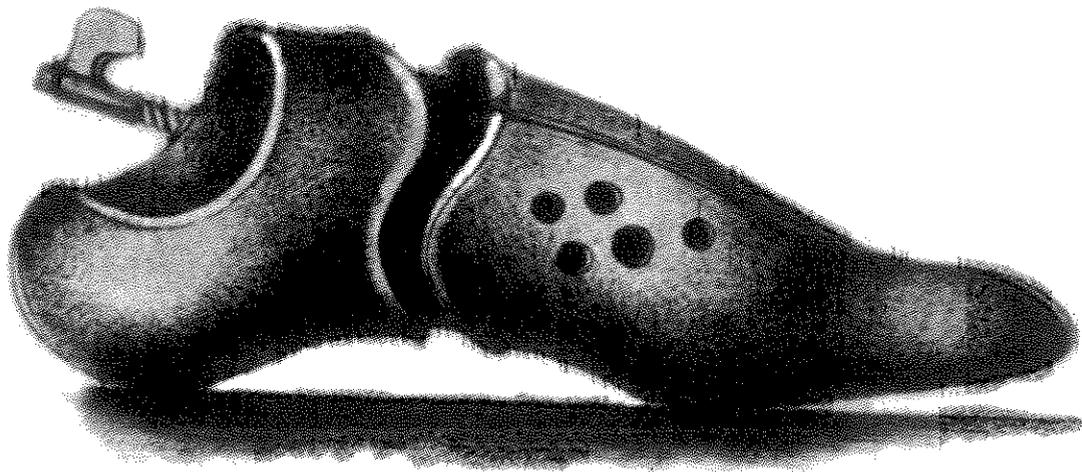


O trabalho decente, seguro e sem riscos

Uma questão de direitos

Teresa Maneca Lima



"O direito à vida é um direito fundamental. Todos os anos morrem 1,2 milhões de homens e mulheres, que são privados desse mesmo direito, por acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho."

Juan Somavia (Director-Geral da Organização Internacional do Trabalho)

A globalização e a liberalização dos mercados e das relações comerciais reacenderam o debate sobre a promoção de padrões mínimos laborais. Esta questão prende-se, por um lado, com as relações comerciais/industriais internacionais e, por outro, com a defesa dos direitos humanos.

A expansão do comércio e das trocas comerciais a nível internacional necessita da inclusão de direitos do trabalho e dos trabalhadores nas relações laborais, comerciais e financeiras internacionais. Assistimos, actualmente, a uma "pressão" para elevar internacionalmente os padrões mínimos laborais, principalmente por parte de organizações, nomeadamente

as que compõem a Organização das Nações Unidas (ONU), como é o caso da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A grande tarefa da OIT consiste na "Promoção do trabalho decente e produtivo em liberdade, segurança e dignidade e sob condições iguais" (Sengenberger, 2001: 1). Esta tarefa pode ser resumida na concepção de "trabalho decente". Esta noção inclui 4 objectivos estratégicos e interrelacionados: promoção dos direitos no trabalho; promoção do emprego; ampliação e aperfeiçoamento dos sistemas de protecção social na vida de trabalho; e promoção da harmonização de interesses e do diálogo social.

A discussão acerca da imposição de normas trabalhistas fundamentais conduziu a uma diferenciação mais nítida dos padrões sociais. Em Junho de 1998, foi adoptada a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, que identifica as mais importantes convenções da OIT e convida os Estados-membros a ratificá-las. Como "normas fundamentais" ou "direitos fundamentais" no trabalho foram definidos os seguintes princípios: (1) liberdade de associação e de organização sindical e o reconhecimento do direito de negociação colectiva; (2) igualdade de remuneração e eliminação da discriminação em matéria de trabalho e ocupação; (3) proibição do trabalho forçado; e (4) abolição do trabalho infantil.

Estes princípios constituem uma base mínima universal de direitos do trabalho, devendo ser encarados enquanto direitos humanos, representando um mínimo estabelecido para um trabalhador e aplicado em qualquer contexto.

