

**COMPETÊNCIA AMBIENTAL PARA A NEGOCIAÇÃO COLETIVA:
PRESSUPOSTOS PARA O DESENVOLVIMENTO HUMANO E PARA A
RESSIGNIFICAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO**

*Flávia de Paiva Medeiros de Oliveira**

RESUMO: O presente trabalho tem como tema o direito social à negociação coletiva como instrumento primordial para a efetivação de um meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado. Seu objetivo é demonstrar que a negociação coletiva, na conjuntura de um Estado Democrático de Direito, não deve se preocupar apenas com a implementação de direitos econômicos dos trabalhadores, mas deve funcionar como um instrumento capaz de garantir um meio ambiente hígido e um entorno laboral no qual o trabalho e a produção ganhem contornos de sustentabilidade, a fim de garantir um desenvolvimento integral da pessoa trabalhadora.

Palavras-chaves: Meio ambiente. Trabalho. Negociação coletiva. Trabalhador. Desenvolvimento.

INTRODUÇÃO

O surgimento do Direito do Trabalho destaca a sua essência e ela remete à ideia de coletivo, já que nasceu de uma necessidade dos trabalhadores se ajuntarem para, unidos, tentar se contrapor ao poder econômico dos patrões. Em um primeiro momento, a luta da classe se cinge à consecução de direitos econômicos e de uma fixação de jornada máxima como forma de garantir padrões mínimos de respeito à pessoa trabalhadora. Todavia, a própria essência coletiva desse ramo do Direito desautoriza a estabelecer padrões de proteção cujo centro seja a norma estatal. Ao contrário, pela sua forma de surgimento o Direito do Trabalho tem que centrar a sua força reguladora na norma coletiva, elaborada pelos seus próprios atores sociais.

Na atual conjuntura social, não se pode mais falar em um intervenção coletiva limitada à atuação econômica como forma de defesa da categoria dos trabalhadores. Essa forma de atuação não é capaz de, sozinha, concretizar o padrão de proteção requerido pelo Estado Democrático de Direito, que demanda que a negociação coletiva incorpore à sua pauta de atuação preocupações sociais, que se refletem dentro do próprio entorno produtivo. Nesse

* A autora é Doutora em Direito do Trabalho e Previdência Social pela Universidade de Valencia (Espanha), Mestra em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Ceará (UFC), professora do Centro Universitário de João Pessoa-PB (UNIPE), no qual leciona a disciplina “Meio ambiente sustentável e riscos laborais”, e da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB). E-mail: <flaviadepaiva@hotmail.com>.

sentido, faz-se mister propugnar por uma competência ambiental para a negociação coletiva, porque o meio ambiente foi alçado à categoria de bem jurídico constitucionalmente protegido e ademais classificado como forma de garantir uma proteção efetiva de tal bem. Nessa classificação do meio ambiente, destaca-se, pelo que interessa ao tema abordado, a que menciona o meio ambiente do trabalho como parte integrante do meio ambiente, porque entender que aquele integra este cria uma nova postura ética que coloca a defesa do homem trabalhador à frente dos meios de produção.

Noutros termos, estudar o meio ambiente do trabalho e dotar a negociação coletiva de uma nova competência de cunho ambiental significa alinhar desenvolvimento econômico à sustentabilidade, vez que, como propriamente reconhecido desde a Conferência de Estocolmo, aliar o desenvolvimento humano e social ao econômico é uma questão fundamental que diz respeito aos povos do mundo inteiro e que, portanto, não pode passar desapercibida pelos próprios atores sociais do Direito do Trabalho.

Dar à negociação coletiva uma competência ambiental é sinônimo de lhe imputar responsabilidade pela defesa do meio ambiente do trabalho, da saúde do trabalhador e do meio ambiente, não olhando o homem como sujeito individualizado e isolado, mas como integrante de uma coletividade, os trabalhadores, e como parte de um gênero, o humano, pelo que se atribui à norma negociada um viés de proteção metaindividual pela perspectiva difusa e coletiva, tanto do ser humano, quanto do trabalhador.

1. O DIREITO SOCIAL À NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A SUA NOVA VISÃO NO ÂMBITO DO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO

O surgimento e sedimentação do Direito do Trabalho, como ramo da ciência jurídica, foi fortemente marcado pelo anseio de realização coletiva dos interesses dos trabalhadores implicados no contexto econômico liberal de Revolução Industrial e Francesa na Europa. Não se tratava da construção de um ramo do Direito cuja finalidade fosse a concretização de garantias apenas individuais, mas da busca por um favorecimento de todo um coletivo de pessoas que haviam percebido que, se não se unissem em torno de um objetivo comum, a melhoria das condições de trabalho, iriam sucumbir frente ao capital. Sozinho, cada trabalhador individualmente considerado, era fraco. Agrupados, eles podiam fazer frente ao poder econômico.

A origem desse ramo do Direito é eminentemente coletiva e aparece como uma forma de reação dos trabalhadores, economicamente desprovidos de qualquer poder, frente aos padrões fortes economicamente. Essa tendência à coletivização aparece, portanto, como uma forma de proteção daqueles que se encontravam, naquele momento, alijados de qualquer tipo de atenção jurídica. Nesse sentido, Catharino (1972, p.9) assevera que:

[...] o uso crescente, em grande escala, das maquinárias movidas a vapor provocou concentração de pessoas e capitais. Com elas surgem o capitalismo e os movimentos operários reivindicatórios. E, com ambos, as primeiras manifestações legislativas do Direito do Trabalho, com o Estado-Providência, intervindo para disciplinar e resolver o antagonismo entre Capital e Trabalho, tarefa ainda inconclusa.

