

**XXIV CONGRESSO NACIONAL DO  
CONPEDI - UFMG/FUMEC/DOM  
HELDER CÂMARA**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO  
TRABALHO II**

**GRASIELE AUGUSTA FERREIRA NASCIMENTO**

**LUCIANA ABOIM MACHADO GONÇALVES DA SILVA**

**MARIA AUREA BARONI CECATO**

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

#### **Diretoria – Conpedi**

**Presidente** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UFRN

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. José Alcebíades de Oliveira Junior - UFRGS

**Vice-presidente Sudeste** - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM

**Vice-presidente Nordeste** - Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR

**Vice-presidente Norte/Centro** - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes - IDP

**Secretário Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC

**Secretário Adjunto** - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

#### **Conselho Fiscal**

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG /PUC PR

Prof. Dr. Roberto Correia da Silva Gomes Caldas - PUC SP

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches - UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS (suplente)

Prof. Dr. Paulo Roberto Lyrio Pimenta - UFBA (suplente)

**Representante Discente** - Mestrando Caio Augusto Souza Lara - UFMG (titular)

#### **Secretarias**

**Diretor de Informática** - Prof. Dr. Aires José Rover – UFSC

**Diretor de Relações com a Graduação** - Prof. Dr. Alexandre Walmott Borgs – UFU

**Diretor de Relações Internacionais** - Prof. Dr. Antonio Carlos Diniz Murta - FUMEC

**Diretora de Apoio Institucional** - Profa. Dra. Clerilei Aparecida Bier - UDESC

**Diretor de Educação Jurídica** - Prof. Dr. Eid Badr - UEA / ESBAM / OAB-AM

**Diretoras de Eventos** - Profa. Dra. Valesca Raizer Borges Moschen – UFES e Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - UNICURITIBA

**Diretor de Apoio Interinstitucional** - Prof. Dr. Vladimir Oliveira da Silveira – UNINOVE

---

D598

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização  
CONPEDI/UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara;

coordenadores: Grasielle Augusta Ferreira Nascimento, Luciana Aboim Machado  
Gonçalves da Silva, Maria Aurea Baroni Cecato – Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-084-8

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: DIREITO E POLÍTICA: da vulnerabilidade à sustentabilidade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direito do trabalho. I.  
Congresso Nacional do CONPEDI - UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara (25. : 2015 : Belo  
Horizonte, MG).

CDU: 34

---



# **XXIV CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI - UFMG/FUMEC /DOM HELDER CÂMARA**

## **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II**

---

### **Apresentação**

#### **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II**

A presente obra é fruto dos trabalhos científicos apresentados no Grupo do Trabalho intitulado Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho do XXIV Congresso Nacional do CONPEDI, realizado de 11 a 14 de novembro de 2015 em Belo Horizonte.

Os autores, representantes das diversas regiões do país, demonstraram a preocupação com o desenvolvimento social, econômico e sustentável das relações sociais, com artigos sobre meio ambiente do trabalho desenvolvidos dentro dos seguintes eixos temáticos.

Eixos temáticos:

1. Aspectos remuneratórios e ressarcitórios da relação de emprego
2. Discriminação, inclusão e proteção dos vulneráveis
3. Instrumentos de preservação e/ou precarização das condições de trabalho

#### **1. ASPECTOS REMUNERATÓRIOS E RESSARCITÓRIOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO**

Um dos pilares da relação laboral, a retribuição paga ao trabalhador em decorrência do contrato de emprego, apresenta distintas conotações. Retribuição tem o sentido de remunerar algo; é, portanto, expressão genérica que no âmbito laboral costuma ser usada com o termo remuneração (salário acrescido de gorjeta) e que não se confunde com indenização (compensação por danos causados).

A despeito de alguns renomados doutrinadores enquadrarem a indenização como uma espécie de retribuição, citando como exemplo os adicionais ao salário (retribuição paga durante situação adversa de trabalho), é preciso atentar que a teoria da bipartição da

retribuição (salário e gorjeta) tem respaldo no texto legal (CLT, art. 457) e nas decisões proferidas pelos órgãos jurisdicionais (a exemplo da súmula 63 do TST), considerando os adicionais um salário-condição.

Pelo relevo, cabe destacar que o direito social do trabalhador ao salário justo constitui um pilar para promoção do trabalho decente. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), trabalho decente é um "trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna".

Destarte, a par do salário justo, como contraprestação do contrato de trabalho, há o pagamento de outras verbas de natureza remuneratória que configuram oportunidade de ganho ao empregado e paga por terceiros (a exemplo das gorjetas e gueltas); também, há verbas de essência ressarcitória, para compensar prejuízos de ordem material ou moral sofridos pelo empregado.

É nesse caminho que vários artigos da presente obra se preocupam em abordar temáticas relacionadas à retribuição do labor e à indenização por trabalho em condições precárias, com vistas à efetivação dos direitos humanos dos trabalhadores.

1. (RE)PENSANDO O ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA: O REQUISITO DA PROVISORIEDADE
2. A ETICIDADE DA RESPONSABILIDADE CIVIL JUSLABORAL A PARTIR DA HERMENÊUTICA CONSTITUCIONAL: a concepção individualista da responsabilidade civil x a concepção social do Direito de Danos
3. SUSTENTABILIDADE E RESPEITO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: A RESPONSABILIDADE CIVIL EM PROL DA VALORIZAÇÃO HUMANA E DA REPERSONALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO
4. A SAÚDE DO TRABALHADOR E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: A EVOLUÇÃO DA PREOCUPAÇÃO A PARTIR DA DECISÃO ACOLHENDO A ACUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE
5. MEIO AMBIENTE LABORAL: ADICIONAL DE INSALUBRIDADE ENQUANTO DIREITO FUNDAMENTAL

6. AUTONOMIA SINDICAL E O PRINCÍPIO DA PUREZA: REFLEXÕES A PARTIR DE UMA INTERLOCUÇÃO ENTRE A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E A LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO (LOT) VENEZUELANA

7. DANO EXISTENCIAL: a especificidade do instituto desvelado a partir da violação ao direito de desconexão do emprego

8. STOCK OPTIONS NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

## 2 DISCRIMINAÇÃO, INCLUSÃO E PROTEÇÃO DOS VULNERÁVEIS

O mercado de trabalho vem enfrentando diversos problemas decorrentes da alta competitividade entre os trabalhadores, da ausência de respeito entre os pares e da exploração da mão-de-obra.

Entre os principais problemas, destacam-se as diversas formas de discriminação sofridas pelos trabalhadores, sobretudo em relação ao trabalho da mulher, de crianças, adolescentes e deficientes, o enfrentamento de violência física e, sobretudo, psicológica, assim como a exploração de trabalhadores, como é o caso dos trabalhos análogos à escravidão.

Diante dessa realidade, cabe ao Direito do Trabalho estabelecer regras de proteção aos vulneráveis, com o objetivo de evitar e combater as discriminações e promover a inclusão no mercado de trabalho, garantindo a efetividade do direito ao emprego e a manutenção da sadia qualidade de vida do trabalhador.

Desta forma, os artigos que compõem o eixo temático discriminação, inclusão e proteção dos vulneráveis apresentam debates atuais e de grande importância para o Direito do Trabalho contemporâneo.

1. UMA ANÁLISE DO PACTO DE NÃO CONCORRÊNCIA APÓS O TÉRMINO DA RELAÇÃO DE EMPREGO SOB UMA ÓTICA CONSTITUCIONAL

2. O TRABALHO ARTÍSTICO INFANTIL NO DIREITO BRASILEIRO: CONSIDERAÇÕES SOBRE A LEGISLAÇÃO APLICADA E A (DES)PROTEÇÃO AOS ARTISTAS MIRINS

3. O TRABALHO INFANTIL ARTÍSTICO NO BRASIL CONTEMPORÂNEO: ENTRE ARTE E (I)LEGALIDADE

4. O ASSÉDIO MORAL POR EXCESSO DE TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS

5. A SÚMULA 443 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO E O ATIVISMO JUDICIAL: A DEFESA DA HERMENÊUTICA CONSTITUCIONAL NÃO SELETIVA

6. COTAS TRABALHISTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA UMA ANÁLISE PRINCÍPIOLÓGICA

7. AS NOVAS MODALIDADES DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DISPENSA DISCRIMINATÓRIA, DISPENSA COLETIVA E DISPENSA RELÂMPAGO

8. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

9. A LISTA SUJA COMO INSTRUMENTO EFICIENTE PARA REPRIMIR A EXPLORAÇÃO DE MÃO DE OBRA EM CONDIÇÕES SEMELHANTES À ESCRAVIDÃO

10. O COMBATE À DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES LABORAIS A CONVENÇÃO SOBRE DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA DA ONU, DE 2006 E O ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

3. INSTRUMENTOS DE PRESERVAÇÃO E/OU PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

O momento da História em que as sociedades decidem regulamentar as relações laborais é originário da compreensão da imprescindibilidade de imposição de limites aos processos de precarização e de deterioração das relações que se estabelecem entre tomador e prestador de serviços, assim como das condições de realização das tarefas que cabem a este último na chamada relação de emprego ou relação de trabalho subordinado. Tais limites são impostos basicamente pela intervenção do Estado, através da adoção de instrumentos de preservação dessas mesmas relações e condições de trabalho, assim como pela criação de medidas de proteção daquele que labora por conta de outrem.

Esse conjunto de normas, princípios e instituições que formam o chamado DIREITO DO TRABALHO, regulador da relação empregado-empregador foi e sempre será uma tentativa

de conciliar os interesses e discordâncias que naturalmente exsurtem da interação capital-trabalho, em movimentos que são por vezes de conquistas e por outras de concessões para as partes envolvidas.

Nada obstante, ainda que instrumento de viabilidade e estabilidade do capitalismo, o DIREITO DO TRABALHO assegura um patamar mínimo de direitos ao trabalhador, direitos esses imprescindíveis ao exercício da cidadania e mostra-se relevante meio de afirmação socioeconômica, identificando-se, ao mesmo tempo, como instrumento de harmonia da convivência social e estabilizador do Estado democrático de direito.

Em suma, conquanto se observe, no direito do trabalho, característica fortemente econômica e voltada para a garantia e exequibilidade da economia de mercado, não há que se olvidar que ele está alicerçado no valor social do trabalho, princípio da Constituição da República Federativa do Brasil intimamente ligado à decência no labor. Nesse sentido, parte relevante dele é constituída pelos direitos fundamentais laborais, constituídos como limites jurídicos, políticos e éticos impostos ao próprio capitalismo, congruentes, portanto, com a dignidade humana do trabalhador.

