

CENTRO UNIVERSITÁRIO FIEO- UNIFIEO

SABRINA MOSCHINI

**DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE E SEGURANÇA NO MEIO
AMBIENTE DO TRABALHO**

OSASCO

2014

SABRINA MOSCHINI

**DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE E SEGURANÇA NO MEIO
AMBIENTE DO TRABALHO**

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da UNIFIEO - Centro Universitário FIEO, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, tendo como área de concentração “Positivção e Concretização Jurídica dos Direitos Humanos” inserido na linha de pesquisa “**Direitos Fundamentais em sua Dimensão Material**”, sob a orientação do Professor Dr. Domingos Sávio Zainaghi.

OSASCO

2014

DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE E SEGURANÇA NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da UNIFIEO - Centro Universitário FIEO, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, tendo como área de concentração “Positivação e Concretização Jurídica dos Direitos Humanos” inserido na linha de pesquisa “**Direitos Fundamentais em sua Dimensão Material**”, sob a orientação do Professor Dr. Domingos Sávio Zainaghi.

NOTA: _____

Osasco, 16 de Setembro de 2014.

Prof. Dr. Domingos Sávio Zainaghi

Prof. Dr. Ivan Martins Motta

Profª. Dra. Consuelo Yatsuda Moromizato Yoshida

“Todas as vezes que aquilo que você faz não permite que você se reconheça, seu trabalho se torna estranho a você. Hoje , quando penso em um trabalho de qualidade de vida numa empresa, estou pensando em um trabalho que não seja alienado.” (Mario Sérgio Cortella)

DEDICATÓRIA

Aos meus pais pelo incentivo e participação.

Ao mestre Domingos Sávio Zainaghi pela orientação dedicada e atuante que é o espelho de seu sucesso pessoal e profissional.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a equipe do mestrado pela oportunidade de compartilhar bons momentos em um ambiente agradável e propiciador da troca de conhecimentos e reflexões, desde a alegre recepção do porteiro Bruno, a orientação pelo campus dada pelos inspetores de alunos Aparecido e Rogério, a disposição pela busca do melhor , mais atual e adequado exemplar na biblioteca pelas atendentes Fernanda e Andreia, e o atendimento primoroso da Edlaine sobre qualquer dúvida administrativa do mestrado, fora tantos outros profissionais que compõe esse cenário.

Agradeço em especial a Professora Dra Anna Cândida da Cunha Ferraz pela forma corajosa, disciplinada, humilde, acessível e dedicada que conduz este curso tão especial, onde as pessoas desfrutam grandes oportunidades e realizam sonhos.

Aos mestres que propiciaram reflexões e conhecimentos ímpares, em especial ao Professor Dr. Paulo Salvador Frontini pelo incentivo e amizade.

Ao Dr. Domingos Sávio Zainaghi pela condução iluminada desde as primeiras aulas, pelo desenvolvimento do seu trabalho entusiasmado, pela orientação paciente e pela forma esperançosa que abraça a causa da educação e da justiça.

Aos colegas de turma pela companhia e amizade.

Aos amigos, em especial Liamar e Samuel que sempre incentivaram e participaram efetivamente de todas as fases dessa construção.

Aos familiares pela paciência, compreensão e respeito.

Aos alunos que são parte do sentido do que faço, pois é em sala de aula que me reconheço.

DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE E SEGURANÇA NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

RESUMO

O conceito de meio ambiente do trabalho evoluiu muito, trata-se de um direito fundamental do cidadão trabalhador protegido pela Constituição Federal, inseridos também na Consolidação das Leis do Trabalho, Lei 6.938/81, e outros textos legais. Através da análise do direito social ao trabalho digno exercido num ambiente adequado e com condições respeitadas é possível alcançar reflexos positivos de forma bilateral nas relações de trabalho que repercutem diretamente na sociedade. Assim, é preciso demonstrar as verdadeiras perdas causadas pelos acidentes de trabalho e as doenças profissionais, tanto ao Estado, como aos empresários, trabalhadores e familiares, que vão desde a desmotivação dos trabalhadores, reflexos nos fatores econômicos e alterações psicológicas, ao final do estudo é possível comparar entre o reflexo positivo e negativo que um ambiente pode propiciar, e assim incentivar a criação de um ambiente laboral saudável e seguro, pois esse reflete em toda a sociedade que anseia pelo desenvolvimento de uma melhor qualidade de vida.

