

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO COMO DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH AS A FUNDAMENTAL HUMAN RIGHT

Juan Manuel Indacochea¹

Resumo

Embora as primeiras normas sobre segurança e saúde no trabalho tenham surgido no século XIX, esta área do direito do trabalho continuou a se desenvolver de acordo com a vontade política de cada país. O âmbito da proteção da segurança e saúde no trabalho vem se ampliando graças à ratificação das Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), bem como ao cumprimento do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Direitos Culturais (PIDESC) e do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de San Salvador). Este artigo tem como objetivo analisar os tratados internacionais e o arcabouço jurídico regional em relação à proteção internacional do direito humano à segurança e saúde no trabalho, enquanto explica a jurisprudência regional pertinente, a fim de definir o conteúdo mínimo deste direito humano fundamental.

Palavras-chave: Acidente de trabalho, Direito à saúde, Direito do trabalho, Direitos humanos, Doença ocupacional, Segurança e saúde ocupacional.

Abstract

Although the first regulations on workplace safety and health emerged in the 19th century, this area of Labor Law has continued to develop according to the political commitment of each country. The scope of protection of occupational safety and health has been extended with the ratification of the Conventions of the International Labor Organization (ILO), as well as the compliance with the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR) and the Additional Protocol to the American Convention on Human Rights in the Area of Economic, Social and Cultural Rights (Protocol of San Salvador). The purpose of this paper is to analyze the international treaties and the regional legal framework related to the international protection of the human right to safe and healthy work, while explaining the relevant regional jurisprudence, in order to define the minimal content of this fundamental human right.

Keywords: Work accident, Right to health, Labor law, Human rights, Occupational disease, Occupational safety and health.

¹ Former Consultant of the Andean Court of Justice. CEO of the SPPI.

Sumário: I. Introdução. II. Sistema universal de proteção aos direitos humanos. III. Convenções da Organização Internacional do Trabalho. IV. Sistema interamericano de proteção aos direitos humanos. V. Segurança e saúde no trabalho ao nível sub-regional. VI. Conclusões. VII. Referências.

I. INTRODUÇÃO

O direito à segurança e saúde no trabalho é o direito a um emprego digno que exponha o trabalhador ao mínimo risco possível à sua vida, saúde e integridade física e emocional. Todo sistema jurídico moderno exige que o empregador adote as medidas necessárias para proteger a integridade física e mental de seus trabalhadores.

Ao nível nacional², regional e internacional, foi consagrado o direito à segurança e saúde no trabalho e, conseqüentemente, um conjunto de obrigações foi estabelecido *vis-à-vis* o empregador a fim de prevenir –eliminar ou minimizar– riscos profissionais, incluindo riscos psicossociais (*e.g.*, estresse no trabalho, assédio no local de trabalho, agressão, assédio moral ou sexual, etc.).

Os países da região são internacionalmente obrigados a respeitar certas normas em matéria de segurança e saúde ocupacional por terem ratificado tratados no âmbito do sistema universal de proteção aos direitos humanos e do sistema interamericano, bem como sua participação nos blocos regionais que possuem regulamentação sobre segurança e saúde ocupacional.

Embora a primeira legislação nacional sobre segurança e saúde no trabalho tenha sido promulgada no século XIX (LUDOVICO, 2017), ainda não foi alcançado um tratamento uniforme, dependendo em última instância da vontade política de cada país. Este estudo tem como objetivo identificar as principais obrigações internacionais relacionadas com a segurança e saúde ocupacional.

Serão examinados os diferentes instrumentos internacionais as decisões dos tribunais internacionais que contemplam o direito à segurança e saúde no trabalho. Primeiro, será estudado o tratamento deste direito no sistema universal de proteção aos direitos humanos (II); em seguida serão discutidas as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (III); depois será explicado o tratamento no sistema interamericano de proteção aos direitos humanos

² *E.g.*, Constituição da República Federativa do Brasil, artigo 7, alínea XXII e XXIII.

