidade*. São Paulo: LTr Suplemento Trabalhista, 112/10, p. 513.

34 SANTOS, Adelson da Silva dos. *Fundamentos do Direito Ambiental do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2010. p. 34.

35 São exemplos de Convenções específicas: Convenção nº 115 sobre radiações ionizantes; Convenção nº 136 sobre benzeno; Convenção nº 139 sobre substâncias ou produtos cancerígenos; Convenção nº 162 sobre asbesto; Convenção nº 167 sobre a Segurança e Saúde na Construção; Convenção nº 170 sobre produtos químicos; Convenção nº 171 sobre trabalho noturno.

3 APLICAÇÃO DAS CONVENÇÕES 155 E 161 DA OIT EM JULGADOS DO TST

A Convenção n. 155 da OIT³⁶ sobre segurança e saúde dos trabalhadores foi aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho em Genebra em 1981 e entrou em vigor no plano internacional em 11.08.83. No Brasil, foi aprovada pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 2, de 17.03.92, e ratificada junto a OIT em 18.05.92, passando a vigorar no direito interno em 18.05.93. A promulgação foi veiculada pelo Decreto nº 1254, de 29.09.94. É considerada o grande marco internacional na proteção à saúde dos trabalhadores, sendo aplicável a todas as áreas de atividade econômica (art. 1) e ao serviço público (art. 3, letra *b*).

Convém destacar algumas disposições da Convenção n. 155:

De acordo com o art. 3, letra *c*, o conceito de local de trabalho foi ampliado para abranger não apenas os estabelecimentos comerciais e industriais, mas também qualquer outro lugar onde se exerça o trabalho, sob controle direto ou indireto do empregador e na letra *e*, adota-se um conceito de saúde mais objetivo, reconhecendo que os elementos físicos e mentais que afetam à saúde estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene do trabalho. No art. 4, determina ao país signatário a formulação, instituição e reexame periódico de uma política nacional em matéria de segurança, saúde e meio ambiente de trabalho. Conforme art. 8, todo Estado-parte deve adotar, por via legislativa, regulamentar ou qualquer outro método, as medidas necessárias para tornar efetiva a política nacional prevista no art. 4. O art. 9 dispõe sobre um sistema de inspeção apropriado, para o controle da aplicação efetiva das normas de proteção, ao qual cabe, inclusive, orientar os empregadores e os trabalhadores quanto ao cumprimento das referidas normas (art. 10).

O art. 13 assegura ao trabalhador o direito à interrupção de atividades que representem perigo iminente e grave, sem que tal interrupção implique imputação de responsabilidade, possibilitando a ocorrência da greve ambiental. Já o art. 14 dispõe sobre a inclusão de questões de segurança, higiene e meio ambiente do trabalho em todos os níveis de ensino e de treinamento, inclusive ensino superior técnico, médico e profissional. Em seu art. 16 estabelece a obrigação do empregador de garantir que os locais de trabalho, o maquinário,

36 Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/504>>. Acesso em: 18 jan. 2014.

os equipamentos, as operações e os processos sejam seguros e não envolvam risco para a segurança e saúde dos trabalhadores. O art. 17 prescreve o dever de duas ou mais empresas, que desenvolvam atividades num mesmo local de trabalho, de colaborar na aplicação das medidas protetivas, acarretando a solidariedade entre as empresas no que tange à saúde e segurança dos trabalhadores. Segundo o art. 19, os trabalhadores e seus representantes devem cooperar no cumprimento das normas de segurança e saúde estabelecidas pela empresa.

Sobre a Convenção n. 155, Figueiredo³⁷ acentua que:

Arnaldo Süssekind destaca a importância dos estudos promovidos pelo PIACT e da Convenção n. 155, dentre outros motivos, por haver ampliado “o conceito de ambiente de trabalho, para fins de segurança e saúde dos trabalhadores. Hoje, é necessário considerar tanto a agressão que o local de trabalho pode sofrer, oriunda do meio ambiente circunvizinho, quanto a poluição, por vezes imensurável, que pode ser gerada no estabelecimento industrial”.