1. (RE)PENSANDO OS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO: DIAGNÓSTICOS E DESAFIOS PARA A CONSTRUÇÃO DE NOVOS PARADIGMAS NA PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

2. SENSOS DO TRABALHO E DIGNIDADE HUMANA COMO PONTOS DE RESISTÊNCIA AO CONTEXTO GLOBAL DE PRECARIZAÇÃO

3. VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO: UMA PROMESSA CONSTITUCIONAL NÃO CUMPRIDA

4. TRABALHO DECENTE, TRABALHO DIGNO E TRABALHO SIGNIFICATIVO: A EVOLUÇÃO DA PROTEÇÃO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

5. O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E O DIREITO DO TRABALHO NA SOCIEDADE PÓS-INDUSTRIAL: ANÁLISE A PARTIR DO OLHAR DO PROFESSOR EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE

6. OS LIMITES DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR NO CONTROLE DOS E-MAILS CORPORATIVOS E MÍDIAS SOCIAIS UTILIZADOS PELO EMPREGADO

7. PROJETO DE LEI 4330/04 - NOVOS RUMOS DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

8. O TRABALHO ESTRANHADO E A FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NA SOCIEDADE CAPITALISTA MODERNA: UM ESTUDO COM BASE NA TEORIA MARXIANA

9. LEGALIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NAS EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÃO

10. FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE E POLÍTICA FUNDIÁRIA: REFLEXÕES SOBRE O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO RURAL SAUDÁVEL E O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO NO CAMPO

11. FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA: SEGURANÇA OU PREZARIZAÇÃO DO TRABALHO?

12. DA COMPREENSÃO DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO COMO RESPOSTA À INTERNACIONALIZAÇÃO DO CAPITAL E À NOVA DIVISÃO DO TRABALHO

-----

**A SAÚDE DO TRABALHADOR E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: A EVOLUÇÃO DA PREOCUPAÇÃO A PARTIR DA DECISÃO ACOLHENDO A ACUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE**

**THE WORKER'S HEALTH AND THE ENVIRONMENT OF THE WORK: THE EVOLUTION OF CONCERN FROM THE DECISION WELCOMING THE ACCUMULATION OF UNHEALTHY AND ADDITIONAL DANGER**

**Hilda Maria Brzezinski Da Cunha Nogueira  
Roberlei Aldo Queiroz**

**Resumo**

O artigo tem por objetivo analisar o meio ambiente do trabalho e a responsabilidade da empresa pela proteção da saúde do trabalhador. A partir de um breve levantamento histórico, de modo a contextualizar o tema, aborda-se a proteção legal do meio ambiente do trabalho, a importância da Organização Internacional do Trabalho, através das Convenções ratificadas pelo Brasil, a previsão constitucional do meio ambiente do trabalho inserta no inciso XXII do artigo 7º da Constituição da República, sobre a redução dos riscos no trabalho, a força normativa das normas regulamentadoras e a importância das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes, o papel do Ministério Público do Trabalho e a atuação das entidades sindicais, na proteção e na fiscalização para garantia de um meio ambiente de trabalho seguro e saudável. A responsabilidade é analisada sob nova ótica, como dever ético-jurídico de prevenir o dano e não do prisma compensatório. Por fim, destaca-se decisão recente pela qual se reconhece possibilidade de acumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade.

**Palavras-chave:** Meio ambiente do trabalho, Proteção legal, Responsabilidade empresarial

**Abstract/Resumen/Résumé**

This paper has the objective to analyze the work environment and the company's responsibility to protect it. The first step is a brief historical review, to contextualize the topic, we analyze the counterpoint between oppression and the quality of life at work. We look at the legal protection of the work environment, the importance of International Labor Organization (ILO), through the conventions that Brazil has ratified, the constitutional provision about the work environment that is part of article 7 - paragraph XXII in the Brazilian Republic Constitution about the reduction of risks at work, the power and importance of the Internal Commission for the Prevention of Accidents, the role of the Ministry of Work and the performance of the Trade Unions in protecting and inspecting to warrant a healthy and safe work environment. The responsibility is analyzed under a new optic, as an ethical-juridical obligation to rather prevent damage than compensate it after the fact. Finally, there is the recent decision by which it recognizes the possibility of accumulation of additional unsanitary and dangerous.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Work environment, Legal protection, Responsibility of the company

## INTRODUÇÃO

A escolha do tema advém do interesse pelo mundo do trabalho. Seja qual for o valor que se atribua ao trabalho, é em torno dele que as pessoas definem suas vidas, pois tem lugar central na condição humana. Desde os primórdios da organização social, o ser humano se vale do trabalho como uma necessidade vital, visando à garantia de sua subsistência e, na maioria das vezes, a subsistência da própria família. Daí a importância de reconhecer a categoria trabalho como fundamental na presente obra.

Para a construção do presente ensaio, foi realizado, de início, faz-se necessário o levantamento do arcabouço legislativo respectivo, substrato do dever do empregador de manter um meio ambiente do trabalho seguro e adequado, realçando o aspecto humanista da legislação que atribui à dignidade da pessoa humana, do trabalhador, destinatário da proteção legal conferida pelo ordenamento jurídico brasileiro. Não há dúvida que o Direito do Trabalho tem características eminentemente sociais.

Importante destacar que a análise da responsabilidade é feita com base num novo conceito de responsabilidade, qual seja: o dever ético-jurídico de prevenir o dano e não como consequência de uma conduta, como reparação de lesão praticada.

Os marcos teóricos escolhidos consistem nas obras de Ignacy Sachs<sup>1</sup> e de Enrique Leff<sup>2</sup> e do conceito de trabalho decente, formalizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Ignacy Sachs e Enrique Leff destacam que o desenvolvimento deve ser incluyente e que não há oposição entre o desenvolvimento econômico e a preservação ambiental. O ecossocioambientalismo de Ignacy Sachs ensina que só há desenvolvimento quando ocorre crescimento econômico, conservação ambiental e desenvolvimento social.

O trabalho decente permeia todo o conteúdo do presente estudo, na medida em que sua conceituação, formalizada em 1999, pela OIT, indica os quatro objetivos estratégicos da organização, sendo estes “o respeito aos direitos no trabalho, a promoção do emprego, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social”<sup>3</sup>. A convergência dos quatro objetivos são os elementos fundantes da “condição fundamental para a superação da pobreza,

---

<sup>1</sup> SACHS, Ignacy. **Rumo à ecossocioeconomia**: teoria e prática do desenvolvimento. São Paulo: Cortez, 2007. (Coletânea organizada por Paulo Freire Vieira)

<sup>2</sup> LEFF, Enrique. **Ecologia, capital e cultura**: a territorialização da racionalidade ambiental. Petrópolis: Vozes, 2009.

<sup>3</sup> ORGANIZAÇÃO Internacional Trabalho. Escritório no Brasil. **O que é trabalho decente**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente>>. Acesso em: 18 abr. 2015.

a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável”<sup>4</sup>. A inclusão social pelo trabalho se extrai do conceito de trabalho decente.

O estudo do tema pretende despertar, cada vez mais, a preocupação com o meio ambiente do trabalho e se justifica exatamente em razão da alta lesividade como consequência da falta de prevenção de riscos no trabalho.

## 1. TRABALHO E ECONOMIA: APORTE TEÓRICO

É evidente que o processo evolutivo do mundo do trabalho mantém relação direta com o contexto político, social e econômico da sociedade. Na época da Primeira e Segunda Revolução Industrial, os países envolvidos nesse processo viviam o apogeu do Estado Liberal, caracterizado pela projeção de uma sociedade individualista, em que a categoria de cidadão igual perante a lei, ficticiamente, colocava patrão e operário no mesmo patamar, pelo respeito à liberdade e à consequente não intervenção estatal. Esse quadro evidenciava uma conjuntura pouco propícia à legislação protetiva do trabalho, tendo em vista que, para a época, a intervenção estatal na formação dos contratos era vista como uma restrição à liberdade e à atividade individual, fundamentos do liberalismo.

A realidade dos fatos impulsionava a contestação ao liberalismo pleno, com o advento das primeiras manifestações da intervenção estatal nas relações sociais. Considerando as estratégias dos grandes produtores que provocavam distorções no mercado, os clamores por protecionismo se tornaram audíveis e o Estado precisou intervir, promovendo regulamentação, em níveis maiores ou menores, para que as economias continuassem funcionando. No pós-primeira guerra mundial, a economia livre sofreu duros golpes a partir da crise de 1929.

O cenário da depressão, de pobreza e de desemprego levou John Maynard Keynes<sup>5</sup> à conclusão de que o intervencionismo seria a alavanca necessária para tirar o mundo da crise em que estava mergulhado. Isso demandaria gastos públicos de grande monta, a serem sustentados por forte tributação, de modo a “acomodar” as grandes massas de desempregados. A oferta de mão-de-obra era muito maior que a demanda. Assim, os que retornavam aos empregos, recebiam salários muito baixos e trabalhavam em condições críticas de exploração humana.

---

<sup>4</sup> *Ibid.*

<sup>5</sup> KEYNES, John Maynard. **Teoria geral do emprego, do juro e da moeda**. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 156-161.

Com a crescente consolidação do capitalismo no mundo ocidental, todavia, surgiram as primeiras normas trabalhistas, demarcando uma nova era social. Configura-se essa nova era pelo desenvolvimento da sociedade industrial, do trabalho assalariado, da mobilização dos trabalhadores contra a exploração e opressão do proletariado, do intervencionismo do Estado.

Nestas circunstâncias, a regulação do trabalho surgiu para proteger o trabalhador, explorado pelo capitalismo selvagem, e seu surgimento, sem dúvida, foi determinado por razões econômicas, políticas, sociais e jurídicas. A causa econômica foi a Revolução Industrial; a causa política, a necessidade de adaptar<sup>6</sup> o sistema capitalista liberal a um capitalismo menos ortodoxo – o neoliberalismo –; a causa social manifestada na desigualdade econômica e social provocada pela histórica divisão da sociedade capitalista em classes antagônicas e a causa jurídica recai na justa reivindicação dos trabalhadores por um sistema de direito destinado à sua proteção. Com efeito, a causa jurídica refere-se à história do movimento operário que, ao desvelar a precisa ideia de grupo social oprimido, assumiu sua unidade de classe e chegou à formação de uma consciência de classe.

A solidariedade emergente entre os membros do grupo social oprimido manifestou-se pela força de resistência da classe operária, fertilizada pelos postulados comunistas de Marx e Engels<sup>7</sup> e materializou-se, de início, no associativismo clandestino, à margem da lei, movido pela defesa coletiva contra o absoluto estado de miséria e de aniquilamento do proletariado.

Na verdade, esses fatores de resistência energizavam, cada vez mais, a força coletiva dos trabalhadores, organizados nas mais diferentes associações, que mais tarde deram origem aos sindicatos, e criaram instrumentos de autodefesa coletiva, sendo a greve o mais expressivo e poderoso.