Pode-se afirmar que a tendência ao coletivo e a necessidade de proteção daqueles que estavam a margem dos frutos do capital, mas que representavam a mola propulsora desse sistema econômico, aparecem como as duas faces de uma mesma moeda, o Direito do Trabalho cuja finalidade, desde tempos remotos, é funcionar como um contrapeso capaz de equilibrar a sempre desequilibrada balança da relação de emprego. O surgimento do mencionado ramo do Direito tem uma conotação ideológica, que ressalta esse caráter coletivo:

98

Deu-se, pois, como fenômeno socioeconômico, na medida em que o êxodo rural e as péssimas condições de trabalho passaram a determinar a formação de um proletariado pobre e adoecido nas cidades, mas também- e sobretudo- como fenômeno ideológico, na medida em que esse mesmo proletariado passou a se perceber como classe alijada do bem-estar social e se pôs a protestar, de modo coletivo e organizado, contra o seu estado de exploração.” (Feliciano, Guilherme Guimarães, p. 66).

O fator de equilíbrio é, portanto, o princípio da proteção que busca conferir aos trabalhadores um grau mínimo de direitos, que, se não forem observados, colocam em cheque a dignidade humana. Esse princípio é um verdadeiro caráter orientativo que não se fundamenta em um propósito de igualdade. Ao contrário, tem por objetivo estabelecer um amparo preferencial ao trabalhador (PLÁ RODRIGUEZ, 1996, p. 28). Os direitos trabalhistas preconizados nos ordenamentos jurídicos ocidentais possuem, notadamente, na América Hispânica, Portugal, Espanha, França, Alemanha e Itália, sempre um caráter de normas de direito mínimo necessário, insuscetíveis de serem afastadas pela vontade das partes implicadas no processo produtivo.

A concretização desse padrão de proteção que, necessariamente, tem como ponto de partida o imperativo de igualdade material depende, obrigatoriamente, da participação dos

interessados na elaboração das normas jurídicas desse Direito, o que decorre do seu processo de gestação, que, desde a sua gênese, obedeceu a um caráter coletivo. Por outras palavras, a consecução da igualdade real e do ideal de equilíbrio entre empregados e patrões requer que eles próprios elaborem as regras que serão aplicáveis às suas relações jurídicas, observando sempre aquele mínimo necessário sem o qual se põe em jogo a dignidade do trabalhador.

A negociação coletiva se afigura, portanto, como um procedimento levado a efeito pelos atores sociais da relação de emprego no intuito de discutirem seus interesses e encontrar um meio de composição para seus litígios, através do qual pactuam normas não estatais que irão ser aplicadas ao ambiente de trabalho dos sujeitos envolvidos de forma mais consentânea à sua realidade laborativa.

A finalidade desse direito social fundamental, reconhecido no art. 8º, VI, da atual Constituição é permitir que os próprios implicados na relação de emprego encontrem um ponto convergente entre seus interesses, retirando da intervenção estatal o seu caráter prioritário, uma vez que essa intervenção não consegue acompanhar de forma rápida a evolução das constantes mudanças que têm lugar no entorno produtivo (OLIVEIRA; OLIVEIRA 2009, p. 198).

Esse direito fundamental social de feição coletiva aparece, na atual conjuntura constitucional, como uma expressão do pluralismo, porque representa uma forma de buscar o consenso e a concertação social, através da interlocução dos envolvidos que devem atuar na elaboração de suas convenções e acordos coletivos de trabalho, pautados no respeito, na solidariedade, na compreensão, na reciprocidade e na preservação dos valores éticos e de resguardo dos direitos humanos e dos direitos fundamentais, diminuindo as desigualdades econômicas e sociais que se expressam e predominam de forma geral nas relações justas.

A Carta Magna, ao consubstanciar no seu art. 3º, III, como um dos objetivos fundamentais a serem perseguidos pelo Estado Democrático de Direito, a erradicação da pobreza e da marginalização e das desigualdades sociais, cria um padrão a ser buscado por todos os brasileiros, seja como pessoas individualmente consideradas, seja como integrantes de um grupo social, no qual se inserem os trabalhadores e empregadores, respectivamente, representados pelos seus sindicatos ou associações profissionais, que não podem fugir dessa responsabilidade de elaborarem as regras que serão aplicadas às relações de emprego que envolvem a categoria que representam.

Por outras palavras, as normas elaboradas pelos atores laborais devem também atender ao objetivo do Estado Democrático de Direito brasileiro, qual seja, a erradicação da pobreza, da marginalização e das desigualdades sociais. Essas regras plurais não devem, por nenhuma forma, servirem como instrumento para aprofundar o fosso de desigualdade, mas, ao contrário, devem obrigatoriamente ser instrumentos de aproximação social, na medida que são elaboradas por aqueles que, diuturnamente, vivenciam tais desigualdades.

A negociação coletiva passa, desta forma, a ser um importante instrumento de concretização da responsabilidade social para aqueles que elaboram a norma coletiva, já que serve como forma concreta de viabilizar no âmbito da relação de emprego os valores constitucionais, preconizados no próprio texto do art.1º, da CF/1988, a saber, a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

A norma coletiva aparece, em primeiro lugar, como uma manifestação da cidadania nas relações estabelecidas entre patrões e empregados, na medida em que estes ao elegerem os seus representantes na respectiva entidade associativa, lhes conferem poderes para, entre outras atribuições, elaborarem as regras que, inclusive, serão aplicadas ao próprio contrato de trabalho e se sobreporão aos seus interesses individuais.

