

DA IMPORTÂNCIA DO AMBIENTE DE TRABALHO NO DESEMPENHO DA ATIVIDADE EMPRESARIAL E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR.

THE IMPORTANCE OF THE WORKING ENVIRONMENT IN THE DEVELOPMENT OF BUSINESS ACTIVITY AND THE EMPLOYER RESPONSIBILITY

Lourival José de OLIVEIRA¹

RESUMO: O ambiente de trabalho se constitui em uma das maiores expressões da empresa enquanto está cumprindo o seu novo papel perante a sociedade. Isto se deve ao fato de a compreensão sobre ambiente de trabalho ter extrapolado os limites materiais, recaindo também sobre aspectos imateriais, enquanto capaz de proporcionar o desenvolvimento criativo dos trabalhadores e de terceiros que interagem com aquele ambiente. A começar pelo estudo do ambiente de trabalho, que se constitui em direito fundamental, a empresa deixou de ser uma mera produtora de bens, transformando-se em gestora e interveniente direta na construção de um meio que sustente, de forma efetiva, o Estado Democrático de Direito e que possa, por meio de um processo de humanização no trabalho, alcançar a efetiva valoração do trabalho humano, criando condições para atingir a realização prática do princípio da dignidade da pessoa humana. Utilizou-se, no presente estudo, o método dedutivo, aproximando-se de outras áreas científicas, como, por exemplo, administração de empresas, economia, sociologia e ciências sociais, capazes de dar o suporte para a sustentação desta tese.

UNITERMOS: ambiente de trabalho; função social empresarial; relações de trabalho.

¹ Doutor em Direito das Relações Sociais pela PUC (SP); docente do Curso de Graduação e do Curso de Mestrado em Direito das Relações Sociais da Universidade Estadual de Londrina; docente do Curso de Mestrado da Universidade de Marília; docente do Curso de Graduação da Universidade Norte do Paraná; docente e Coordenador do Núcleo de Prática Jurídica da Faculdade Paranaense. E-mail: lourival.oliveira40@hotmail.com.

ABSTRACT: The working environment is one of the greatest expressions of the company since it fulfills its new role in the society. This is due to the fact that the understanding about the working environment has gone beyond material limitations, since it also comprehends its non material aspects which enable the creative development of workers and third parties who interact with that environment. Beginning with the study of the working environment, which is a fundamental right, the company is no longer only a goods manufacturer. It is the manager and the direct interference in the construction of a means that effectively supports the Democratic State of Law and that can, by a process of humanization of work, reach the effective valorization of the human work, creating conditions to reach the practical accomplishment of the human being dignity principle. The deductive method was used in this study, with an approximation to other scientific areas, for example, company's management, economy, sociology and social sciences, all able to give support for the foundation of this thesis.

UNITERMS: working environment; business social function; work relations;

Introdução

Um dos temas que mais tem gerado polêmica e ganhado atenção ao mesmo tempo, nos últimos dez anos, em se tratando de estudo vinculado ao Direito do Trabalho, talvez tenha sido o ambiente de trabalho. Principalmente, quando a ele é dado o enfoque constitucional, considerando o privilégio que o trabalho humano obteve no texto magno.

Em um estudo apriorístico, a partir da década de setenta no Brasil, o ambiente de trabalho era estudado como sendo as boas condições físicas para a realização do trabalho, como por exemplo, higiene, iluminação, conforto térmico e outros fatores. Não obstante, devido também às alterações nas relações de trabalho, o ambiente laboral passou a ganhar novos estudos, agora sobre fatores ou condições imateriais, ou seja, aquilo que de imediato os olhos humanos não veem.

Esta atenção especial e consequente mudança no ponto gravitacional de enfoque deu-se por uma questão bastante objetiva. Trata-se do aumento do número de doenças motivadas pela forma como

o trabalho está sendo produzido. Sabe-se que existe uma resistência dos órgãos responsáveis por determinar aquilo que é ou não é doença profissional do trabalho. Porém, sabe-se também que os novos métodos, as novas condições, as metas a serem atingidas no trabalho são elementos decisivos para a produção de todos esses verdadeiros “crimes” praticados contra o trabalho humano.

O XVIII Congresso Mundial sobre segurança e saúde no trabalho, ocorrido no ano de 2008 em Seul, República da Coreia do Sul, sob a coordenação da Organização Internacional do Trabalho, apresentou algumas conclusões que demonstram a importância com que deve ser tratado referido assunto. Dentre elas, o fato de embora os recursos destinados à segurança no trabalho tenham aumentado nos últimos anos, o número de acidentes de trabalho não letais (aqueles que implicam afastamento de mais de quatro dias do trabalho) não tem diminuído, assim como houve aumento dos acidentes letais identificados no mundo. No mesmo evento ficou declarado que os países em processo de rápida industrialização ou aqueles considerados pobres não contam com sistemas efetivos de segurança e saúde no trabalho.

Procurou-se neste estudo tratar de outros aspectos do ambiente de trabalho que repousam em elementos psíquicos, sociológicos, comportamentais, que, se destoados, não permitem o crescimento do homem trabalhador enquanto ser dotado de espírito e energia criativa, podendo-se chegar ao ponto de responsabilizar, por isso, imediatamente o empregador e, por via indireta o poder público.

Caso não sejam considerados os elementos acima, agora mais visíveis, poderá ser construída uma nova equação. Esta nova equação estaria sedimentada no fato de o homem não participar como sujeito central realizador do trabalho, com as finalidades do trabalho voltadas para ele, de acordo com o artigo 170 da Constituição Federal. A nova equação pressupõe o homem como uma mera engrenagem, elemento descartável imerso no modo de produção, constituindo como que um acessório da produção.