No que se refere à política nacional sobre saúde e segurança dos trabalhadores prevista na referida Convenção, pertinente a observação de Oliveira Silva³⁸:

A preocupação com a efetividade da política nacional de proteção foi tanta que se estipulou a obrigação de os Estados-Membros, dentre outras tarefas, elaborar estatísticas anuais sobre acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, bem como realizar sindicâncias toda vez que um acidente do trabalho, um caso de doença ocupacional ou qualquer outro dano à saúde indique uma situação grave, sendo obrigatória também a publicação anual de informações sobre as medidas adotadas para a aplicação da política nacional referida (art. 11, letras c, d e e).

Os compromissos assumidos pelos Estados-Membros da OIT no sentido de por em prática uma política nacional sobre saúde e segurança dos trabalhadores não produziram os resultados esperados, diante do

37 FIGUEIREDO, Guilherme Jose Purvin de. *Direito Ambiental e a saúde dos trabalhadores*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 80-81.

38 OLIVEIRA SILVA, José Antonio Ribeiro de. *A saúde do trabalhador como um direito humano*. São Paulo: LTr, 2008. p. 130-131.

agravamento das estatísticas de acidentes de trabalho em nível nacional³⁹ e internacional, como apontado em Resolução da OIT de 2003.⁴⁰

Percebeu-se que os instrumentos normativos disponíveis não conseguiram deter a tendência de crescimento contínuo dos acidentes e doenças ocupacionais e concluiu-se pela necessidade de fomentar uma cultura preventiva a respeito de segurança e saúde do trabalhador, através da aprovação de um novo documento, fruto de estudos aprofundados sobre a matéria, com o objetivo de estabelecer uma estratégia global e articulada de melhoria contínua do meio ambiente do trabalho e vigilância ininterrupta para alcançar reduções sistemáticas nas estatísticas acidentárias. Neste contexto, foi aprovada pela OIT a Convenção n. 187, em 15.06.2006, intitulada “Marco promocional para a segurança e saúde no trabalho”, em vigor no plano internacional desde 2009, mas ainda não ratificada pelo Brasil.⁴¹

Também é objeto deste trabalho a Convenção n. 161⁴² sobre serviços de saúde no trabalho adotada na 71ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho realizada em Genebra em 1985, em vigor no plano internacional desde 17.2.88. Foi aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo n. 86, de 14.12.89, do Congresso Nacional, ratificada em

39 Em 2012 foram registrados 724.169 acidentes e doenças do trabalho, entre os trabalhadores assegurados pela Previdência Social. Entre esses registros contabilizou-se o afastamento das atividades de 598.247 trabalhadores devido à incapacidade temporária (315.284 até 15 dias e 282.963 com tempo de afastamento superior a 15 dias), 14.755 trabalhadores por incapacidade permanente, e o óbito de 2.731 cidadãos. Fonte: <<http://www.previdencia.gov.br/estatisticas/aeps-2012-anuario-estatistico-da-previdencia-social-2012/aeps-2012-secao-iv-acidentes-do-trabalho/aeps-2012-secao-iv-acidentes-do-trabalho-tabelas/>>. Acesso em: 20 jan. 2014.

40 Documento GB.288/3/1, disponível em espanhol em: <<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/refs/pdf/rod288.pdf>>.

41 Em relação à Convenção n. 187 da OIT, em 15/05/2008, foi publicada a portaria interministerial n. 152, dos Ministérios da Previdência Social, do Trabalho e Emprego, e da Saúde, que instituiu uma comissão tripartite de saúde e segurança no trabalho, com o objetivo de avaliar e propor medidas para implementá-la no país e também para revisar e ampliar a proposta da Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador - PNSST, aperfeiçoar o sistema nacional de segurança e saúde no trabalho e elaborar um Programa Nacional de Saúde e Segurança no Trabalho, com definição de estratégias e planos de ação para sua implementação, monitoramento, avaliação e revisão periódica, no âmbito das competências do Trabalho, da Saúde e da Previdência Social. Assim, em 7 de novembro de 2011, por meio do Decreto n. 7.602, foi instituída formalmente a PNSST, cujos objetivos são a promoção da saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e a prevenção de acidentes e de danos à saúde advindos, relacionados ao trabalho ou que ocorram no curso dele, por meio da eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho. Tais finalidades devem nortear o Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PLANSAT).