Palavras-chave: Meio ambiente laboral, saúde, segurança, direitos fundamentais.

FUNDAMENTAL RIGHT TO THE HEALTH AND SAFETY AT WORK ENVIRONMENT

ABSTRACT

The concept of the work environment has evolved , it is a fundamental right of the citizen worker protected by the Federal Constitution , also entered in the Consolidation of Labor Laws , Law 6.938/81 , and other legal texts . Through the analysis of the social right to decent work done in an appropriate and respectful environment conditions can be achieved bilaterally positive impact on labor relations that directly impact on society . Thus, it is necessary to show the true losses caused by accidents at work and occupational diseases , both to the State , as entrepreneurs , workers and families , ranging from the motivation of workers , reflections on the economics and psychological changes at the end of the study is possible to compare between the negative and positive impact that an environment can provide , and thus encourage the creation of a healthy and safe , as this reflects throughout society work environment that craves the development of a better quality of life.

Keywords: Middle workplace, health, safety, fundamental rights.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT- Associação Brasileira de Normas Técnicas

NBR - Norma Técnica Brasileira

CAT- Comunicação Acidente Trabalho

CIPA - Comissões internas de prevenção de acidentes

CLT- Consolidação das Leis do Trabalho

CID 10 - Código de classificação internacional de doenças

CNAE - Código da classificação nacional de atividade econômica

CF- Constituição Federal de 1988

DORT – Doenças Osteomoleculares Relacionadas com o Trabalho

OIT- Organização Internacional do Trabalho

OPAS - Organização Pan-Americana da Saúde

OEA- Organização dos Estados Americanos

ONU - Organização das Nações Unidas

OHSAS - *“Occupational Health and Safety Assessment Services”* (Serviços de Avaliação de Saúde e Segurança Ocupacional)

LER – Lesões por Esforços Repetitivos

LOS - Lei Orgânica da Saúde

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

NTE – Nexo Técnico Epidemiológico

NTEP- Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário

NR- Norma Regulamentadora- Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho

PCMSO- Programa de controle médico de saúde ocupacional

PPRA - Programa de prevenção de riscos ambientais

SESMT - Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho

STF- Supremo Tribunal Federal

SUS - Sistema Único de Saúde

TST - Tribunal Superior do Trabalho

Sumário

INTRODUÇÃO	11
1.O MEIO AMBIENTE NO DIREITO DO TRABALHO.....	13
1.1 Noções de Meio Ambiente.....	13
1.2 Meio ambiente natural e artificial.....	16
1.3 Meio ambiente cultural.....	17
1.4 Meio ambiente do trabalho.....	19
1.5 A proteção jurídica ao meio ambiente de trabalho no Brasil	23
2. O DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE E SEGURANÇA NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.....	33
2.1 Noções de Direitos Fundamentais.....	34
2.2 Conceito de Direito Social.....	36
2.3 Saúde e Trabalho.....	42
2.4 Segurança e Trabalho.....	51
2.5 O direito fundamental à saúde e segurança e os desafios para o direito atual.....	63
2.6 A importância do cumprimento das Normas Técnicas Brasileiras.....	68
3. A PROTEÇÃO À DIGNIDADE HUMANA DO TRABALHADOR NO AMBIENTE LABORAL.....	72
3.1 A dignidade humana e a pessoa do trabalhador	73
3.2 Assédio moral e assédio sexual exemplos de desrespeito à dignidade do trabalhador.....	80
3.3.A busca pela qualidade de vida do trabalhador.....	86
CONCLUSÃO.....	92
REFERÊNCIAS	95

INTRODUÇÃO

O homem passa a maior parte do seu dia no ambiente de trabalho, desempenhando suas atividades laborais, o ideal é que lá encontre um ambiente salubre e seguro, que não afete sua integridade física ou psíquica, além de que os benefícios desse ambiente refletem em toda a sociedade que anseia pelo desenvolvimento de uma melhor qualidade de vida.

