

Proteção à saúde do trabalhador uma utopia possível

Worker health protection a possible utopia

Celso Ricardo Peel Furtado de Oliveira¹

Manuela de Jesus Andrade²

RESUMO: O objetivo deste trabalho é a análise da necessidade da busca permanente da proteção à saúde e vida do trabalhador, com a garantia de um meio ambiente saudável, reconhecido dentro dos sistemas global e regional americano de promoção dos direitos humanos, consoante seus Tratados Internacionais de Direitos Humanos, pela aplicação do princípio da progressividade e do não retrocesso social na busca da efetivação dos direitos humanos sociais, em respeito a dignidade humana do trabalhador. A importância do reconhecimento pelo sistema regional americano, possibilita a atuação da Corte Interamericana de Direitos Humanos que poderá ser acionada pelos trabalhadores ou pelas entidades sindicais para garantir a efetividade do direito ao meio ambiente de trabalho saudável. A metodologia utilizada foi de revisão bibliográfica com a análise das normas internacionais e a doutrina sobre o tema.

PALAVRAS-CHAVE: direito à saúde; direitos humanos; sistema interamericano de promoção de direitos humanos; corte interamericana de direitos humanos

ABSTRACT: *The objective of this work is to analyze the need for the permanent search for the protection of the health and life of the worker, with the guarantee of a healthy environment, recognized within the American global and regional systems for the promotion of human rights, according to its International Rights Treaties. Humans, by applying the principle of progressivity and social non-retrogression in the search for the realization of social human rights, with respect for the human dignity of the worker. The importance of recognition by the American regional system, makes it possible for the Inter-American Court of Human Rights to act, which can be used by workers or by union entities to guarantee the effectiveness of the right to a healthy work environment. The methodology used was a bibliographic review with the analysis of international standards and the doctrine on the topic.*

KEYWORDS: *right to health; human rights; Inter-American system for the promotion of human rights; Inter-American Court of Human Rights.*

A UTOPIA ESTÁ LÁ NO HORIZONTE.

ME APROXIMO DOIS PASSOS, ELA SE AFASTA DOIS PASSOS.

CAMINHO DEZ PASSOS E O HORIZONTE CORRE DEZ PASSOS.

POR MAIS QUE EU CAMINHE, JAMAIS ALCANÇAREI.

PARA QUE SERVE A UTOPIA?

SERVE PARA ISSO:

PARA QUE EU NÃO DEIXE DE CAMINHAR

Eduardo Galeano

¹ Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo. Mestre em Direito da Saúde. Professor da Graduação e Pós-Graduação da Unisanta.

² Advogada, Pós-Graduada em Direito do Trabalho e Previdência Social da Unisanta.

INTRODUÇÃO

O presente artigo se propõe a demonstrar que o sistema global e regional americano de promoção dos direitos humanos, expressam o direito à saúde do trabalhador, pela garantia de um meio ambiente de trabalho saudável e, que este direito, deve ser perseguido de forma progressiva, sendo vedado o retrocesso social, motivo pelo qual qualquer alteração legislativa no sentido de redução da proteção, poderá, inclusive, ser denunciada a Comissão Interamericana de Direitos Humanos, para eventual reclamação formal perante a Corte Interamericana de Direitos Humanos contra o Estado Brasileiro.

1 DIREITO INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS

Em primeiro lugar, esclarecemos que a Organização Internacional do Trabalho – OIT, criada em 1919, pela Sociedade das Nações, por meio do Tratado de Versalhes que colocou fim oficial à 1ª Grande Guerra, nasceu do entendimento que seria necessária a criação de um organismo específico para buscar a internalização dos direitos trabalhistas, uma vez que a paz mundial só seria possível com a justiça social (OLIVEIRA, 2021).

Assim, a universalização dos direitos humanos sociais, por meio da OIT é anterior ao denominado sistema global de proteção dos direitos humanos, ou seja, é preexistente ao que a doutrina moderna denomina de Direito Internacional dos Direitos Humanos que teve início com a Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948 (MAZZUOLI: 2019).