42 Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/507>>.

18.05.90, com vigência nacional desde 18.05.91. A promulgação deu-se pelo Decreto n. 127, de 22.5.91.

Extrai-se do seu texto o papel preventivo dos serviços de saúde no trabalho, que deverão ter composição multidisciplinar, de acordo com as tarefas a executar, com a participação, por exemplo, de especialistas em medicina do trabalho, fisioterapeutas, enfermeiros e outras profissões conexas (art. 1, letra *a* e arts. 9 e 11). No Brasil, a Norma Regulamentadora (NR) nº 4, de 1978, em sintonia com o art. 7 da Convenção n. 161, estabelece que os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho podem ser instituídos por uma empresa, um grupo de empresas, pelos poderes públicos ou pela combinação dessas modalidades. Compete a este Serviço eliminar os riscos existentes à saúde do trabalhador, mantendo um ambiente de trabalho seguro e salubre, através de medidas para a proteção coletiva, e quando tais riscos forem apenas minimizados, deverá o empregador fornecer os Equipamentos de Proteção Individual (EPI), conforme previsto na NR nº 6, de 1978.

O art. 5 da Convenção n. 161 disciplina as funções a serem cumpridas pelos serviços de saúde no trabalho “sem prejuízo da responsabilidade de cada empregador a respeito da saúde e da segurança dos trabalhadores que ele emprega”. O art. 10 prescreve a independência do profissional que atua nos serviços de saúde, a quem compete propor e executar as medidas para identificar os riscos presentes no local de trabalho, acompanhar a saúde dos trabalhadores, promover a adaptação e readaptação profissional, organizar serviços de primeiros socorros, entre outras funções dispostas no art. 5. Já o art. 13 confere aos trabalhadores o direito de receber informações quanto aos riscos para a saúde inerentes ao trabalho.

Sobre o direito à informação, reportamo-nos à análise de Oliveira⁴³:

[...] O empregador está onerado com a obrigação de tomar a iniciativa de prestar as informações dos potenciais malefícios à saúde a que o trabalhador esteja exposto. Por outro lado, empregados e empregadores têm o dever de informar aos serviços de saúde no trabalho a respeito de qualquer fato conhecido, ou pelo menos suspeito, que possa afetar a saúde dos trabalhadores (art. 14). Quanto mais informações tiver o serviço de saúde, melhor será sua atuação

43 OLIVEIRA, op. cit., p.85.

na prevenção e nas avaliações dos nexos causais entre a doença e os riscos existentes no meio ambiente de trabalho.

Importante considerar que, apesar da reconhecida necessidade de aprofundar as medidas de proteção no meio ambiente do trabalho, as Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil, que regulam a matéria, estabelecem diversas normas importantes que servem, segundo Oliveira⁴⁴, para “fundamentar a legalidade de regulamentos baixados pelo Ministério do Trabalho em matéria de segurança e saúde e merecem mais divulgação entre os operadores jurídicos, especialmente para dar mais efetividade aos seus preceitos”. Neste ponto, compete aos magistrados brasileiros, notadamente aos Juízes do Trabalho, estabelecer o diálogo dessas normas internacionais com o direito interno, a fim de aplicar o melhor direito ao caso concreto.

Neste norte, a aplicação das Convenções n. 155 e 161, combinadas com dispositivos constitucionais, em recentes julgados do Tribunal Superior do Trabalho (TST), relatados pelo Ministro Maurício Godinho Delgado, sinaliza para a consolidação da jurisprudência trabalhista alicerçada na prevalência da dignidade humana sobre interesses econômicos.

Para os fins deste trabalho, selecionamos as ementas de três acórdãos⁴⁵ que fazem menção à Convenção n. 155 da OIT, com destaque em itálico para os excertos que expressam o entendimento em foco:

RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO ANULATÓRIA. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. CLÁUSULA NONA. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. PAGAMENTO PROPORCIONAL. IMPOSSIBILIDADE. *DIREITO REVESTIDO DE INDISPONIBILIDADE ABSOLUTA. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO. CONSTITUIÇÃO FEDERAL, ARTS. 1º, III, 7º, CAPUT, XXII, XXIII E 170. CONVENÇÃO 155 DA OIT.* CANCELAMENTO DO ITEM II DA SÚMULA 364/TST. Pelo princípio da adequação setorial negociada as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre uma certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalhistas

44 OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil*. Revista Trib. Reg. Trab. 3º Reg., Belo Horizonte, v. 45, n. 75. p. 114.

