

A APLICAÇÃO DAS NORMAS DE MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO AOS SERVIDORES PÚBLICOS

Rebeca do Couto Porpino¹

Humberto Lima de Lucena Filho²

RESUMO

O meio ambiente é um tema de suma importância para a atualidade brasileira e mundial, sua tutela é uma preocupação do Estado e de toda a sociedade, à medida que se busca um ambiente equilibrado e ecologicamente correto. Na esfera trabalhista não seria diferente, logo, também há interesse em obter um meio ambiente laboral sadio, a fim de alcançar melhor desempenho das funções. Com isso, fez-se necessário classificar a saúde e a segurança do trabalho como um direito social fundamental, por meio da interpretação sistemática dos artigos 6º; 7º, XXII; 196; e 225, §1º, V da Constituição Federal. Verifica-se que tais normas gozam do status de públicas, têm sua observância obrigatória e estão previstas, além da Constituição Federal, na Consolidação das Leis de Trabalho e nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego. Frente a isso, no que se refere aos trabalhadores celetistas e aos servidores públicos de vínculo contratual, não resta dúvidas quanto à obrigatoriedade da aplicação das normas de medicina e segurança do trabalho. A discussão, portanto, volta-se para os servidores públicos estatutários, já que os entes públicos dividem-se diante da possibilidade de aplicar ou não as normas expressas não insertas nos respectivos estatutos. Devido a isso, cresce o quadro de acidentes e/ou doenças do trabalho em repartições públicas e desenvolve-se um quadro pautado na inobservância de um dever constitucional de “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” – o que deve ser um direito de todo e qualquer trabalhador, inclusive dos servidores públicos. Por fim, importante decisão do STF, nos autos da Reclamação nº3303, de 2007, veio dar ponto final ao debate, decidindo que o cumprimento de normas de saúde, segurança e higiene laborais é obrigatório, ainda que verse como parte os servidores públicos, e pacificou o entendimento de que compete à Justiça do Trabalho apreciar e julgar as causas que tenham como objetivo a tutela das normas citadas.

Palavras-chave: Normas de Medicina e Segurança do Trabalho. Servidores Públicos. Reclamação nº 3303.

L'APPLICATION DES NORMES DE MÉDECINE ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL POUR LES FONCTIONNAIRES

¹ Acadêmica do Curso de Bacharel em Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte. Email: rebecaporpino@hotmail.com

² Professor Orientador do Curso de Bacharel em Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte. Email: betolucenax@gmail.com

RÉSUMÉ

L'environnement est un thème de grande importance pour l'actualité brésilienne et mondiale, sa tutelle étant une préoccupation de l'État et de toute la société, qui cherche un environnement équilibré et écologiquement correct. Dans le travail cela ne pourrait être différent, il y a aussi une préoccupation de chercher à obtenir un environnement de travail sain, afin de permettre de meilleures performances des fonctions. Avec cela, il a été nécessaire d'intégrer la santé et la sécurité du travail comme un droit social fondamental, à partir de l'interprétation systématique des articles 6º; 7º, , XXII; 196 et 225, §1º, V de la Constitution Fédérale. On peut observer que telles normes jouissent du statut de publiques et ont leur conformité obligatoire et sont prévues, au-delà de la Constitution Fédérale, dans la Consolidation des Lois de Travail et des Normes Réglementées du Ministère du Travail et de l'emploi. Concernant les travailleurs d'une entreprise publique qui sont régies par les règles de la CLT et les fonctionnaires qui ont un lien contractuel il n'y a pas de doutes à propos de l'obligation de l'application des normes de la médecine et de la sécurité du travail. La discussion est tournée vers les fonctionnaires statutaires, puisque les entités publiques se partagent dans l'acceptation d'appliquer ou non les normes exprimés non insérés dans les statuts respectifs. Cette situation offre une vue d'ensemble des accidents et/ou maladies du travail dans les bureaux publiques et encore dans la non-observance d'un devoir constitutionnel de « réduction des risques inhérents au travail, via les normes de santé, hygiène et sécurité », qui doit être un droit pour tout et n'importe quel travailleur, y compris les fonctionnaires. Pour finir, l'importante décision du STF, dans le dossier de Réclamation nº3303, de 2007, venu donner un point final au débat, décidant que la réalisation obligatoire des normes de santé, de sécurité et hygiène du travail, même une des parties étant les fonctionnaires et ayant pacifié l'entente que concerne la Justice du Travail apprécier et juger les causes qui ont comme objectif la tutelle des normes citées.

Mots-clés : Normes de Médecine et Sécurité du Travail. Fonctionnaires. Réclamation nº3303.

1 INTRODUÇÃO

Na realidade capitalista e globalizada em que se vive, torna-se fácil reparar na busca contínua de grande parte da população por uma inserção no mercado de trabalho. O grande número de interessados gera maior concorrência e força o empregado a aceitar condições trabalhistas inadequadas.

Sabe-se que no ano de 2013, em média 57% da população brasileira estava incluída na taxa de atividade, ou taxa de participação, que é a Porcentagem Da População Economicamente Ativa (PEA), em relação à População Em Idade Ativa (PIA) (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA, 2014, p. 2). Nota-se que a parcela da população inserida no mercado de trabalho dedica boa parte do seu tempo a atividades realizadas dentro

do ambiente laboral – deste modo, está diariamente sujeita a situações arriscadas, como possíveis acidentes trabalhistas. Esta realidade pode ainda ser confirmada em hipóteses nas quais são protagonistas os servidores públicos civis.

Dado relevante acerca disso é o registro da ocorrência de 22.952 casos de acidentes de trabalho no setor de Administração Pública, defesa e segurança, somente no ano de 2010, entre eles, 13.462 casos foram referentes a acidentes cuja Comunicação de Acidentes do Trabalho (CAT) foi cadastrada no INSS, (Anuário Estatístico de Previdência Social - AEPS, 2010, p. 2). É necessário ponderar sobre o fato de os servidores públicos civis estarem expostos a esses riscos sem a devida proteção, quando esta deveria ser considerada primordial, já que se refere essencialmente ao bem jurídico de maior valoração – a vida.

Por essa razão, foi essencial que a Constituição Pátria incluísse nos bens constitucionais, devidamente protegidos, os Direitos referentes à saúde e à segurança. É pertinente lembrar que em tais Direitos serão compreendidos também aqueles voltados para o meio ambiente laboral, afinal, este é um dos responsáveis pelo desenvolvimento das interações sociais.

Nesse sentido, observa-se que a Constituição Federal de 1988 preocupou-se em tutelar a vida, garantindo a todos o direito à saúde e segurança, relacionadas ao meio ambiente em que se vive. Este foi eleito bem essencial à qualidade de vida e, por isso, elevado ao status de Direito Fundamental do Trabalhador. Ademais, é importante recordar que o conceito de meio ambiente abrange também aquele voltado ao ambiente laboral.

Entretanto, ao analisar a legislação existente voltada à tutela da integridade física e psíquica dos trabalhadores, nota-se que há uma lacuna no que diz respeito aos servidores públicos civis, visto que não estão devidamente incluídos na proteção dada pela Norma Regulamentadora nº01. Partindo disso, o presente estudo dedica-se à análise da possível aplicabilidade das normas de segurança e medicina do trabalho – presentes na Consolidação das Leis do Trabalho e na Norma Regulamentadora nº01 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) – aos servidores públicos civis, ou seja, àqueles vinculados à Administração Pública, tendo como fundamento a interpretação sistemática da Constituição Federal³.

³Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 7º, XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

Art 39, §3º Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

Em nome do Princípio da Igualdade, todos têm direito à saúde e à segurança no meio ambiente em que se vive. Como já mencionado, tal habitat natural engloba o meio ambiente laboral. Por conseguinte, ao tratar das normas que o regulamentam, refere-se, na verdade, às normas que tutelam a vida e a saúde dos trabalhadores – direito que fora elevado a um status de fundamental –, cuja garantia é constitucional e engloba todos aqueles que prestam serviços, independentemente da natureza da relação de trabalho.

Sendo assim, é inadmissível que a aplicabilidade destas normas não envolva todos que possuem vínculos trabalhistas, seja entre particulares, seja com o Estado, pois se trata de um Direito Fundamental que deve ser respeitado, sob risco de ferir princípios constitucionais e contrariar as finalidades do sistema jurídico brasileiro.

Posto isso, é notório que o tema objeto desta pesquisa demonstra importante relevância para a sociedade, uma vez que quando se possui um ambiente laboral adequado às normas de saúde e segurança, diminuem-se os gastos previdenciários, doenças ocupacionais e até mesmo a ausência dos funcionários em suas jornadas, influenciando positivamente tanto o Estado como o ser humano.

Utilizando-se do método lógico dedutivo, o referido trabalho limitar-se-á ao estudo das normas relacionadas ao meio ambiente especificamente laboral, fundamentalmente sobre a sua aplicação e efetivação em face dos servidores públicos que integram a Administração Indireta e Direta, tendo como inspiração doutrinas, casos concretos e jurisprudências do Poder Judiciário. Para tanto, far-se-á as devidas ponderações acerca do meio ambiente laboral, sob a perspectiva dos direitos fundamentais, assunto essencial para que posteriormente seja possível arguir sobre os aspectos gerais a respeito de Segurança e Medicina do Trabalho.

Após essa contextualização, estudar-se-á a aplicabilidade e os limites da Norma Regulamentadora nº 01 aos servidores públicos civis. Dessa forma, será possível aprofundar o estudo sobre a problemática que envolve os servidores públicos e as normas de medicina e segurança do trabalho, fazendo as devidas conceituações de Meio Ambiente e Meio Ambiente do Trabalho, bem como abordando sua evolução histórica, em conjunto com a análise das normas regulamentadoras e constitucionais – além de expor as questões sob o ponto de vista doutrinário e jurisprudencial.

Art. 196 A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Art. 225, §1º, inciso V – controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente;

2 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SOB A PERSPECTIVA DOS DIREITOS HUMANOS

As questões relacionadas ao meio ambiente e à qualidade de vida vêm sendo motivo de preocupação jurídica e popular nas ultimas décadas, gerando uma forte discussão e fazendo com que seja necessária uma maior observância a respeito do assunto. Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988 preocupou-se em qualificar o meio ambiente equilibrado como um bem essencial para a qualidade de vida, elevando-o a categoria de Direito Fundamental, que deverá ser preservado e protegido, a fim de assegurar a todos o direito à defesa de um meio ambiente ecologicamente equilibrado⁴.

Nessa ótica, os direitos fundamentais, assim como os outros ramos do Direito, são mutáveis, de modo que, ao longo da história, passaram por diversas transformações até serem finalmente constituídos. Diante disso, segundo Marmelstein, os direitos fundamentais são normas jurídicas que fundamentam e legitimam todo o ordenamento jurídico, no sentido que estão “intimamente ligadas à ideia de dignidade da pessoa humana e de limitações do poder, positivados no plano constitucional de determinado Estado Democrático de Direito.” (MARMELESTEIN, 2013, p. 17)

Para o jusnaturalismo, os direitos fundamentais são direitos pré-positivos, ou seja, anteriores à constituição, de maneira que tiveram origem na própria natureza humana e somente depois foram reconhecidos pelo Estado. Já o positivismo jurídico classifica os direitos fundamentais como aqueles considerados básicos na norma posta (positiva), isto é, na Constituição, e que independem das condições pessoais específicas. São direitos que compõem um núcleo intangível de direitos dos seres humanos que se submetem a um ordenamento jurídico.

Nesse contexto, grande parte da doutrina utiliza a expressão “três dimensões” para dividir os direitos fundamentais – a escolha do termo deve-se à ideia de que uma fase não substitui a anterior, ao invés disso, as fases complementam-se, sem que a apreciação de uma delas provoque a extinção das demais. A teoria das dimensões, criada por Karel Vasak, em 1979, buscou demonstrar a evolução dos direitos humanos, inspirada pelo lema da Revolução Francesa: “Liberté, Égalité e Fraternité”. Logo, a expressão “geração” conota a ideia de evolução histórica dos direitos fundamentais, revelando que estes foram construídos em momentos históricos distintos.

⁴Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Frente a isso, a primeira dimensão está situada no contexto liberalista burguês do século XVIII, tratando-se dos direitos civis e políticos fundamentados na individualidade de cada um perante o poder público, ou seja, “direitos de resistência ou de oposição perante o Estado” (BONAVIDES, 2009, p. 517). Estão inseridos nesta primeira fase aqueles direitos individuais, de natureza civil e política, voltados à vida, à liberdade, à propriedade, à segurança, à igualdade perante a lei e às liberdades de expressão e participação política. Assim, determinados direitos foram reconhecidos para a tutela das liberdades públicas, já que naquela época havia preocupação de proteger as pessoas do poder opressivo do Estado.

Consequentemente, a classe burguesa tinha como fundamento a limitação do poder do Estado e a reserva para o indivíduo ou para grupos particulares, significa que contemplavam os direitos fundamentados no contratualismo de inspiração individualista, demonstrando claramente a demarcação entre Estado e não-Estado. Em virtude disso, foram chamados de liberdades negativas, uma vez que constituíam verdadeiro obstáculo à interferência estatal.

A segunda dimensão está relacionada aos direitos econômicos, culturais e sociais, baseados na igualdade e derivados dos problemas causados pela Revolução Industrial. O surgimento desta dimensão é atribuído ao fato de que as prestações estatais não estavam sendo suficientes para suprir as necessidades do homem, o que motivou o desencadeamento de grandes movimentos reivindicatórios, fundamentados nas doutrinas socialistas. Há também de ponderar-se que os direitos desta fase compreendem ainda as denominadas “liberdades sociais”, como, por exemplo: o direito de greve, a liberdade de sindicalização, e o reconhecimento de direitos fundamentais dos trabalhadores, tais como, repouso semanal remunerado, limitação de jornada e férias.

Por fim, a terceira e última dimensão é aquela voltada à solidariedade, à paz e ao meio ambiente. Completando a tríade com a fraternidade, estes são os direitos que se voltam a um todo, à proteção do conjunto formado pelos grupos humanos e, por isso, caracterizado como um direito da coletividade.