Direitos laborais e o conceito de trabalho decente

Na era da economia global, da desregulação estatal e da forte privatização, as empresas, principalmente as grandes empresas multinacionais, procuram alcançar uma maior produtividade através do recurso a práticas de subcontratação, de produção intensiva, privilegiando o lucro às custas do factor humano. Todos estes mecanismos afectam a definição de políticas públicas e o direito laboral nacional pode funcionar como uma vantagem comparativa, uma vez que a atractividade de um determinado local é um factor preponderante na decisão de investir e/ou produzir.

Para além de todos estes factores, temos que ter em atenção que estão "em jogo" países com diferentes níveis de direitos e deveres laborais. Percebemos, então, que o Direito poderá transformar-se numa vantagem econó-

(...)é fundamental que o trabalho ultrapasse o mero entendimento de utilidade económica e aceda ao reconhecimento social pelo direito

mica. No entanto, a discussão que procuro aqui apresentar prende-se com a questão dos direitos laborais e não com o Direito Laboral.

Entende-se por direitos laborais os direitos humanos que homens e mulheres têm e que dizem respeito ao seu emprego e às condições em que este é desenvolvido. A Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, da OIT, identifica quatro direitos laborais básicos ou fundamentais, que constituem um padrão mínimo de trabalho, considerando-os como parte integrante dos padrões sociais, e têm um estatuto especial, uma vez que se constituem como uma obrigação aos países membros, que se comprometem a respeitar, promover e a realizar.

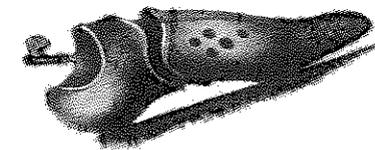
No entanto, a globalização, força dominante na última década do século XX, está a configurar uma nova era de interacção entre países, economias e povos. Ao mesmo tempo que aumenta os contactos entre economias e culturas, fragmenta os processos de produção, os mercados de trabalho, as entidades políticas, e as próprias sociedades (PNUD; 1999). E, em virtude de todo este processo, quer os padrões sociais, quer os princípios e regulamentação laborais estão a sofrer fortes pressões.

A noção de "trabalho decente" enquadra-se nestes padrões mínimos do trabalho. No essencial, defende que cada homem e cada mulher possam aceder a um trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, de equidade, de segurança e de dignidade. Mas será possível a existência de um trabalho decente nesta era de globalização?

A questão revela-se de extrema importância, principalmente quando assistimos à erosão de direitos, como é o caso da liberdade de associação, devido, entre outros, à competição entre sistemas de mercado de trabalho; ao enfraquecimento da negociação colectiva, como resultado da internacionalização da produção, à flexibilização do trabalho e à segmentação dos mercados.

Em suma, pode afirmar-se que o mercado de trabalho se caracteriza por uma procura crescente de flexibilização, nomeadamente ao nível das relações laborais, dando, assim, lugar a novas formas de trabalho. Estas novas formas têm implicado, por sua vez, uma acentuada desre-

gulamentação do mercado, um aumento dos riscos vividos pelos trabalhadores e, conseqüentemente, uma redução dos direitos laborais e sociais dos trabalhadores.



Quando os números não enganam

Apesar da importância de que se revestiu todo o processo que conduziu ao estabelecimento dos padrões mínimos de trabalho, há autores que defendem que se torna pertinente alargar o conjunto destes direitos a outras áreas laborais. Para António Casimiro Ferreira, a sua "extensão a domínios das condições de trabalho, da segurança, saúde e higiene no trabalho, (...) é imprescindível para a defesa e aprofundamento de um trabalho digno e decente à escala global" (Ferreira, 2003).

Desde sempre, as condições de segurança, higiene e saúde no trabalho foram uma preocupação dos trabalhadores e suas organizações. Apesar dos avanços da legislação produzida ao longo do tempo, trabalhar continua a ser uma actividade de risco, como fica bem patente pelos números dos acidentes de trabalho. A sinistralidade laboral constitui um dos problemas graves das sociedades contemporâneas.