O Tratado de Versalhes, nos termos do art. 427, estabelece como um dos objetivos da Organização Internacional do Trabalho – OIT, garantir o bem estar físico, moral e intelectual dos trabalhadores assalariados³.

1.1. Garantia de Meio Ambiente de Trabalho Saudável

Vamos iniciar este trabalho, transcrevendo a garantia ao meio ambiente de trabalho saudável nos sistemas global e regional americano de direitos humanos.

1.1.1. Sistema Global

A Declaração Universal dos Direitos Humanos garante de forma genérica a proteção à vida e o direito a saúde de todos os cidadãos, consoante art. 3º. “todo ser humano tem direito à vida...”; enquanto o Pacto Internacional de Direito Cívico e Político estabelece no art. 6º., § 1 “o direito à vida é inerente à pessoa humana. Este direito deverá ser protegido pelas Leis.”.

Assim, dentro destes dois Tratados Internacionais está garantida a proteção à vida e, por consequência, à proteção da saúde do trabalhador.

Por outro lado, ainda dentro do cenário do sistema global, o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais expressa no art. 7º, item 4 que o Estado Membro deve

³ Art. 427. — **Las altas partes contratantes, reconociendo que el bienestar físico, moral e intelectual de los trabajadores asalariados es de una importancia esencial** desde el punto de vista internacional, han establecido, para llegar a este objeto elevado, el organismo permanente previsto en la Sección I y asociado al de la Sociedad de las Naciones.

garantir as condições de trabalho seguras e higiênicas, ou seja, proteger de forma efetiva e progressiva um meio ambiente de trabalho saudável⁴.

Por último, a Organização Internacional do Trabalho possui Convenção no. 155, específica sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, estabelecendo nos itens 4.1 e 4.2. que deve existir uma revisão periódica coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores, com a finalidade de prevenção de acidentes e danos à saúde, reduzindo as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho, ou seja, a revisão deve levar a progressividade da proteção, os Estados devem adotar política que progressivamente promova a segurança e saúde dos trabalhadores após consultar as organizações de empregadores e de trabalhadores⁵.

Com efeito, dentro da estrutura do sistema global geral e específico é expressa a proteção à vida e à saúde do trabalhador, mediante a garantia de um meio ambiente de trabalho saudável.

1.1.2. Sistema Regional Americano

Continuando, o desenvolvimento do nosso raciocínio, dentro do continente americano, os Estados se reuniram e criaram a Organização dos Estados Americanos - OEA, em 1948, sendo constituído atualmente por 35 países, o que se denomina sistema interamericano de promoção e proteção dos direitos humanos.

A Convenção Americana de Direitos Humanos, de 1969, conhecido como Pacto de San José da Costa Rica, garante o direito a vida e a integridade física, psíquica e moral de todos os cidadãos americanos, o que por certo, engloba a proteção dos trabalhadores dentro do seu continente, consoante arts. 4º e 5º⁶.

Já a Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais – Protocolo de San Salvador, de 1988, estabelece no art. 7º., letra “e”, que deve ser garantido pelos Estados Partes o meio ambiente de trabalho saudável, ao garantir a segurança e higiene no trabalho⁷.

Assim, também no plano do sistema de promoção regional americano, temos garantido a todos os trabalhadores o direito à vida e à saúde, abrangendo o direito ao meio ambiente de trabalho seguro.

⁴ Artigo 7º. Os Estados Membros no presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:

4. Condições de trabalho seguras e higiênicas;

⁵Art. 4 — 1. Todo Membro deverá, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e as práticas nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho. 2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho.

⁶ Artigo 4º - Direito à vida 1. Toda pessoa tem o direito de que se respeite sua vida. Artigo 5º - Direito à integridade pessoal 1. Toda pessoa tem direito a que se respeite sua integridade física, psíquica e moral.