(III); e, finalmente, será realizada a correspondente análise comparativa dos sistemas jurídicos comunitários do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL) e da Comunidade Andina (CAN).

II. SISTEMA UNIVERSAL DE PROTEÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS

Os Estados são obrigados a respeitar determinados parâmetros de segurança e saúde no trabalho em virtude de instrumentos vinculantes que garantem os padrões internacionais, especialmente no que se refere às doenças ocupacionais, como o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC)³ e o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de San Salvador)⁴.

A alínea (b) do artigo 12 do PIDESC estabelece a obrigação dos Estados Partes de adotar as medidas necessárias para garantir “a melhoria em todos os aspectos da higiene ocupacional e do meio ambiente”, entre outras medidas, a fim de garantir a plena eficácia do direito à saúde.

A mencionada seção se referiria especificamente ao chamado direito à saúde no trabalho, que deriva do direito à saúde, consagrado no referido artigo 12 do PIDESC. De acordo com o Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (CDESC), a alínea (b) do citado artigo 12 do Protocolo de San Salvador, inclui obrigações de prevenção em relação a: (CDESC, 2000, §15)

- Acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.
- Exposição a substâncias nocivas (radiação e produtos químicos nocivos) e fumigações.
- Higiene industrial (perigos do ambiente de trabalho).
- Condições de trabalho higiênicas e seguras.
- Desencoraje o uso indevido de álcool, tabaco, drogas e outras substâncias prejudiciais.

Como tal, o direito à saúde no trabalho inclui não só a ausência de doenças profissionais, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde (saúde física e mental) e estão diretamente relacionados com a segurança e higiene ocupacional. (OIT, 1988, p. 65)

³ Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), artigo 12.2 alínea (b) e (c); adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas (AGNU) por meio da Resolução 2200 A (XXI) de 16 de dezembro de 1966.

⁴ Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de São Salvador), artigo 7 alínea (e) e artigo 10.2 alínea (d); adotado pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos (OEA) em 17 de novembro de 1988.

Além disso, o CDESC declarou no Comentário Geral 23 que os Estados deveriam adotar uma política nacional a fim de prevenir acidentes de trabalho e danos à saúde, minimizando os riscos no ambiente de trabalho. Da mesma forma, reconheceu o direito à reparação dos trabalhadores afetados por acidentes ou doenças ocupacionais, direito que inclui o acesso a mecanismos adequados de reclamação. Por outro lado, alertou que os Estados devem garantir que os trabalhadores afetados recebam uma compensação adequada. (CDESC, 2016, §25-29)

III. CONVENÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Importantes instrumentos internacionais foram adotados no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), como a Convenção 42 (“Convenção sobre doenças ocupacionais”)⁵, Convenção 81 (“Convenção sobre Inspeção do Trabalho e Higiene Industrial”)⁶, Convenção 121 (“Convenção sobre benefícios em caso de acidentes de trabalho e doenças profissionais”)⁷, Convenção 155 (“Convenção sobre segurança e saúde dos trabalhadores”)⁸, e a Convenção 187 (“Convenção sobre o quadro promocional para a segurança e saúde no trabalho”)⁹, entre outras convenções –e recomendações– elaboradas por esta autoridade internacional que desenvolvem o conteúdo do direito à saúde no trabalho¹⁰. A esse respeito, deve-se observar que a OIT desempenha um papel central no sistema universal especializado de direitos humanos do trabalhador, uma vez que é a organização internacional competente para estabelecer as Normas Internacionais do Trabalho.

Embora vários Estados membros possam não ter ratificado certas convenções, a Constituição da OIT é vinculativa para eles, incluindo seu Preâmbulo e Princípios Gerais, seções que estabelecem direitos humanos no trabalho; como foi afirmado pelos órgãos de supervisão da OIT em vários comentários. Da mesma forma, a Declaração da Filadélfia de

⁵ Convenção sobre doenças ocupacionais, adotada em Genebra pela Conferência Geral da OIT, 4 de junho de 1934.