Em um segundo momento, essa regra deve garantir pressupostos mínimos para a concretização da dignidade do trabalhador, não podendo deixar de lado o respeito aos direitos fundamentais da pessoa trabalhadora, preconizados como mínimo indisponível no art. 7º, da Carta Política.

Por fim, a norma negociada deve servir como um fator de proporcionalidade que vai equalizar o valor social do trabalho e a livre iniciativa e harmonizar esses bens jurídicos, aparentemente, inconciliáveis. Esses valores, embora, a priori, antagônicos, encontram pontos de balizamento, que estão delineados no próprio texto constitucional, no art. 170, no rol de princípios aí elencados. De logo, percebe-se que a aplicação do princípio da proporcionalidade para equalizar os dois valores mencionados, deve ter por parâmetro, por exemplo, a defesa do meio ambiente. Isso, porque os princípios encartados no citado artigo possuem caráter vinculativo, tanto para o Estado, quanto para a iniciativa privada.

Analisando a negociação coletiva, por essa perspectiva mais ampla, obtida a partir de uma avaliação sistêmica das normas constitucionais, percebe-se que essa forma de regulação plural ganha um novo contorno e deixa de ser meramente um instrumento de resolução de conflitos coletivos e passa a ser encarada como um vetor de concretização dos objetivos do Estado Democrático de Direito brasileiro, tanto no âmbito das relações coletiva propriamente ditas, quanto sob a perspectiva das relações sociais.

Nessa nova visão, a norma negociada não deve ter como única fonte de sua inquietação os aspectos econômicos que permeiam as relações entre empregados e empregadores. Um fator que deve inquietar a negociação coletiva é garantir que as normas que surgem de sua intervenção elaborativa contemplem também os anseios sociais que repercutem de forma direta ou indireta no entorno produtivo, como, por exemplo, as questões atinentes ao meio ambiente.

2. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA: IMPORTÂNCIA DA ATUAÇÃO COLETIVA PARA A CONCRETIZAÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR

A preocupação com a defesa do meio ambiente passa a ganhar destaque na década de 1970, do século XX, notadamente, a partir da Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente Humano, conhecida como Conferência de Estocolmo, realizada no ano de 1972, que foi a primeira cúpula internacional que se propôs a analisar o problema relativo à degradação ambiental, vez que, notadamente, começava-se a sentir que os benefícios advindos da industrialização podiam colocar em risco a existência do planeta.

Já no preâmbulo da Declaração de Estocolmo, no seu item nº 2, a problemática ambiental passou a ser encarada como uma questão fundamental, que diz respeito ao bem estar e ao desenvolvimento econômico de todos os povos da terra¹. O item nº 4, por sua vez, destaca a necessidade dos países pobres buscarem alcançar um grau de desenvolvimento capaz de minimizar as desigualdades econômicas e sociais que têm lugar em seu interior².

¹ . Item nº 2 do Preâmbulo da Conferência de Estocolmo: “A proteção e o melhoramento do meio ambiente humano é uma questão fundamental que afeta o bem-estar dos povos e o desenvolvimento econômico do mundo inteiro, um desejo urgente dos povos de todo o mundo e um dever de todos os governos.” (disponível em http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ved=0CCoQFjACahUKEwjm5qz87s7IAhUChJAKHUbhBAI&url=http%3A%2F%2Fwww.mma.gov.br%2Festruturas%2Fagenda21%2F_arquivos%2Festocolmo.doc&usg=AFQjCNHY91_IAWFL46yIAr7rxl6GeiPA7Q&bvm=bv.105454873,d.Y2I)

²Item nº 4 do Preâmbulo da Conferência de Estocolmo: “4. Nos países em desenvolvimento, a maioria dos problemas ambientais estão motivados pelo subdesenvolvimento. Milhões de pessoas seguem vivendo muito abaixo dos níveis mínimos necessários para uma existência humana digna, privada de alimentação e vestuário, de habitação e educação, de condições de saúde e de higiene adequadas. Assim, os países em desenvolvimento devem dirigir seus esforços para o desenvolvimento, tendo presente suas prioridades e a necessidade de salvaguardar e melhorar o meio ambiente. Com o mesmo fim, os países industrializados devem esforçar-se para reduzir a distância que os separa dos países em desenvolvimento. Nos países industrializados, os problemas ambientais estão geralmente relacionados com a industrialização e o desenvolvimento tecnológico. Disponível em:

<http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ved=0CCoQFjACahUKEwjm5qz87s7IAhUChJAKHUbhBAI&url=http%3A%2F%2Fwww.mma.gov.br%2Festruturas%2Fagenda21%2F_arquivos%2Festocolmo.doc&usg=AFQjCNHY91_IAWFL46yIAr7rxl6GeiPA7Q&bvm=bv.105454873,d.Y2I>.

Percebe-se que o comentado instrumento internacional já encara a tutela do meio ambiente como um questão que atine não só desenvolvimento econômico, como também que toca ao desenvolvimento social.

Após a realização da citada Conferência, no âmbito interno pátrio, tendo em conta a grande diversidade biológica do Brasil, no ano de 1981, foi promulgada a Lei da Política Nacional do Meio Ambiente, a Lei nº 6.938/1981, que no seu art. 3º, I, definiu legalmente o meio ambiente como sendo “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”. No inciso III, a seu turno, considerou poluição como:

- III - poluição, a degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que direta ou indiretamente:
- a) prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população;
 - b) criem condições adversas às atividades sociais e econômicas;
 - c) afetem desfavoravelmente a biota;
 - d) afetem as condições estéticas ou sanitárias do meio ambiente;
 - e) lancem matérias ou energia em desacordo com os padrões ambientais estabelecidos;

Tais definições legais partem de uma noção ampla de meio ambiente, encarando como tal o conjunto de todos os bens que permitem a vida; e como poluição, a degradação da qualidade ambiental que, de forma direta ou indireta, compromete aquele bem jurídico (MAZZILLI, 2015, p. 152).