Desta feita, faz-se necessário partir para o estudo também desses elementos imateriais, tomando como parâmetro aquilo que cons-

titucionalmente está reservado para o trabalho, devendo-se pensar, antes de tudo, sobre o ambiente que está construído ou que está sendo construído para a produção do trabalho, por conta que, de um ambiente de trabalho que não valorize o homem, não haverá como se exteriorizar elementos para a formação de uma sociedade solidária, responsável, e, atenta para os valores humanos, que, por sua vez e conseqüentemente, não serão inseridos entre as finalidades do trabalho.

É exatamente neste ponto que repousa o presente estudo, ou seja, no ambiente de trabalho, considerando-o enquanto um componente importantíssimo para a produção do trabalho digno, permeado por elementos imateriais que se avolumam a cada dia mais para a geração também de uma sociedade digna.

O ambiente de trabalho é um dos primeiros fatores ou um dos principais elementos para a produção do verdadeiro trabalho digno e a ele deve ser dada importância, ao ponto de ser indispensável para que seja alcançada a dignidade da pessoa humana.

1. Conceito de meio ambiente de trabalho

A começar pela Constituição Federal, tem-se o artigo 225, que apresenta a seguinte redação: “Todos tem 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”.

Para José Afonso da Silva, o meio ambiente é uma mistura que envolve elementos naturais, artificiais e culturais que propiciem ou contribuam para o desenvolvimento equilibrado da vida em todas as suas formas.²

Transportando o conceito de meio ambiente para o local onde o trabalho é prestado, tem-se que ele passa a englobar os métodos de trabalho, as práticas para a realização das tarefas, a forma como o

2 SILVA, José Afonso. *Direito ambiental constitucional*. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

empregador se relaciona com o empregado, e vice-versa, as formas como o empregado se relaciona com os colegas de trabalho, as medidas de segurança, os procedimentos preventivos para que se evitem acidentes de trabalho, a adoção de novas ferramentas de trabalho que evitem o desgaste excessivo do trabalhador e outra prática aqui não elencada.

Agora, será que é possível parar somente nos objetivos apresentados no parágrafo anterior? É nesse sentido que merece o tema um maior aprofundamento, não podendo esvaziar-se somente com os elementos descritos, devendo aqui o estudo ser detido em questões que, a cada dia, ganham maior relevância.

Sobre o tema meio ambiente, Celso Antonio Pacheco Fiorillo destaca especial atenção à questão de educar ambientalmente. Segundo ele, educar ambientalmente significa: reduzir os custos ambientais, preservar de forma efetiva o meio ambiente, fixar e ampliar a ideia de consciência ecológica, com a busca por tecnologias limpas, como, por exemplo, a substituição dos combustíveis fósseis, enaltecer o princípio da participação, desenvolvendo-se o espírito da solidariedade, no sentido que o meio ambiente é único, pertencente a todos, sem divisões.³

Ambiente de trabalho é tudo o que condiciona a produção do trabalho, desde o local onde o trabalho é realizado, a forma de prover o necessário para que ele se desenvolva, o equilíbrio que deve ser buscado com os meios colocados à disposição do trabalhador para que este produza, devendo o mesmo assegurar as condições necessárias para uma condição de vida digna.

A Organização Internacional do Trabalho não ficou fora da luta pela proteção ao meio ambiente de trabalho, conforme consta, por exemplo, na sua Convenção nº 155, onde foi estabelecido o treinamento e a educação ambiental para a efetivação de políticas nacionais de saúde e segurança no trabalho, incluindo-seo treinamento e a qualificação dos trabalhadores para tanto.

3 FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. *Curso de direito ambiental brasileiro*. São Paulo: Saraiva 2000.

Trata-se de uma verdadeira política pública que procura disseminar práticas educativas em todos os sentidos, para se valorar e tornar o meio ambiente algo mais humano, incluindo-se aí o meio ambiente do trabalho, envolvendo a parte da população que trabalha e também aquela que ainda não precisa buscar o seu sustento próprio.

Desta forma, a primeira conclusão a ser retirada deste início de estudo, não importando o enfoque que se queira dar ao meio ambiente, material ou imaterial, é com certeza o fato de que a compreensão sobre meio ambiente foge do individualismo, tomando o sentido de um direito transindividual e difuso, em determinadas situações, e, em outras situações, de um direito coletivo. Neste último caso, quando refere-se a um grupo de trabalhadores, que deve ser amparado por políticas públicas privadas, com vistas a construir uma sociedade solidária, o que também implica na redução das desigualdades sociais.

Outra questão é o direito ao meio ambiente do trabalho se constituir em um direito subjetivo, na medida em que o resultado danoso do ambiente, causado ao empregado, proporciona-lhe a possibilidade de, através de medidas judiciais, ser ressarcido por estes prejuízos, muito embora devesse trabalhar mais com os meios judiciais de prevenção do que de ressarcimento. Isto porque, na maioria dos casos, e especialmente neste caso de resultados danosos sofridos pelo empregado no ambiente de trabalho, tem-se a monetarização do risco empresarial ao invés de se evitar que o dano aconteça, o que poderia ser também obtido por meio de medidas judiciais que impusessem restrições a determinadas atividades laborais ou à realização das mesmas por determinados modos que implicassem na redução dos riscos.