⁶ Convenção de Inspeção do Trabalho, adotada em Genebra pela Conferência Geral da OIT, 19 de junho de 1947.

⁷ Convenção de Segurança e Saúde Ocupacional, adotada em Genebra pela Conferência Geral da OIT, 22 de junho de 1981.

⁸ Convenção sobre benefícios em caso de acidentes de trabalho e doenças profissionais, adotada em Genebra pela Conferência Geral da OIT, 17 de junho de 1964.

⁹ Convenção sobre a estrutura promocional para segurança e saúde ocupacional, adotada em Genebra pela Conferência Geral da OIT, 31 de maio de 2006.

¹⁰ Tem outros instrumentos jurídicos relacionados com o a área da segurança e saúde no trabalho, como os seguintes: Convenção 81 sobre Inspeção do Trabalho e Higiene Industrial, Convenção 102 sobre Segurança Social, Convenção 103 sobre Proteção à Maternidade, Convenção 120 sobre Higiene no Comércio e Escritórios, Convenção 130 sobre Assistência Médica e Benefícios Monetários por Doença, Convenção 139 sobre Câncer Ocupacional, Convenção 174 sobre a Prevenção de Grandes Acidentes Industriais e Recomendação 181 sobre a Prevenção de Principais Acidentes Industriais.

1944, que modificou os Princípios Gerais da Constituição da OIT, é obrigatória para todos os Estados membros da OIT. (CANESSA, 2009, p. 357)

O Preâmbulo da Constituição da OIT¹¹ reafirma a urgência de melhorar as condições no que diz respeito à “proteção dos trabalhadores contra as doenças, profissionais ou não, e contra os acidentes de trabalho”. Além disso, a alínea (g) da Seção III da Declaração de Filadélfia¹², que altera o texto original da Constituição da OIT, estabelece a obrigação da OIT, *vis-à-vis* os Estados membros, de promover programas que permitam proteção adequada à vida e a saúde dos trabalhadores em todas as áreas.¹³

A esse respeito, deve-se observar que a Corte Interamericana (Corte IDH) estabeleceu em sua sentença sobre as exceções preliminares reincidentes no caso Baena Ricardo e outros (Corte IDH, 1999) que não há duplicação de procedimentos quando trabalhadores alegam violação perante os órgãos de supervisão da OIT e simultaneamente ou posteriormente perante o sistema interamericano porque as bases jurídicas são diferentes e, sobretudo, porque as recomendações do órgão de supervisão da OIT não podem ser equiparadas às sentenças de um tribunal internacional.

IV. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NO SISTEMA INTERAMERICANO DE PROTEÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS

No âmbito interamericano, é importante mencionar como pano de fundo a Carta Internacional Americana de Garantias Sociais de 1947¹⁴, também conhecida como Declaração dos Direitos Sociais do Trabalhador, cujo artigo 30 já incluía o direito à higiene e segurança no trabalho. O referido instrumento é de transcendental importância não só em virtude de sua antiguidade, mas também porque constitui o mínimo de direitos que devem ser garantidos aos trabalhadores de todas as espécies, sobre os quais se construiria posteriormente a construção normativa e jurisprudencial da proteção dos direitos dos trabalhadores no âmbito do sistema interamericano de proteção aos direitos humanos.

¹¹ Acordo Constitutivo da OIT, adotado na Conferência de Washington, realizada entre 29 de outubro e 29 de novembro de 1919.

¹² Declaração sobre as metas e objetivos da OIT (Declaração da Filadélfia), adotada na 26ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, reunida na Filadélfia, 10 de maio de 1944.

¹³ Declaração sobre as metas e objetivos da Organização Internacional do Trabalho (Declaração da Filadélfia), seção III, alínea (g).

¹⁴ Carta Internacional Americana de Garantias Sociais ou Declaração dos Direitos Sociais do Trabalhador, adotada na IX Conferência Internacional Americana, realizada no Rio de Janeiro em 1947.