45 Disponível em: <www.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 18 jan. 2014.

desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta). *Por sua vez, o ordenamento jurídico, notadamente a partir da Constituição Federal de 1988, expressamente elegeu a saúde como direito social, garantindo proteção, bem-estar e integridade física aos trabalhadores. Note-se que a CF estipula, como direito dos trabalhadores, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII). Essa inclusive é a exegese da Convenção nº 155 da OIT, ratificada pelo Brasil em 18.05.1992, que expressamente estabelece a adoção de medidas relativas à segurança, à higiene e ao meio ambiente do trabalho.* Nessa diretriz, o Pleno do TST, na sessão do dia 24.5.2011, cancelou o item II da Súmula 364 do TST, que permitia a fixação do adicional de periculosidade em percentual inferior ao legal e proporcional ao tempo de exposição ao risco, desde que pactuado em acordo ou convenção coletivos. *Nesse aspecto, por se tratar o adicional de periculosidade de medida de saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (CLT, art. 193, § 1º), é vedada, pelo ordenamento jurídico pátrio, qualquer mitigação, ou seja, não podem o ACT, a CCT ou a sentença normativa flexibilizar o percentual em patamar inferior ao legal, proporcionalmente ao tempo de exposição ao risco.* Na hipótese dos autos, o parágrafo primeiro da cláusula nona do Acordo Coletivo de Trabalho elide direito revestido de indisponibilidade absoluta dos trabalhadores, ao estipular o pagamento do adicional de periculosidade no valor equivalente a 13% do valor do salário base. A norma coletiva, fixada nesses termos, não deve ser acolhida. Recurso ordinário desprovido. (TST - RO: 52000-45.2009.5.07.0000, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 13/08/2012, Seção Especializada em Dissídios Coletivos)

RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. INTERVALO INTRAJORNADA. PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA. REDUÇÃO DOS RISCOS INERENTES À SEGURANÇA E À SAÚDE DO TRABALHADOR. CONSTITUIÇÃO FEDERAL. ARTS. 1º, III, E 7º, XXII. CONVENÇÃO 155 DA OIT. ARTS. 71, § 4º, 235-C, § 3º, E 235-D, I E II, TODOS DA CLT. SÚMULA 437 DO TST. DIREITO REVESTIDO DE INDISPONIBILIDADE ABSOLUTA.

IMPOSSIBILIDADE DE SUPRESSÃO. Pelo princípio da adequação setorial negociada, as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre uma certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalhistas desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta). *Por sua vez, o ordenamento jurídico, notadamente a partir da Constituição Federal de 1988, expressamente elegeu a saúde como direito social, garantindo proteção, bem-estar e integridade física aos trabalhadores. Note-se que a Constituição Federal estipulou, como direito dos trabalhadores, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Essa inclusive é a orientação que se extrai da Convenção nº 155 da OIT, ratificada pelo Brasil em 18.05.1992, que expressamente estabelece a adoção de normas relativas à segurança, à higiene e ao meio ambiente do trabalho. A CLT prevê, por sua vez, em seu artigo 71, que, em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo mínimo de 1 hora para repouso e alimentação e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo, poderá exceder de duas horas. Nota-se, assim, que a norma coletiva somente poderá majorar o período de intervalo, nunca diminuí-lo.* Especificamente em relação à categoria dos motoristas, atente-se para aos arts. 235-C, § 3º, 235-D, I e II, da CLT, acrescentados pela Lei 12.619/2012. *Pela nova Lei, foi estabelecida a obrigatoriedade de concessão de intervalo mínimo de 30 minutos de descanso para cada quatro horas de tempo ininterrupto de direção, além de uma hora para alimentação do trabalhador motorista. Os intervalos intrajornadas previstos nesses dispositivos legais refletem norma que pretende reduzir os riscos inerentes ao trabalho, além de constituir medida de saúde e higiene do trabalhador e, por essas razões, não podem ser suprimidos pela vontade das partes. Isso porque a negociação coletiva não tem poderes para eliminar ou restringir direito trabalhista peculiar e expressamente fixado por regra legal, salvo havendo específica autorização da ordem jurídica estatal. Em se tratando de regra fixadora de vantagem relacionada à redução dos riscos e malefícios no ambiente do trabalho, de modo direto e indireto, é enfática a proibição da Constituição ao surgimento da regra negociada menos favorável (art. 7º, XXII, CF). Pondere-se ainda que, com respeito ao item II d antiga OJ 342 da SDI-1 do TST, que previa a redução do intervalo intrajornada, mediante negociação*