⁷ Artigo 7 - Condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho. Os Estados Partes neste Protocolo reconhecem que o direito ao trabalho, a que se refere o artigo anterior, pressupõe que toda pessoa goze do mesmo em condições justas, equitativas e satisfatórias, para o que esses Estados garantirão em suas legislações, de maneira particular: e. Segurança e higiene no trabalho;

1.2. Da progressividade e não retrocesso social

A vedação do retrocesso social é garantia das normas de direitos humanos sociais ou de direitos fundamentais e não podem ser revogadas, sem uma política pública substitutiva equivalente (BARCELLOS: 2002).

Da mesma forma da garantia de proteção ao meio ambiente de trabalho saudável, também o princípio da promoção progressiva sem retrocesso social também é garantido pelos sistemas global e regional de direitos humanos.

1.2.1. Garantia no Sistema Global

Dentro do sistema global, geral e específico, bem como do sistema regional americano de proteção dos direitos humanos está garantido o direito de não retrocesso social das normas jurídicas de proteção à vida e saúde do trabalhador que devem ser buscadas de forma progressiva.

O sistema global geral é formado por três documentos: Declaração Universal de Direitos Humanos, Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos e Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.

O Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, traz no art. 2º.1, que cada Estado Parte devem assegurar progressivamente o pleno exercício dos direitos reconhecidos no respectivo tratado, o que abrange, como vimos no item anterior o direito ao meio ambiente de trabalho saudável⁸.

Por outro lado, dentro do sistema global específico do direito do trabalho, a Organização Internacional do Trabalho possui Convenção no. 155, especifica sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, estabelecendo nos itens 4.1 e 4.2. que deve existir uma revisão periódica coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores, com a finalidade de prevenção de acidentes e danos à saúde, reduzindo as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho, ou seja, a revisão deve levar a progressividade da proteção, ou seja, que os Estados devem adotar política que progressivamente promova a segurança e saúde dos trabalhadores após consultar as organizações de empregadores e de trabalhadores⁹.

1.2.2. Garantia no Sistema Regional

Em relação ao sistema regional americano de proteção dos direitos humanos, a Convenção Americana de Direitos Humanos – Pacto de San José, em seu art. 26, estabelece o desenvolvimento progressivo, pelo qual os Estados-partes devem buscar progressivamente a

⁸ **Art. 2º. 1.** *Cada Estado Parte do presente Pacto compromete-se a adotar medidas, tanto por esforço próprio como pela assistência e cooperação internacionais, principalmente nos planos econômico e técnico, até o máximo de seus recursos disponíveis, que visem a assegurar, PROGRESSIVAMENTE, por todos os meios apropriados, o pleno exercício dos direitos reconhecidos no presente Pacto, incluindo, em particular, a adoção de medidas legislativas” (destaques acrescidos).*

⁹Art. 4 — 1. Todo Membro deverá, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e as práticas nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho. 2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho.

plena efetividade dos direitos sociais previstos na Carta da Organização dos Estados Americanos – OEA¹⁰.

Com efeito, a Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais – Protocolo de San Salvador, de 1988, também estabelece no art. 1º., o desenvolvimento progressivo pelos Estados Partes na adoção dos direitos sociais garantidos nesta Convenção¹¹.

1.3. Direito Fundamental

Não podemos nos olvidar que a nossa Constituição Federal, traz no art. 7º, um rol de direitos, entre eles, no inciso XXII, o direito ao meio ambiente de trabalho saudável que deverá ser incrementado por normas infraconstitucionais, sempre na busca progressiva da melhoria da condição social do trabalhador¹².

O Supremo Tribunal Federal possui jurisprudência no sentido de reconhecer a impossibilidade de retrocesso social¹³, o que vem acompanhado a melhor doutrina, no sentido que qualquer alteração legislativa prejudicial das normas de proteção ao meio ambiente do trabalho viola o princípio da vedação ao retrocesso social (FELICIANO: 2021), consistindo no denominado efeito *cliquet* das normas de Direitos Humanos do não retrocesso ou diminuição dos direitos sociais já concretizados (RAMOS: 2019).