O artigo 7, alínea (e), do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de San Salvador) estabelecem a obrigação dos Estados Partes de garantir em sua legislação nacional “segurança e higiene no trabalho”. Por sua vez, a alínea (d) do numeral 2 do artigo 10 do Protocolo de San Salvador contempla a obrigação dos Estados Partes de adotar medidas destinadas a “a prevenção e o tratamento das doenças endêmicas, profissionais e outras”. Esta última obrigação, referindo-se ao dever de prevenir doenças ocupacionais ou de outra natureza, não seria apenas de aplicação normativa, compreendendo, por sua vez, o dever de zelar pelo cumprimento dos dispositivos legais relativos à prevenção de doenças ocupacionais por meio de um aparato de supervisão institucional adequado e eficaz (*effet utile*).

Em relação à jurisprudência do sistema interamericano de proteção aos direitos humanos a Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) apresentou em 2018, perante a Corte IDH, o caso 12.428, funcionários da Fábrica de Bombeiros de Santo Antônio de Jesus e seus familiares, acusando o Estado o governo brasileiro de não garantir a proteção de 85 trabalhadores submetidos às formas contemporâneas de escravidão e tráfico de pessoas, nem o acesso à justiça de outros 43 trabalhadores. Presumivelmente, a fabricação de fogos de artifício era, à época dos acontecimentos, a principal opção de trabalho para os moradores do município, que diante da situação de pobreza não teriam alternativa senão aceitar um trabalho de alto risco, com baixa remuneração e sem medidas de segurança adequadas. (Corte IDH, 2018)

Como precedente, em 2016, a Corte IDH determinou a responsabilidade do Estado brasileiro pela violação do direito de não ser submetido à escravidão e ao tráfico de pessoas¹⁵. Entre os fatos levados em consideração pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) e, posteriormente, pela Corte IDH, a fim de determinar a responsabilidade da República Federativa do Brasil, está à falta de fiscalização adequada, bem como “à falta de elementos relacionados à segurança e higiene no trabalho”. (Corte IDH, 2016, §150)

Da mesma forma, no parágrafo 160 da citada Sentença pode-se observar que o relatório de fiscalização do Ministério do Trabalho “narra as condições inóspitas vividas pelos trabalhadores da Fazenda Brasil Verde, [...] sem equipamentos de segurança individual, sem proteção alguns contra ao ar livre”. (Corte IDH, 2016, §160)

A Corte IDH considerou, a fim de determinar a responsabilidade pela omissão de adoção de medidas preventivas e para garantir o acesso à justiça, a determinação da verdade dos fatos,

¹⁵ Convenção Americana sobre Direitos Humanos, artigo 6.1; assinada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, San José, Costa Rica, em 22 de novembro de 1969.

a punição dos responsáveis e a reparação das consequências, por parte do Estado do Pará e, portanto, do Estado brasileiro, tendo previamente verificado a precariedade das condições de “segurança e higiene no trabalho” e a falta de equipamentos de proteção individual (EPI).

Conseqüentemente, a falta de implementação de medidas preventivas de execução imediata em matéria de segurança e saúde no trabalho, em determinado setor de atividade, formal ou informal, por um Estado que reconheceu a competência contenciosa da Corte IDH, e susceptível de gerar responsabilidade daquele Estado.

Recentemente, o 9 de junho de 2020, a Corte IDH emitiu uma sentença no caso *Spoltore vs. Argentina*. Nas Considerações da Corte referentes ao direito a condições de trabalho justas e satisfatórias que garantam a saúde do trabalhador, no que se refere ao acesso à justiça, faz referência a diversas normas internacionais, entre as quais a alínea (b) do artigo 45 da Carta da Organização dos Estados Americanos (OEA), o artigo 7 do Protocolo de San Salvador, o artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos e o artigo 4 da Convenção 155 da OIT; além de transcrever excertos do referido Comentário Geral 23 do CDESC. (Corte IDH, 2020, §82-102)

Em suma, a Corte IDH considerou que os trabalhadores têm direito a realizar seu trabalho em condições que previnam os acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais. Da mesma forma, especificou que o direito a condições de trabalho justas e satisfatórias que garantam a saúde do trabalhador implica a obrigação do Estado de dispor de mecanismos de denúncia adequados para garantir o direito de acesso à justiça e a efetiva proteção judicial, tanto na esfera pública como privada das relações de trabalho.

V. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO AO NÍVEL SUB-REGIONAL

No que se refere à proteção concedida em matéria de segurança e saúde no trabalho no âmbito sub-regional, é pertinente estudar, em primeiro lugar, as normas pertinentes do ordenamento jurídico do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL). Em segundo lugar, é importante complementar o referido estudo com a análise comparativa no que respeita à regulamentação em vigor e à jurisprudência recente sobre segurança e saúde no trabalho na Comunidade Andina (CAN).

A correspondente análise comparativa entre os dois sistemas jurídicos comunitários permitirá verificar o desenvolvimento normativo em matéria de segurança e saúde no trabalho realizado em paralelo pelos dois blocos sub-regionais, de forma a verificar a coerência entre os diferentes órgãos normativos estudados.

V.1. Segurança e saúde no trabalho no MERCOSUL

Na área do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL), inicialmente se pensou na elaboração de um “Protocolo Sóciolaboral do MERCOSUL”, que teria se concretizado em um protocolo adicional ao Tratado de Assunção¹⁶, que instituiu o MERCOSUL. No decorrer das negociações, a ideia inicial foi abandonada e optou-se por uma Declaração dos Presidentes dos Estados Partes do MERCOSUL; a qual, depois de aprovada pelos órgãos competentes do MERCOSUL, foi finalmente assinada pelos Chefes de Estado no Rio de Janeiro em 10 de dezembro de 1998. (ERMIDA, 2003, p. 135)

A “Declaração Sóciolaboral do MERCOSUL” foi assinada com o objetivo de adotar princípios e direitos na área do trabalho, sem prejuízo de outros que a prática nacional ou internacional dos Estados Partes tenha estabelecido ou venha a estabelecer, dando corpo à dimensão social do processo de integração do MERCOSUL. (SAN JUAN, 2011, p. 4)

O artigo 17 da “Declaração Sóciolaboral do MERCOSUL”, que consagra a segurança e saúde no trabalho, estabelece o seguinte:

Todo trabalhador tem o direito de exercer suas atividades em um ambiente de trabalho sadio e seguro, que preserve sua saúde física e mental e estimule seu desenvolvimento e desempenho profissional.

Os Estados Partes comprometem-se a formular, aplicar e atualizar em forma permanente e em cooperação com as organizações de empregadores e de trabalhadores, políticas e programas em matéria de saúde e segurança dos trabalhadores e do meio ambiente de trabalho, a fim de prevenir os acidentes de trabalho e as enfermidades profissionais, promovendo condições ambientais propícias para o desenvolvimento das atividades dos trabalhadores.

Cabe especificar que a “Declaração Sóciolaboral do MERCOSUL” foi revisada e substituída em 17 de julho de 2015¹⁷. Da mesma forma, o Conselho do Mercado Comum (CMC) vem adotando importantes recomendações, entre elas a Recomendação 32/06, “Condições Mínimas do Procedimento de Inspeção do Trabalho no MERCOSUL”; Recomendação 33/06, “Requisitos mínimos de perfil para o inspetor do trabalho”; Recomendação 1/19, “Guia Básico para Avaliação de Riscos Profissionais”; Recomendação

¹⁶ Tratado para a Constituição de um Mercado Comum entre a República Argentina, a República Federativa do Brasil, a República do Paraguai e a República Oriental do Uruguai (Tratado de Assunção), celebrado em Assunção, Paraguai, em 26 de março de 1991.

¹⁷ Declaração Sóciolaboral do Mercosul de 2015, assinada pelos Presidentes dos Estados Partes em Brasília em 17 de julho de 2015.