Na esteira dos acontecimentos históricos que contribuíram para o processo citam-se, dentre tantos, o Manifesto Comunista de Marx e Engels (Alemanha, 1848), a proclamação no Congresso Internacional de Trabalhadores (França, 1889); a adoção da jornada de oito horas de trabalho em Liverpool (Inglaterra, 1890); a contribuição da Igreja Católica mediante a Encíclica Rerum Novarum (Itália, 1891); a fundação da Central Geral dos Trabalhadores (França, 1895); o Tratado de Versalhes, assinado em 1919, que instituiu a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que dá suporte, de forma atuante e comprometida, às questões relativas ao mundo do trabalho até os dias atuais.

---

<sup>6</sup> Adaptar considerando que o quadro da época era crítico, pois havia a ameaça do socialismo.

<sup>7</sup> KISHTAINY, 2013, p. 88.

Os acontecimentos mundiais descritos, considerados marcos fundamentais da história do mundo ocidental, não ocorreram simultaneamente nos diferentes países, porém tiveram forte influência na evolução dos direitos dos trabalhadores no Brasil. Sendo assim, quanto à evolução do Direito do Trabalho considera-se que, devido aos longos anos do colonialismo português, há em nosso País uma defasagem de muitos anos em relação aos países europeus no tocante ao desenvolvimento industrial. Outros fatores peculiares, como dimensão continental do território brasileiro, a sua localização entre áreas subdesenvolvidas do mundo, ou de médio desenvolvimento, mantiveram o Brasil alheio à Revolução Industrial, dificultando seu desenvolvimento e, por consequência, retardando o surgimento do Direito do Trabalho.

O nacionalismo econômico, em oposição ao liberalismo, foi necessário a partir de 1930, com o protecionismo estatal para a criação de empregos. O Estado assumiu controle das deficiências do mercado, além de importante figura de produtor e consumidor. No Brasil, somente em 1943, sob o Governo de Getúlio Vargas, durante o Estado Novo (Estado Ditatorial Fascista) foi aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho. Essa consolidação reuniu toda a legislação trabalhista do Brasil. Na perspectiva da regulação, os direitos dos trabalhadores foram prescritos nas diferentes Constituições Brasileiras. Notadamente, na Constituição de 1988, essa normatização inaugurou um novo ciclo evolutivo alterando contornos do mundo do trabalho em nosso País. A Constituição de 1988, embora promulgada em um contexto neoliberal, indica seu traço marcante de Constituição de um Estado Social, o que lhe valeu a denominação Constituição Cidadã.

Paulo Bonavides, no clássico *Do Estado Liberal ao Estado Social*, explicita que do momento que o constitucionalismo passou ter sentido mais substantivo foi possível à Constituição abranger as “*relações imprevistas de caráter social e econômico*”<sup>8</sup>. O autor esclarece dizendo:

A recuperação de tais relações havia, pois, de estender-se, necessária e gradativamente, ao ordenamento político e imprimir-lhe rumos de estruturação que a ideologia das primeiras Cartas não descortinava nem fazia efetivas, por minguar-lhe justamente o campo social – visto não haver-se ainda constituído – a que o antigo princípio teria que aderir, num processo adaptativo, o qual, é óbvio, importa possíveis alterações de natureza essencial<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> BONAVIDES, Paulo. **Do estado liberal ao estado social**. São Paulo: Malheiros, 2013. p. 65.

<sup>9</sup> BONAVIDES, *loc. cit.*

Entende-se por oportuna a invocação do prescrito no *caput* do artigo 170 da Constituição Federal, pela qual “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (...)”<sup>10</sup>, para relembrar aqui os objetivos fundamentais do Estado brasileiro: a) a construção de uma sociedade livre, justa e solidária; b) o desenvolvimento nacional; c) a erradicação da pobreza e da marginalização; d) a redução das desigualdades sociais e a promoção do bem estar social, sem discriminação de qualquer forma, como consta do louvável art. 3º da Constituição da República.

A regulação estatal submete a atividade empresarial a previsões legislativas desde o nível constitucional até as normas regulamentadoras mais específicas. De toda forma, diante dos avanços tecnológicos e da excessiva competição estimulada pelo livre mercado, os países não tiveram alternativa senão a de modificar suas instituições. Essa situação conduziu a maioria das nações optar pela reestruturação produtiva, a flexibilização dos mercados e das relações de trabalho.

Em decorrência disso, as empresas modernas vislumbram condições mais favoráveis para produzir e competir. Nos dias atuais, à menor ameaça, o capital se transfere de um País para outro com muita facilidade, destruindo empregos no País de origem para criá-los no de destino. O capital, por seu turno, para sua proteção, busca condições favoráveis no campo da mão-de-obra, pratica o baixo custo da mão-de-obra e, contraditoriamente, exige alta qualidade acrescida, em especial, da mais ampla flexibilidade para contratar, descontratar e remunerar a força de trabalho.

A constante busca de proteção do capital gera novos empregos nos países que o recebem, no entanto, está comprovado que essa situação “empurra” os salários para baixo, o trabalho passa a ser cada vez mais explorado em razão de jornadas desumanas, sem qualquer condição de segurança, higiene e saúde no meio ambiente de trabalho. Se por um lado, isso é economicamente vantajoso para as empresas e torna os países competitivos em nível mundial, por outro lado, internamente, as condições dos trabalhadores são preocupantes, inclusive, já existem articulações no âmbito das relações internacionais para introduzir nos acordos cláusulas concretas contra o *dumping* social.

O sistema capitalista ancora-se em uma

---

<sup>10</sup> BRASIL. Constituição (1988). Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 18 abr.2015a.

(...) racionalidade econômica dirigida pela maximização do lucro e do excedente econômico no curto prazo, assim como na ordem jurídica do direito privado. Esse processo teve uma série de consequências na degradação dos ecossistemas que são o suporte físico e vital de todo o sistema produtivo e, assim, repercutiu na transformação e destruição de um conjunto de valores humanos, culturais e sociais associados a práticas comunitárias de uso dos recursos naturais<sup>11</sup>.

Em contraposição à cultura hegemônica do capitalismo advoga-se, com fundamentação teórica em Enrique Leff, a adoção de um

(...) conceito de racionalidade ambiental, entendida esta como um sistema integrado de *esferas de racionalidade*, que articula a fundamentação dos valores e a organização do conhecimento em torno dos processos materiais que dão suporte a um paradigma ecotecnológico de produção e à instrumentalização dos processos de gestão ambiental<sup>12</sup> [grifos do autor].

Nesta lógica, percebe-se a sustentação teórica na ética ambiental, que engendra uma postura crítica aos princípios e fins da racionalidade econômica, a qual ignora a natureza e a vida humana, na medida que prioriza os objetos materiais da produção, resultantes da exploração da força do trabalho. Neste sentido, Enrique Leff denuncia:

(...) com a crescente mercantilização da produção, os homens (com emprego) recebem um valor que lhes permite satisfazer necessidades através do consumo. Assim, não se percebe o valor do trabalho como um processo vital e criativo do qual deriva uma satisfação e qualidade de vida. Ignoram-se, desse modo, as qualidades incomensuráveis e os valores não quantificáveis da atividade produtiva.

As contundentes posições de Enrique Leff levam à defesa de uma política de preservação ambiental que “contribui para ampliar o quadro dos direitos civis, políticos, econômicos e culturais”<sup>13</sup>, de toda a população do planeta. O autor, todavia, salienta que o pensamento contra-hegemônico à destruição dos recursos naturais encontra forte resistência dos exploradores, por exemplo, da floresta amazônica e “dos recursos da biodiversidade e das florestas tropicais”<sup>14</sup>.

---

<sup>11</sup> LEFF, 2009, p. 285.

<sup>12</sup> *Ibid.*, p. 283.

<sup>13</sup> *Ibid.*, p. 287-296.

<sup>14</sup> LEFF, 2009, p. 294.

As contribuições de Ignacy Sachs<sup>15</sup>, cientista político polonês, naturalizado francês, vão ao encontro das posições de Enrique Leff, notadamente, quando o autor propõe um novo paradigma de desenvolvimento sustentável que supere “os efeitos colaterais coletivos” destruidores dos recursos naturais, derivados da implementação da “doutrina clássica das benesses do livre mercado”. Tais benesses configuram, também, nas sociedades capitalistas, uma dualidade perversa de exclusão social, distanciando cada vez mais pobres e ricos, tornando utópica a ensejada melhor distribuição de renda entre as classes sociais que se conflitam na arena da luta de classes<sup>16</sup>.

O Brasil, País em desenvolvimento, em 2014, ocupou o 7º lugar entre as maiores economias do mundo<sup>17</sup>, segundo índices do Banco Mundial (EUA) que adotou o critério de Paridade do Poder de Compra (PPP) para comparar as economias dos países avaliados. Portanto, no campo da economia é tido como País rico, ao passo que, no campo social amarga uma inexpressiva 80ª posição no *ranking* mundial de distribuição de renda, cujo parâmetro utilizado para tal mensuração é o Produto Interno Bruto per capita. Ademais, de acordo com Luis Flávio Gomes, o País ocupa a 15ª posição entre os países mais violentos do planeta e abriga 19<sup>18</sup> das 50 cidades mais violentas do mundo.

A realidade social brasileira, nos diversos Estados da Federação, é bastante complexa e diferenciada, diante da “existência de dois brasis”: um desenvolvido, capaz de ser parceiro dos Países do primeiro mundo; o outro, numericamente predominante, com enormes bolsões de pobreza integrados por “desfiliações sociais”, como qualificou Robert Castel<sup>19</sup>. Essa situação exige, por vezes, a adoção de medidas não uniformes, pois qualquer ação a ser adotada seria recepcionada de forma diferente por uma fração rica da classe hegemônica e/ou por outra fração muito pobre das classes populares.

Da mesma maneira como há dois brasis, na representação da pirâmide social do País existe, na configuração das classes sociais brasileiras, duas classes manifestadamente

---

<sup>15</sup> SACHS, 2007, p. 179.

<sup>16</sup> Veja estudos de Marx e Engels em obra publicada em 1848. A obra de referência foi editada em 1999.

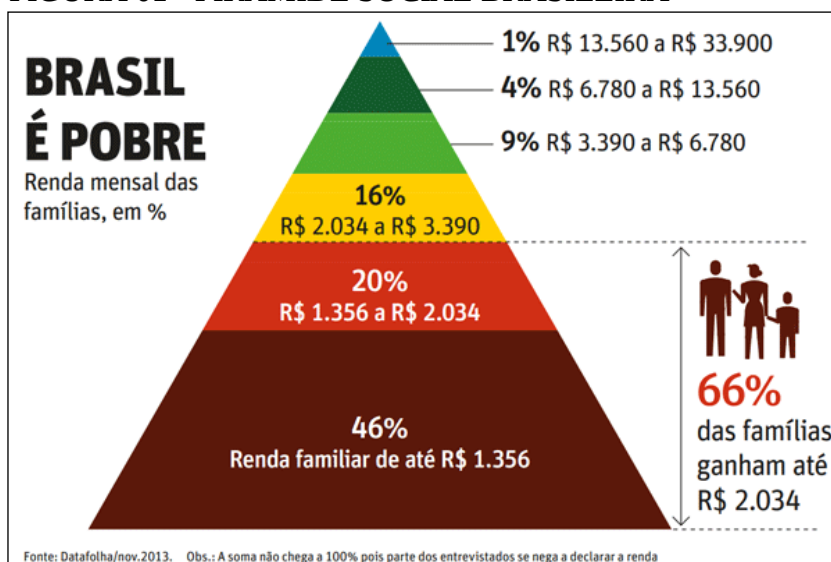
<sup>17</sup> GOMES, Luiz Flávio. **Brasil: 7ª economia do mundo, 15º mais violento**. 2014. Disponível em: <<http://professorlfg.jusbrasil.com.br/artigos/118309365/brasil-7-economia-do-mundo-15-mais-violento>>. Acesso em: 19 abr. 2015.