Ademais, tornou-se entendimento da maior parte da doutrina que, ao ser positivado nas Constituições Federais, os Direitos Humanos passam a ser considerados como direitos fundamentais – se assim não for, apresentar-se-ão apenas como uma ideia ou uma utopia política, não recebendo a devida proteção. Nesse aspecto, ao tratar especificamente do Brasil, a teoria das dimensões alcançou sua eficácia por intermédio da Constituição Federal de 1988, que lançou no cenário jurídico nacional uma nova fase. Assim, houve uma ruptura com o passado autoritário e instaurou-se uma nova ordem, pautada nos valores humanos de igualdade, liberdade e fraternidade.

No que concerne à qualificação e definição do tema aqui estudado, como já abordado anteriormente, é notória a influência do meio ambiente na vida humana – por essa razão, a Política Nacional do Meio Ambiente conceitua meio ambiente como “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”⁵. Tal conceito é unitário, apesar do direito ambiental possuir várias ramificações: o meio ambiente natural (fauna, flora, solo e água), o meio ambiente artificial (aquele modificado e habitável pelo homem), o meio ambiente cultural (os que envolvem os diversos tipos de patrimônio histórico, artístico, arqueológico, paisagístico e turístico) e, por fim, o meio ambiente de trabalho.

Para a maior parte da doutrina, o meio ambiente laboral abarca aquele local onde os trabalhadores desempenham suas atividades específicas, remuneradas ou não, independentemente da condição ou natureza que ostentem, e “cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores” (FIORILLO, 2012, p. 21). Diante disso, sendo o ambiente de trabalho um lugar onde o indivíduo passa uma parcela significativa do seu tempo – considerando uma jornada de oito horas diárias –, não há como desconsiderar sua contribuição para a qualidade de vida dos empregados.

Além do mais, embora o conceito de meio ambiente seja unitário, sua tutela não é limitada a apenas um aspecto – em vez disso, a Constituição Federal vigente relaciona-o à dignidade e ao bem-estar, em função da qualidade de vida. Esta depende, indiscutivelmente, da harmonia existente em todos os tipos de meio ambiente, afinal, para adquirir uma salutar qualidade de vida, o homem precisa viver em um ambiente sadio e equilibrado. Dessa forma, entre os demais ambientes, merece destaque o do trabalho, onde se passa a maior parte da vida produtiva, posto que alcançar qualidade de vida sem qualidade de trabalho é inviável.

Em vista disso, preleciona Sebastião Geraldo de Oliveira que “o meio ambiente do trabalho está inserido no meio ambiente geral (art. 200, VIII, da Constituição da República)”, sendo assim, torna-se impossível atingir qualidade de vida sem que haja uma qualidade de trabalho. Mais do que isso, excluir o meio ambiente laboral para alcançar um meio ambiente geral equilibrado e sustentável é incoerente e impraticável. “Dentro desse espírito a Constituição de 1988 estabeleceu expressamente que a ordem econômica deve observar o princípio de defesa do meio ambiente. (art. 170, VI).” (OLIVEIRA, 2011, p. 79)

⁵Art 3º - Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por:

I - meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas; da Lei nº 6.938/81.

Destarte, é preciso afastar a ideia de que o direito ao meio ambiente saudável não é fundamental simplesmente por não estar inserido entre os dispositivos constitucionais do Título II da Constituição Federal de 1988, os quais se voltam para os “Direitos e garantias fundamentais”. O direito ao ambiente merece ser enquadrado como direito materialmente fundamental – decorrente do regime e dos princípios adotados pela Constituição vigente –, bem como deve ser considerado um direito difuso – que transcende o próprio critério das nações.

Dito isso, é pertinente consagrar o disposto no art. 225 da Carta Magna como um direito indiscutivelmente fundamental e indispensável à obtenção de uma vida digna e de qualidade. Nesse sentido, preleciona José Afonso da Silva que a proteção e a preservação ambiental são essenciais à qualidade de vida e à manutenção do equilíbrio ecológico, assim como “visa tutelar a qualidade do meio ambiente em função da qualidade de vida, como uma forma de direito fundamental da pessoa humana”. Este direito fundamental foi reconhecido pela Declaração do Meio Ambiente, adotada pela conferência das Nações Unidas, em Estocolmo, em junho de 1972, cujos vinte e seis princípios constituem prolongamento da Declaração Universal dos Direitos do Homem. (SILVA, 2013, p.36)

Adiante, o Brasil consagrou estes princípios na Declaração do Rio de Janeiro (Rio-92), proferida durante a Conferência das Nações Unidas sobre meio Ambiente e Desenvolvimento, em 1992. A partir de então, transpareceu uma preocupação em focar na proteção do homem – passando a enxergar o operador em primeiro plano, para, em seguida, adequar a ele as máquinas, equipamentos, ferramentas e a rotina laboral – a fim de buscar a excelência na dignificação das condições de trabalho.

Por esse modo, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) preconiza o trabalho decente, incluindo a segurança e a saúde do trabalhador. Para isso, se fez valer de instrumentos facilitadores, utilizados pelas empresas que visam à inclusão adequada dos seus funcionários. Entre estes métodos de proteção estão: o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PCMSO) e o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – ambos fazem parte das orientações da OIT expressas em seu Repertório de Recomendações Práticas (Genebra/2001) e foram ratificados pelas Normas Regulamentadoras Nº 7 e Nº9.

Seguindo a mesma posição da OIT, o Brasil preocupou-se em tutelar o bem no âmbito internacional, por meio da ratificação de algumas Convenções Internacionais da OIT. Entre as quais, a Convenção Nº42, ratificada em 1942, cujo conteúdo obriga os membros a garantir às vítimas de enfermidades profissionais, ou a quem tiver seus direitos, uma indenização por acidentes de trabalho. E ainda, a Convenção Nº155, que apresenta conteúdo mais abrangente,

já que a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho decidiu, em 1981, adotar diversas posições relativas à segurança, à higiene e ao meio-ambiente de trabalho, em todas as atividades econômicas.

Além destas, vigoram também, no Brasil, as seguintes Convenções da OIT relacionadas ao meio ambiente do trabalho: Convenção nº 103, diz respeito ao amparo à maternidade; Convenção nº115, sobre a proteção contra as radiações ionizantes; Convenção nº 136, que dispõe sobre a proteção contra os riscos de intoxicação provocada pelo benzeno; Convenção nº 139, relativa à prevenção e controle de riscos profissionais causados por substâncias ou agentes cancerígenos; Convenção nº 148, diz respeito à proteção dos trabalhadores contra os riscos devido à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho; Convenção nº 159, sobre a reabilitação profissional e no emprego de pessoas deficientes; Convenção nº 161, tratando da proteção da saúde e segurança dos trabalhadores, primordialmente nos serviços da saúde; Convenção nº 162, sobre a utilização segura do asbesto – mineral usado como matéria-prima na maioria das indústrias e em mais de 70% das residências brasileiras.

A Constituição Federal de 1988 também consagra o tema em seu art. 170, caput⁶, admitindo como fundamento a valorização do trabalho humano. Além disso, pode-se ir mais à frente ao relacionar o direito à dignidade humana, expressamente codificado no artigo 1º, inciso III, da citada legislação, com as condições salutaras de trabalho, para permitir ao trabalhador uma melhor qualidade de vida, favorecida por um ambiente laboral saudável e equilibrado.