coletiva, essa era restrita ao segmento do transporte público coletivo urbano, tendo-se feito mediante o alcance de contrapesos favoráveis relevantes, quer dizer: a) redução da jornada de trabalho para sete horas diárias ou quarenta e duas semanais, ou menos do que isso; b) ausência de prestação de horas extras; c) que sejam concedidos intervalos menores e fracionados ao final de cada viagem, não descontados da jornada. De todo modo, com o advento da Lei n. 12.619, que entrou em vigor em 11.9.2012, o TST decidiu cancelar o item II da Súmula 342 da SDI-1, incorporando na nova Súmula 437, que trata de intervalos, apenas o antigo item I dessa mesma OJ. *Desse modo, não há como prevalecer cláusula que além de suprimir os intervalos intrajornadas legalmente previstos, exclui a obrigação do pagamento como extra do direito não usufruído.* Recurso ordinário provido. (TST - RO: 3980-02.2012.5.04.0000, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 15/04/2013, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 19/04/2013)

DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO. RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. COMPENSAÇÃO HORÁRIA. ATIVIDADE INSALUBRE. PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA. REDUÇÃO DOS RISCOS INERENTES À SEGURANÇA E À SAÚDE DO TRABALHADOR. CONSTITUIÇÃO FEDERAL. ARTS. 1º, III, 7º, VI, XIII, XIV, XXII, 170, CAPUT e 225. CONVENÇÃO 155 DA OIT. DIREITO REVESTIDO DE INDISPONIBILIDADE ABSOLUTA. IMPOSSIBILIDADE DE FLEXIBILIZAÇÃO. *A Constituição Federal estipulou, como direito dos trabalhadores, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Essa inclusive é a orientação que se extrai da Convenção nº 155 da OIT, ratificada pelo Brasil em 18.05.1992, que expressamente estabelece a adoção de medidas relativas à segurança, à higiene e ao meio ambiente do trabalho. No caso de atividades insalubres, para regularidade da prorrogação da jornada, é necessário que seja dada licença prévia de autoridade competente em matéria de higiene e saúde (art. 60 da CLT). Nesse contexto, mesmo que haja norma coletiva autorizando o regime compensatório em atividade insalubre, é imprescindível a observância da obrigação de haver inspeção e permissão das autoridades competentes, na forma do citado art. 60 da CLT. Isso porque a negociação coletiva trabalhista não tem poderes para eliminar ou restringir direito trabalhista imperativo e expressamente fixado por regra legal, salvo havendo específica autorização da ordem jurídica estatal. Em se tratando de regra fixadora*

de vantagem relacionada à redução dos riscos e malefícios no ambiente do trabalho, de modo direto e indireto, é enfática a proibição da Constituição ao surgimento da regra negociada menos favorável (art. 7º, XXII, CF). Em coerência com essa nova diretriz, o Tribunal Pleno do TST cancelou a Súmula 349/TST, cancelando também outros verbetes que flexibilizavam a legislação na área de saúde e segurança laborais (item II da Súmula 364 e OJ Transitória 4 da SDI-1 do TST). *Desse modo, não há como prevalecer cláusula que faculta compensação de jornada nas atividades insalubres independentemente de licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho.* Recurso ordinário provido.