<sup>18</sup> VAZ, Tatiana. **As 50 cidades mais violentas do mundo**: 19 delas no Brasil. 24 jan. 2015. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/mundo/noticias/as-50-cidades-mais-violentas-do-mundo-19-delas-no-brasil>>. Acesso em: 19 abr. 2015.

<sup>19</sup> CASTEL, Robert. Da indigência à exclusão, a desfiliação: precariedade do trabalho e vulnerabilidade relacional. In: LANCETTI, Antonio (Org.). **Saúde e loucura 4**: grupos e coletivos. São Paulo: Hucitec, 1994. p. 21-48.

desiguais. Em consequência da má distribuição de renda (80ª posição no ranking mundial), a pirâmide social brasileira caracteriza-se por uma base composta por um numeroso grupo de assalariados, de subempregados e desempregados, correspondente a 66% das famílias brasileiras e, um topo, formado por uma classe com altíssimo poder aquisitivo e requintados hábitos de consumo, que representa apenas 1% dos 202.768. 562 cidadãos brasileiros<sup>20</sup>.

FIGURA 01 - PIRÂMIDE SOCIAL BRASILEIRA



FONTE: DATAFOLHA/NOV.2013

A população quantitativamente maior, da base da pirâmide, ganha até um salário mínimo ou, quando muito, chega a ter uma renda familiar mensal de até R\$ 1.356,00, o que não lhe garante qualidade de vida, bem estar e exercício da cidadania.

O aspecto contraditório que atravessa esse quadro de alta concentração de renda pela elite brasileira e distribuição de menor quantitativo para a grande massa de assalariados e/ou desempregados é herança histórica da entrada tardia do Brasil no processo de industrialização.

Como bem explica Celso Furtado<sup>21</sup>, é uma questão do subdesenvolvimento brasileiro. No entanto, o autor tem clareza de que a passagem do subdesenvolvimento dos países periféricos para a primeira etapa de desenvolvimento impulsionada pela Revolução Industrial

<sup>20</sup> IBGE. **Pesquisa nacional de amostra de domicílios**. Disponível em: <[<sup>21</sup> FURTADO, Celso. \*\*Formação econômica do Brasil\*\*. 34.ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.](http://www.ibge.gov.br/home/pesquisa/pesquisa_google.shtm?cx=009791019813784313549%3Aonz63jzsr68&cof=FORID%3A9&ie=ISO-8859-1&q=n%FAmero+de+ciudad%E3os+brasileiros+2014&sa=Pesquisar&siteurl=www.ibge.gov.br%2Fhome%2Festatistica%2Fpesquisas%2Fanos_antiores_2014.shtm&ref=www.ibge.gov.br%2Fhome%2Festatistica%2Fpesquisas%2Fanos_antiores.shtm&ss=7865j2728181j37.>. Acesso em: 19 abr. 2015.</p>
</div>
<div data-bbox=)

bem como “o avanço na acumulação nem sempre produziu transformações nas estruturas capazes de modificar significativamente a distribuição de renda”<sup>22</sup>.

O caso brasileiro não se enquadra em nenhum modelo clássico. A industrialização fixou-se onde ocorria a expansão agrícola para exportação, de escassa mão de obra e de forte imigração europeia, o que, por consequência, garantiam padrões salariais relativamente altos, notadamente no Estado de São Paulo. Em contrapartida, nas demais regiões brasileiras, as condições de vida eram bem diferentes e os salários muito inferiores. Essas são evidências da existência dos “dois brasis” circunscritos às assimetrias regionais.

Como consequência do desenvolvimento industrial, na forma que ocorreu no Brasil, este se faz com alto custo social, eis que a taxa de lucro é elevada, a preocupação com a produtividade (tecnologia, alocação e racionalidade) é relegada ao segundo plano e a injustiça social é crescente.

O que é possível concluir das teorias de Celso Furtado é que a saída para o subdesenvolvimento é, sem dúvida, a indicada pela teoria keynesiana, com o controle da inflação e a devolução do emprego, a qualquer custo, o Estado como garantidor da reprodução do capitalismo, pela reprodução do trabalho, com a manutenção de políticas sociais nas áreas da saúde, educação, previdência, assistência social, habitação, segurança e lazer.

Atualmente, o quadro de crise afeta os países em quase todo o mundo. No Brasil, no entanto, ele recrudescer, não só pelo alto índice de ocupação informal, no qual o trabalhador está absolutamente à margem da proteção legal, mas também à miserável condição dos trabalhadores, mesmo os formais, comprimidos entre um salário de fome e um *turn over* aviltante, aliados ao problema da fragilidade dos sindicatos. A realidade europeia é muito diferente da realidade brasileira.

Sidnei Machado ilustra a realidade nacional sublinhando:

As modalidades precárias de trabalho no Brasil dão-se de forma peculiar diante do paradoxo do nosso modelo de desenvolvimento e de relações de trabalho. Convivemos com relações de trabalho modernas em algumas regiões urbanas de indústria de ponta e, ao mesmo tempo, com o modo arcaico de produzir e de contratação no trabalho, que agrega o trabalho informal, infantil, de subsistência (especialmente no campo) e, ainda, resquícios do trabalho escravo<sup>23</sup>.

---

<sup>22</sup> FURTADO, Celso. **O capitalismo global**. São Paulo: Paz e Terra, 1998. p. 48-49.

<sup>23</sup> MACHADO, Sidnei. **O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2001, p. 54-55.

Considerando-se a heterogeneidade brasileira, deve-se ter cautela para reforma trabalhista ou adoção de uma postura flexível, pois poderia agravar a condição dos hipossuficientes, sem contribuir, de maneira alguma, para o fortalecimento das relações de trabalho.

A melhoria das condições sociais e, também aqui, de modo especial, as condições dos trabalhadores brasileiros, é a condição de possibilidade para um desenvolvimento concreto e sustentado.

As normas protetivas do trabalho constituem um direito de conquistas, eis que seu surgimento decorreu dos movimentos sociais organizados no âmbito da sociedade civil, por grupos com interesses comuns. Este fenômeno com seus desdobramentos inauguraram novas relações entre o capital e o trabalho e permitiu ao Estado revelar seu viés regulador ao ser pressionado pelo emergente grupo de trabalhadores.

Em nosso País, mesmo com uma defasagem de muitos anos comparada ao sistema europeu, a sociedade industrial provocou o desenvolvimento de um arcabouço jurídico de um sistema de direito destinado à proteção do trabalhador, a partir da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943.

Por influência das transformações ocasionadas pela Revolução Tecnológica – o domínio tecnológico, sem dúvida, é irreversível – ocorre um movimento de flexibilização de direitos, para romper as amarras reguladoras do Estado, pela livre negociação entre empregador e empregado. Embora algumas medidas possam ser benéficas, a exemplo da adoção de participação nos lucros e resultados, pela qual o empregado implementa seu salário e a empresa tem aumento da produtividade, muito há que se fazer para a garantia de condições dignas de trabalho para a maioria dos cidadãos brasileiros.

A legislação protetiva do trabalhador é, de certo modo, moderna e suficiente, o que coloca o Brasil dentre os países mais avançados neste aspecto, mas é inevitável dizer que muito há que se fazer para se alcançar cenários em que os trabalhadores tenham condições dignas de trabalho. Ainda, é necessária a modernização da legislação existente, em decorrência da alteração das condições de trabalho, especialmente pela inclusão de novas tecnologias, em ritmo dinâmico, de modo que algumas profissões desapareceram com o decurso do tempo, a exemplo da profissão de datilógrafo, e muitas outras surgiram e surgem no dia-a-dia. Vale dizer que avanços mínimos, neste campo, dependem de programas de conscientização de empregados e de empregadores para o desenvolvimento nacional, como objetivo da Constituição da República, garantindo respeito saúde e a segurança dos trabalhadores.

## 2. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: SUA PROTEÇÃO LEGAL

Pretende-se, no presente capítulo, analisar questões relativas à proteção do meio ambiente do trabalho, considerando a sua regulação, sua proteção legal e a dimensão da responsabilidade – dever ético jurídico – dos personagens que atuam na sua proteção.

Num breve histórico, ressalta-se que o Direito do Trabalho dispensa atenção com a saúde do trabalhador desde sua própria origem.

No resgate da gênese da preocupação com a saúde do trabalhador, necessário mencionar a preocupação registrada por Bernadino Ramazzini, em sua obra, original em italiano, *De Morbis Artificum Diatriba*, datada de 1700 e revista em 1713. Bernadino Ramazzini identificou vários aspectos concernentes às doenças relacionadas ao trabalho, observando o modo de adoecimento dos trabalhadores em seus ofícios, em razão de suas condições de trabalho.

René Mendes<sup>24</sup> destaca a atualidade da obra de Ramazzini e, dentre suas contribuições, a sistematização e a classificação das doenças, inclusive diferenciando doenças profissionais (tecnopatias) e as enfermidades adquiridas pelo modo como o trabalho é realizado (mesopatias). Entretanto, o significativo ponto de partida foi a Revolução Industrial. Iniciada na Inglaterra, em meados do século XVIII, a Revolução Industrial, além de progresso e novos meios de produção em massa, trouxe para Europa, uma triste realidade para a classe trabalhadora. A máquina substituiu o ser humano em grande parte das atividades, o que gerou um excedente de mão-de-obra sem emprego, fazendo com que os trabalhadores tivessem de se submeter a exaustivas jornadas de trabalho, manejo de maquinário sem manutenção e total ausência de proteção de atividades realizadas por mulheres e até por crianças de tenra idade. O trabalho prestado em condições indignas e ausência de legislação protetiva dos trabalhadores resultaram em muitas mortes, mutilações e graves enfermidades.

A preocupação com a preservação da saúde do trabalhador é assunto que evoluiu, ao decorrer dos anos, do desinteresse para o foco central da preocupação dos estudiosos e operadores do direito, sendo que, inicialmente, o Poder Estatal era omissos quanto à preservação da saúde do trabalhador. Notadamente, pela herança da cultura escravagista, que desde a Idade Média vigorou na sociedade e, somente, após o surto industrial do século XIX se iniciou a produção legislativa preventiva dos infortúnios do trabalho. Ensina Silvana

---

<sup>24</sup> MENDES, René. **A atualidade de Ramazzini**: 300 anos depois. Disponível em: <<https://www.saudeetrabalho.com.br/textos-miscelania-6.htm>>. Acesso em: 05 maio 2015.