Para a concretização desse local ideal é preciso que o Estado, empregadores e sindicatos estejam atentos à aplicação das normas de segurança e medicina do trabalho e que os trabalhadores exijam seu cumprimento.

Afinal, o desrespeito às normas pertinentes ao meio ambiente do trabalho gera graves danos à dignidade dos trabalhadores. Por meio dos conflitos individuais que chegam à análise da Justiça do Trabalho e os índices alarmantes da Previdência Social sobre afastamentos acidentários e previdenciários dos trabalhadores é possível verificar altos índices de sequelas individuais e coletivas indesejáveis, como epidemias, mutilações e mortes.

A partir da análise dos conceitos de meio ambiente, da dignidade humana do trabalhador, da legislação pertinente a saúde e medicina do trabalho, pesquisa bibliográfica e jurisprudencial, é possível verificar que se a legislação fosse cumprida alcançaríamos uma redução significativa nos problemas decorrentes do ambiente laboral nocivo e os reflexos positivos dessas ações que espelham na almejada busca pela qualidade de vida do trabalhador.

O presente trabalho traz uma reflexão sobre a possibilidade da eficaz aplicação das normas existentes sobre saúde e segurança alcançar um ambiente de trabalho saudável e que esse ambiente laboral seja propiciador de uma real qualidade de vida aos trabalhadores.

O primeiro capítulo apresenta as noções de meio ambiente geral e o meio ambiente do trabalho, sua fundamentação jurídica, os princípios de prevenção e do trabalho.

Já no segundo capítulo passamos analisar o conceito de direito social relacionado ao trabalho, a importância da saúde e segurança do trabalhador e seus reflexos no ambiente laboral, além dos desafios quanto a criação das normas de segurança e medicina do trabalho versus sua efetividade.

O terceiro capítulo aborda a proteção à dignidade humana do trabalhador, formas de desrespeito à dignidade do trabalhador e busca pela sua qualidade de vida no ambiente do trabalho.

Enfim, é preciso compreender que as normas de segurança e medicina do trabalho devem contribuir para propiciar um ambiente do trabalho adequado visando alcançar qualidade de vida ao trabalhador, que é sem dúvida o capital mais importante que o empregador investe no seu empreendimento.

1. O MEIO AMBIENTE NO DIREITO DO TRABALHO

1.1 Noções de Meio Ambiente

O direito fundamental que resguarda à tutela dos valores ambientais de natureza difusa possui previsão legal no *caput* artigo 225 da Constituição Federal, está discriminado no Título VIII Da Ordem Social, Capítulo VI Do Meio Ambiente, nos seguintes termos:

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Além da previsão Constitucional, existem normas de caráter infraconstitucional como a Lei que estabelece a Política Nacional De Meio Ambiente (Lei nº 6.938 de 1981) que define no artigo 3º, inciso I , o conceito de meio ambiente como: “*o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas*”.

Observando que o ambiente físico, biológico e social como um complexo de relações entre o mundo natural, que influi em comportamentos e na vida, dos seres vivos, Nicola Abbagnano¹ nos esclarece:

O positivismo oitocentista atribuiu ao ambiente físico e biológico valor de causa determinante de todos os fenômenos propriamente humanos, da literatura à política. A obra literária e filosófica de Taine contribuiu para a difusão dessa tese, segundo a qual o ambiente físico, biológico e social determina necessariamente todos os produtos e valores humanos bastando para explicá-los..

O meio ambiente protege a vida em todas as suas formas, e os legisladores atentos ao crescimento das sociedades de massa, caracterizados por um avanço tecnológico avassalador e urbano desordenado ampliaram sua proteção, por meio da Emenda Constitucional nº 42 de 2003, na qual a defesa do meio ambiente se tornou princípio da ordem econômica prevendo a possibilidade

¹ ABBAGNANO, Nicola. **Dicionário de Filosofia**. São Paulo: Martins Fontes, 2007. (p. 36)

de tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação, conforme observação do artigo 170, VI da Constituição Federal.