Imperioso destacar, ainda, que, como fruto da preocupação da Conferência de Estocolmo de 1972, a Carta Constitucional de 1988, dedicou um capítulo para tratar da defesa ambiental, seguindo a mesma linha da Constituição Portuguesa de 1976 e da Constituição Espanhola de 1978. Ao constitucionalizar a tutela ambiental, no art. 225, o que nunca tinha sido feita antes por nenhuma Constituição brasileira, a Carta Magna o fez dando a esse bem jurídico o *status* de “bem de uso comum do povo”. O uso dessa expressão fez surgir a polêmica sobre a natureza jurídica do bem ambiental, se seria bem público, o que foi logo rechaçado, porque o próprio texto constitucional deixa claro que a defesa do meio ambiente compete tanto ao Poder Público, quanto à coletividade. Esse tratamento constitucional levou a doutrina a caracterizar o meio ambiente como um bem de interesse público (SILVA, 2000), justamente, porque a salubridade do meio ambiente deve ser um fim buscado tanto pelo Poder Público, quanto pela coletividade, quanto pelo ser humano individualmente considerado.

Como decorrência ainda do caráter amplo do bem jurídico em análise, a doutrina dividiu o meio ambiente em partes com a finalidade de facilitar a identificação do bem

agredido e a atividade degradante com vistas a garantir a efetiva defesa da vida saudável (FIORILLO, 2000, p. 19).

Por essa razão, é possível identificar alguns sub-tipos de meio ambiente, a saber, o meio ambiente artificial, constituído pelo espaço urbano; meio ambiente cultural integrado pelo patrimônio histórico, turístico, paisagístico, arqueológico e artístico; meio ambiente natural, formada pela fauna e flora (SILVA, 2000, p. 3).

Fiorillo (2000, p. 21) identifica, ainda, a existência do meio ambiente do trabalho, considerando como tal:

[...] o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometem a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.).

A proteção ao meio ambiente do trabalho está intimamente relacionada com a dignidade da pessoa trabalhadora, na medida em que o art. 170, da CF/1988, fundamenta a ordem econômica sobre os pilares do trabalho humano e da livre iniciativa, valores aparentemente antagônicos, mas que se harmonizam através da compatibilização dos princípios enumerados nos próprios incisos da disposição legal citada, notadamente, pelo que interessa ao tema, nos princípios da defesa do meio ambiente e da busca pelo pleno emprego.

A defesa do meio ambiente e a busca pelo pleno emprego como princípios da ordem econômica, quando harmonizados com vistas a garantir a convivência da livre iniciativa e do valor social do trabalho, buscam alcançar e assegurar a todos uma existência digna, de modo que a dignidade humana funciona como uma base ética norteadora de toda atividade econômica cuja função é fundamentar e conferir unidade a todos os demais princípios elencados nos incisos do artigo mencionado (PADILHA, 2002, p. 43).

Convém, outrossim, ressaltar que, pela redação do art. 170 retro mencionado, a valorização do trabalho humano, como valor fundante, aparece antes da livre iniciativa, pelo que se pode deduzir que o homem deve ser o valor primeiro em função do qual se deve estruturar a ordem econômica e social (OLIVEIRA, 1998, p. 82).

Como dito linhas atrás, a divisão do meio ambiente em partes, é meramente expletiva e tem a finalidade de permitir de forma mais fácil a identificação do dano e do agressor, pelo que, não raras vezes, a lesão ao *habitat* laboral implica também em lesão ao meio ambiente como um todo, já que esse micro ambiente pode ser lesado por fontes poluidoras externas,

provenientes de outros empreendimentos, assim como a poluição gerada em um certo ambiente de trabalho pode se expandir para outros estabelecimentos industriais ou até mesmo alcançar populações externas (SILVA, 2000, p. 5).

Por essa razão, impende pensar em instrumentos eficientes de defesa do meio ambiente de trabalho, pelo que se faz mister debater sobre a sua natureza jurídica sob o aspecto processual, mormente, quando se observa que não se trata de um direito que se situa no campo eminentemente público, nem tampouco privado.

Sob a perspectiva de defesa processual, e como forma de garantir um espectro amplo de proteção, o meio ambiente do trabalho se caracteriza com um interesse trans ou metaindividual, que se afigura como sendo categorias de direito ou de interesse que ultrapassam o círculo jurídico de um indivíduo e correspondem à síntese de valores e estimativas que prevalecem num determinado grupo, classe ou categoria social (SANTOS, 2003, p. 75).

Essa modalidade de interesses corresponde a uma categoria intermediária entre o público e o privado, que alcança o indivíduo em sua dimensão coletiva, caracterizando-se pela indeterminação dos sujeitos e pela indivisibilidade do objeto, não podendo ser objeto de apropriação individual, pois se constituem como coisa de todos (PADILHA, 2002, p. 50).

O direito do obreiro em labutar em um meio ambiente de trabalho equilibrado exsurge assim como um direito essencialmente difuso, vez que é interesse de todos os trabalhadores defender condições de trabalho salubres capazes de garantir a higidez de sua saúde, que se apresenta como direito de toda coletividade, ou seja, como direito de um número indeterminado de pessoas que estão ligadas entre si por uma situação fática, que consiste em trabalhar em um ambiente hígido (ROCHA, 1997, p. 32).