Louzada Lamattina Cecilia<sup>25</sup> que “algumas das primeiras leis de que se tem notícia, a abordar a questão da saúde do trabalhador, foram editadas na Inglaterra (Act Factory) e na Alemanha em 1883 e 1884, respectivamente”. Relata, ainda, a autora<sup>26</sup>:

Após uma época em que gritantes abusos contra a higidez dos trabalhadores e exposição destes a elevados riscos ocupacionais caracterizavam o cotidiano das relações de trabalho, o direito à preservação da saúde e da integridade física passou a constituir prerrogativa firme de todo trabalhador alçando patamar constitucional.

Silvana Louzada Lamattina Cecilia reconhece ainda:

No Brasil, a inserção da saúde como direito de todos os cidadãos, genericamente considerados, vem insculpida no art. 196 da Constituição da República, em seção específica destinada ao tratamento do tema. O cidadão trabalhador, por óbvio, é também destinatário dessa proteção.

O art. 196 da Constituição da República insere no Capítulo da Seguridade Social, no Título da Ordem Social e na Seção específica da Saúde, dispõe:

Art. 196 - A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação<sup>27</sup>.

Também se extrai do texto da Constituição da República a preocupação do legislador em conferir constitucionalidade aos importantes valores da cidadania, insere no inciso VIII do art. 200, entre outros importantes conceitos, o de meio ambiente do trabalho.

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

(...)

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho<sup>28</sup>.

Desde a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, em seu artigo 23º, já era previsto que “toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”; também o artigo 24º dispõe

---

<sup>25</sup> CECILIA, Silvana Louzada Lamattina. **Responsabilidade do empregador por danos à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2008. p. 15.

<sup>26</sup> CECILIA, *loc. cit.*

<sup>27</sup> BRASIL, 2015a.

<sup>28</sup> *Ibid.*

que “o direito ao repouso e lazer, inclusive à limitação razoável das horas de trabalho e às férias remuneradas periódicas”; e, finalmente, o artigo 25º estabelece que “toda pessoa tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem-estar”<sup>29</sup>.

Em 1950, o Comitê Misto da OIT-OMS, reunido em Genebra, propôs:

A Saúde Ocupacional tem por objetivos: a promoção e manutenção do mais alto grau de bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores em todas as ocupações; a prevenção entre os trabalhadores, de desvios de saúde causados pelas condições de trabalho; a proteção dos trabalhadores e seus empregos, dos riscos resultantes de fatores adversos à saúde; a colocação e manutenção do trabalhador adaptadas às aptidões fisiológicas e psicológicas, em suma: a adaptação do trabalho ao homem e de cada homem à sua atividade.

É direito de todo trabalhador desenvolver suas atividades laborativas em condições dignas, necessárias à preservação de sua saúde. Decorre, daí, o dever do empregador de proporcionar tais condições, adotando as medidas preventivas e envidando esforços para que o ambiente de trabalho seja seguro e salubre, o melhor possível e desejável.

Indicam Hilário Carvalho e Marco Segre<sup>30</sup> que o momento em que se inicia a preocupação com a saúde e a segurança do trabalhador é quando este “*é admitido para realizar uma determinada função ou até antes, quando ele é orientado para exercer este ou aquele labor*” e os autores asseveram:

A orientação e a seleção profissional constituem a primeira etapa nesta missão ampla que é a manutenção do trabalhador nas melhores condições possíveis de saúde. Já se verifica tratar-se de uma ‘função’ de equipe a ser desempenhada por médicos, psicólogos e técnicos do ramo de atividade que o trabalhador pretende exercer. Os cuidados de higiene e segurança do trabalho caracterizam uma segunda etapa nas funções de uma equipe de Medicina do Trabalho (...).

Hilário Veiga de Carvalho e Marco Segre<sup>31</sup> definem segurança do trabalho como “o conjunto de verificações e medidas práticas que visam à prevenção de acidentes do trabalho” e citam como exemplo, a constatação da falta “de grades de proteção na proximidade de uma máquina com fios descobertos de alta voltagem, e a determinação para que se construa esse tipo de isolamento, caracteriza uma atividade de segurança do trabalho”.

---

<sup>29</sup> DECLARAÇÃO Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <[http://www.mp.go.gov.br/portaWeb/hp/7/docs/declaracao\\_universal\\_dos\\_direitos\\_do\\_homem.pdf](http://www.mp.go.gov.br/portaWeb/hp/7/docs/declaracao_universal_dos_direitos_do_homem.pdf)>. Acesso em: 08 mai.2015.

<sup>30</sup> CARVALHO, Hilário Veiga de; SEGRE, Marco. **Medicina social e do trabalho**. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1977. p. 85.

<sup>31</sup> CARVALHO, *loc. cit.*

Na verdade, o trabalho é indispensável para pleno desenvolvimento das potencialidades das pessoas e “*apresenta-se como referência simbólica fundamental da sociedade contemporânea*”. O trabalho tem pertencimento à esfera dos direitos fundamentais “*como resultado de avanços e conquistas sociais alcançadas ao longo da história*”, de acordo com os ensinamentos de Marcos César Amador Alves<sup>32</sup>.

Um dos marcos teóricos assumidos no presente estudo é o conceito de trabalho decente, formalizado em 1999, pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). A OIT assim conceitua trabalho decente "uma síntese de sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas"<sup>33</sup>. Esse organismo internacional ressalta:

O Trabalho Decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT (o respeito aos direitos no trabalho, a promoção do emprego, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social) e, condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável<sup>34</sup>.

Tal concepção de trabalho decente impõe ao sistema jurídico a proteção do trabalho, visto que o exercício das atividades laborais impulsiona o desenvolvimento da capacidade física e intelectual, suscita o aprendizado da convivência com outros seres humanos, o que leva o trabalhador a realizar-se integralmente como pessoa.

A Constituição da República assegura direito, eis que prevê, entre os direitos e garantias fundamentais do trabalhador, o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho.

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.

A previsão constitucional quanto à garantia do trabalhador da redução dos riscos laborais e da observância das normas referentes à saúde, higiene e segurança no trabalho ampara toda e qualquer medida a ser adotada, seja no âmbito interno das empresas, seja na

---

<sup>32</sup> ALVES, Marcos César Amador. Trabalho decente sob a perspectiva dos direitos humanos. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. **Direitos humanos e direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010, p. 329.

<sup>33</sup> ORGANIZAÇÃO..., 2015.

<sup>34</sup> ORGANIZAÇÃO, *loc. cit.*

área administrativa e de fiscalização do trabalho, seja na manutenção de legislação atualizada, e também, não menos importante, na seara processual, ante a sua necessidade e utilidade para fazer valer a garantia assegurada constitucionalmente.

Destaca-se que as disposições legais existentes não são exaustivas e a previsão constitucional indica que é abrangente de toda norma que tenha a finalidade a redução dos riscos laborais e que assegurem a saúde, a higiene e a segurança no trabalho, conforme se extrai do referido artigo 7º, no *caput* e de seu inciso XXII, anteriormente citados.

A Consolidação das Leis do Trabalho dispõe das atividades insalubres e perigosas a partir do art. 189. Neste dispositivo a legislação prevê expressamente:

Art. 189 - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

No art. 190, a CLT orienta que ao Ministério do Trabalho incumbe a aprovação do quadro das atividades e operações insalubres, bem como a adoção de normas sobre “os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes”.

No art. 191 encontra-se especificada a eliminação ou a neutralização da insalubridade que, de acordo com referido artigo, a eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá “com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância” (inciso I); e “com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância” (inciso II). No parágrafo único, o art. 191 prevê que “caberá às Delegacias Regionais do Trabalho, comprovada a insalubridade, notificar as empresas, estipulando prazos para sua eliminação ou neutralização, na forma deste artigo”.

Encontra-se a normatização do pagamento dos adicionais de insalubridade e de periculosidade nos artigos 192 e 193 da Consolidação. O art. 192 da CLT prevê que o exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho. O dispositivo referido assegura a percepção do adicional de insalubridade de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem, respectivamente, nos graus máximo, médio e mínimo<sup>35</sup>.

---

<sup>35</sup> *Ibid.*

O art. 193 a CLT dispõe sobre as atividades perigosas e prevê serem atividades ou operações perigosas aquelas que “por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a inflamáveis, explosivos ou energia elétrica (inciso I); e exposição a roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial (inciso II)”<sup>36</sup>. Em seus parágrafos encontra-se a previsão do pagamento do adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa para o trabalho em condições perigosas (§ 1º). No § 2º, a previsão da CLT é de que “o empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido”. Nos §§ 3º e 4º, encontram-se previsões específicas para as funções de vigilantes e motociclistas, respectivamente.

A legislação consolidada esclarece, no art. 194, que “o *direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física*”.

No art. 195, encontra-se a previsão de que a caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade serão definidas através de perícia realizada por Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho. Caso arguida em juízo a insalubridade ou a periculosidade, por empregado ou por Sindicato em favor de grupo de associado, o juiz designará perito habilitado para realização da inspeção técnica e, onde não houver, requisitará perícia ao órgão competente do Ministério do Trabalho. Também foi esclarecido pela legislação consolidada que o disposto nos parágrafos anteriores não prejudica a ação fiscalizadora do Ministério do Trabalho, nem a realização *ex officio* da perícia (§ 3º).

A legislação consolidada prevê que o empregado fará opção pelo recebimento do adicional de periculosidade ou do adicional de insalubridade e, neste sentido, foi a interpretação majoritária dos Tribunais<sup>37</sup>. Entretanto, os riscos que o empregado está exposto em condições de insalubridade são totalmente diversos dos riscos pelo labor em área ou em condições perigosas, porque os fatos geradores são distintos. Jorge Luiz Souto Maior assevera:

Se um trabalhador trabalha em condição insalubre, por exemplo, ruído, a obrigação do empregador de pagar o respectivo adicional de insalubridade não se elimina pelo fato de já ter este mesmo

---

<sup>36</sup> BRASIL, 2015a.

<sup>37</sup> CORDEIRO, Luiz Fernando. Possibilidade constitucional e legal de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. **Revista LTr**, Suplemento Trabalhista, v.43, n.142, dez. 2007.

empregador pago ao empregado adicional de periculosidade pelo risco de vida que o impôs<sup>38</sup>.