O meio ambiente do trabalho também faz parte dos chamados direitos fundamentais, reconhecido pela Declaração do Meio Ambiente de Estocolmo, em 1972, adotada pela Conferência das Nações Unidas, editando-se 26 princípios, que passaram a compor a Declaração Universal dos Direitos do Homem. Vale aqui citar o princípio 1 e o princípio 8, que dizem:

Princípio 1 - O Homem tem o direito fundamental à liberdade, à igualdade e ao desfrute de condições de vida adequada em um meio cuja qualidade lhe permite levar uma vida digna e gozar de bem-estar e tem a solene obrigação de proteger e melhorar esse meio para as gerações futuras.

[...]

Princípio 8 - O desenvolvimento econômico ou social é indispensável para assegurar ao Homem um ambiente de vida e trabalho favorável e criar na Terra condições favoráveis para melhorar a qualidade de vida.

Observa-se, do estudo do conteúdo desses princípios, que se menciona “assegurar ao Homem um ambiente de vida e de trabalho favorável”. Favorável ao que? Ao seu desenvolvimento e formação, de tal maneira que melhore as condições e ou qualidade de vida. De quem? Somente dos que estão trabalhando? Evidentemente que não. Para melhorar as condições de todos os homens, de todas as vidas.

O homem está inserido no meio ambiente, assim como está inserido no meio ambiente do trabalho, sendo que este faz parte daquele. Considerando-se o que foi dito no início, ou seja, os objetivos a serem alcançados através do trabalho, que, no seu conjunto, constituem-se em um dos grandes sustentáculos da República Federativa do Brasil, na forma do seu artigo 1º, inciso IV, combinando com o artigo 7º, inciso XXII, que trata da redução dos riscos no trabalho, e artigo 200, VIII, todos da Constituição, que traz literalmente, *colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho*, tem-se que é obrigação da União, através do Sistema Único de Saúde, cuidar do ambiente de trabalho como um todo.

Conclui-se que a simples questão da segurança e saúde no trabalho não mais consegue compreender o real sentido da expressão ambiente de trabalho, significando também a proteção de um universo criativo que permita a sustentação do próprio Estado Democrático de Direito e que deve fazer parte das políticas públicas para imediata defesa do meio ambiente do trabalho.

Para se compreender o real sentido de meio ambiente de trabalho faz-se necessário realizar alguns estudos de ordem filosófica, buscando o próprio sentido do trabalho na atualidade, seus fins, o agir coletivo e as obrigações do Estado.

O trabalho na atualidade, enquanto meio para se produzir bens, acaba por coisificar o homem, fazendo da sua força de trabalho uma simples mercadoria de troca pela sobrevivência ou subsistência. O trabalho, enquanto relacionado com um agir humano, um realizar-se, externando valores, é uma das formas de relacionamento entre pessoas, ganhando um outro significado, capaz de trazer à tona reflexões sobre questões sociais, psicológicas, culturais, contextos históricos, localização do homem em seu meio e até de organização de valores dentro de uma sociedade.

Por meio do trabalho criam-se significações para o mundo, estabelecem-se papéis na sociedade, erguem-se estruturas sociais, em parte originadas da forma como se sente o trabalho. A esta dada situação pode ser chamada de humanização do trabalho.

Por que o trabalho manual em data sociedade é desvalorizado em termos de retribuição pecuniária em relação ao trabalho intelectualizado? Por que determinados métodos de se produzir ou formas gerenciais causam doenças graves nos trabalhadores? São estas formas de conceber o trabalho a partir do seu ambiente que acabam por criar uma estrutura social que terá o trabalhador intelectualizado em uma situação de prevalência em relação àquele que não o é, ou que faça aumentar desproporcionalmente as doenças relacionadas ao trabalho, eclodindo na qualidade de vida no trabalho e fora dele.

O trabalho, ao longo de sua história, partiu de uma condição de penalidade, não fazendo parte dos cidadãos, como ocorreu no mundo grego antigo, onde o trabalho era feito quase que exclusivamente pelo escravo, que, na verdade, era considerado coisa.

Passa-se para a idade média, em que, guardada as suas particularidades, a mão-de-obra servil substituiu em parte a escrava, com o início de uma situação de pessoa, embora o seu produto estivesse preso à produção de uma forma degradante de vida para aquele que trabalhava.

Chegando-se ao século XVIII, com a Revolução Industrial, o trabalho passa para a condição de mercadoria e, juridicamente, torna-se livre, como condição do próprio modo de produção capitalista. A busca do bem-estar do indivíduo que trabalha se seguiu a contar do século XX, embora tenha sido produzida uma situação de empobrecimento e desvalorização contínuos da mão-de-obra trabalhadora.

Construiu-se um discurso apologético, segundo o qual, na medida em que por meio do trabalho, se conseguisse o bem-estar, o progresso e as melhorias das condições de vida viriam naturalmente. Contudo, será que esta melhoria foi alcançada?

Em algumas situações, efetivamente, pode ter sido conseguida. Na maioria dos casos, porém, o trabalho do século XX produziu a desigualdade, a exclusão social, por conta que a busca desenfreada pelo progresso com redução de custo fez com que a grande maioria que trabalha passasse por uma situação de reducionismo das suas condições de vida, sem falar dos problemas ambientais que atualmente estão sendo sentidos pela forma absurda com que as produções industriais estão esgotando os recursos naturais, matérias-primas e espécies animais e vegetais podem ter sido extintas.