(TST-RO: 10634-73.2010.5.04.0000, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 13/05/2013, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 17/05/2013) (grifos nossos)

Em síntese, os julgados acima ementados reconhecem a impossibilidade de dispor, transacionar ou flexibilizar direitos que guardam relação com a proteção da saúde, segurança e integridade física dos trabalhadores, através de normas coletivas pactuadas em Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho. Imperioso ressaltar, ainda, o importante papel desempenhado pelo Ministério Público do Trabalho no sentido de impugnar cláusulas coletivas fixadas ou acordadas em dissídios coletivos ajuizados perante os Tribunais Regionais do Trabalho, em flagrante prejuízo aos direitos do trabalhador à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio da adoção de medidas relativas à segurança, à higiene e ao meio ambiente do trabalho.

Na mesma diretriz, vejamos abaixo a ementa de um acórdão⁴⁶ que faz referência à Convenção n. 161 da OIT:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. *RECUSA DA EMPRESA EM ACEITAR O EMPREGADO APÓS FINDO O BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO EM RAZÃO DE ALTA DO INSS. ART. 6º E ART. 7º, XXII E XXVIII, CF. CONVENÇÃO 161 DA OIT.* DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. A presente lide envolve pedido de obrigação de fazer, qual seja, a determinação para que a Reclamada permita o retorno do Reclamante ao trabalho, em atividade compatível com seu estado de saúde, cumulado com pedido de pagamento das

46 Disponível em: <www.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 18 jan. 2014.

verbas salariais devidas a partir da alta previdenciária. *Consta do acórdão regional que a Reclamada se recusou a colocar o Reclamante em função compatível com sua capacidade física, permanecendo, assim, o vínculo de emprego, porém sem oferta de trabalho e sem pagamento de salário. O Regional manteve a determinação para que a Reclamada permita o retorno do Reclamante ao trabalho, em função compatível com seu estado de saúde, cabendo ao médico do trabalho da empresa avaliar as condições de saúde do trabalhador, sob pena de multa, em tutela antecipada. Além disso, condenou a Reclamada no pagamento dos salários e consectários legais, desde a alta previdenciária até o seu efetivo retorno ao trabalho. A decisão recorrida, portanto, não merece reforma, pois está em conformidade com a ordem jurídica atual, que aloca o indivíduo em posição especial no cenário social, despontando nítido o caráter precursor do direito à dignidade da pessoa humana (1º, III, da CF) sobre todo o sistema constitucional. O texto celetista, concretizando os primados constitucionais ligados à saúde no meio ambiente laboral (art. 6º, 7º, XXII, XXVIII, 196, 200, VIII, CF), estipula obrigação do empregador na prevenção de doenças ocupacionais (art. 157). Ademais, a Convenção nº 161 da OIT impõe, como princípio de uma política nacional, - a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, levando em conta seu estado de sanidade física. Registre-se que é desnecessário que o Reclamante se submeta a processo de reabilitação profissional, junto ao INSS, para fins de readaptação no trabalho. Isso porque, segundo o ordenamento jurídico pátrio, o empregador também é responsável pela manutenção e respeito aos direitos fundamentais do Autor, devendo zelar pela afirmação de sua dignidade e integração no contexto social - e a readaptação de suas funções no processo produtivo de empresa faz parte deste mister. Não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os termos da decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido. (TST - AIRR: 304-05.2011.5.02.0431, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 19/06/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/06/2013) (grifos nossos)*

Em sintonia com a Convenção n. 161 e os mandamentos constitucionais, o julgado retromencionado reafirma o dever do empregador de zelar pela saúde e readaptação ao trabalho de seus empregados, através da atuação dos serviços de saúde no trabalho, não cabendo transferir tal responsabilidade à entidade previdenciária, após a cessação do benefício por incapacidade.