Consequentemente, para obter a qualidade de vida, mencionada no caput do art. 225 da Constituição Federal de 1988, faz-se mister a efetivação do direito fundamental ao meio ambiente sadio e equilibrado – garantia tutelada na própria Constituição, quando esta trata do direito à saúde, em seu artigo 200, inciso VIII. Entretanto, ao voltar-se para a realidade prática, este direito nem sempre é observado – a exemplo, cita-se os casos de trabalho análogo ao escravo ou degradante, trabalho infantil e as condições às quais se submetem os portadores de necessidades especiais, que se veem discriminados e inadequados ao meio ambiente laboral.

Deve-se considerar também o trabalho como uma maneira de desenvolvimento, pois permite ao homem aprimorar suas capacidades físicas e intelectuais, bem como conviver pacificamente em sociedade. Somado a isso, fornece contribuições financeiras, possibilitando

⁶Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios.

ao trabalhador o sentimento de realização pessoal. Por essa razão, é de suma importância tutelar um meio ambiente de trabalho que preserve a saúde e a dignidade do trabalhador, oferecendo-lhe uma condição mínima para desenvolvimento profissional.

Assim, faz-se necessário que estes direitos sejam efetivados, como preleciona Celso Bastos, “tornar-se-iam letra morta se não fosse acompanhados de ações judiciais que pudessem conferir-lhes uma eficácia compatível com a própria relevância dos direitos segurados.” (BASTOS, 2010, p. 183). Para tanto, é dever do Estado criar condições que visem à ampla efetivação dos direitos consagrados, mas vale salientar que, para isso, é necessário mais do que a boa vontade. É preciso garantir a criação de meios de fiscalização, pois, somente dessa forma, alcançar-se-á o tão almejado desenvolvimento da civilização humana.

3 SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO: ASPECTOS GERAIS

Como já abordado anteriormente, a integridade física e psíquica do trabalhador é considerada um direito fundamental expresso na Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, inciso XXII, que assegura o direito de “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Além disso, deve-se acrescentar que a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Decreto-Lei nº 5.452, de 01/05/1943) – constituiu marco importante para a evolução da devida tutela ao meio ambiente laboral, ainda que num primeiro momento tenha introduzido de forma incipiente as normas de prevenção de acidentes, saúde e higiene laborais, no ordenamento jurídico. Mais à frente, o Decreto-Lei nº 7.036/44 inseriu relevantes alterações na CLT, equiparando o acidente de trabalho àquele ocorrido no trajeto para ir ou voltar do trabalho, e foi responsável pela criação da Comissão Interna de Prevenção de Acidente (CIPA).

Em 1978, com a Portaria nº 3.214 houve uma melhor regulamentação do tema, a partir da instituição das Normas Regulamentadoras – NRs. Porém, a doutrina traçou críticas sobre a criação legislativa da época, afirmando que esta ocorreu em um momento no qual os interesses econômicos, pautados no lucro e no aumento da produtividade, sobressaíam-se em face dos trabalhadores.

Visto que a Medicina do Trabalho busca tutelar a saúde física, mental e social dos trabalhadores, com a finalidade de obter uma maior produtividade, desempenho e participação

das empresas no desenvolvimento econômico e social no país – a Norma Regulamentadora Nº 7 estabelece os parâmetros mínimos para a promoção e preservação da saúde dos trabalhadores. A fim de concretizar estes direitos, faz-se necessário que o meio ambiente laboral seja sadio e equilibrado, diante disso, foi criado um instituto, expresso na Norma Regulamentadora Nº 9, para reconhecer, avaliar e controlar os riscos ambientais presentes nos locais de trabalho, com o objetivo de preservar a integridade dos seus colaboradores.

Nesse contexto, mais recentemente, o Decreto 7.602/2011 dispôs sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST), cuja finalidade é promover – por meio da redução ou eliminação dos riscos nos ambientes laborais – a saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador, assim como prevenir contra acidentes e danos à saúde relacionados ao trabalho, ou no curso dele.

No âmbito internacional, a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio do Tratado de Versalhes (1919), surgiu com o objetivo de responder aos abusos advindos do capitalismo. Nesse sentido, a organização editou diversas Recomendações e Convenções a respeito da prevenção e proteção do meio ambiente do trabalho, com o intuito de preservar a integridade físico-psíquica do trabalhador, “incluiu na sua competência a proteção contra os acidentes de trabalho e as doenças profissionais, cujos riscos devem ser eliminados, neutralizados ou reduzidos por medidas apropriadas da engenharia de segurança e da medicina do trabalho”. (SÜSSEKIND, 2000, p. 388)

Somando-se a isso, a Convenção nº 155/81, adotada pelo Brasil, foi a primeira a preocupar-se especificamente com a saúde do trabalhador, tendo como foco o reconhecimento da necessidade de adotar nacionalmente uma política de preservação do meio ambiente do trabalho.

Tomando por base aspectos continentais, no que diz respeito ao meio ambiente do trabalho, o MERCOSUL apresenta grupos de estudos voltados ao assunto, sendo possível citar, por exemplo, a “Declaração Sociolaboral do Mercosul”, de 1988, que recebeu influência da Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais do trabalho.

Sendo assim, nota-se que segurança e medicina do Trabalho constituem um importante segmento vinculado ao Direito do Trabalho, “incumbido de oferecer condições de proteção à saúde do trabalhador no local de trabalho” (PINTO, 2006, p. 622). Vale ressaltar ainda que a matéria possui um alcance multidisciplinar, visto que abrange perspectivas do Direito Constitucional, do Direito Ambiental, do Direito da Seguridade Social e de outras ciências, como a Medicina, Psicologia, Engenharia e Psiquiatria.

No que se refere à terminologia, anteriormente, era comum a utilização da expressão “segurança e higiene do trabalho”, que estava presente na antiga redação da Consolidação das Leis do Trabalho (capítulo V, do título II). Todavia, com as mudanças sociais e econômicas, fez-se necessário que o termo “higiene” fosse substituído pelo termo “medicina”, pois a expressão “segurança e medicina do trabalho” mostra-se mais técnica e adequada, já que, por ser mais abrangente, faz com que seu alcance seja maior, incluindo, portanto, a conservação da saúde, cura de doenças e a sua prevenção no ambiente laboral. Dessa forma, “Segurança e Medicina do trabalho” pode ser conceituada “como o ramo interdisciplinar da ciência, vinculado ao Direito do Trabalho, tendo por objeto a proteção, a prevenção e a recuperação da saúde e a segurança do trabalhador” (GARCIA, 2014, p. 1090).

Ainda no âmbito das nomenclaturas, com base na definição do art. 3º, inciso I, da Lei 6.938 de 31 de agosto de 1981 – Lei de Política Nacional do Meio Ambiente – meio ambiente é o “conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas.”. Diante disso, a Constituição Pátria recepcionou grande parte da lei citada, tratando do meio ambiente no capítulo VI de seu art. 225⁷.

A partir disso, é possível incluir o meio ambiente laboral na definição de meio ambiente como um todo – previsto em nossa Carta Magna como um dos direitos humanos fundamentais – posto que busca resguardar a “dignidade da pessoa humana”, que é o maior bem jurídico tutelado pela República Federativa do Brasil. Destarte, o “meio ambiente” está entre os direitos fundamentais de terceira geração, já os direitos trabalhistas, relacionados à segurança e medicina do trabalho, fazem parte dos direitos sociais, conhecidos como direitos fundamentais de segunda geração.