2/19, “Guia de intervenção para riscos graves e iminentes em obras”; e, Recomendação 01/20, “Guia de Saúde e Segurança dos Trabalhadores no MERCOSUL”. (SRT, 2019)

V.2. Segurança e saúde no trabalho na Comunidade Andina (CAN)

O ordenamento jurídico da Comunidade Andina (CAN) é vinculativo para os países membros (Bolívia, Colômbia, Equador e Peru) em virtude de seus três (3) princípios orientadores: primazia, aplicação imediata e efeito direto. De acordo com o artigo 1 do Tratado de Criação do Tribunal de Justiça da Comunidade Andina (TJCA), entre as normas que compõem o ordenamento jurídico comunitário estão as Decisões do Conselho Andino de Chanceleres (CAMRE) e da Comissão de CAN, bem como as Resoluções da Secretaria Geral da Comunidade Andina (SGCA).¹⁸

Embora as Decisões do CAMRE e da Comissão e as Resoluções da SGCA tratem das mais diversas naturezas (*e.g.*: livre comércio, livre concorrência, valoração aduaneira, dupla tributação, transporte internacional, interconexão elétrica sub-regional, eliminação de *roaming* internacional, propriedade intelectual, etc.), para os fins deste estudo é pertinente analisar a Decisão 584 do CAMRE, “Instrumento Andino de Segurança e Saúde no Trabalho”, e seu Regulamento, aprovado pela Resolução 957 do SGCA.

A Decisão 584 do CAMRE de 2004, que substituiu a Decisão 547 de 2003, “Instrumento Andino de Segurança e Saúde no Trabalho”, contém uma série de obrigações internacionais vinculantes para os países membros da CAN. A este respeito, importa recordar que qualquer pessoa individual ou coletiva pode intentar uma ação por incumprimento, perante o SGCA (fase prejudicial) e o TJCA (fase judicial), contra um Estado-Membro cuja conduta seja considerada contrária ao ordenamento jurídico comunitário, por meio da chamada ação de descumprimento, para que cumpra as obrigações e compromissos contraídos como membro da CAN.¹⁹

De acordo com a Decisão 584 do CAMRE, artigo 4, os países membros “devem promover a melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho, de forma a prevenir danos à integridade física e mental dos trabalhadores que sejam consequência, sejam aparentados ou supervenientes durante o trabalho”²⁰. Para tanto, cada país membro deve adotar –e revisar periodicamente– políticas nacionais para a melhoria das condições de segurança e saúde no

¹⁸ Tratado de Criação do TJCA, artigo 1; codificado pela Decisão 472 da Comissão da CAN em 16 de setembro de 1999.

¹⁹ Estatuto do TJCA, artigo 107; aprovado através da Decisão 500 do CAMRE em 28 de junho de 2001.

²⁰ Decisão 584 do CAMRE, “Substituição da Decisão 547, Instrumento Andino de Segurança e Saúde no Trabalho”, aprovada em Guayaquil, Equador, em 7 de maio de 2004.

trabalho, que inclui a formulação de políticas governamentais nacionais para a prevenção de riscos ocupacionais.

O artigo 11 da Decisão 584 estabelece que em todo local de trabalho deve-se tomar medidas para reduzir os riscos ocupacionais. O artigo 12, por sua vez, dispõe que o empregador deve adotar e garantir o cumprimento das medidas necessárias à proteção da saúde e do bem-estar dos trabalhadores, entre outras, por meio de sistemas de gestão de segurança e saúde no trabalho. Consequentemente, os empregadores nos países membros têm a obrigação de adotar as medidas necessárias para proteger a saúde e a integridade física de seus trabalhadores.

A esse respeito, cabe destacar que o TJCA emitiu a interpretação prejudicial no Processo 109-IP-2018 (TJCA, 2019, §1.3), que constitui a primeira oportunidade em que esse tribunal regional supranacional se pronuncia sobre o “Instrumento Andino de Segurança e Saúde no Trabalho” (Decisão 584) e seus Regulamentos (Resolução 957).