Segundo Carmem Camino: “[...] a luta secular da Humanidade, na sua persistente e admirável busca do direito de trabalhar dignamente, está plasmada em dor e sangue”.⁴

O trabalho interage mediante aquilo que é produzido através dele no mundo, em todos os seus sentidos, desde o esgotamento que se está produzindo das fontes naturais do planeta, até a concentração de renda desmedida, deixando para a grande maioria daqueles que trabalham os restos para sua subsistência.

Segundo Marx, o trabalho cria o homem. Esta afirmativa continua valendo como nunca. Através do trabalho não se busca ou se constrói somente a sobrevivência humana. Ele pode emprestar sentido à vida, de forma a não deixar que o homem caia na realidade fria e nua da sua vida passageira, fútil e sem serventia. O trabalho possui significados para as coisas existentes no mundo. Ele mate-

4 CANINO, Carmem. *Direito individual do trabalho*. 4.ed. São Paulo: RT, 2004, p. 25.

realiza o inconsciente individual e coletivo, descrevendo formas de agir, dando sentido à vida. Conforme a forma em que o trabalho é prestado, ter-se-á a construção de um coletivo criativo, voltado para o homem, ou, se coisificará o homem, tirando dele a condição de sujeito de transformações.

Atualmente, existe uma chamada lógica do mercado, que parece trazer uma característica sem igual na história do trabalho. Trata-se do chamado naturalismo social, que considera como se tudo pudesse ser dominado por uma regra natural e não construída socialmente, algumas vezes negando à esfera pública a possibilidade de uma regulação, constituindo-se na base da teoria liberal e outras vezes, defendendo a intervenção do Estado, para estabelecer um meio ideal para o desenvolvimento das relações de mercado.

O trabalho é a única produção social, assim como a ordem econômica é uma produção social, não passando nem ao longe a possibilidade de um desenvolvimento social, sem que se encontrem os marcos regulatórios a partir do interesse público em se construir um ambiente de trabalho digno, o qual dificilmente será atingido pela “mão invisível” do mercado, deixando bem claro que o mundo corporativo é incapaz, por suas próprias ações, sem o marco regulador ou interventor do Estado, de produzir um ambiente de trabalho que prime pela satisfação do homem trabalhador.

A motivação humana, no modo de produção capitalista passa pelos conceitos de produzir, acumular riquezas, fabricar cada vez mais necessidades para, na sequência, dar-se a fabricação de novos produtos no intuito de atender estas necessidades. E o trabalho humano, da forma como está sendo na prática concebido, robotiza-se, rotineiriza-se, estrangula o criar humano, assim como a possibilidade de participação do homem no próprio ambiente de trabalho.

O lugar que o homem irá ocupar socialmente será dado a partir do seu trabalho, da sua produtividade, do grau de importância que as suas habilidades possuem naquele determinado contexto produtivo e não por ser homem propriamente dito.

Na medida em que o trabalho humano, no modo de produção capitalista, deixa de ser necessário, o homem que produz perde o seu

valor. Esta situação é facilmente notada quando aquilo que o homem sabe produzir não é mais necessário ser produzido, por conta que a máquina o substituiu, ou que aquele resultado não é mais interessante para o mercado.

O ambiente de trabalho é a fábrica de produção da vida. É o construir a própria dignidade. Trata-se do início do construir e modificar o mundo em que se vive e o que o torna um bem que deve ser tratado como um requisito indispensável para a produção da finalidade última, em termos de valor, que é a dignidade da pessoa humana.

2. Da necessidade de humanização do ambiente de trabalho

O artigo 170 da Constituição Federal é claro quanto à humanização que deve existir no ambiente de trabalho. Ele prevê que a ordem econômica deve estar fundamentada na valorização do trabalho humano, com o fim de assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social.

Assegurar a todos e não somente àqueles que estão trabalhando. A relação de trabalho deve exarar-se a todos, produzindo uma vida digna. E, no seu inciso IV, apresenta-se a defesa do meio ambiente, que vem associado ao inciso VII, que trata da redução das desigualdades regionais e sociais. Tudo isso calcado no caput do artigo 170, que mostra o núcleo central, que é a valorização do trabalho humano.

Esta valoração, da forma como ficou contida na Constituição Federal, está diretamente presa à necessidade da humanização do trabalho. Qual deve ser o significado de humanização do trabalho? Dar ao trabalho o seu real valor, de forma a não contemplá-lo somente em cima de explicações técnicas.

O que vem acontecendo é que as abordagens humanas que se faz do trabalho estão sendo desconsideradas. Perde-se o conceito da unidade do trabalho, de integração, de responsabilidade e da verdadeira representação que deve ser aferida através do trabalho.

Os avanços tecnológicos e, com eles, os procedimentos de automação, desconsideram o valor trabalho e prendem-se somente à produção e redução de custos com aumento de lucratividade. Dentro desta visão técnica fragmentada, a vida ou a própria existência humana acabam tornando-se infinitas, como é infinito o desejo pelo lucro insaciável. A partir do momento em que se considera a vida humana como algo finito, concebem-se novos valores e não somente a produção econômica e a expansão financeira, por conta que, devido ao curto tempo de existência, brota da vida o aspecto espiritual, com valores como a solidariedade, a benignidade, a compaixão etc.

Quando se volta para a concepção humana do trabalho, a vida torna-se finita, cria-se uma unidade de valor e a existência dessa forma de gerenciamento passa a ser responsável por tentar atender a uma unidade indivisível, que é o ser humano.