Todavia, convém destacar que o fato de caracterizar a proteção a esse micro ambiente como essencialmente difusa, não afasta a sua configuração, no plano de tutela processual, também como interesse coletivo ou individual homogêneo. Nesse sentido, por exemplo, a utilização de um certo agrotóxico numa lavoura de cana-de-açúcar pode gerar as seguintes pretensões processuais: Se o que se pretende preservar é a saúde humana, genericamente ameaçada ou lesada pela excessiva utilização do pesticida, tem-se um interesse difuso; se o que se pretende tutelar, são as condições de segurança e higidez de uma certa categoria de trabalhadores exposta ao risco decorrente do uso de tal herbicida, tem-se um interesse coletivo propriamente dito; se o que se pretende é reparar o dano concreto causado à saúde dos trabalhadores intoxicados pelo uso do produto, estar-se-á falando de interesse individual homogêneo (MANCUSO, 1999, p. 158).

Essa possibilidade de múltipla caracterização do meio ambiente de trabalho dentro da categoria dos interesses metaindividuais resulta da sua ligação com o direito à saúde, ressaltada pelo próprio texto constitucional no art. 200, VIII, de modo que, do ponto de vista de defesa da saúde do trabalhador, esse direito assume um viés, nitidamente, coletivo, o que, necessariamente, impõe a atuação das entidades sindicais para efetivá-lo.

Essas entidades possuem legitimidade outorgada por seus atos constitutivos para representarem os trabalhadores de uma certa categoria profissional, devendo atuar, tanto na defesa repressiva, quanto na prevenção de danos ao meio ambiente do trabalho (SANTOS, 2003, p. 120). A participação ativa e efetiva dos sindicatos na tutela do ambiente laboral ganha destaque quando se observa que o padrão de normatividade erigido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não consegue sozinho dar respostas aos anseios de proteção do trabalhador nessa conjuntura de metaindividualização ou transindividualização dos seus interesses, principalmente, no que diz respeito à sua saúde, porque a norma consolidada parte de uma cultura de tutela do trabalhador na qual esse bem jurídico pode ser trocado pelo pagamento de adicionais. E, no que concerne à prevenção, a norma consolidada se limita a criar padrões de proteção individual através da disseminação da “cultura do EPI-Equipamento de Proteção Individual” (GEMIGNANI; GEMIGNANI, 2012, p. 260).

Esse padrão normativo não atende axiologicamente ao standard de proteção instituído pela Constituição de 1988, que elevou o valor social do trabalho à categoria de fundamento da ordem econômica antes, inclusive, da livre iniciativa e estabeleceu no art. 7º, inciso XXII, a redução de riscos inerentes ao trabalho como direito fundamental dos trabalhadores urbanos e rurais.

Partindo-se do pressuposto de que o trabalhador, isoladamente considerado, não possui força suficiente para fazer frente ao empregador, a ponto de exigir um padrão de proteção coletivo, é que surge a necessidade de intervenção da negociação coletiva, que, por meio da norma negociada, pode criar uma cultura de prevenção em caráter coletivo. É patente que a norma estatal não consegue acompanhar a evolução social e tecnológica dos dias atuais, bem como que essa norma geral, criada pelo Estado, tampouco é capaz de se adequar as peculiares condições ambientais de trabalho de cada uma das muitas categorias profissionais existentes, pelo que se torna inócua a uma efetiva proteção do trabalhador no seu *habitat* laboral de forma coletiva.

Na atual conjuntura de evolução social e tecnológica, a questão da proteção do trabalhador deve ser guiada precipuamente pela eliminação dos fatores de risco de forma

coletiva, seja por meio de equipamentos de proteção coletivos (EPC) ou por modificações na própria organização do trabalho (GEMIGNANI; GEMIGNANI, p. 260). Tanto uma, quanto outra, não podem ser deixadas a cargo de uma luta individual do empregado, mas tem que fazer parte da própria missão institucional das entidades sindicais, que devem buscar para os seus representados um padrão de proteção que se coadune com o ideal constitucional de defesa do trabalhador, qual seja, o de valorização do trabalho, como critério norteador de toda ordem econômica cujo ponto de partida deve ser um balizamento proporcional da defesa do meio ambiente e da busca pelo pleno emprego como marcos para se alcançar uma existência digna.

Aliás, não se pode falar em pleno emprego sem que haja uma efetiva participação dos sindicatos na defesa do meio ambiente de trabalho, que, como demonstrado, se afigura como um bem jurídico de natureza essencialmente difusa, que assume contornos de interesse coletivo, quando o bem jurídico em cheque é a saúde do obreiro. O trabalhador só poderá agir individualmente quando a lesão ou ameaça de lesão ao entorno laboral viole direitos que digam respeito ao seu patrimônio material ou moral individual. Quando a lesão ou ameaça não atingem essa esfera, mas o âmbito da saúde da categoria profissional que integra, o empregado fica à mercê de uma atuação coletiva por parte da entidade sindical ou dos demais órgãos de fiscalização.

A atuação coletiva, notadamente a preventiva, por parte das entidades sindicais funciona como um instrumento de efetivação dos princípios da prevenção e precaução no âmbito do Direito do Trabalho. A finalidade do primeiro princípio ambiental mencionado é evitar determinados riscos previsíveis, enquanto que o segundo se destina a evitar a ocorrência de riscos ainda imprevisíveis. Transpondo tais princípios para o Direito Laboral, norteados em sua essência pelo princípio da proteção, tem-se que cabe ao sindicato de cada categoria profissional participar ativamente da determinação dos possíveis riscos previsíveis de um empreendimento econômico, assim como da avaliação dos riscos cuja certeza de ocorrência não se tem, mas que poderão se concretizar com o exercício da atividade econômica. Tudo isso com vistas a criar, através da norma negociada, seja ela acordo ou convenção coletiva de trabalho, um padrão de proteção adequado, eficaz e consentâneo com a realidade em que o trabalho é desenvolvido. Ademais, frise-se que, além de criar, deve a norma coletiva acompanhar a evolução social e tecnológica do ambiente de trabalho em que será aplicada para garantir a sua atualização à realidade social.