Em relação à obrigação dos países membros de prevenir os riscos ocupacionais, na interpretação prejudicial no Processo 109-IP-2018, o TJCA reivindicou a obrigação dos países membros de adotar medidas para melhorar as condições de segurança ocupacional nos centros de trabalho através da eliminação de riscos ocupacionais como acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais (TJCA, 2019, §1.3). A este respeito, é importante destacar que o artigo 4 da Decisão 584 do CAMRE impõe a obrigação –aos países membros– de promover a melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho, de forma a prevenir danos à integridade física e saúde mental dos trabalhadores que têm nexos causais.

Embora a interpretação prejudicial no Processo 109-IP-2018 seja composta por um único assunto ou questão, ela se divide em uma explicação geral da Decisão 584 e um subcapítulo denominado “As obrigações do empregador em matéria de segurança e saúde no trabalho”, em que o TJCA desenvolveu as obrigações –do empregador– de identificação, avaliação e prevenção dos riscos ocupacionais, bem como as obrigações de informação e formação do empregador em relação com os riscos ocupacionais previamente identificados e avaliados. (TJCA, 2019, §1.8-1.9)

Além disso, o tribunal supranacional forneceu exemplos ilustrativos de riscos ocupacionais e estabeleceu implicitamente a necessidade da presença do nexo causal entre a atividade de trabalho e o dano provável (acidente ou doença) em cada caso: (TJCA, 2019, §1.10)

Assim, por exemplo, a exposição a ruído ou vibração contínua aumenta o risco de perda da capacidade auditiva; a radiação ou exposição ao sol pode causar câncer de

pele; a exposição a temperaturas extremas pode causar insolação ou hipotermia; o contato com produtos químicos aumenta o risco de alergias, sufocamento ou até morte; trabalhar com peças ou máquinas pesadas aumenta o risco de ser aprisionado, esmagado, atingido, esfaqueado ou gravemente ferido; a extensão da jornada de trabalho aumenta o risco de sofrer estresse laboral; realizar trabalhos em altura aumenta o risco de quedas; as operações de transporte, elevação, carga ou descarga manual ou mecânica de mercadorias geram riscos de queda de objetos durante a execução da obra, entre muitos outros fatores, para os quais o centro de trabalho deve notificar e fornecer aos trabalhadores os equipamentos de segurança necessários para evitar os riscos indicados.²¹

No último parágrafo (§1.15) da interpretação prejudicial no Processo 109-IP-2018, o TJCA explicou que a autoridade nacional competente deve verificar a existência de relação causal ou nexó (relação causa-efeito) entre o dano (acidente ou doença) e as funções ou tarefas desempenhadas pelo trabalhador no local de trabalho para efeito de imputação de responsabilidade ao empregador.

VI. CONCLUSÕES

Os ordenamentos jurídicos nacionais e supranacionais obrigam o empregador a adotar todas as medidas necessárias para expor o trabalhador ao menor risco possível para a sua integridade física e mental. Progressivamente, diferentes sistemas jurídicos estabeleceram várias obrigações para com o empregador, a fim de prevenir riscos profissionais, incluindo riscos psicossociais.

Ao longo deste estudo de direito internacional, foi possível expor o progressivo desenvolvimento da proteção conferida a nível internacional em matéria de segurança e saúde no trabalho. É possível vislumbrar o conteúdo mínimo do direito humano fundamental à segurança e saúde no trabalho, bem como as normas e princípios que regem esta área do direito do trabalho.

O marco regulatório internacional sobre segurança e saúde no trabalho obriga os países do continente americano a cumprir determinadas normas internacionais. De fato, tanto o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), tratado universal ratificado em virtude dos compromissos assumidos no âmbito do sistema universal de proteção aos direitos humanos das Nações Unidas; bem como o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de San Salvador), tratado

²¹ Tradução própria.

regional ratificado no âmbito do sistema interamericano de proteção aos direitos humanos; constituem instrumentos internacionais vinculativos que obrigam nossos países a cumprir determinados parâmetros em matéria de segurança e saúde no trabalho.