Esta é a leitura que deve ser feita do real sentido de trabalho humano, uma forma diferente de ser compreendida a realidade, a contar das expressões promovidas a partir do ambiente de trabalho. Nada menos que a forma responsável de gerir a atividade empresarial, entendendo-se aqui como forma responsável, a valoração do homem que trabalha.

É lógico que uma ou mais empresas adotando tal forma poderão, dentro do universo globalizado, ter dificuldades de gerencialmente, por conta que não poderão alcançar a redução pretendida pelo “sistema econômico” no que tange ao custo empresarial. O que se quer é fazer com que tal compreensão se apresente de forma planetária, ao ponto de a ordem econômica se pautar dentro destas diretrizes humanas e não somente uma ou mais empresas serem gerenciadas dentro do prisma humanista do trabalho.

Sendo assim, não se trata de uma nova postura empresarial. Trata-se de uma mudança na concepção de ordem econômica, ou, no resgate, na prática, daquilo que deve ser entendido por ordem econômica.

O sentido inverso está acontecendo. A nova ordem econômica está produzindo as formas variáveis de relações de trabalho, desumanizando o trabalho, com os gerenciamentos empresariais

pautando-se na técnica. Na verdade, o trabalho humanizado é que deveria gerar esta ordem econômica, que seria edificada sob uma nova ordem de valores, bastante diferentes daqueles que hoje estão construídos.

O trabalho pautado na técnica pressupõe a adoção de modos de produção que permitam preferencialmente a geração de riquezas, com sua conseqüente acumulação. Com o novo modo, têm-se procedimentos que desconstituem o trabalho humano de valor, embora possa ser notado queo chamado gerenciamento empresarial tem se apropriado de denominações que querem demonstrar formas flexibilizadoras, quando, na verdade, as novas denominações não espelham a verdadeira humanização no trabalho.

Vale citar como denominações aqui chamadas de flexibilizadoras o novo nome dado ao empregado, agora intitulado de colaborador, ou, ao chefe, agora chamado de líder, como também, o chamado “trabalho em equipe”, que estimula a competição entre os trabalhadores, e quer vender a ideia de que todos os trabalhadores fazem parte da mesma “família empresarial”, embora acabe criando, na verdade, uma acirrada competição entre eles, com metas de produção difíceis de serem alcançadas.

Todas estas novas denominações flexibilizadoras caem por terra a partir do momento em que se percebe, principalmente no Brasil, que as chamadas formas humanizadoras de relacionar-se no trabalho não produzem mecanismos concretos que permitam que os empregados efetivamente participem do gerenciamento empresarial, caindo por terra esta nuvem de fumaça que se tenta construir, especialmente nas grandes empresas.

Segundo Thereza Cristina Gosdal:

Feita esta opção, analisa-se a consideração da dignidade como princípio, necessidade e direito subjetivo, adotando-se a concepção que percebe elementos das três categorias na dignidade, o que assegura a ela a exigibilidade necessária para que seja um instrumento

eficaz de garantia de direitos fundamentais dos trabalhadores, mantendo a sua dimensão transformadora múltipla.⁵

O trabalho deve ser tratado com primazia, na forma do artigo 193 da Constituição Federal. Ou seja, na ordem econômica, o trabalho não pode ser simplificado e reduzido a expressões monetárias, fazendo do homem trabalhador uma mera engrenagem da produção.

Sendo assim, cabe ao Estado e a toda a sociedade, criar condições de bem-estar para a pessoa humana, incluindo o meio ambiente do trabalho, estando esta mesma sociedade responsável pelo cumprimento das determinações legais impostas, inclusive podendo se valer de ação civil pública para tal intento. Da mesma forma, justifica-se a intervenção direta de organismos internacionais quando se tratar de violação dos direitos ambientais do trabalho, independentemente do Estado onde esta situação estiver ocorrendo ser ou não signatário de acordos ou convenções internacionais.

3. Da efetivação da dignidade no trabalho

A diferença entre o homem e os demais animais pode em parte ser atribuída ao fato de ser ele detentor de razão e consciência, que está vinculada também ao pensamento cristão.

Dessa verdade teológica, que identifica o homem à imagem e semelhança do Criador, derivam sua eminente dignidade e grandeza, bem como seu lugar na história e na sociedade. Por isso, a dignidade da pessoa humana não é, nem nunca foi, uma criação constitucional, mas um dado que preexiste a toda a experiência especulativa, razão por que, no âmbito do Direito, só o ser humano é o centro de imputação jurídica, valor supremo da ordem jurídica.⁶

5 GOSDAL, Thereza Cristina. *Dignidade do trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra*. São Paulo: LTr., 2007, p. 132.

6 GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. *Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica: problemas e perspectivas*. São Paulo: LTr, 2005, p. 21.

Segundo Rizzato Nunes, “a dignidade é um valor supremo, construído pela razão jurídica, que não pode sofrer arranhões, nem ser vítima de argumentos que a coloquem num relativismo”.⁷

Em um primeiro momento, a dignidade no trabalho é bem visível quando se analisa a contraprestação recebida pelo trabalhador quando da venda do seu trabalho. Caso este valor esteja abaixo de lhe proporcionar condições para a sua sobrevivência, ter-se-á de fato um trabalho indigno. Inclusive, este tema já foi abordado em artigo que tratou da dignidade do trabalho humano, valendo citá-lo em parte:

E nesse contexto, a dignidade do ser humano, enquanto trabalhador que é somente é conseguida com a efetividade desses direitos sociais. Sem um trabalho digno, que seja devidamente valorizado, o homem dificilmente sobreviverá com dignidade. A valorização do trabalho humano possui destaque constitucional, e por isso o Estado não pode prescindir de tutelá-lo, sob pena de perder o status de Estado Democrático. Almejando, assim, a garantia de um bem maior, que é a tão falada dignidade do ser humano.⁸

A valorização do trabalho humano também se prende a outros aspectos, que não apenas o de ser retribuído economicamente. Deve o trabalho se traduzir em uma fonte de realizações que serão transplantadas para toda a sociedade, não alcançando com isso somente a pessoa de quem trabalha, mas todo um conjunto social, que deverá proporcionar a reprodução deste valor.