3. MEIO AMBIENTE DE TRABALHO, NEGOCIAÇÃO COLETIVA E RESSIGNIFICAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Entender o meio ambiente do trabalho como integrante de um noção jurídica mais abrangente, o meio ambiente, implica em uma mudança de postura ética, no sentido de considerar o homem a frente dos meios de produção. Padilha (2002, p. 44) entende que:

A valorização do meio ambiente do trabalho implica uma mudança de postura ética, ou seja, na consideração de que o homem está à frente dos meios de produção. O meio ambiente do trabalho deve garantir o exercício da atividade produtiva do indivíduo não considerado como máquina produtora de bens e serviços, mas sim como ser humano ao qual são asseguradas bases dignas para a manutenção de uma sadia qualidade de vida.

As normas internacionais que versam sobre o meio ambiente sempre se preocuparam com a compatibilização do desenvolvimento, não só o econômico, mas também o social, com a defesa do meio ambiente³.

Essa nova postura ética, aliada à necessidade de desenvolvimento sustentável, ao qual se integra intrinsecamente a ideia de desenvolvimento social, reformula completamente a finalidade da unidade produtiva, que antes era unicamente concebida como um instrumento de geração de lucro. A partir desses novos valores, a empresa passa a ser concebida também como um vetor de desenvolvimento humano do trabalhador, porque o trabalho, por imposição da própria ordem constitucional vigente, é um dos fatores que promovem uma existência digna. E, por isso, ele deve ser valorizado socialmente, devendo-se, no ambiente de trabalho, primar por um respeito à saúde do obreiro, tanto do ponto de vista individual, quanto coletivo.

Há que se destacar também que o meio ambiente como um todo e também o meio ambiente do trabalho, por força do previsto no art. 225, *caput*, da CF/1988, são bens jurídicos cuja atribuição de defesa cabe tanto ao Poder Público, quanto à coletividade.

Essa prescrição constitucional é de suma importância quando analisada sob a perspectiva do ambiente laboral, porque da sua aplicação a esse micro ambiente resulta claro que a obrigação de criar normas de prevenção de danos no entorno de trabalho, bem como de

³ Nesse sentido, o princípio 4 e 5, da Eco 92, ressaltam que o desenvolvimento social é um dos passos que deve ser dado para se chegar um grau aceitável de desenvolvimento sustentável. “Princípio 4: A fim de alcançar o desenvolvimento sustentável, a proteção do meio ambiente deverá constituir parte integrante do processo de desenvolvimento e não poderá considerar-se de forma isolada.” “Princípio 5: Todos os Estados e todas as pessoas deverão cooperar na tarefa essencial de erradicar a pobreza como requisito indispensável do desenvolvimento sustentável, a fim de reduzir as disparidades nos níveis de vida e responder melhor às necessidades da maioria dos povos do mundo.”

garantir a higidez da saúde do trabalhador não é exclusiva do Estado legislador. Ao contrário, cabe ao coletivo de trabalhadores velar pela defesa da sua saúde, o que se concretiza através da atuação da negociação coletiva.

Por outras palavras, quando a Constituição vigente diz que a coletividade possui legitimidade para defender o meio ambiente, no âmbito do Direito do Trabalho, está atribuindo legitimidade às entidades sindicais, as quais compete, estatutariamente, a defesa do interesse coletivo da categoria que representa, isto é, velar pela higidez de sua saúde no meio ambiente de trabalho. Trata-se, portanto, de uma imposição constitucional, que emana do contido no art. 8º, III e VI.

Essa imposição reformula o viés normativo instituído pela CLT, de cunho eminentemente individualista, já que nasceu sob a égide do Estado Liberal dentro de um regime ditatorial, e institui uma nova matriz legislativa no tocante à proteção da saúde do trabalhador, de modo que esse bem jurídico jamais pode ser monetarizado, antes tem que ser garantido de maneira real e efetiva, criando-se, inclusive, um ordenamento jurídico próprio, específico, para cada ambiente de trabalho e, sobretudo, condizente com a realidade laboral que se pretende defender.

Diante dessa mudança de paradigma não se pode deixar ao ente estatal a prioridade da elaboração das normas de defesa do trabalhador, que devem ser elaboradas pelos coletivos que vão cotidianamente aplica-las à sua realidade ambiental. Nesse contexto de metaindividualização do ambiente de trabalho, a participação da negociação coletiva é condição *sine qua non* de concretização da saúde do trabalhador, de valorização do seu trabalho e de desenvolvimento social e humano. A negociação coletiva, no século XXI, passa a ter uma nova atribuição, a de atuar para garantir um meio ambiente de trabalho equilibrado, o que impõe, do ponto de vista prático, uma ressignificação do Direito do Trabalho, que poderá acontecer do ponto de vista prático, a título exemplificativo nos seguintes casos.

O art. 14, parágrafo 1º, da Lei nº 6.938/1981 estabelece a responsabilidade objetiva em caso de lesão ao meio ambiente. Entendendo-se o ambiente de trabalho como parte do meio ambiente, mister propugnar pela aplicação desse preceito também aos casos de dano ao *habitat* laboral, nas situações em que há prejuízo para a saúde do trabalhador. Embora o TST já venha entendendo que se trata de caso de objetivação da responsabilidade pela aplicação da teoria do risco⁴, nada impede que os sindicatos pactuem nas normas negociadas que a

⁴ Vid: (TST - RR: 593001120055150086 59300-11.2005.5.15.0086, Relator: Rosa Maria Weber, Data de Julgamento: 03/08/2011, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/08/2011, pesquisado in www.tst.jus.br, às 15:30. Acesso em: 08 de julho de 2014).

responsabilidade do empresário será objetiva em caso de dano à saúde do trabalhador como decorrência de lesão ao meio ambiente de trabalho.