Os arestos colacionados neste trabalho indicam apenas algumas situações fáticas em que as Convenções 155 e 161 da OIT contribuíram para a melhor aplicação do direito, visando à proteção da segurança e da saúde do trabalhador. Há, certamente, diversas outras hipóteses em que as referidas normas internacionais poderão ser aplicadas em benefício da saúde e integridade física do trabalhador, na garantia de um meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A aceleração do processo de globalização econômica, a partir da segunda metade do século XX, é caracterizada pelo crescimento e liberalização da produção industrial e comercial, alta competitividade no mercado internacional, mobilidade e volatilidade do capital e precarização do trabalho. Este cenário gerou uma conjuntura econômica e social que dificulta a concretização da atividade normativa da OIT e coloca em risco o sistema internacional de proteção ao trabalho. A exposição de trabalhadores a exaustivas jornadas de trabalho e aos riscos oferecidos pelo trabalho em condições adversas contribui para o crescente aumento do registro de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, comprometendo a vida, a saúde e a integridade física do ser humano.

O enfrentamento dos problemas gerados pelo processo inequitativo de globalização depende, necessariamente, da conscientização e mobilização dos trabalhadores e da sociedade organizada e da intervenção estatal, colocando freios no processo de desregulamentação e flexibilização das normas trabalhistas, tanto em nível nacional como internacional.

O Brasil é signatário de diversas convenções internacionais do trabalho incorporadas ao direito interno, notadamente normas de proteção à saúde e segurança do trabalho, a exemplo das Convenções 155 e 161 abordadas neste artigo, que visam impedir agressões ao meio ambiente do trabalho e ao meio ambiente geral. Certamente, não basta ratificar tratados internacionais, sendo necessário colocá-los em prática, seja pela regulamentação, fiscalização e aplicação nas demandas judiciais envolvendo a regulação das condições de trabalho de determinadas categorias profissionais.

No que se refere à prática jurídica, é notável o papel a ser exercido pelos juízes e Tribunais brasileiros, no sentido de construir um arcabouço

jurídico que sublima a proteção da vida e da dignidade humana, por meio de uma leitura e interpretação integrada da ordem jurídica internacional com a nacional.

Não resta dúvida que as Convenções da OIT sobre meio ambiente do trabalho ratificadas pelo Brasil podem contribuir para a fixação de uma nova cultura jurídica pautada em valores e princípios consagrados pelo consenso internacional que privilegiem a saúde, a segurança e o bem-estar do trabalhador. É o caminho perfilhado por recentes julgados do Tribunal Superior do Trabalho citados neste trabalho, que devem servir de norte para a divulgação das normas internacionais e consolidação da jurisprudência pátria.

REFERÊNCIAS

ACCIOLY, Hildebrando; NASCIMENTO E SILVA, G. E. do; CASELLA, Paulo Borba. *Manual de Direito Internacional Público*. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

ANTUNES, Paulo de Bessa. *Direito Ambiental*. 8. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005.

CRIVELLI, Ericson. *Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2010.

GOMES, Luiz Flávio; MAZZUOLI, Valério de Oliveira. *Características Gerais do Direito (especialmente do Direito Internacional) na Pós-Modernidade*. São Paulo: LTr Suplemento Trabalhista, 112/10.

FERNANDES, Fábio. *Meio Ambiente Geral e Meio Ambiente do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2009.

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

_____. Direito Ambiental Internacional e o Controle e Eliminação do uso do amianto no ambiente do trabalho. *Revista de Direitos Difusos*, ano III, v. 15, set./out. 2002.

GUERRA FILHO, Willis Santiago. *Processo Constitucional e Direitos Humanos Fundamentais*. 5. ed. revista e ampliada. São Paulo: RCS, 2007.

LAFER, Celso. *A internacionalização dos Direitos Humanos*. Barueri: Manole, 2005.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Curso de direito internacional público*. 7. ed. revista, atualizada e ampliada. São Paulo: RT, 2013.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2010.

_____. *Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil*. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 45, n. 75, jan./jun. 2007.

OLIVEIRA SILVA, José Antonio Ribeiro de. *A saúde do trabalhador como um direito humano*. São Paulo: LTR, 2008.

PEREZ LUÑO, Antonio Enrique. *Perspectivas e Tendências Atuais do Estado Constitucional*. Tradução de Jose Luis Bolzan de Moraes e Valéria Ribas do Nascimento. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

PIOVESAN, Flavia. *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional*. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

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

SILVA, José Afonso da. *Direito ambiental constitucional*. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

ZIMMERMAN, Cirlene Luiza. *A Ação Regressiva Acidentária como Instrumento de Tutela no Meio Ambiente de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2012.