Os problemas relacionados com a saúde, ritmo e horário de trabalho continuam a aumentar na Europa. De acordo com dados da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (2000 e 2001), um em cada 3 trabalhadores europeus queixa-se de dores dorsais relacionadas com o trabalho, aproximadamente metade dos empregados queixa-se de trabalhar em posições penosas e cansativas e mais de metade da população activa passa pelo menos um quarto do seu dia de trabalho na realização de actividades a altas velocidades, com prazos curtos e muito rígidos. Se nos reportarmos à evolução das condições de trabalho na última década, verifica-se que estas não apresentam uma melhoria, estando mesmo a piorar em determinados níveis, uma vez que a percentagem de trabalhadores expostos a ruídos intensos, posições dolorosas/fatigantes e movimentação de cargas pesadas continua a aumentar. Em 2000, a realidade não era muito diferente e os resultados confirmaram a tendência registada em 1995. Enquanto que a percepção dos trabalhadores sobre os riscos a que estão sujeitos mostrou, durante os últimos 10 anos, uma melhoria, a exposição a riscos físicos no local de trabalho, as perturbações musculoesqueléticas e a fadiga causada pela intensificação do trabalho e por práticas mais flexíveis de emprego tem vindo a aumentar (Fundação Europeia, 2001). As queixas

mais comuns relacionadas com o esforço físico são: permanecer muito tempo em pé (44,5%), efectuar deslocações a pé frequentes ou de longa duração (18,9%), executar tarefas repetitivas e monótonas (18,9%) e exposição a ruídos fortes (38,3%). Outras fontes de riscos que se seguem são: ferimentos em máquinas (21,1%), ferimentos com materiais de trabalho (17,4%), ser atingido pela queda ou protecção de materiais (11,7%) (DETEFP, 2001).

No início do século XXI, prevalece, ainda, um conjunto de factores que contribuem para o aumento do risco no local de trabalho, dos quais acho pertinente destacar:

Tarefas repetitivas e gestos associados ao trabalho intensivo;

Trabalho assalariado precário e trabalho temporário;

Falta de recursos económicos e técnicos para investir na segurança, por parte das pequenas e médias empresas (PME), o que transforma os seus trabalhadores num grupo mais vulnerável e exposto ao risco;

Falta de formação e informação adequadas para o desempenho de determinadas tarefas, principalmente entre os trabalhadores mais jovens (18-25 anos) e entre os trabalhadores mais idosos (com mais de 65 anos);

Laboraço ao sábado e aumento do trabalho por turnos (cerca de metade da população activa europeia declara trabalhar aos sábados, enquanto mais de 20% trabalha em turnos durante, pelo menos, 25% do seu tempo, o que implica menores períodos de descanso semanal, logo, maiores probabilidades de acidente).

O Retrato Português

A realidade portuguesa, no que diz respeito às condições de trabalho, não é muito diferente da dos restantes países europeus. Em 1995, e de acordo com o Segundo Inquérito Europeu às condições de trabalho, Portugal era o país da União Europeia (UE) com uma das maiores percentagens de trabalhadores que referiam estar sujeitos a posturas corporais penosas e fatigantes (58%). Em contrapartida, 64% dos trabalhadores consideravam-se bem informados sobre os riscos resultantes do uso de materiais, equipamentos, instrumentos e produtos (contra 71%, da média dos países da UE), porém apenas 16% respondeu utilizar Equipamentos de Protecção Individual (EPI'S). No ano de 2000, os dados continuavam a não ser muito animadores, 44,5% dos trabalhadores executavam tarefas de pé; 18,9% efectuavam tarefas repetitivas e monótonas; 88,3% dos trabalhadores estavam expostos ao ruído (DETEFP, 2001).

Já no que diz respeito à sinistralidade laboral, a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2000 e 2001) tem vindo a alertar para os elevados índices, afirmando que anualmente ocorrem mais de 4,5 milhões de acidentes que ocasionam incapacidade para o trabalho superior a 3 dias, apesar de nos últimos anos se ter vindo a registar uma diminuição da taxa de incidência.