¹⁰ Artigo 26 - Desenvolvimento progressivo. Os Estados-partes comprometem-se a adotar as providências, tanto no âmbito interno, como mediante cooperação internacional, especialmente econômica e técnica, a fim de conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos, reformada pelo Protocolo de Buenos Aires, na medida dos recursos disponíveis, por via legislativa ou por outros meios apropriados.

¹¹ Artigo 1 - Obrigação de adotar medidas. Os Estados Partes neste Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos comprometem-se a adotar as medidas necessárias, tanto de ordem interna como por meio da cooperação entre os Estados, especialmente econômica e técnica, até o máximo dos recursos disponíveis e levando em conta seu grau de desenvolvimento, a fim de conseguir, progressivamente e de acordo com a legislação interna, a plena efetividade dos direitos reconhecidos neste Protocolo.

¹² Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

¹³ (...) *A PROIBIÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL COMO OBSTÁCULO CONSTITUCIONAL À FRUSTRAÇÃO E AO INADIMPLEMENTO, PELO PODER PÚBLICO, DE DIREITOS PRESTACIONAIS*. - O princípio da proibição do retrocesso impede, em tema de direitos fundamentais de caráter social, que sejam desconstituídas as conquistas já alcançadas pelo cidadão ou pela formação social em que ele vive. - A cláusula que veda o retrocesso em matéria de direitos a prestações positivas do Estado (como o direito à educação, o direito à saúde ou o direito à segurança pública, v.g.) traduz, no processo de efetivação desses direitos fundamentais individuais ou coletivos, obstáculo a que os níveis de concretização de tais prerrogativas, uma vez atingidos, venham a ser ulteriormente reduzidos ou suprimidos pelo Estado. Doutrina. Em consequência desse princípio, o Estado, após haver reconhecido os direitos prestacionais, assume o dever não só de torná-los efetivos, mas, também, se obriga, sob pena de transgressão ao texto constitucional, a preservá-los, abstendo-se de frustrar - mediante supressão total ou parcial - os direitos sociais já concretizados. (...)” (STF/ARE 639337 - Rel. Min. Celso de Mello, 2ª Turma)

2 NAÇÕES UNIDAS

2.1 Pacto Global

A ideia do Pacto Global das empresas transnacionais das Nações Unidas, surgiu no Fórum Econômico, de 1999, em Davos, por iniciativa de Kofi Annan, então secretário-geral da ONU, preocupado com os efeitos e o futuro da globalização e que a resposta estaria num Pacto Global, com fundamento na promoção de valores sociais e responsabilidade social das empresas.

Para ONU, era necessário aproximar as corporações transnacionais para que se engajassem de forma ativa na efetivação dos objetivos da Nações Unidas, tornando a organização de uma limitação internacional para se tornar efetivamente um organismo global.

Esses fatores levaram a proposta do Pacto Global em 2000, como um marco concreto de interlocução entre a ONU e as Corporações Transnacionais, como uma chamada para as empresas alinharem suas estratégias e operações aos 10 princípios universais de Direitos Humanos, nas áreas dos direitos humanos, pleno emprego, trabalho decente, meio ambiente e combate a corrupção.

Entre os princípios defendidos encontra-se a garantia de um meio ambiente de trabalho saudável, como expressão dos princípios de trabalho decente e proteção ao meio ambiente.

Na atualidade é a maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo, com mais de dezesseis mil membros, entre empresas e organizações, distribuídos em 69 redes locais, abrangendo 160 países. A Rede Brasil é a terceira maior do mundo, com mais de mil e cem membros, sendo a principal iniciativa de sustentabilidade corporativa do país.

Entendemos imprescindível a participação das empresas transnacionais na realização do princípio de proteção ao meio ambiente de trabalho saudável, uma vez que suas práticas se estendem por todos os continentes, servindo de modelo para as empresas nacionais.

Ressalte-se ainda que o Pacto Global vai de encontro a teoria do capitalismo humanista, que defende a harmonização entre o direito econômico e os direitos humanos, dando uma face humanista ao capitalismo.