Atuando dessa forma, a norma negociada cria um padrão de respeito coletivo aos trabalhadores, na medida em que impõe ao patrão assumir os prejuízos causados à integridade física ou psíquica do empregado mesmo quando não age com culpa. A objetivação da responsabilidade do empresário pela negociação coletiva coloca por terra a ideia de que o simples fornecimento de EPI serve como fator para elidir a responsabilidade patronal, assim como amplia a matriz protetiva preconizada no art. 7º, XXVIII, da atual Carta Magna e coletiviza essa proteção tirando-a do eixo de proteção individual do obreiro e obrigando a uma proteção coletiva capaz de prevenir que o dano ocorra.

Outro caso que revela a importância da atuação da negociação coletiva em matéria ambiental diz respeito ao adicional de insalubridade. O art. 189, da CLT considera como insalubre as atividades que por sua natureza, condições ou métodos de trabalho exponham o empregado a agentes nocivos à sua saúde acima dos limites de tolerância fixados na norma. O art. 190 do diploma consolidado prevê que cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego aprovar “o quadro das atividades e operações insalubres e adotar normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes.”

Dá análise desses dois dispositivos legais decorre o entendimento de que somente podem ser consideradas como insalubres as atividades previstas na norma elaborada pelo MTE (Ministério do Trabalho e Emprego), de maneira que, ainda que a atividade exponha o trabalhador a agente nocivos a sua saúde, se tal agente não se encontrar tipificado na Norma Regulamentadora (NR) 15, do MTE, o obreiro não terá direito à percepção do adicional de insalubridade. Na atual conjuntura de desenvolvimento científico e tecnológico, condicionar o pagamento do adicional de insalubridade à previsão ministerial significa condicionar o respeito à dignidade humana a uma atuação estatal, que nem sempre acompanha o mesmo ritmo de desenvolvimento da ciência.

Por essa razão, e tendo em vista, que insalubridade é tema ligado intimamente à saúde do trabalhador e ao meio ambiente de trabalho, não há nenhum óbice a que a norma coletiva elenque as substâncias insalubres, limites de exposição e grau de tolerância, além daqueles que estão contidos na NR 15, do MTE e que, em caso de exposição do empregado, geraria o direito à percepção do mencionado adicional. Isso porque os dispositivos consolidados acima

descritos não dão ao MTE a exclusividade na elaboração da norma que regulamentará o adicional analisado, mas diz apenas que compete a esse órgão a regulamentação.

Partindo do pressuposto de que o trabalho deve ser valorizado a ponto de garantir existência digna, nenhuma respeito à dignidade existirá em ficar à espera de uma elaboração legal estatal como forma de garantir a regulamentação de um certo adicional cuja ausência de pagamento por não existência de tipificação, no mínimo, precariza o trabalhador. Nesse ponto, é importante ressaltar, ainda, que, quanto à regulação desse adicional, e como decorrência da aplicação do princípio da prevenção ao Direito do Trabalho, cabe à negociação coletiva criar também padrões de proteção que garantam que a exposição do obreiro ao risco acontecerá com segurança à sua saúde.

Outro situação de atuação ambiental da norma coletiva atine aos nanomateriais. A Recomendação 2011/696 da Comissão, de 20 de outubro de 2011 (COMISSÃO EUROPEIA, 2011)⁵, propôs o seguinte:

[...] nanomaterial como um material natural, incidental ou fabricado, que contém partículas num estado desagregado ou na forma de um agregado ou de um aglomerado, e em cuja distribuição número-tamanho 50 % ou mais das partículas têm uma ou mais dimensões externas na gama de tamanhos compreendidos entre 1nm e 100 nm. Em casos específicos e sempre que tal se justifique devido a preocupações ambientais e ligadas à saúde, segurança e competitividade, o limiar da distribuição número-tamanho de 50 % pode ser substituído por um limiar compreendido entre 1 e 50 %. [...].

Como essas partículas são minúsculas, o seu grau de absorção pelo organismo humano ocorre de forma muito rápida, pelo que muito se tem discutido sobre os riscos que a sua manipulação e uso pode causar para a saúde humana. Aplicando o princípio da precaução à situação, tem-se que a ausência de certeza científica sobre os riscos que podem advir do uso dessas partículas para o ser humano, não autoriza o desconhecimento da população em geral, e, em específico do trabalhador que lida com tais substâncias, sobre os danos que podem ser originados pela utilização de tal substância na vida cotidiana ou pela sua frequente manipulação no ambiente de trabalho.

Nesse aspecto, a negociação coletiva tem que atuar de forma a garantir, através do acordo ou da convenção coletiva de trabalho, no mínimo, o direito do trabalhador a ser informado sobre os riscos que as substâncias com as quais labora pode causar a sua saúde.

Do casos enumerados acima, percebe-se que a atuação da negociação coletiva em matéria ambiental impõe uma ressignificação do Direito do Trabalho, e de sua tradicional

⁵Disponível em: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2011:275:0038:0040:PT:PDF>

posição de proteção ao trabalhador individualmente considerado para uma valorização do homem, como trabalhador que se integra a uma categoria profissional e que faz parte de um meio que lhe circunda, devendo lhe ser assegurado a possibilidade de criação de normas próprias capazes de lhe propiciar uma existência digna, inclusive, no seu ambiente laboral.