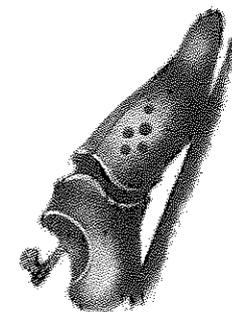
Em Portugal, a sinistralidade laboral apresenta números alarmantes, apesar de se ter registado um decréscimo notório dos acidentes de trabalho, nomeadamente os acidentes totais, ao longo da última década (passou-se de 305.512 acidentes em 1990 para 226.220 em 2000). No que diz respeito aos acidentes mortais, verifica-se que a taxa de mortalidade laboral não sofreu grandes oscilações ao longo desta década (registaram-se 294 mortes em 1990 para 287 em 2000).

Segurança no trabalho: um direito-desafio

É um facto que os acidentes de trabalho matam ou deixam permanentemente incapacitados milhares de trabalhadores e não podemos esquecer que um trabalho decente começa pelo trabalho com dignidade, saúde e segurança. Criar condições de trabalho saudáveis e sem risco é um desafio. Porém, à medida que as economias evoluem e surgem novas tecnologias e novas formas de trabalho, as características deste desafio vão-se modificando.

A resposta adequada a esta problemática não pode ficar apenas pela regulamentação. É necessário uma acção conjunta de todos os actores sociais envolvidos: governos, empregadores, sindicatos e trabalhadores; para que em conjunto desenvolvam instrumentos e actividades adequadas ao efectivo desenvolvimento e cumprimento dos direitos laborais do trabalho, onde o direito a trabalhar num ambiente seguro e saudável seja respeitado a todos os níveis, uma vez que a segurança e saúde dos trabalhadores são um elemento essencial da segurança. O trabalho sem riscos não é, assim, uma mera opção de política económica eficaz, é também um direito humano fundamental.

A questão da sinistralidade e das condições de trabalho ultrapassa a esfera do trabalho e transforma-se em assunto de natureza social, uma vez que a melhoria das condições de trabalho, e em que este é prestado, é essencial para o progresso económico e para a coesão social. No entanto, a dicotomia risco/segurança tem sido pressionada pelos processos de globalização, pelas políticas neoliberais, pela flexibilização dos mercados de trabalho e das nor-



Os níveis de sinistralidade revelam a existência de um déficit de direitos no mundo do trabalho.

mas laborais e por uma tendência difusa para a naturalização do risco laboral, considerando-o normal e co-extensivo à sociedade de trabalho (Ferreira, 2003). Urge contrariar esta tendência e assumir o direito à segurança no trabalho como um direito fundamental, pois somente com condições de trabalho seguras e salubres se poderá dignificar a condição humana do trabalho. A segurança e saúde no trabalho constituem-se hoje, ou deveriam constituir-se, como grandes desafios ao direito laboral. Com efeito, enquanto continuarem a morrer trabalhadores em consequência da realização de tarefas que se prendem com a sua ocupação profissional, não se poderá falar na existência de trabalho decente e digno. Podendo-se ir mais longe e afirmando que os níveis de sinistralidade revelam a existência de um déficit de direitos no mundo do trabalho.

Ancorando-me nos argumentos defendidos por António Casimiro Ferreira, poderei concluir que estamos perante uma necessidade de efectivação da normatividade laboral, que deverá assentar numa "concepção 'decente' e 'democrática' do trabalho e dos direitos a ele associados", pois somente deste modo se poderá construir uma verdadeira "condição cidadã no mundo do trabalho", onde se inclui também o trabalho seguro e sem riscos (Ferreira, 2001). Neste sentido, é fundamental que o trabalho ultrapasse o mero entendimento de utilidade económica e aceda ao reconhecimento social pelo direito (Castel, 1998). Terá que ser reconhecida a utilidade geral do trabalho, bem como a ligação trabalho/ sociedade, e a importância dessa ligação, enquadrando o trabalho num sistema de direitos e deveres, para todas as partes, onde se poderá apoiar a noção de cidadania social.

Em suma, pode afirmar-se que a necessidade de criação de uma forte cultura de prevenção e segurança coloca sérios desafios aos direitos do trabalho, na medida em que a saúde e segurança no trabalho são um direito fundamental e constituem uma das dimensões estratégicas do desenvolvimento económico e social e da melhoria da qualidade de vida. Os direitos laborais e, fundamentalmente, o direito do trabalho, devem constituir-se como "guião emancipatório" associado a uma cultura reguladora do risco laboral. 