Assim, evidencia-se a relação entre o meio ambiente laboral, a segurança e medicina do trabalho, o Direito do Trabalho, o Direito Constitucional e os direitos fundamentais. Esta interdependência forma o sistema jurídico de tutela do meio ambiente de trabalho, reconhecido pela Carta Magna, em seu art. 200, inciso VII⁸.

Devido a isso, no ordenamento jurídico brasileiro há diversas normas, destinadas à segurança e medicina do trabalho, responsáveis por estabelecer os deveres do empregador e do empregado, bem como fixar as atribuições dos órgãos de fiscalização. Desse modo, cabe

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

⁸ Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

aos empregados observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções expedidas pelo empregador, tanto quanto colaborar com a empresa na aplicação destas normas (art. 158 da CLT).

Por outro lado, é dever das empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; instruir os empregados, por meio de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente e facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade responsável (art. 157 da CLT). Ressalta-se que a inobservância ou desobediência das normas atinentes ao meio ambiente laboral pode ser considerada degradação ambiental, de maneira que o empregador passa a ser considerado um agente degradador ou poluidor, visto que o meio ambiente laboral deve estar apto a preservar a integridade física e psíquica do trabalhador.

Comprovando o exposto, é válido citar o posicionamento uníssono do Tribunal Superior do Trabalho acerca do assunto em questão – a jurisprudência do referido tribunal expõe que se o descumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, por parte do empregador, causar dano ao empregado, caberá àquele o dever de indenizar este último por dano moral. É o que se mostra, por exemplo, no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista – AIRR Nº 1448007220095020472 144800-72.2009.5.02.0472, TST, do ano de 2012⁹.

Tal recurso trata-se de uma ação em que a reclamante fora contratada para exercer atividade de Call Center e, durante o desempenho de sua função, adquiriu disfonia funcional, ficando comprovado o dano e o nexo causal. Logo, os sintomas mostraram-se provenientes do descumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, de modo que o Tribunal Superior do Trabalho negou provimento ao Agravo de Instrumento.

Em casos como este, pode-se concluir que a responsabilidade pelas indenizações por dano moral, material, ou estético, decorrentes de lesões relacionadas ao trabalho, é do empregador. Ou seja, este tem o controle e a direção sobre a estrutura, gestão e operação do

⁹ AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL

A reclamante foi contratada para exercer atividade de atendente de cobrança, uma espécie de Call Center, conforme informado na r. sentença. O laudo pericial esclareceu que a doença (disfonia funcional) decorreu dessa atividade, ficando caracterizados o dano e o nexo causal. A respeito da culpa da empresa, a E. Corte a quo entendeu o descumprimento de normas sobre Segurança e Medicina do Trabalho. Nada disse, entretanto, a respeito da alegada diminuição da umidade do ar em decorrência do uso do aparelho, e se houve adoção pela empresa de ações no sentido de minimizarem eventuais efeitos danosos à saúde da trabalhadora. Nesse contexto, a análise da alegação recursal de que a empresa não adotou as mencionadas medidas esbarra no óbice da Súmula 297, I, TST e reveste-se de caráter fático insuscetível de revisão a teor da Súmula 126 do TST. Agravo de Instrumento a que se nega provimento.

seu estabelecimento, devendo, assim, cumprir todas as normas de segurança e medicina do trabalho.

Da jurisprudência apresentada, pode-se observar que o posicionamento utilizado pela Suprema Corte Trabalhista encontra-se adequado e razoável, visto estar de acordo com a ideia principal do Direito Trabalhista, que busca proteger o hipossuficiente da relação, isto é, o trabalhador. Além disso, corrobora as normas Constitucionais e Supraconstitucionais e procura fazer com que os empregadores as cumpram, para que o meio ambiente laboral seja equilibrado e sadio – caso contrário, os trabalhadores serão ressarcidos, já que não gozaram das medidas de proteção à segurança e medicina do trabalho.

Diante do que foi dito, observa-se que toda a coletividade possui a titularidade do bem jurídico em foco – portanto, é necessário que o Poder Público atue por meio de prestações positivas, com medidas adequadas e efetivas para a promoção do direito assegurado constitucionalmente, com a aplicação de políticas preventivas, ou mesmo assistenciais, mas que, de fato, consigam eliminar ou reduzir os riscos à saúde. Afinal, conforme expresso na Constituição Federal, trata-se de um direito de todos, que deve ser obrigatoriamente garantido pelo Estado, cabendo a ele também fiscalizar e executar o cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho e, ainda, impor as penalidades cabíveis pelo descumprimento destas.

4 A NR 01 E OS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS: APLICABILIDADE E LIMITES DE PROTEÇÃO

De acordo com o tema abordado neste trabalho, faz-se necessário mencionar conceitos acerca dos vínculos jurídicos, de natureza celetista e de natureza estatutária, dos trabalhadores ligados aos diversos setores da Administração Pública direta e indireta.

Nessa ótica, está expressa na Constituição Federal de 1988 a existência de dois tipos de servidores públicos. Os primeiros, titulares de cargo público, cujo vínculo é estatutário, ou seja, são regidos por leis ou estatutos próprios de cada esfera (federal, estadual e municipal), salvo as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração. Os segundos são aqueles servidores ocupantes de emprego, em que o vínculo contratual é regido sobre a égide da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Destaca-se que ambos são providos por meio de concurso público.

A seção II, do capítulo II, título III, da Constituição Federal, discorre sobre os Servidores Públicos, em seu art. 39, § 3º, relata quais os direitos sociais expressos no art. 7º que também serão aplicáveis a eles. Entre diversos outros direitos, encontra-se a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, segurança e higiene laborais.¹⁰

Ademais, ao diferenciar as espécies de servidores públicos, Celso Antônio Bandeira de Mello leciona que nas relações contratuais, as disposições do contrato são unilateralmente imutáveis e passam a integrar de imediato o patrimônio jurídico das partes. O mesmo não ocorre nas relações públicas, já que o Estado depende do poder legislativo para alterar as disposições constantes no regime jurídico de seus servidores, exceto nas hipóteses em que é impedido pela Constituição Federal. (MELLO, 2001, p. 235).

Os servidores ocupantes de cargo público devem exercer as atividades típicas do Estado, por isso, pessoas jurídicas de Direito Público (Administração Direta, autarquias e fundações de Direito Público) precisam ser munidas desse tipo de servidor. Excluindo-se os casos de servidores que não desempenham as funções típicas de ente público, aquelas que podem ser exercidas por trabalhadores celetistas.

Além do mais, Tarso Cabral Violin argumenta que as Agências Reguladoras também estão inseridas nas pessoas jurídicas de Direito Público e devem ter seus servidores vinculados a ela sob o regime estatutário. Entretanto, as pessoas jurídicas de Direito Privado, Empresas Públicas, Sociedades de Economia Mista e Fundações de Direito Privado instituídas pelo Poder Público, têm seus trabalhadores regidos pela CLT e, portanto, denominados servidores celetistas.