O entendimento majoritário de que, com fundamento na CLT, não é possível a cumulação do recebimento dos adicionais de periculosidade e insalubridade que esteja exposto a condições insalubres e perigosas de forma concomitante, tem sido reconsiderado. Recente decisão do Tribunal Superior do Trabalho, em julgamento do Recurso de Revista n. 1072-72.2011.5.02.0384<sup>39</sup>, acolheu pedido de pagamento cumulado dos adicionais referidos. Tal decisão teve fundamento na previsão do art. 7º, inciso XXIII, da Constituição da República que não prevê a impossibilidade da cumulação dos adicionais de periculosidade e de insalubridade, garantindo de forma plena o direito ao recebimento dos adicionais sem qualquer ressalva. Concluiu-se, na referida decisão, que o dispositivo da CLT não foi recepcionado pelo texto constitucional. Também deu suporte à decisão inovadora a jurisprudência consolidada no Supremo Tribunal Federal de prevalência dos tratados internacionais de Direitos Humanos que, no presente caso, consistem nas Convenções de n. 148 e n. 155 da OIT.

A ordem jurídica protege a pessoa do trabalhador dos riscos contra sua vida e saúde, garantindo-lhe o direito de se recusar a executar trabalho que coloque em risco sua saúde e sua vida. Trata-se do direito de resistência, que confere ao empregado o direito de descumprir a ordem do empregador quando esta for ilegal ou, quando de seu descumprimento, resultar dano ou perigo de dano à sua integridade física e mental.

O legislador inseriu no texto legal, expressamente, hipóteses de direito de resistência, a exemplo da resistência às ordens ilegais, como uma das formas de autodefesa do empregado, a fim de evitar que a todo instante fosse necessário recorrer ao Estado para fazer valer seus direitos.

O direito de resistência tem suporte na previsão do art. 483<sup>40</sup> da Consolidação das Leis do Trabalho. A greve também configura forma de resistência.

---

<sup>38</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. Em defesa da ampliação da competência da Justiça do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. p. 39-52. Disponível em: <<http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/125424/Rev26Art2.pdf/9be139f0-5ad6-4db0-b0be-1e9b8b0a770c>>. Acesso em: 31.maio 2015.

<sup>39</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 1072-72.2011.5.02.0384. Data do julgamento: 24/09/2014. Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, 7ª Turma, Data da publicação: DEJT 03/10/2014.

<sup>40</sup> Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: (...)

§ 1º- O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

A greve ambiental é o instrumento de autodefesa do empregado a fim de reclamar a saúde e a segurança no meio ambiente do trabalho. A Constituição disciplinou a greve, em relação a empregados de empresas privadas, no art. 9º e, quanto aos servidores públicos civis, o direito de greve é disciplinado pelo art. 37, inciso VII, da Constituição da República.

A greve é a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, da prestação de serviços ao empregador (art. 2º, Lei n. 7.783/1989). Francisco Meton Marques de Lima<sup>41</sup> ensina que “no sistema brasileiro, a greve aparece como um direito, uma liberdade”.

Celso Antônio Pacheco Fiorillo<sup>42</sup>, em seu Curso de direito ambiental brasileiro, afirma que a “greve ambiental caracteriza-se como um instrumento de defesa da saúde do trabalhador, em face da sua atuação no meio ambiente do trabalho”. O autor<sup>43</sup> atenta para a previsão da Constituição Estadual de São Paulo que, em seu art. 229, § 2º, assegura o direito de greve ambiental, mesmo não utilizando o termo greve, ao dispor que “*em condições de risco grave ou iminente no local de trabalho, será lícito ao empregado interromper suas atividades, sem prejuízo de quaisquer direitos, até a eliminação do risco*”.

A finalidade da greve ambiental é a implementação das condições adequadas e seguras no meio ambiente laboral e, com isso, evitar-se acidentes e doenças profissionais e do trabalho. A greve ambiental difere da greve comum, porque a greve ambiental tem o objeto específico de tutelas a saúde e a segurança dos trabalhadores, como ensina Raimundo Simão de Melo<sup>44</sup>. Na greve comum os trabalhadores pretendem a criação ou a proteção de direitos em geral, normalmente de caráter econômico, como recomposição salarial, por ocasião da data-base de suas categorias profissionais, situação que mais ocorre no Brasil.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes é obrigatória para os estabelecimentos ou obras, públicos ou privados, de acordo com as instruções do Ministério do Trabalho e

---

§ 2º- No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º- Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965). (BRASIL, 2015a).

<sup>41</sup> LIMA, Francisco Meton Marques de. **Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista**. 13.ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 252.

<sup>42</sup> FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2001, p. 214.

<sup>43</sup> FIORILLO, *loc. cit.*

<sup>44</sup> MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 120.

Emprego (MTE), mais especificamente na NR 5, que regula a constituição da CIPA. Orienta Sérgio Pinto Martins<sup>45</sup> que a CIPA tem

por objetivo observar e relatar as condições de risco nos ambientes de trabalho e solicitar as medidas para reduzir até eliminar os riscos existentes e/ou neutralizá-los, discutindo os acidentes ocorridos e solicitando medidas que os previnam, assim como orientando os trabalhadores quanto a sua prevenção.

A CIPA tem composição paritária, ou seja, conta com representantes dos empregados e dos empregadores, na condição de titulares ou suplentes. Os representantes dos trabalhadores se candidatam a eleição em que o voto é secreto, que deverá ter seu resultado registrado no MTE, no prazo de até dez dias após a eleição.

O artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias veda a dispensa sem justa causa do empregado, representante dos trabalhadores, eleito para a CIPA, assegurando-lhe estabilidade no emprego, o que indica o reconhecimento da importância da proteção do meio ambiente do trabalho.

A OIT, em nível internacional, tem atuação importante na proteção dos direitos dos trabalhadores, especialmente na época atual. Ressalta-se, com sustentação em Luiz Eduardo Gunther<sup>46</sup>, que as normas da OIT se constituem garantias mínimas relativas ao trabalho humano em todas as partes do planeta.

Assevera o autor que em tempos de globalização intensificada e desenvolvimento tecnológico, “cada vez mais se tornam necessárias normas internacionais que possibilitem uma proteção uniforme dos trabalhadores, reduzindo ou eliminando a concorrência desleal”<sup>47</sup>. As principais Convenções da Organização Internacional do Trabalho que tratam, mais diretamente, da proteção do meio ambiente do trabalho e da saúde do trabalhador são as de números 103, 115, 121, 127, 134, 136, 139, 148, 152, 155, 159, 161, 162, 163, 167, 170, 171, 174, 176, 182, 184 e 187.

Destaca-se o previsto no art. 4º da Convenção n. 155 da OIT que estabelece como diretriz a redução dos riscos inerentes ao trabalho assim: “*reduzir ao mínimo, à medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho*”.

O que se entende por redução de riscos inerentes ao trabalho? Sebastião Geraldo de Oliveira<sup>48</sup> responde:

---

<sup>45</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 30.ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 715.

<sup>46</sup> GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o direito do trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2011, p. 11.

<sup>47</sup> GUNTHER, *loc. cit.*

podemos dizer que há uma redução desejável (eliminação) e outra aceitável dos riscos (neutralização). A primeira significa a redução total do risco, ou seja, a eliminação do agente agressivo. A redução aceitável, porém, indica a limitação do agente agressor a níveis toleráveis pela saúde humana.

O autor explica que ao primeiro objetivo para a eliminação ou redução máxima do agente nocivo e somente quanto não for possível, o empregador deverá reduzir a intensidade do agente danoso para o nível do tolerável.

A Convenção n. 155 da OIT (adotada como convenção em 22 de junho de 1981) trata da segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente do trabalho. A Convenção n. 155 foi aprovada pelo Brasil pelo Decreto-Legislativo n. 2, de 17 de março de 1992 e pelo Decreto n. 1.254, de 29 de setembro de 1994. A alínea *e* de seu artigo 3º estabelece que a saúde não pode ser definida apenas como ausência de doenças eis que abrange, também, os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e higiene no trabalho. Em seguida, em seu art. 4º, item 2, a Convenção n. 155 determina que a política estatal seja direcionada para

(...) prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, também em relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida em que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho.

A Convenção n. 161 da OIT (adotada sob a forma de convenção em 26 de junho de 1985), também aprovada pelo Brasil, esta pelo Decreto-legislativo n. 86, de 14 de dezembro de 1989 e pelo Decreto n. 127, de 22 de maio de 1991, segue na mesma esteira, na medida em que, em seu art. 1º, I e II, prioriza as funções preventivas dos serviços de saúde no trabalho, orientadoras do empregador, dos trabalhadores e de seus representantes na empresa acerca do seguinte: *“requisitos necessários para estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro e salubre, de molde a favorecer uma saúde física e mental ótima em relação com o trabalho - inciso I; e “a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, levando em conta seu estado de sanidade física e mental” - inciso II.*

Neste ponto, considera-se relevante a contribuição de Tereza Aparecida Asta Gemignani e Daniel Gemignani<sup>49</sup> ao reconhecerem:

---

<sup>48</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6.ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 145.

<sup>49</sup> OLIVEIRA, 2011, p. 265-266.

(...) o antigo critério de limitar a atuação da norma à exigibilidade do pagamento de um adicional pela precarização das condições de saúde e segurança, provocada pela prestação laboral em condições adversas de insalubridade e periculosidade, a execrada monetização do risco, não pode mais subsistir.

Desde o julgamento do RE 466.343-SP, o STF vem adotando as razões de decidir exaradas no voto do Ministro Gilmar Mendes, apontando para uma nova hermenêutica no sentido de que, em conformidade com o disposto no §2º do art. 5º da CF/88, os preceitos internacionais ratificados pelo Brasil antes da EC n. 45 entram no ordenamento jurídico nacional como norma supralegal.

A referência à lesão ou ameaça de direito, inserida no inciso XXXV do art. 5º da Constituição, no que tange ao meio ambiente do trabalho, precisa ser interpretada sob novo paradigma. A atuação restritiva, em resposta a ameaça ou lesão consumada, deve evitar a ocorrência do dano, como prioridade, com esteio nos princípios da precaução e da prevenção, aplicados também no direito trabalhista, conforme ensinamentos dos autores referidos.

O julgamento, pelo Supremo Tribunal Federal, do RE 466.343-SP<sup>50</sup>, constituiu marco histórico no reconhecimento de que os preceitos internacionais ratificados pelo Brasil, antes da Emenda Constitucional n. 45/2004, são equiparados à norma supralegal.

A Consolidação das Leis do Trabalho define apenas os padrões mínimos, de observância obrigatória, para que os empregadores assegurem, a seus empregados, um ambiente de trabalho livre de riscos de dano à integridade física dos trabalhadores e estabelece os fins por ela colimados, quanto à eliminação de riscos à saúde. O empregador tem o dever de prevenção de riscos; é do empregador a obrigação de prevenir se antecipar aos riscos ambientais do trabalho.