CONCLUSÃO

A negociação coletiva é um importante instrumento de defesa do trabalhador, sobretudo, quando se analisa o processo de criação do Direito do Trabalho, que resultou de uma necessidade de união dos obreiros como forma de fazer frente aos patrões cuja força se centrava no seu poderio econômico. O nascimento desse ramo do Direito teve como preceito essencial estabelecer critérios de proteção à pessoa do trabalhador, que, durante toda fase do capitalismo puro, foi visto como um instrumento de produção.

A luta inicial da classe trabalhadora foi pelo reconhecimento de direitos mínimos, de cunho eminentemente econômicos ou que versassem sobre uma jornada de trabalho capaz de garantir a sua integridade como forma de tentar garantir um mínimo de dignidade àquele que emprestava sua força produtiva ao processo econômico. Não se pode negar que a raiz do Direito do Trabalho é, por sua essência, coletiva, pelo que a elaboração de um ordenamento jurídico laboral centrado em uma norma de origem plural, elaborada pelos próprios implicados no processo produtivo, e não em uma norma estatal deveria ser a regra desse ramo da ciência jurídica. Isso porque a norma negociada reflete, em primeiro lugar, uma manifestação do exercício da cidadania na relação laboral, na medida em que os seus sujeitos, ao elegerem os representantes de suas entidades associativas, lhes conferem poderes para, entre outras atribuições, elaborarem as regras que, inclusive, serão aplicadas ao próprio contrato de trabalho e se sobreporão aos seus interesses individuais.

Ademais, em um Estado Democrático de Direito, a negociação coletiva serve como um instrumento de redução das desigualdades sociais e econômicas, porque os seus sujeitos, sobretudo, os sindicatos de trabalhadores devem estar atentos para elaborarem um norma coletiva que reflita o anseio da categoria que representa, tanto do ponto de vista econômico, quanto social, quanto de desenvolvimento humano do trabalhador, porque o trabalho como valor fundamento da ordem econômica é pressuposto fundamental para a concretização de uma existência digna.

Nesse sentido, a norma coletiva deve também se preocupar com a defesa do meio ambiente do trabalho, que, como parte integrante do meio ambiente, deve ser concebido de forma a garantir a sua sustentabilidade, de modo que o desenvolvimento econômico da unidade produtiva deve se coadunar com o desenvolvimento social e humano do trabalhador, pelo que se impõe o respeito a sua saúde e criação de padrões de proteção coletivo, que ultrapassem a simples proteção individual preconizada pela CLT.

Por outras palavras, a existência digna do obreiro não é uma questão apenas de proteção individual, mas de defesa coletiva e isso impõe necessariamente uma ressignificação do Direito do Trabalho e de sua matriz individualista. Essa ressignificação, demandada pela metaindividualização dos interesses dos trabalhadores, e pelo crescente progresso científico e tecnológico não tem sido acompanhada pela norma estatal, que, a passos lentos, tem se atualizado. É imperiosa a atuação coletiva para garantir a defesa do meio ambiente de trabalho, da saúde do trabalho e para dar ao Direito Obreiro uma conotação mais atual e condizente com essa nova ideia de proteção da pessoa trabalhadora.

REFERÊNCIAS

- CATHARINO, José Martins. **Compêndio universitário de Direito do Trabalho**. Editora Jurídica e Universitária, 1972.
- FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso Crítico de Direito do Trabalho: teoria geral do Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.
- FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2000.
- GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. *Meio ambiente de trabalho. Prevenção e prevenção. Princípios norteadores de um novo padrão normativo*. In: Revista do TST. Brasília, vol. 78, n 1, jan/mar., 2012, p. 258-280.
- MANCUSO, Rodolfo de Camargo. **Ação civil pública trabalhista: análise de alguns pontos controvertidos**. In: *Revista de Processo*. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 24, n. 93, p. 151-178, jan/mar. 1999.
- MAZZILLI, Hugo Nigro. **A Defesa dos Interesses Difusos em Juízo**. 28ª Ed. São Paulo. Editora Saraiva, 2015.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 2 ed. São Paulo: LTr, 1998.
- OLIVEIRA, Pérola Toneti; OLIVEIRA, Lourival José. **Os limites da negociação coletiva a partir do princípio da proporcionalidade**. In: *Revista de Direito Público*, Londrina, v.4, n. 1, p. 195-218, jan/abr., 2009.
- PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.
- PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1996.
- ROCHA, Júlio Cesar de Sá da. **Direito ambiental e meio ambiente do trabalho: dano, prevenção e proteção jurídica**. São Paulo: LTr, 1997homog.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e ações coletivas:** acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. São Paulo: LTr, 2003.

SILVA, José Afonso. da. **Direito Ambiental Constitucional.** 3.ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

UNIÃO EUROPÉIA. Comissão Europeia. **Recomendação 2011/696/EU**, de 20 de outubro de 2011.

***ENVIRONMENTAL JURISDICTION FOR COLLECTIVE NEGOTIATION:
ASSUMPTIONS FOR HUMAN DEVELOPMENT AND LABOUR LAW
REFRAMING***

ABSTRACT: This work has as its theme the social right to collective negotiation as a key instrument for the realization of an ecologically balanced work environment. Its goal is to demonstrate that collective negotiation in the context of a Democratic State must not only be concerned with the implementation of economic rights of workers, but should work as an instrument able to guarantee a salutary atmosphere and working environment in which the work and the production gain sustainability profile in order to ensure a comprehensive development of the working person.

Keywords: Environment. Work; Collective negotiation. Worker. Development.