Acerca desse tipo de trabalhador, José Carlos Carvalho dos Santos ensina que as características desse regime são antagônicas às do regime estatutário. Isso se atribui ao fato de o modelo celetista pautar-se no princípio da unicidade normativa, em que todas as normas reguladoras encontram-se em um único diploma legal – a CLT. Frente a isso, as pessoas federativas que adotarem esse regime deverão se submeter às regras do único diploma disponível. Nesse caso, o Estado figura como simples empregador. (SANTOS, 1995, p. 438).

Outra perspectiva examina que a questão relacionada à saúde dos servidores públicos vem sendo motivo de preocupação para os órgãos representativos do setor, tendo em vista o aumento gradativo de aposentadorias precoces, bem como os afastamentos em decorrência de doenças profissionais como as Lesões por Esforço Repetitivo (LER) e os Distúrbios

¹⁰ “Art. 39, § 3º, CF: aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º. IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII E XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir.”

Osteomoleculares Relacionados ao Trabalho (DORT), consoante constatado pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – MP¹¹. Observa-se que, no Brasil, são milhares os servidores públicos estatutários, distribuídos nas diversas esferas públicas, expostos às situações de risco, devido à carência de legislação específica para essa classe de trabalhadores.

Segundo Débora Miriam Raab Glina – doutora em psicologia social, ergonomista e professora colaboradora do Departamento de Medicina Legal, Ética Médica e Medicina Social e do Trabalho da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo (USP) – “os servidores convivem com falta ou precariedade de infra-estrutura, engessamento ou morosidade pelo excesso de regras políticas de recursos humanos que não permitem adequada gestão das pessoas e distorções salariais”. Aponta, ainda, como alvos de condição precária, os servidores da área da saúde, segurança e educação¹².

Dividindo a mesma opinião, a secretária nacional de saúde e segurança do trabalho da União Geral dos Trabalhadores (UGT), Cleonice Caetano Souza, classifica a ausência de políticas públicas adequadas, voltadas à qualidade de vida no trabalho dos servidores públicos, como principal motivo para as normas de saúde e segurança do trabalho não atingirem as repartições públicas¹³.

De acordo com pesquisa realizada no ano de 2003, por técnicos do Sistema Integrado de Saúde Ocupacional do Servidor Público Federal (SISOSP), verifica-se um elevado índice de aposentadorias precoces dos servidores públicos federais, em relação à média do setor privado – em torno de 14% para aqueles e de 2% para este. Isso advém, principalmente, do descaso com as condições de trabalho, outrossim, a pesquisa comprovou que a maioria daqueles com mais de quinze anos de carreira é afastada por motivo de doenças relacionadas ao desgaste proporcionado pelas atividades laborais¹⁴.

Como já mencionado, no mandamento constitucional do art. 39, §3º, há um direito social indisponível que se estende aos servidores ocupantes de cargos públicos. Entretanto, as normas de saúde, segurança e higiene do trabalho, previstas na CLT, bem como nas Normas Regulamentadoras, não estão sendo observadas pelos órgãos públicos. Por conseguinte, graves problemas gerados pela violação e descaso às normas de medicina e segurança do

¹¹ SINAIT (Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho). A saúde do servidor – NRs devem ser aplicadas. 12 de agosto de 2008. Disponível em: <http://www.sinait.org.br/Site/index.php?id=3232&act=vernoticias>.

¹² Dados extraídos da Revista Mensal de Saúde e Segurança do Trabalho – Proteção, nº 195, 2008, p. 38.

¹³ Dados extraídos da Revista Mensal de Saúde e Segurança do Trabalho – Proteção, nº 195, 2008, p. 38.

¹⁴ Dados extraídos da Revista Mensal de Saúde e Segurança do Trabalho – Proteção, nº 195, 2008, p. 44.

trabalho no serviço público vem gerando um aumento nos casos de adoecimento e, conseqüentemente, nas estatísticas de afastamento do trabalho.

Essa questão, de fato, não se adequa à matéria de interesse do Direito do Trabalho, no que se refere ao meio ambiente laboral. Afinal, o assunto vai além da esfera das relações específicas de emprego, relacionando-se também ao meio ambiente em geral e ao SUS, abarcando, assim, quaisquer atividades em que se exija mão-de-obra humana. Posto isso, espera-se que todas as legislações referentes ao meio ambiente do trabalho sejam aplicadas a qualquer espécie deste, inclusive ao meio ambiente laboral público.

Com efeito, a lei destinada aos servidores públicos federais de vínculo estatutário é a Lei nº 8.112/1990, nela, ainda que de modo principiante, encontram-se disposições voltadas ao caráter ambiental, como as de percepção de adicional por insalubridade, periculosidade e penosidade. Embora estas e outras poucas medidas pontuais, como a criação do Sistema Integrado de Saúde Ocupacional do Servidor Público (SISOSP), tenham sido tomadas pela referida lei – o setor ainda precisa de legislações específicas sobre saúde, segurança e medicina do trabalho, que o regulamentem, haja vista a grave situação de risco à saúde e à vida a que se submetem os servidores públicos.

Por outro lado, vale destacar um importante passo dado por alguns Municípios, que instituíram, em suas Constituições e Leis, normas protetivas da saúde dos seus servidores. É o caso do Município de São Paulo, que estabeleceu a obrigatoriedade da constituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e diversas repartições públicas municipais, por meio da Lei nº 13.174/2001.

Destaca-se também o posicionamento tomado pelo estado do Pará, que, por meio da Instrução Normativa nº 001/2004, dispôs sobre princípios e normas ético-profissionais aplicáveis aos servidores públicos estaduais componentes do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo do Estado do Pará, o qual prevê o direito de trabalhar em ambientes adequados e que atendam às preservações físicas e mentais da saúde.

É válido mencionar, ainda, a Portaria nº 1.675, de 13 de novembro de 2006, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, cujo conteúdo dispõe sobre os serviços públicos de âmbito federal, estabelecendo a necessidade de cumprir as regras previstas nas Normas Regulamentadoras que tratam do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), já exigidos do setor privado.

Além disso, a portaria instituiu a criação do Manual para os Serviços de Saúde dos Servidores Civis Federais, esclarecendo que este deve ser observado em todos os

procedimentos periciais de saúde, bem como em usos clínicos e epidemiológicos. Na mesma linha, a Lei nº 8.270/1991 dispõe sobre o reajuste na remuneração dos servidores públicos, prevendo o adicional de periculosidade para aqueles que exercem suas funções em contato com irradiação ionizante, e gratificação por trabalhos realizados com Raios-X. Por fim, cabe salientar a instituição da NR-32 e a criação dos Comitês Permanentes Regionais (CPRs), que tratam da Segurança e Saúde no Trabalho em Serviços de Saúde, aplicáveis aos servidores públicos de saúde.

Diante do exposto, na opinião de Ivo Eugênio Marques, é importante defender uma reforma na legislação infraconstitucional, em que se autorize ao Ministério da Saúde e ao Ministério do Trabalho e Emprego a produção de normas de proteção do meio ambiente laboral, em qualquer espécie de trabalho, nas relações entre servidores públicos e a administração pública. Para o autor, seria necessário que a edição de leis impusesse obrigações expressas, bem como permissivas, no que concerne à fiscalização daquelas relações de trabalhos não abarcadas pela CLT, as quais constituem considerável parcela no trabalho do país. (EUGÊNIO MARQUES, 2003, p. 64).