Em virtude da ratificação do Protocolo de San Salvador e da jurisprudência desenvolvida a esse respeito pela Corte IDH, em caso de omissão de implementação de medidas de execução imediata em matéria de segurança e saúde no trabalho, em determinado setor de atividade, formal ou informal, por qualquer Estado que tenha reconhecido a jurisdição contenciosa da Corte, seria passível de gerar responsabilidade para esse determinado Estado.

É importante destacar que os ordenamentos jurídicos do MERCOSUL e da CAN têm sido objeto de um desenvolvimento paralelo em matéria de segurança e saúde no trabalho. Em consonância com as regulamentações comunitárias, os países membros emitiram legislação complementar, sempre respeitando o mínimo de direitos trabalhistas previstos nos instrumentos internacionais analisados neste estudo.

Conseqüentemente, o empregador é obrigado a adotar um sistema de prevenção de riscos profissionais, a fim de salvaguardar a integridade física e mental do trabalhador. Os países do continente americano, por sua vez, têm a obrigação de fornecer mecanismos de reclamação aos trabalhadores afetados por acidentes ou doenças ocupacionais e garantir que recebam uma indenização adequada.

Definitivamente, é necessário desenvolver uma abordagem preventiva de forma a garantir o respeito pelos direitos humanos fundamentais à vida, à saúde e à integridade física e mental dos trabalhadores, de acordo com as normas internacionais de segurança e saúde no trabalho.

VII. REFERÊNCIAS

CANESSA, Miguel (2009) “Los derechos humanos laborales en el Derecho Internacional”, *Derecho PUCP* n° 63 (2009), disponível em: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r32265.pdf>.

CDESC (2000). Observação Geral n° 14, sobre o direito de desfrutar o mais elevado nível possível de saúde física e mental (artigo 12 do PIDESC).

CDESC (2016). Observação Geral n° 23, sobre o direito a condições de trabalho equitativas e satisfatórias (artigo 7 do PIDESC).

CORTE IDH (1999) “Baena Ricardo e outros Vs. Panamá”, Sentença de 18 de novembro de 1999 (Exceções Preliminares), disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/Seriec_61_esp.pdf.

CORTE IDH (2016) “Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil”, Sentença de 20 de outubro de 2016 (Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas), disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_318_por.pdf.

CORTE IDH (2018) “Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares, a respeito do Brasil”, disponível em: http://www.corteidh.or.cr/docs/tramite/empleados_de_la_fabrica_de_fuegos.pdf.

CORTE IDH (2020) “Spoltore Vs. Argentina”, Sentença de 9 de junho de 2020 (Exceção Preliminar, Fundo, Reparações e Custas), disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_404_esp.pdf.

ERMIDA, Oscar (2003) “La dimensión social del Mercosur”, *Derecho & Sociedad* n° 21, disponível em: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17364/17649>.

LUDOVICO, Giuseppe (2017) “Origen y evolución del seguro obligatorio de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en Italia”, *Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Ano IV, n° 4, pp. 279-312.

OIT (1988) “Resúmenes de Normas Internacionales del Trabajo”, Ginebra: Escritório Internacional do Trabalho da OIT.

SAN JUAN, Claudio (2011) “La salud y seguridad de los trabajadores en el Mercosur”, *Relats*, disponível em: <http://www.relats.org/documentos/SST.ALC.General.SanJuan.Mercosur.2011.pdf>.

SRT (2019) “Documentos del Mercosur Sociolaboral 1991-2019”, disponível em: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/documentos_mercosur_sociolaboral_1991_2019.pdf.

TJCA (2019) interpretação prejudicial no Processo 109-IP-2018, emitida em 28 de junho de 2019, disponível em:
<http://www.comunidadandina.org/DocOficialesFiles/Gacetas/Gaceta%203714.pdf>.