Ao empregador compete, também, promover a instrução de seus empregados quanto às precauções a fim de evitar acidente do trabalho ou doenças ocupacionais, inclusive com

---

<sup>50</sup> STJ - Recurso Ordinário Em Habeas Corpus Rhc 27722 MG 2010/0032075-4 (STJ) Data de publicação: 24/09/2010. Ementa: PROCESSUAL. PRISÃO CIVIL DO DEPOSITÁRIO INFIEL. DECRETAÇÃO EM EXECUÇÃO FISCAL. PACTO DE SÃO JOSÉ DA COSTA RICA. MUDANÇA DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL DO STF. INADMISSIBILIDADE. CONCESSÃO DA ORDEM. 1. O Plenário do Supremo Tribunal Federal, ao retomar e concluir - em 03.12.08 - o julgamento do RE 466.343/SP (DJe de 11.12.08), declarou a inconstitucionalidade da prisão civil do depositário infiel, qualquer que seja a modalidade de depósito. 2. Na mesma sessão, o Pretório Excelso, ao julgar o HC 87.585/TO, reconheceu que o Pacto de São José da Costa Rica, incorporado ao ordenamento pátrio com status de norma supralegal, restringiu a prisão civil por dívida ao descumprimento voluntário e inescusável de prestação alimentícia. Com isso, concluiu que os tratados internacionais de direitos humanos relativos à matéria imprimiram efeito paralisante às normas infralegais autorizadas da custódia do depositário infiel. 3. No mesmo sentido, o Superior Tribunal de Justiça editou a Súmula 419: "Descabe a prisão civil do depositário judicial infiel" 4. Recurso em habeas corpus provido para concessão da ordem. (JUSBRASIL. Disponível em: < [www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=titulo%3ARE+466.343%2FSP](http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=titulo%3ARE+466.343%2FSP)>. Acesso em:29.jun.2015).

autonomia para promover a punição dos empregados que não observarem tais orientações, conforme se extrai da previsão dos artigos 157 e 158 da CLT.

O art. 157 da CLT dispõe, expressamente, ser atribuição das empresas: “I – cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho”; também é encargo do empregador a instrução considerando que o inciso II determina “instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais”; ainda, no inciso III encontra-se prevista a determinação de “adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente” e, por último, em seu inciso IV a norma fixa a obrigação de “facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente”. Em contrapartida, no art. 158 da CLT, estão elencados os deveres dos empregados, consistentes em:

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior; (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada: (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior; (Incluída pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa. (Incluída pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977).

Tem-se por igualmente importante questionar qual o momento em que nasce a obrigação do empregador com a proteção do meio ambiente do trabalho? O dever ético-jurídico do empregador em prevenir os riscos inerentes ao trabalho nasce antes mesmo do início do exercício das atividades da empresa, já que a legislação específica, art. 160 da CLT, exige prévia inspeção das instalações pelas autoridades competentes, para a verificação do atendimento às normas de segurança e medicina do trabalho.

Art. 160 - Nenhum estabelecimento poderá iniciar suas atividades sem prévia inspeção e aprovação das respectivas instalações pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977).

§ 1º- Nova inspeção deverá ser feita quando ocorrer modificação substancial nas instalações, inclusive equipamentos, que a empresa fica obrigada a comunicar, prontamente, à Delegacia Regional do Trabalho. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977);

§ 2º- É facultado às empresas solicitar prévia aprovação, pela Delegacia Regional do Trabalho, dos projetos de construção e respectivas instalações (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)<sup>51</sup>.

A autoridade governamental tem autonomia e obrigação para interditar o estabelecimento ou embargar a obra, caso não sejam atendidas as exigências referidas, ou seja, se verificado que as instalações colocam em risco, de alguma forma a saúde do trabalhador, de acordo com o art. 161, da CLT.

As questões eminentemente técnicas são objeto das Normas Regulamentadoras (NR), que são várias. As NR especificam quais são, por exemplo, os limites entre o exercício da atividade em condição de salubridade ou de insalubridade ou de periculosidade, ou quais substâncias, e em quais níveis de concentração são inofensivas ou lesivas à saúde do trabalhador (NRs 15 e 16).

A NR 6, que trata dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI), foi alterada recentemente pela Portaria n. 505, de 16 de abril de 2015, para incluir na lista de EPI capuz para proteção da cabeça e pescoço em operações com uso de água e manga de proteção para braço e antebraço contra agentes químicos.

José Affonso Dallegrave Neto<sup>52</sup> dá destaque ao papel do julgador, na utilização das NR, visto que lhe cabe “efetivar estas regras de prevenção, seja com vista a contribuir para a redução dos altos índices de acidentes e doenças do trabalho, seja para prestigiar a interpretação sistêmica”. No que se refere às dúvidas que surgiram acerca da constitucionalidade das normas regulamentadoras com o advento da Constituição de 1988, José Affonso Dallegrave Neto assevera:

Não se duvide da força normativa dessas NRs pelo simples fato de elas serem Portarias do TEM e, portanto, meros atos regulamentares do Poder Executivo. De uma adequada interpretação do sistema jurídico, verifica-se que tanto a lei (art. 200 da CLT) quanto a Constituição Federal (art. 7º, XXII) inspiram, referendam e impulsionam as aludidas NRs, conferindo-lhes indubitável e autêntica normatividade<sup>53</sup>.

---

<sup>51</sup> *Ibid.*

<sup>52</sup> DALLEGRAVE NETO, José Affonso. A força vinculante das normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego (NRs do MTE) e o anexo II da NR-17. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**. Disponível em: <[http://portal2.trt10.gov.br:7777/pls/portal/docs/PAGE/GRPPTALTRT/PAGINAPRINCIPAL/JURISPRUDENCIA\\_NOVA/REVISTAS%20TRTRJ/48/16\\_REVTRT48\\_JOSE%20AFFONSO.PDF](http://portal2.trt10.gov.br:7777/pls/portal/docs/PAGE/GRPPTALTRT/PAGINAPRINCIPAL/JURISPRUDENCIA_NOVA/REVISTAS%20TRTRJ/48/16_REVTRT48_JOSE%20AFFONSO.PDF)>. Acesso em: 10 abr. 2015, p. 119.

<sup>53</sup> DALLEGRAVE NETO, 2015, p. 119-120.

Apresenta-se em anexo o rol das Normas Regulamentadoras (NR) e as Normas Regulamentadoras Rurais (NRR), por considerar de conhecimento indispensável, por ocasião do estudo da responsabilidade pelo meio ambiente do trabalho.

Vale dizer que não apenas ao empregador, gestor da atividade, compete a adaptação do meio ambiente de trabalho às normas definidoras dos padrões de proteção, e aos empregados, que tem o dever de observar as instruções e orientações recebidas, quanto à prevenção de riscos no local de trabalho, mas, também, o Estado tem sua atribuição. Esta atribuição refere-se à fiscalização das condições de trabalho e manutenção da atualização das normas que tratam das condições dos trabalhadores brasileiros, considerando tratar-se a realidade das atividades laborais bastante dinâmicas, porque sempre surgem necessidades novas e, por consequência, aparecem novas funções ou atividades, novos maquinários, novas substâncias a serem produzidas ou manipuladas.

Uma das normas mais importantes é a que prevê a instituição, nos locais de trabalho, da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, a NR-5. A CIPA é o órgão interno da empresa, de representação paritária, que tem por objetivo a prevenção de acidentes e doenças laborais, de modo a preservar a saúde dos trabalhadores.

Os membros da CIPA praticam a observação, analisam as condições de risco e exercem, também, as funções informativa e propositiva perante o empregador, manifestando a necessidade da adoção de condições de trabalho mais adequadas, seguras e saudáveis, de modo a reduzir ou eliminar os riscos das atividades no local de trabalho.

Neste ponto, traz-se ilustração de Michel Prieur, quando trata dos Comitês de higiene, de segurança e das condições de trabalho na França - equivalentes às Comissões Internas de Prevenção de Acidentes no Brasil.

Michel Prieur afirma que *“a higiene e a segurança são especialmente controlados dentro das empresas pelos comitês de higiene e segurança”*<sup>54</sup> (tradução livre). Tais comitês, inicialmente, por não se mostrarem eficientes, tiveram seu funcionamento revisto, conforme descreve Michel Prieur:

As condições de funcionamento e as imperfeições destes comitês foram objeto de críticas que levaram a uma reforma bem sucedida destes órgãos pela lei 82-1097 de 23 de dezembro de 1982 (JO 26 dezembro) modificada pelas leis 86-1320 de 30 de dezembro de 1986 e 91-1414 de 31 de dezembro de 1991<sup>55</sup> (tradução livre).

---

<sup>54</sup> PRIEUR, Michel. **Droit de l'environnement**. 6.ed. Paris: Dalloz, 2011, p. 811.

<sup>55</sup> *Ibid.*, p. 811-812.

Após referida reforma, os novos comitês de higiene, de segurança e das condições de trabalho passaram a ser mais efetivos na proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores. Eles são constituídos dentro dos estabelecimentos com, pelo menos, cinquenta empregados e, dentro das empresas com mais de quinhentos empregados, podem ser constituídos vários comitês, de acordo com a frequência e a gravidade dos riscos.

Os comitês franceses tem atribuição de proteção da saúde e da segurança dos empregados, inclusive os temporários e integrados, que são quaisquer outros que prestem serviços nas dependências do estabelecimento. Os comitês cuidam das condições físicas do ambiente do trabalho em geral, como questões relativas à temperatura, à iluminação, à ventilação, ao ruído, à poeira e à vibração no local de trabalho e, deste modo, podem ser chamados para fazer uma norma complementar acerca da higiene, da segurança e das condições trabalho em relação aos trabalhadores que trabalhem em condições semelhantes àquelas dentro daquela empresa, como ensina Michel Prieur<sup>56</sup>.

Atesta Michel Prieur que, no direito francês, havendo dentro da empresa um perigo grave ou iminente para a vida ou a saúde do trabalhador, deve-se fazer um alerta ao empregador e o trabalhador não pode ser obrigado a retornar à atividade naquela situação. A mesma constatação, de uma situação de perigo grave ou iminente, por um membro do Comitê de higiene, de segurança e de condições de trabalho pode acarretar o embargo da atividade<sup>57</sup>. Michel Prieur assevera, ainda, que, desde a Lei de 30.07.2003, os chefes das empresas devem, obrigatoriamente, informar à inspeção do trabalho sobre os alertas de trabalho, regra aplicável, apenas, para os estabelecimentos classificados pela SEVESO<sup>58</sup> por limiares altos.

Denota-se da situação francesa que os Comitês têm, atualmente, participação efetiva na proteção do meio ambiente do trabalho, após revisão da norma que os regulava. Nessa esteira, destaca-se que a atualização das normas é questão importante na medida em que as condições de trabalho se modificam, especialmente se considerarmos a evolução da área tecnológica que ocorre em velocidade que impressiona e que influencia diretamente as rotinas de trabalho.

---

<sup>56</sup> *Ibid.*, p. 812.

<sup>57</sup> *Ibid.*, p. 812.