2.2 Normas sobre as responsabilidades das empresas transnacionais

As Nações Unidas, em 2003, por meio da Subcomissão de Promoção e Proteção dos Direitos Humanos, vinculada a Comissão de Direitos Humanos, um novo documento, visando dar maior efetividade aos princípios do Pacto Global, intitulado “Normas sobre as responsabilidades das empresas transnacionais e outras empresas comerciais no campo dos direitos humanos” que estabelece no item 7 que as corporações transnacionais devem garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável¹⁴.

¹⁴ 7. As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem fornecer um ambiente de trabalho seguro e saudável conforme estabelecido nos instrumentos internacionais relevantes e na legislação nacional, bem como nos direitos humanos internacionais e no direito humanitário.

2.3 Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos POs

Ainda, em 2011, foram editados os 31 Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (POs), denominados princípios Ruggie, estruturados em três pilares: proteger, respeitar e reparar.

O dever, obrigação do Estado de proteger contra abusos de direitos humanos por parte de terceiros, incluindo às empresas; a responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos e, por último, o direito de acesso das vítimas a recursos judiciais e não-judiciais para reparar eventuais violações.

Merece ser ressaltado o princípio 12, que as empresas tem a responsabilidade de observar os Tratados Internacionais de Direitos Humanos, que formam o sistema global geral de promoção dos direitos humanos e a Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho¹⁵.

Ressalte-se que os princípios Ruggie se diferenciam das Normas propostas pela Subcomissão na forma como a responsabilidade da empresa é regulada, considerando que deixam claro que as responsabilidades das empresas são complementares e não se confundem com as dos Estados.

2.4 Agenda 2030 e 17 Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável

Em 2015, os 193 países-membros das Nações Unidas aprovaram, um plano de ação para o período de 2016 e 2030, traduzido pelo documento denominado “Transformando o Nosso Mundo: Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável”, reunindo 17 objetivos de desenvolvimento sustentável e 169 metas, criados para erradicar a pobreza e promover vida digna a todos, dentro das condições que o nosso planeta oferece e sem comprometer a qualidade de vida das próximas gerações.

Entre os objetivos, merece destaque o item 8, estabelecendo a garantia do que o crescimento econômico deve vir acompanhado do trabalho decente com garantia do meio ambiente de trabalho saudável¹⁶, especificando no item 8.8 “proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores (...)”¹⁷.

No Brasil, o objetivo é reduzir o grau de descumprimento da legislação trabalhista, no que diz respeito, entre outros aspectos, às normas de saúde e segurança no trabalho, com ênfase aos trabalhadores em situação de vulnerabilidade, considerando que estão sujeitos às piores condições de trabalho.

¹⁵ PRINCÍPIOS RUGGIE (2011). PRINCÍPIOS ORIENTADORES SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS (“POS”). Relativos para as empresas. PRINCÍPIO 12. A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos refere-se aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos – entendidos, no mínimo, como aqueles expressos na Carta Internacional de Direitos Humanos e os princípios de direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

¹⁶ 8. Trabalho decente e crescimento econômico. Garante condições de trabalho decente para funcionários em toda a sua operação e na cadeia de negócios e suprimentos. Cria empregos decentes e formais em setores intensivos em mão de obra. Educa e treina para o trabalho.

¹⁷ Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acesso em 22.05.2021.

3 CORTE AMERICANA DE DIREITOS HUMANOS

A Convenção Americana sobre Direito Humanos - Pacto San José, estabelece em seu art. 62, itens 1 e 3, a competência e função da Corte Americana de Direitos Humanos, da qual o Brasil, no exercício da sua soberania, aceitou a jurisdição da Corte para interpretar e aplicar os direitos previstos dentro dos Tratados de Direitos Humanos no âmbito Americano¹⁸.

Com efeito, caso violado o princípio de proteção e garantia do meio ambiente de trabalho saudável, que deve ser perseguido pelo Estado Parte de forma progressiva, poderão os sindicatos ou qualquer trabalhador apresentar petição, denunciando a Comissão Interamericana de Direitos Humanos a violação nos termos do art. 44 da CADH¹⁹.