Não se quer aqui deixar de atribuir a importância de se ter um trabalho bem remunerado. Quer-se apenas destacar que a retribu-

⁷NUNES, Rizzato. *O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana*: doutrina e jurisprudência. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 46.

⁸MORAES, Débora Brito; OLIVEIRA, Lourival José. *Aspectos sobre a valorização do trabalho humano*. Disponível em: <http://www.diritto.it/archivio/1/24024.pdf>. Acesso em: 02 abr. 2008.

ção é apenas um dos elementos de valoração do trabalho, que o faz digno.

A questão do combate ao desemprego também está inserida no artigo 170 da Constituição Federal. Ou seja, a ordem econômica que produz o desemprego é inconstitucional, por conta de não valorar o trabalho humano, a mesma coisa acontecendo com o trabalho informal, que acaba por proporcionar também a desvalorização do trabalho, posto que é um importante agente que contribui para a redução do valor da mão-de-obra.

Considerando que a questão da valorização do trabalho humano deve fazer parte de políticas públicas, inclusive sobre a proteção direta do Estado, não é possível defender a tese neoliberal de que as relações de trabalho não possam sofrer a intervenção do Estado. Muito pelo contrário, o Estado deve intervir sempre que o trabalho humano se acha de forma depreciada, iniciando por práticas que podem ser concretizadas principalmente pelo Ministério Público do Trabalho, Ministério do Trabalho e outros órgãos estatais, partindo-se de uma nova concepção de produção do trabalho, o que requer um novo “olhar” sobre as reais condições que devem existir no ambiente de trabalho e por ser dever do poder público, conforme ficou exposto, proteger o ambiente de trabalho.

Quais são estas condições que fazem do ambiente de trabalho um meio suficiente para a produção de um trabalho digno?

Para responder a pergunta formulada, primeiro torna-se necessário apreender o real conceito de tecnologia, considerando que neste momento o avanço tecnológico, como nunca visto na história da humanidade, tem feito alterar rapidamente o próprio conceito de trabalho e, conjuntamente, o ambiente de trabalho e, por consequência, o mundo que o cerca.

A tecnologia não é algo advindo da natureza, tratando-se de uma construção humana. Sendo assim, torna-se possível afirmar que a tecnologia é uma extensão humana, ou da criação humana, uma produção social. O exemplo maior é o computador, que tornou capaz a expressão do mundo de uma forma analítica e conceitual, na

medida em que, através da lógica e dos números, tornou-se possível expressar qualquer conceito.

A própria biologia é apresentada levando-se em consideração um código genético, que nada mais é que uma informação programada, fazendo com que a vida se tornasse matemática pura, organizada em um conjunto de informações que podem determinar o tipo de ser que se pretende produzir, como que um fenômeno mecânico, passível de ser conhecido, alterado, reproduzido em condições de igualdade de resultados (clonagem).

Esse mesmo raciocínio, exato, mecânico, foi transplantado para as relações do trabalho, fazendo com que elas se despersonalizassem, retirando os múltiplos significados que podem ser atribuídos ao homem e, por analogia, ao espaço social em que ele vive. Essas percepções tornam-se visíveis a partir do momento em que são apropriados significados construídos pelas ciências sociais, citando-se como exemplo a antropologia, a história, a sociologia, a psicologia e outras afins.

Segundo Eric Fromm, “no processo de moldar a natureza exterior a ele, o homem molda e modifica a si mesmo”. Segundo Friedmann, o trabalho pode assumir os seguintes aspectos:

- aspecto técnico, que significa questões referentes ao lugar de trabalho e adaptação fisiológica e sociológica;
- aspecto fisiológico, que significa o grau de adaptação do homem ao meio físico, podendo envolver aqui o problema da fadiga no trabalho;
- aspecto moral, que leva em consideração o fato de o trabalho levar em consideração aptidões humanas, motivação, grau de satisfação, a relação entre o trabalhador e a sua personalidade;
- aspecto social, que irá considerar as questões relacionadas ao meio ambiente do trabalho, devendo ser considerada a interdependência entre o trabalho e o seu papel social e as motivações;

- aspecto econômico, que está ligado ao fator produção de riquezas, levando-se em consideração a questão da propriedade, os bens produzidos, organizações empresariais e outros.⁹

Sendo assim, pode o trabalho ser concebido como um conjunto de ações humanizadas, exercidas em uma dada sociedade, que acaba por gerar uma interação entre os meios de produção, o trabalhador, a organização social em que ele está inserido, razão pela qual atualmente este fenômeno acaba sendo compreendido pela chamada sociologia do trabalho, que vai estudar, dentre outras coisas, a influência do trabalho nos agrupamentos organizacionais.

Desde as formas como as relações se originam no ambiente do trabalho, tem-se a construção de comportamentos, que se expressam em valores, formas de organização do poder, de se relacionar com ele, as departamentalizações, as comissões, que acabam se exteriorizando para além do universo do ambiente de trabalho, formando as coletividades humanas.