Logo, compreende-se que os servidores públicos estatutários fazem parte de uma das classes que mais sofre frente às condições de trabalho, já que não existe uma legislação específica que os tutele. Observou-se também que os Entes Públicos, por vezes, recusam-se a observar as normas de medicina e segurança do trabalho expressas na CLT, nas NRs do MTE e em outras legislações esparsas, sob o argumento de que tais normas seriam direcionadas aos trabalhadores celetistas, por isso, não aplicáveis aos servidores públicos estatutários.

Daí tira-se dois questionamentos: o primeiro interroga acerca do que fazer quando houver servidores de vínculo contratual (público-celetistas, terceirizados, temporários) com o ente público, laborando no mesmo meio ambiente dos servidores estatutários? A segunda indagação diz respeito à possibilidade de se exigir aplicação das normas de medicina e segurança do trabalho por parte do ente público que possuir, em seu quadro, trabalhadores exclusivamente estatutários, e que, portanto, deveriam ser regidos por estatuto próprio. Qual seria, nesse caso, a Justiça competente para apreciar e julgar?

Na primeira hipótese, é indiscutível o dever da Administração Pública direta e indireta de observar as normas de medicina e segurança do trabalho previstas na CLT ou nas NRs, em conformidade com os princípios constitucionais da Igualdade Perante a Lei e da Isonomia de Tratamento. Já a segunda hipótese gera uma maior discussão e diferentes posicionamentos na doutrina e jurisprudência – contudo, é pertinente asseverar que o direito constitucionalmente garantido à redução de riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de medicina e

segurança do trabalho, é voltado para todos os servidores públicos, seja celetista, seja estatutário.

No que tange à competência, lembrada ao fim do segundo questionamento, a recente decisão da Suprema Corte, nos autos da Reclamação Nº3303, pôs fim na polêmica, à medida que, concomitantemente, confirmou o entendimento de que se compete à Justiça Comum apreciar e julgar as causas envolvendo o poder público e seus servidores estatutários, e acrescentou a tese de que é competência da Justiça do Trabalho apreciar e julgar as questões relativas às normas de medicina e segurança do trabalho, independentemente da natureza do vínculo trabalhista, em concordância com o disposto na Súmula nº736 da mesma Corte.

Com tudo que já foi dito, buscou-se demonstrar a importância das normas relativas ao meio ambiente laboral na busca pela efetivação dos direitos à saúde e segurança dos trabalhadores, em consonância com os direitos sociais indisponíveis e garantias constitucionais de que todos os trabalhadores urbanos e rurais têm direito. Devido a isso, é importante destacar que a Constituição Federal de 1988 não faz distinção sobre a natureza jurídica da relação de trabalho quando impõe ao empregador a obrigação de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, já que não utiliza a expressão “empregados”, mas o termo “trabalhadores”.

Sendo assim, todos os trabalhadores são titulares dos direitos fundamentais à vida e à saúde, exigindo-se do Estado prestação positiva a fim de efetivá-los, seja por meio do seu poder-dever de fiscalizar o meio ambiente laboral, seja na implementação das normas de proteção deste, ou por meio da inserção de políticas públicas nas repartições públicas. Por isso, é, no mínimo, injusto não garantir as mesmas prerrogativas à espécie de trabalhadores estatutários, exclusivamente por sua natureza.

A propósito, as normas relacionadas à medicina e segurança laborais são de ordem pública e observância obrigatória em todos os setores que utilizem mão-de-obra humana, afinal, se não a observarem, estarão cometendo grave violação constitucional. Dessa forma, estar-se-á ferindo um dos pilares fundamentais do Estado Democrático de Direito, o Principio Fundamental da Dignidade da Pessoa Humana, posto que os direitos à saúde, ao trabalho e à segurança serão desrespeitados.

Por isso, os operadores do direito devem contribuir para a criação e aplicação das normas, com o intuito de que seja atribuída e respeitada a condição de sujeito do direito a todos aqueles que desempenham algum tipo de atividade laboral, sendo irrelevante a natureza do vínculo trabalhista, já que o maior bem em questão é a vida e a dignidade do trabalhador.

Ademais, o não cumprimento das regras propostas ferirá também o Princípio da Igualdade Perante a Lei – este afirma que todos aqueles que usufruem de mão-de-obra humana possuem o dever da observação e implementação de normas de saúde, higiene, medicina e segurança do trabalho a todos os trabalhadores. Ambos os princípios citados corroboram aquilo que se defende neste estudo: o direito a medicina e segurança a todos os trabalhadores.

Em relevante decisão nos autos da Reclamação Nº3303, o Supremo Tribunal Federal, por unanimidade, firmou entendimento de que compete à Justiça Comum processar e julgar as demandas instauradas entre o Poder Público e os servidores a ele vinculados por relação estatutária ou de caráter jurídico-administrativo. Por outro lado, assegura a tese de que compete à Justiça do Trabalho apreciar e julgar as causas que tratam do meio ambiente do trabalho, inclusive as normas de medicina e segurança.

Esta reclamação foi proposta pelo Estado do Piauí, em razão de decisão proferida por Juiz do Trabalho, nos autos da Ação Civil Pública nº 2004.002.22.00-6, em que versava como autor o Ministério Público do Trabalho. Alegou-se, na Reclamação, uma ofensa ao que foi decidido na ADI 3.395-MC, uma vez que a ação civil em foco tinha por objeto exigir o cumprimento das normas trabalhistas relacionadas à higiene, segurança e saúde dos trabalhadores, de modo que, no seu entendimento, não seria competência da Justiça do Trabalho apreciar, nem o Ministério Público o legitimado para propor a ação.

Destarte, o Exmo. Ministro Relator concluiu não ter sido contrariada a decisão nos autos da ADI 3.395-MC, por razão de que o objeto da ação civil pública é diverso, pois não busca diminuir o litígio direto entre o poder público e o servidor estatutário, mas exigir que o Poder Público do Piauí obedeça às normas relativas ao meio ambiente laboral, independente da discussão sobre a natureza do vínculo jurídico dos trabalhadores com o Estado.

A decisão do STF na Reclamação 3303 servirá como paradigma a outros julgados, incluindo aqueles relacionados à legitimidade ativa do Órgão Ministerial Trabalhista, em face de entes públicos que transgredirem as normas de medicina e segurança do trabalho. Assim, será possível uma melhor atuação dos órgãos responsáveis pela tutela e fiscalização do meio ambiente laboral em face dos entes públicos, que devem observar as normas de medicina e segurança do trabalho a todos os trabalhadores que lhes prestem sua mão-de-obra, sob pena de violação do direito à saúde e à vida.

5 CONCLUSÃO

O direito a um meio ambiente digno e equilibrado, expresso no art. 7º, bem como no art. 225, §1º, CF, está intimamente relacionado ao direito à vida e à saúde, sendo necessário que sua tutela seja imediata, pois constitui um direito fundamental de todos os trabalhadores.

Além disso, a Carta Magna traz em seu art. 7º, XXII, e art. 196 os direitos relacionados à redução de riscos inerentes ao trabalho, e que estão ligados à política social preventiva e de recuperação da saúde. Isso mostra que questões envolvendo a saúde dos trabalhadores devem ser encaradas com a mesma importância e seriedade depositadas nas políticas nacionais de prevenção e promoção de saúde no âmbito geral, já que o objetivo é tutelar o principal bem jurídico: a vida.