A Comissão Interamericana de Direitos Humanos possui, assim, importante função judicial para receber as denúncias e caso entenda a reclamação procedente, ajuizar a respectiva demanda perante a Corte Interamericana de Direitos Humanos²⁰.

Assim, o sistema regional americano de proteção aos direitos humanos sociais ganha relevância de efetividade, uma vez que a sentença proferida pela Corte Interamericana é definitiva e inapelável, nos termos do art. 67 da CADH²¹.

4 OMS

A Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO), feita na cidade de Nova Iorque, em 22 de julho de 1946, a qual o Brasil é um dos países participantes, em seus princípios basilares, define a saúde como um estado de completo bem-estar física, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade.

Também em sua Constituição, mais precisamente em seu art. 2º, a OMS define como uma de suas funções promover, quando for necessário, o melhoramento da alimentação, da habitação, do saneamento, do recreio, das condições econômicas e de trabalho e de outros fatores de higiene do meio ambiente.

¹⁸ Artigo 62 – 1. Todo Estado-parte pode, no momento do depósito do seu instrumento de ratificação desta Convenção ou de adesão a ela, ou em qualquer momento posterior, declarar que reconhece como obrigatória, de pleno direito e sem convenção especial, a competência da Corte em todos os casos relativos à interpretação ou aplicação desta Convenção. 3. A Corte tem competência para conhecer de qualquer caso, relativo à interpretação e aplicação das disposições desta Convenção, que lhe seja submetido, desde que os Estados-partes no caso tenham reconhecido ou reconheçam a referida competência, seja por declaração especial, como prevêm os incisos anteriores, seja por convenção especial.

¹⁹ Artigo 44 - Qualquer pessoa ou grupo de pessoas, ou entidade não-governamental legalmente reconhecida em um ou mais Estados-membros da Organização, pode apresentar à Comissão petições que contenham denúncias ou queixas de violação desta Convenção por um Estado-parte.

²⁰ Artigo 61 - 1. Somente os Estados-partes e a Comissão têm direito de submeter um caso à decisão da Corte.

²¹ Artigo 67 - A sentença da Corte será definitiva e inapelável. Em caso de divergência sobre o sentido ou alcance da sentença, a Corte interpretá-la-á, a pedido de qualquer das partes, desde que o pedido seja apresentado dentro de noventa dias a partir da data da notificação da sentença.

5 LEGISLAÇÃO NACIONAL

Dentre as diversas leis existentes no Brasil relacionadas a saúde do trabalhador, cabe destacar, além da Constituição Federal e da Consolidação das Leis Trabalho – CLT, importantes normas que completam os interesses sobre a saúde dos trabalhadores.

Como exemplo, começamos com Lei Orgânica da Saúde nº 8.080/90, em seu art. 6º, parágrafo 3º, que atribuiu à atuação nacional do Sistema único de Saúde (SUS) a responsabilidade de coordenar a política à promoção e a proteção da saúde do trabalhador²².

Sob a égide da Constituição Federal de 1988, a Lei Complementar nº 75/1993, atual Lei Orgânica do Ministério Público da União, estabeleceu a estrutura do Ministério Público da União. Em seu art. 83, da competência ao Ministério Público do Trabalho para exercer atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho, com o dever de defender a Constituição Federal e as leis trabalhistas²³.

Não poderia deixar de ser citado, o art. 200 da CLT, a qual delega ao Ministério Público do Trabalho a elaboração de normas regulamentadoras sobre segurança, medicina e higiene no trabalho, como resultado sendo a criação da Portaria n. 3.214/77, com a criação das primeiras normas regulamentadoras, sendo as demais normas criadas ao longo do tempo, visando assegurar a prevenção da segurança e saúde de trabalhadores em serviços laborais e segmentos econômicos específicos.

Como descrito no site do governo, através do Ministério da Economia, a elaboração e revisão das normas regulamentadoras são realizadas, atualmente, pela Secretária Especial de Previdência e Trabalho, adotando o sistema tripartite paritário, preconizado pela OIT, por meio de grupo e comissões compostas por representantes do governo, de empregadores e de trabalhadores.