A inserção das novas tecnologias, que modificam a forma de produzir, faz com que as mudanças ocorridas no ambiente de trabalho, e que se exteriorizam para toda uma comunidade, produzam alterações de comportamento naquele determinado grupo social.

De acordo com o modo como as relações de trabalho se organizam, podem ser provocadas motivações de satisfação ao trabalhador ou de insatisfação. Não basta apenas que as necessidades básicas sejam satisfeitas. Requer-se também que o ambiente de trabalho contribua para o alcance das perspectivas surgidas no trabalhador. Em uma linguagem mais simples, até que ponto o ambiente de trabalho é satisfatório para o empregado, proporcionando apenas condições existenciais imediatas, sem provê-lo de perspectivas?

O ambiente de trabalho pode trilhar principalmente dois caminhos. O primeiro deles, através de métodos impositivos, quase coercitivos, que tentam fazer com que o trabalhador produza mais e melhor, reduzindo tempo de produção e com isto reduzindo custos

⁹ FRIEDMANN, Georges. *O trabalho em migalhas*. São Paulo: Perspectiva, 1983, p.10 e ss.

e aumentando a lucratividade da empresa. Esses métodos coercitivos podem estar velados, encobertos na própria forma que o sistema organizacional opera.

O segundo caminho, onde, através do trabalho, tenta-se buscar um fim diferente, é caracterizado principalmente pela questão participativa, pelo comprometimento do empregado com o empreendimento, dando-lhe responsabilidade, de modo a fazer com que o trabalhador seja dotado de um sentido e o trabalho passe a ter vários fins, que não apenas o lucro.

É no segundo caminho que o trabalho é visto constitucionalmente, tornando-o capaz de produzir efetivamente a dignidade, o mesmo não ocorrendo no primeiro.

Quando o trabalhador, o empregado, se faz sentir enquanto participante de um processo, a atividade que ele está desenvolvendo proporciona-lhe uma consciência mais ampla de si mesmo e daquilo que está produzindo, possibilitando-lhe apropriar-se verdadeiramente de sua cidadania, desenvolvendo assim um equilíbrio social. É neste contexto que o trabalho passa a ser um elemento ativo, gerando condições para que o homem se exponha de forma criativa, que se traduz na apresentação das suas potencialidades, gerando novas capacidades, colocando-o no seu verdadeiro posto, que é ser sujeito de ações.

O processo de transformação da sociedade passa pelo sentido que é atribuído ao trabalho, o trabalho como realização do ser humano e não somente como forma de sobrevivência. O trabalho como geração da autoestima e de novas expectativas de vida e não como algo repetitivo, mecânico, ainda nas atividades tidas como mecânicas.

Ao invés disso, a tecnologia, da forma como vem sendo empregada, está criando um fenômeno, que por muitos vem sendo chamado de robotização ou rotinização do trabalho. O trabalho, cada vez mais, está sendo executado por máquinas ou por profissionais com menor qualificação, produzindo a chamada horizontalização do trabalho, na busca da redução de custos e conseqüentemente do aumento dos lucros.

Como conseqüência, os sistemas organizacionais empresariais acabam por reduzir o número de postos hierárquicos e distribuir de

forma diferente, as atividades, concentrando-as em um mesmo empregado ou no mesmo procedimento já automatizado, criando assim uma nova dimensão para o trabalho.

Estes sistemas são fechados, muitas vezes impossibilitando o pensar, a formação de grupos, de integração entre os empregados, reduzindo ainda mais a pouca participação que tinham os empregados nas organizações em que trabalham. Constrói-se ideologicamente uma aparente participação do empregado na atividade empresarial, de forma a não revelar a real situação.

Talvez neste aspecto possa ser explicado o baixo índice de mobilização dos trabalhadores em torno de objetivos comuns, porque em razão da nova sistemática empregada pelas organizações empresariais, está sendo eliminada qualquer possibilidade de reivindicação por melhorias nas condições de trabalho, particularizando o trabalhador e o trabalho que executa, perdendo-se de vez o coletivo.

4. Da responsabilidade do empregador pelo meio ambiente empresarial

Ficou demonstrado, neste estudo, que a responsabilidade pelo meio ambiente do trabalho é de caráter público. Deve o Estado, por meio dos seus órgãos competentes, velar pela melhoria das condições do ambiente de trabalho e punir a empresa, caso a mesma não promova, de forma ampla e irrestrita, a melhoria das condições ambientais.

Inclusive, neste aspecto, merece a responsabilização direta do Estado, por parte do empregado e ou de toda a sociedade, quando estas ações não estão sendo promovidas, na forma difusa, coletiva ou enquanto direito subjetivo, por conta da forma como está situado o ambiente de trabalho, desmerecendo aqui maiores apontamentos.

Quanto à responsabilidade empresarial, merece aqui um estudo do artigo 7º, inciso XXII da Constituição Federal, que trata da obrigação do empregador na redução dos riscos inerentes ao trabalho, e do inciso XXVII, que garante ao empregado o recebimento de indenização, no caso do empregador ter agido com dolo ou culpa (na for-

ma reparatória, monetarizada), em tendo sofrido danos decorrentes do trabalho, em especial aqui, resultante de acidente de trabalho.