<sup>58</sup> SEVESO é o nome atribuído às diretivas europeias relativas à segurança. Diretiva é um ato jurídico previsto no Tratado da União Europeia. É obrigatória para todos os Estados-membros que devem transpô-las para o direito interno no prazo estabelecido. Uma diretiva entra em vigor após a publicação no Jornal Oficial da União Europeia. Foi atribuída a denominação SEVESO por ser este o nome de uma cidade italiana onde ocorreu um acidente ambiental gravíssimo, em 1976. A diretiva europeia sobre segurança e saúde no trabalho é encontrada no <<https://osha.europa.eu/en/legislation/directives>>.

A redução dos riscos inerentes ao trabalho tem amparo na Constituição da República, a fim de dar concretude ao princípio da dignidade da pessoa humana, como se extrai do pensamento de Sidnei Machado<sup>59</sup>. A conscientização do direito ao meio ambiente de trabalho adequado e seguro e, de modo especial, a atenta atuação tripartite – empregado, empregador e Estado – são essenciais para a construção de um novo paradigma acerca da proteção do trabalhador, com melhoria das condições gerais de trabalho e melhor qualidade de vida dos trabalhadores, para o alcance da dignidade da pessoa humana, princípio do nosso Estado Democrático e pilar da verdadeira cidadania e do desenvolvimento sustentado.

Realizado o levantamento da proteção legal, constata-se que a legislação é farta, mas é persistente a necessidade da conscientização dos empregadores, dos empregados, atuação do Estado, Ministério Público do Trabalho e entidades sindicais, para a implementação de medidas eficazes para a redução dos riscos e para a informação quanto à necessidade, nas rotinas de trabalho, da prevenção de acidentes e de doenças ocupacionais.

Propõe-se, então, que a preocupação com a proteção do meio ambiente de trabalho e com a redução dos riscos inerentes às atividades laborais se torne verdadeiro compromisso nos locais de trabalho, compromisso com o dever ético-jurídico de todos os protagonistas, como responsáveis pela construção dessa nova cultura.

### **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Algumas conclusões são destacadas aqui, considerando a amplitude do tema. Entretanto, em primeiro lugar, constata-se que a legislação brasileira é protetiva das condições de trabalho e tem clara intenção de diminuir o desequilíbrio existente nesta relação jurídica em que o trabalhador é hipossuficiente, subordinado ao empregador e que empreende seu esforço físico e mental em contraprestação ao salário, indispensável à sua subsistência.

A intervenção estatal deve ocorrer sempre e de modo eficaz diante de atos atentatórios ao trabalho decente, justificada pela necessidade de proteger os trabalhadores e honrando os grandes embates registrados na evolução do homem, em busca de garantias de proteção ao seu trabalho.

A evolução do conceito de responsabilidade não parte do referencial de ter sido causado um dano. Um novo conceito partiria da premissa de que toda ação, antes de se iniciar, deve ser analisada para se considerar a possibilidade de ensejar algum dano a outrem ou ao meio ambiente – princípios da prevenção e da precaução. Tal responsabilidade é assumida

---

<sup>59</sup> MACHADO, 2001, p. 109.

pela empresa, que constrói e mantém um meio ambiente do trabalho adequado ao observar as normas vigentes e os preceitos constitucionais e legais relativos à proteção do meio ambiente do trabalho no Brasil.

A responsabilidade pelo meio ambiente do trabalho não é exclusiva do empregador, mas também o Estado e o trabalhador têm responsabilidade em relação à manutenção da segurança e da saúde no desenvolvimento da atividade laboral. O Estado tem a responsabilidade de fiscalizar e de manter a modernização da legislação relativa ao meio ambiente do trabalho. Ao trabalhador compete observar as orientações acerca da saúde e da segurança no ambiente laboral. Também à sociedade, em geral, compete a responsabilidade de fiscalizar, mesmo que indiretamente, a atividade empresarial e prestigiar as empresas que tenham atuação ética em relação a seus trabalhadores.

Concluiu-se que foi grande avanço, para o mundo do trabalho e para a evolução do pensamento em relação à saúde do trabalhador, o reconhecimento do direito ao recebimento de forma acumulada dos adicionais de insalubridade e de periculosidade.

A importância de um meio ambiente do trabalho saudável e seguro, por tratar-se de direito fundamental, decorrente dos direitos à vida e à saúde, foi o que se pretendeu destacar no presente artigo.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Marcos César Amador. Trabalho decente sob a perspectiva dos direitos humanos. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. **Direitos humanos e direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010, p. 328-348.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 15.ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

\_\_\_\_\_. **Do estado liberal ao estado social**. São Paulo: Malheiros, 2013.

CARVALHO, Hilário da Veiga; SEGRE, Marco. **Medicina social e do trabalho**. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1977.

CASTEL, Robert. Da indigência à exclusão, a desfiliação: precariedade do trabalho e vulnerabilidade relacional. In: LANCETTI, Antonio (Org.). **Saúde e loucura 4: grupos e coletivos**. São Paulo: Hucitec, 1994. p. 21-48.

CECILIA, Silvana Louzada Lamattina. **Responsabilidade do empregador por danos à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2008.

CORDEIRO, Luiz Fernando. Possibilidade constitucional e legal de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. **Revista LTr**, Suplemento Trabalhista, v.43, n.142, dez. 2007.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. A força vinculante das normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego (NRs do MTE) e o anexo II da NR-17. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**. Disponível em: <[http://portal2.trtrio.gov.br:7777/pls/portal/docs/PAGE/GRPPTALTRT/PAGINAPRINCIPAL/JURISPRUDENCIA\\_NOVA/REVISTAS%20TRTRJ/48/16\\_REVTRT48\\_JOSE%20AFFONSO.PDF](http://portal2.trtrio.gov.br:7777/pls/portal/docs/PAGE/GRPPTALTRT/PAGINAPRINCIPAL/JURISPRUDENCIA_NOVA/REVISTAS%20TRTRJ/48/16_REVTRT48_JOSE%20AFFONSO.PDF)>. Acesso em: 10 abr. 2015.

DECLARAÇÃO Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <[http://www.mp.go.gov.br/portalweb/hp/7/docs/declaracao\\_universal\\_dos\\_direitos\\_do\\_home\\_m.pdf](http://www.mp.go.gov.br/portalweb/hp/7/docs/declaracao_universal_dos_direitos_do_home_m.pdf)>. Acesso em: 08 mai.2015.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

FURTADO, Celso. **O capitalismo global**. São Paulo: Paz e Terra, 1998.

\_\_\_\_\_. **Formação econômica do Brasil**. 34.ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. Meio ambiente de trabalho. Prevenção e prevenção. Princípios norteadores de um novo padrão normativo. **Revista TST**, Brasília, v.78, n. 1, p. 258-280, jan./mar. 2012.

GOMES, Luiz Flávio. **Brasil**: 7ª economia do mundo, 15º mais violento. 2014. Disponível em: <<http://professorlfg.jusbrasil.com.br/artigos/118309365/brasil-7-economia-do-mundo-15-mais-violento>>. Acesso em: 19 abr. 2015.

GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o direito do trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2011.

IBGE. **Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios**. Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/pesquisa/pesquisa\\_google.shtm?cx=009791019813784313549%3Aonz63jzsr68&cof=FORID%3A9&ie=ISO-8859-1&q=n%FAmerno+de+cidad%2E3os+brasileiros+2014&sa=Pesquisar&siteurl=www.ibge.gov.br%2Fhome%2Festatistica%2Fpesquisas%2Fanos\\_antiores\\_2014.shtm&ref=www.ibge.gov.br%2Fhome%2Festatistica%2Fpesquisas%2Fanos\\_antiores.shtm&ss=7865j2728181j37](http://www.ibge.gov.br/home/pesquisa/pesquisa_google.shtm?cx=009791019813784313549%3Aonz63jzsr68&cof=FORID%3A9&ie=ISO-8859-1&q=n%FAmerno+de+cidad%2E3os+brasileiros+2014&sa=Pesquisar&siteurl=www.ibge.gov.br%2Fhome%2Festatistica%2Fpesquisas%2Fanos_antiores_2014.shtm&ref=www.ibge.gov.br%2Fhome%2Festatistica%2Fpesquisas%2Fanos_antiores.shtm&ss=7865j2728181j37)>. Acesso em: 19 abr. 2015.

JUSBRASIL. Disponível em: < [www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=titulo%3ARE+466.343%2FSP](http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=titulo%3ARE+466.343%2FSP)>. Acesso em: 29 jun 2015.

KEYNES, John Maynard. **Teoria geral do emprego, do juro e da moeda**. São Paulo: Saraiva, 2012.

KISHTAINY, Niall *et al.* **O livro da economia**. São Paulo: Globo, 2013.

LEFF, Enrique. **Ecologia, capital e cultura**: a territorialização da racionalidade ambiental. Petrópolis: Vozes, 2009.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista**. 13.ed. São Paulo: LTr, 2010.

MACHADO, Sidnei. **O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2001.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Em defesa da ampliação da competência da Justiça do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. p. 39-52. Disponível em: <<http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/125424/Rev26Art2.pdf/9be139f0-5ad6-4db0-b0be-1e9b8b0a770c>>. Acesso em: 31.maio 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 30.ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MARX, Karl Heinrich; ENGELS, Friedrich. **Manifesto comunista**: proletários de todos os países, uni-vos. Versão para Ebook. 1999. Disponível em: <<http://www.jahr.org>>. Acesso em: 10 jan. 2015.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 5.ed. São Paulo: LTr, 2013.

MENDES, René. **A atualidade de Ramazzini**: 300 anos depois. Disponível em: <<https://www.saudeetrabalho.com.br/textos-miscelania-6.htm>>. Acesso em: 05 maio 2015.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6.ed. São Paulo: LTr, 2011.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. Escritório no Brasil. **O que é trabalho decente**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente>>. Acesso em: 18 abr. 2015.

PRIEUR, Michel. **Droit de l'environnement**. 6.ed. Paris: Dalloz, 2011.

\_\_\_\_\_. **O princípio da “não regressão” no coração do direito do homem e do meio ambiente**. Disponível em: <<http://www6.univali.br/seer/index.php/nej/article/view/3634/2177>>. Acesso em: 05 maio 2015.

SACHS, Ignacy. **Inclusão social pelo trabalho**: desenvolvimento humano, trabalho decente e o futuro dos empreendedores de pequeno porte no Brasil. Rio de Janeiro: Garamond, 2003.

\_\_\_\_\_. **Rumo à ecossocioeconomia**: teoria e prática do desenvolvimento. São Paulo: Cortez, 2007. (Coletânea organizada por Paulo Freire Vieira)

VAZ, Tatiana. **As 50 cidades mais violentas do mundo**: 19 delas no Brasil. 24 jan. 2015. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/mundo/noticias/as-50-cidades-mais-violentas-do-mundo-19-delas-no-brasil>>. Acesso em: 19 abr. 2015.