6 SINDICALISMO E SAÚDE DO TRABALHADOR

A definição de sindicato varia, de acordo com o tempo e as condições políticas, razão pela qual, para alguns estudiosos, o sindicato é a coalizão permanente para a luta de classe e, para outros, é o órgão destinado a solucionar o problema social.

Octávio Bueno Magano define sindicato como "a associação de pessoas físicas ou jurídicas, que exerce atividade profissional ou econômica, para a defesa dos respectivos interesses".

Com isso, o sindicato se torna um meio eficaz para a saúde do trabalhador, podendo, em suas convenções e acordos coletivos de trabalho, preservar a saúde física e mental dos mesmos, elaborando cláusulas como: obrigatoriedade de entrega de EPI'S, bem como exames periódicos de PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional e o PPRA - Programa de

²² art. 6º, § 3º, Lei Orgânica da Saúde, nº 8.080/90: “Um conjunto de atividades que se destina, por meio das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e a proteção da saúde do trabalhador, assim como visa a recuperação e a reabilitação dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho”.

²³ Art. 127, §1º, da Constituição Federal e Art. 83, caput, da Lei Complementar nº 75/1993. <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/leicom/1993/leicomplementar-75-20-maio-1993-354948-publicacaooriginal-1-pl.html>

Prevenção de Riscos Ambientais são programas estabelecidos pelas NR-7 e NR-9, respectivamente, que visam promover e preservar a saúde e a integridade dos trabalhadores em decorrência dos riscos físicos e ambientais.

Cláusulas que discorram sobre os adicionais de função de insalubridade e periculosidade, acúmulo de função, alimentação adequada, ergonomia adequada. Infinitas são as possibilidades de elaboração de cláusulas que visam a saúde do trabalhador, forçando as empresas e sindicatos patronais em proteger a saúde do trabalhador, respeitando a dignidade da pessoa humana.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O sistema capitalista está em crise, uma vez que com a globalização e a adoção de uma política neoliberal, muitos países estão alterando o sistema de proteção social, excluindo ou reduzindo as normas de proteção trabalhista e previdenciária do trabalhador, inclusive, no que se refere as normas de garantia a um ambiente de trabalho seguro.

De todo raciocínio desenvolvido, temos que os Tratados Internacionais de Direitos Humanos, tanto no âmbito do sistema global geral e específico, como no âmbito regional americano, garantem o direito ao meio ambiente de trabalho saudável que deve ser perseguido de forma progressiva, sem retrocesso social.

Os Tratados Americanos de Direitos Humanos ao também garantir a proteção do meio ambiente de trabalho saudável, possibilita os trabalhadores e as entidades sindicais denunciarem eventual violação a Comissão Interamericana de Direitos Humanos.

A Comissão verificando que a reclamação é pertinente, poderá ajuizar demanda contra o Estado Parte perante a Corte Interamericana de Direitos Humanos, cuja jurisdição é reconhecida pelo Estado Brasileiro para interpretar e aplicar as Convenções Americanas de Direitos Humanos.

Concluindo, o sistema jurídico permite que não desistamos do sonho utópico por um meio ambiente de trabalho saudável, para efetivação da proteção da dignidade humana do trabalhador.

REFERÊNCIAS

BARCELLOS, Ana Paula de. **A eficácia jurídica dos princípios constitucionais: o princípio da dignidade da pessoa humana**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

BRASIL, Congresso Nacional. Lei no. 8.080/90 - Orgânica da Saúde. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18080.htm. Acesso em 28.05.2021.

BRASIL. Decreto 5452/1943 - Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 28.05.2021.

BRASIL. Portaria 3.214/77 – Normas Regulamentares de Proteção à saúde do trabalhador. Acesso disponível em: [https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs#:~:text=As%20Normas%20Regulamentadoras%20\(NR\)%20s%C3%A3o,22%20de%20de%20de%201977](https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs#:~:text=As%20Normas%20Regulamentadoras%20(NR)%20s%C3%A3o,22%20de%20de%20de%201977). Acesso em 28.05.2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. São Paulo: LTr, 2006.