Observa-se em dispositivos constitucionais já aqui citados, em especial os artigos 200 e 225, partindo-se de uma interpretação unitária da Constituição Federal e levando-se em consideração também que a Constituição Federal é dotada de completa efetividade, que o ambiente de trabalho que não conduza o homem à condição de sujeito de transformações ou que o exponha à condição indigna, de tal sorte que eclode na falta de sua participação no processo produtivo, de forma ativa, poderá render contra o Estado e contra o empregador direto a sua responsabilização, seja no tocante à geração de obrigações de fazer, como, por exemplo, a mudança dos procedimentos gerenciais, ou, de reparar, no caso de já ter ocorrido danos.

Trata-se de um modo preventivo de ver o dano, no sentido de buscar evitar a consequência, por saber que a indenização pura e simples do dano não faz possível resgatar o prejuízo sofrido. No caso dos prejuízos causados contra a dignidade no trabalho, por certo não são resgatáveis.

Por esta razão, o importante é não deixar que a dignidade humana seja atingida, por conta de ela não ser recuperável.

Em síntese, tenta-se dar eficácia imediata ao contido nos artigos 170 e 193 da Constituição Federal, remodelando a forma de se pensar o ambiente de trabalho.

Quando se examina o artigo 927 parágrafo único do Código Civil, defende-se a responsabilidade objetiva do empregador (responsabilidade sem a necessidade de culpa ou dolo), nos casos de a atividade empresarial desenvolvida ser considerada, por sua natureza, de risco.

Porém, esquecem-se os doutos estudiosos do assunto que, em grande parte, as atividades de risco, por sua natureza, podem ter estes riscos alterados ou amenizados, caso se adotem novos métodos gerenciais de produção, ainda que em dadas hipóteses não seja possível eliminar totalmente o risco. Além disso, estas tentativas são obrigações empresariais, fazendo parte daquilo que deve ser entendido como função social da empresa, expressa no artigo 170, inciso

III, da Constituição Federal, razão pela qual, mais uma vez, torna-se robusto o convencimento no sentido de que, qualquer ação do empregado ou de terceiros que vise à melhoria do meio ambiente de trabalho, comportará a aplicação da teoria objetiva.

E mesmo para as atividades que, por sua natureza, não apresentem este risco, também se torna possível, por conta da condição de se tratar de direito fundamental, a proteção ao meio ambiente do trabalho. Aplica-se a teoria objetiva contra o empregador, nestes casos, seja quanto à prevenção, combatendo as distorções constatadas no ambiente de trabalho, quando não atendidos os princípios plasmados nos artigos 170 e 193 da Constituição Federal, seja no que se refere à indenização pelos danos, quando estes já tiverem ocorrido.

Devido em parte à função social empresarial, a empresa está obrigada a adotar ações positivas no tocante à reformulação de suas práticas empresariais, com vistas a atender o contido nos dispositivos citados.

Mais que viabilizar instrumentos que permitam a participação do empregado nos destinos empresariais, criar um ambiente de trabalho estimulante, prazeroso, humanizado, voltado para o enriquecimento das relações sociais, de maneira a fazer com que o ambiente de trabalho contribua com o exercício da cidadania e construa a própria cidadania, é uma necessidade universal.

É um dever empresarial, inafastável, podendo ser cobrado judicialmente caso não executáveis pela empresa, do Estado, regulando, intervindo quando necessário, dos organismos internacionais, independentemente da existência ou não de pactos convencionais. É o comprometimento de diversos atores sociais, de forma a proporcionar um agir, um pensar e um sentir a vida.

Considerações finais

Dentro deste raciocínio, foram demonstradas as bases de sustentação para várias afirmativas, valendo citar:

- que por ser o ambiente de trabalho um direito fundamental, comporta para a sua proteção ações públicas e privadas, devendo o Estado instrumentalizar-se e exigir do setor privado sua consecução, que, se não houver, implicará na sua responsabilização, possuindo legitimidade para tanto qualquer um que se sinta diretamente ou indiretamente ofendido, dando-se realce aqui especialmente ao Ministério Público do Trabalho, via Ação Civil Pública;
- que o ambiente de trabalho implica em algo muito maior do que vem sendo compreendido, por conta dos efeitos exarados a partir dele para toda a sociedade;
- a obrigação das mudanças das formas gerenciais, impondo-se a criação de formas participativas, com efetividade, dos empregados no meio empresarial, também legitimando aqueles que não são diretamente ligados por uma relação de emprego à empresa;
- por consequência, a possibilidade de limitação de procedimentos de automação, que não prime pela valorização do trabalho humano; e
- a responsabilização objetiva do empregador, caso não atenda na prática os princípios plasmados nos artigos 170 e 193 da Constituição Federal.

REFERÊNCIAS

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. *Curso de direito ambiental brasileiro*. São Paulo: Saraiva 2000.

FRIEDMANN, George. *O trabalho em migalhas*. São Paulo: Perspectiva, 1983, p.10 e ss.

GOSDAL, Thereza Cristina. *Dignidade do trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra*. São Paulo: LTr., 2007, p. 132.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. *Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica: problemas e perspectivas*. São Paulo: LTr, 2005. 21

NUNES, Rizzato. *O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: doutrina e jurisprudência*. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 46.

MORAES, Débora Brito; OLIVEIRA, Lourival José. *Aspectos sobre a valorização do trabalho humano*. Disponível em <http://www.diritto.it/archivio/1/24024.pdf>. Acesso em: 02 abril 2008.

SILVA, José Afonso. *Direito ambiental constitucional*. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

XVII Congresso Mundial sobre Segurança e Saúde no Trabalho. Seul, Coreia (notícias OIT). Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/news/nov/nov.php>. Acesso em: ago. 2008.