Com intuito de fundamentar a importância do tema, o primeiro capítulo preocupou-se em expor os diversos mecanismos de ordem constitucional existentes no ordenamento jurídico brasileiro, direcionados à defesa de um meio ambiente laboral equilibrado e à saúde do trabalhador. Consta-se que o meio ambiente deve, por conseguinte, estar adequado, a fim de preservar a integridade física e psíquica do trabalhador.

Em face do exposto, no segundo capítulo, foram trabalhadas normas de segurança e medicina do trabalho existentes em nossa legislação. Além disso, evidenciou-se a importância dos órgãos fiscalizadores das condições de trabalho, os quais buscam proporcionar maior efetividade à lei, são eles: o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e o Ministério Público do Trabalho (MPT). Conclui-se, então, que o Estado tem o dever constitucional de fazer cumprir as normas de medicina e segurança laborais (Art. 21, XXIV, CF).

A partir deste ponto, tornou-se possível levantar a questão acerca dos servidores públicos, no sentido que, embora o Poder Público possua o dever de fiscalizar e exigir o cumprimento das normas atinentes ao meio ambiente de trabalho, observa-se que vários entes públicos deixam de cumprir as normas com a justificativa de que estas estão previstas da CLT e/ou Normas Regulamentadoras do MTE, ou seja, são destinados aos empregados celetistas e, por isso, não são aplicáveis aos servidores regidos por estatuto.

Posteriormente, o terceiro capítulo tratou da insuficiência legislativa designada exclusivamente à redução dos riscos do meio ambiente de trabalho dos servidores públicos, aqueles de natureza estatutária, o que contribui para a manutenção de precárias condições de trabalho nas repartições públicas. Além do que, ao observar a falta de normas específicas, entende-se que “a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” é um direito social indisponível dos servidores, por interpretação conjugada dos arts. 39, §3º e 7º, XXII, CF, e deve ter sua aplicação e eficácia imediatas.

Sem dúvida, é inadmissível que os direitos relacionados à saúde e segurança sejam restritos a apenas uma espécie de trabalhadores, pela condição que ostentam os servidores da Administração Pública. O direito em discussão deve ser aplicado a todos, sob pena de transgressão dos princípios constitucionais da igualdade e dignidade.

Ilustrando o tema base deste estudo, foi apresentada a decisão extraída dos autos da Reclamação nº 3303, pelo STF, a qual foi oportunamente analisada, de modo a expor que, em tal julgado, o Pleno do Supremo admitiu a tese de que compete à Justiça do Trabalho apreciar e julgar causas que tenham como objetivo exigir o cumprimento das normas relativas à saúde e segurança laborais, afastando da discussão a natureza da relação de trabalho.

Levando em consideração a decisão da Suprema Corte, resta inquestionável a competência material da Justiça Trabalhista nas causas sobre condição de trabalho, no que tange aos direitos à saúde e segurança dos trabalhadores, ainda que seja em ambiente exclusivo de trabalho de servidores públicos de vínculo estatutário. Do mesmo modo, é indiscutível o dever dos entes públicos de aplicar as normas de redução dos riscos inerentes ao trabalho.

Diante deste julgado, torna-se fácil defender o posicionamento que coloca o Ministério Público do Trabalho como legitimado ad causam para tutelar os interesses relacionados à saúde e medicina do trabalho, não importando a natureza jurídica da relação laboral. Isso implica dizer que a dúvida acerca da aplicação dessas normas aos servidores estatutários não é mais plausível – configurando entendimento uno que os servidores públicos serão tutelados pelas normas de medicina e segurança do trabalho. Esta situação ocorre pelo fato de o meio ambiente laboral ser, em regra, indivisível – embora seja válido ressaltar que, nessa reclamação, o STF não enfrentou a questão de maneira profunda, limitando-se a inferir apenas sobre a aplicação das normas relacionadas ao meio ambiente de trabalho dos servidores públicos.

Frente ao que foi exposto, é válido e razoável concluir que somente por meio de uma interpretação sistemática do ordenamento jurídico brasileiro será possível a inclusão de todos os trabalhadores na aplicação das normas de medicina e segurança do trabalho, sob o perigo de se perpetuar o quadro de acidentes e doenças no meio ambiente de trabalho. Vale salientar que a observância das normas em debate, pelos entes públicos, deve ser vista como uma obrigação legislativa, que busca melhorar os quadros de eficiência e gerência.

Por fim, faz-se necessário ressaltar que a busca por um meio ambiente laboral mais seguro, equilibrado e sadio deve estender-se a todos os trabalhadores, incluindo os servidores públicos, por meio do cumprimento das normas, já existentes, de medicina e segurança do

trabalho, e de outras que surgirão no futuro. A preocupação deve estar voltada para a prevenção de acidentes e outros males no ambiente de trabalho, com a finalidade de proporcionar melhores condições de vida e satisfação, bem como, por consequência, uma maior produtividade.

REFERÊNCIAS

AEPS 2010 – Anuário Estatístico da Previdência Social 2010. Disponível em <http://www.previdencia.gov.br/estatisticas/aeps-2010-anuario-estatistico-da-previdencia-social-2010/>. Acesso em 04 ago. 2014.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de Direito Constitucional**. 22ª ed. São Paulo: Malheiros, 2010. p. 183.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 24ª ed. São Paulo: Malheiros, 2009. p 517.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Ação Civil Pública: comentários por artigo**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1995. p. 438.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho – Estudo de Psicopatologia do Trabalho**. Oberé: Cortez Editora, 1997. p 134.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 13ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 21.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa Garcia. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p 1090.

MACHADO, Sidnei. **O direito à proteção ao meio Ambiente de Trabalho do Brasil**. São Paulo: LTr, 2001. p 61 e 62.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 22ª ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 622.

MARMELSTEIN, George. **Curso de Direitos Fundamentais**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 17.

MELLO, Celso Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 13ª ed. São Paulo: Malheiros, 2001. p. 235.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2001, p. 56 e 79.

Portal do Ministério do Trabalho e Emprego. **Segurança e Medicina do Trabalho**. Disponível em www.portal.mte.gov.br. Acesso em 14 set. 2014.

Portal do IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada). Disponível em <http://www.ipea.gov.br/portal/>. Acesso em 04 ago. 2014.

Revista Mensal de Saúde e Segurança do Trabalho – Proteção, nº 195, 2008, p. 38 e 44. Convenções Ratificadas pela OIT. Disponível em <http://www.ilo.org.br/convention>. Acesso em 05 out. 2014.

Revista do Ministério Público do Trabalho (MPT) – Ano VIII, Nº 26, Setembro de 2003. p. 64. Disponível em <http://www.anpt.org.br/site/download/revista-mpt-26.pdf>. Acesso em 12 de setembro de 2014.

SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional**. 22ª ed. São Paulo: Malheiros, 2013. p. 36.

SINAIT (Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho). **A saúde do servidor – Nrs deve ser aplicadas**. 12 ago. 2008. Disponível em: <http://sinait.org.br/Site/index.php?id=3232&act=vernoticias>. Acesso em 07 out. 2014.

STF – RCL nº 3303-1, Rel. Carlos Britto, DJ 16/05/2008. Disponível em www.stf.gov.br. Acesso em 25 set. 2014.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. p 388.