FELICIANO, Guilherme Guimarães e MORAES, Paulo Douglas de Almeida. **Normas de Saúde e Segurança do Trabalho na era Bolsonaro: discutindo a profundidade de um fosso**. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/28488-normas-de-saude-e-seguranca-do-trabalho-na-era-bolsonaro-discutindo-a-profundidade-de-um-fosso>. Acesso em 22.05.2021.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho - Direito Coletivo do Trabalho** – vol. III. São Paulo: LTr, 1993.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de direitos humanos**. 6ª Edição. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

OLIVEIRA, Celso Ricardo Peel Furtado de. **Eficácia das Normas Internacionais Trabalhistas em Tempos de Pandemia**. In: Direito da Saúde na era pós Covid-19. Coordenadora Verônica Freire, Fernand Akaoui e Marcelo Lamy. São Paulo: Almedina, 2021.

OLIVEIRA, Celso Ricardo Peel Furtado de. **Paradigmas internacionais para a proteção da saúde dos trabalhadores portuários**. In: Temas avançados de direito da saúde. Vol. 2. Coordenação Marcelo Lamy. São Paulo: Matrioska Editora, 2021.

Organização das Nações Unidas – ONU. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations/por.pdf. Acesso em 22.05.2021.

Organização das Nações Unidas – ONU. Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20Direitos%20Civis%20e%20Pol%C3%ADticos.pdf>. Acesso em 22.05.2021.

Organização das Nações Unidas – ONU. Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>. Acesso em 22.05.2021.

Organização das Nações Unidas – ONU. Pacto Global das Nações Unidas. Disponível em: <https://www.unglobalcompact.org/>. Acesso em 22.05.2021.

Organização das Nações Unidas – ONU. Objetivos do Desenvolvimento Sustentável. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em 22.05.2021.

Organização das Nações Unidas – ONU. Tratado de Versalhes. Disponível em: <https://www.dipublico.org/1729/tratado-de-paz-de-versalles-1919-en-espanol/>. Acesso em 22.05.2021.

Organização dos Estados Americanos – OEA. Convenção Americana de Direitos Humanos - Pacto de San José. Disponível em: <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/b-32.html>. Acesso em 22.05.2021.

Organização dos Estados Americanos – OEA. Protocolo Adicional a Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais – Protocolo de San Salvador. <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>. Acesso em 22.05.2021.

Organização dos Estados Americanos – OEA. Regulamento da Corte Interamericana de Direitos Humanos. Disponível em: <http://corteidh.or.cr/reglamento.cfm>. Acesso em 22.05.2021.

Organização dos Estados Americanos – OEA. Estatuto da Corte Americana de Direitos Humanos. Disponível em: <http://corteidh.or.cr/estatuto.cfm>. Acesso em 22.05.2021.

Organização dos Estados Americanos – OEA. Regulamento da Comissão Interamericana de Direitos Humanos. Disponível em: <http://www.cidh.org/Basicos/Basicos10.htm>. Acesso em 22.05.2021.

Organização dos Estados Americanos – OEA. Estatuto da Comissão Interamericana de Direitos Humanos. Disponível em: <http://www.cidh.org/Basicos/Basicos9.htm>. Acesso em 22.05.2021.

Organização Internacional do Trabalho – OIT. Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em 21.05.2021.

Organização Mundial da Saúde – OMS. Constituição da Organização Mundial da Saúde. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1940-1949/decreto-26042-17-dezembro-1948-455751-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 28.05.2021.

Organização Mundial da Saúde – OMS. Constituição da Organização Mundial da Saúde traduzida. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>. Acesso em 28.05.2021.

PIOVESAN, Flávia. FACHIN, Melina. MARZUOLLI, Valério de Oliveira. **Comentários à Convenção Americana sobre Direitos Humanos**. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e justiça internacional: um estudo comparativo dos sistemas regionais, europeu, interamericano e africano**. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 6ª. Edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

VIANA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho** – vol. 2. São Paulo: LTr, 2000.