Ademais, a amplitude do tema já foi reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal², pois o termo meio ambiente é um conceito jurídico amplo, que abrange bem comum, de uso da coletividade social e essencial à sadia qualidade de vida, vejamos:

(...)Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado. Trata-se de um típico direito de terceira geração (ou de novíssima dimensão), que **assiste a todo o gênero humano** (RTJ 158/205-206). Incumbe, ao Estado e à própria coletividade, a especial obrigação de defender e preservar, em **benefício das presentes e futuras gerações**, esse direito de titularidade coletiva e de **caráter transindividual** (RTJ 164/158-161).(...) A ATIVIDADE ECONÔMICA NÃO PODE SER EXERCIDA EM DESARMONIA COM OS PRINCÍPIOS DESTINADOS A TORNAR EFETIVA A PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE. - A incolumidade do meio ambiente não pode ser comprometida por interesses empresariais nem ficar dependente de motivações de índole meramente econômica, ainda mais se se tiver presente que a atividade econômica, considerada a disciplina constitucional que a rege, **está subordinada, dentre outros princípios gerais, àquele que privilegia a "defesa do meio ambiente"** (CF, art. 170, VI), que **traduz conceito amplo e abrangente das noções de meio ambiente natural, de meio ambiente cultural, de meio ambiente artificial (espaço urbano) e de meio ambiente laboral**. Doutrina. Os instrumentos jurídicos de caráter legal e de natureza constitucional objetivam viabilizar a tutela efetiva do meio ambiente, para que não se alterem as propriedades e os atributos que lhe são inerentes, o que provocaria inaceitável comprometimento da saúde, segurança, cultura, trabalho e bem-estar da população, além de causar graves danos ecológicos ao patrimônio ambiental, considerado este em seu aspecto físico ou natural. A QUESTÃO DO DESENVOLVIMENTO NACIONAL (CF, ART. 3º, II) E A NECESSIDADE DE PRESERVAÇÃO DA INTEGRIDADE DO MEIO AMBIENTE (CF, ART. 225): **O PRINCÍPIO DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL COMO FATOR DE OBTENÇÃO DO JUSTO EQUILÍBRIO ENTRE AS EXIGÊNCIAS DA ECONOMIA E AS DA ECOLOGIA. (grifos nossos)** (ADI 3540 MC, Relator(a): Min. CELSO DE MELLO, Tribunal Pleno, julgado em 01/09/2005, DJ 03-02-2006 PP-00014 EMENT VOL-02219-03 PP-00528)

Destacando que o maior objeto do meio ambiente é a tutela da vida em todas as suas formas e, especialmente a vida humana, como valor fundamental, o

² SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/visualizarEmenta.asp?s1=00094348&base=baseAcordao>> Acesso em: 10/03/2014

jurista Raimundo Simão³ de Melo, destaca que dois são os aspectos desse objeto de tutela ambiental constantes da definição legal (lei nº 6.938/81, artigo 3º, inciso I) e acolhidos pela Carta Maior (artigo 225): “*imediate – a qualidade do meio ambiente em todos os seus aspectos e outro, mediato- a saúde, segurança e bem-estar do cidadão, expresso nos conceitos vida em todas as suas formas e qualidade de vida*”.

Cumprido destacar que no ano de 1992 foi realizada no Rio de Janeiro a Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, o evento reuniu Chefes de Estado de cento e setenta e nove países para discutir sobre crescimento econômico e social. Ao final vários documentos oficiais foram elaborados entre eles a Declaração do Rio de Janeiro sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento e a Agenda 21, um instrumento de planejamento para a construção de sociedades sustentáveis, em diferentes bases geográficas, que concilia métodos de proteção ambiental, justiça social e eficiência econômica.⁴

Sobre a conscientização da relação entre ambiente e qualidade de vida, há uma crescente preocupação no nosso País, pois o homem detentor da dignidade humana busca a saúde, respeito, segurança, cultura e requerer efetividade do exercício desses direitos fundamentais, mas que só podem ser alcançados quando se possibilita a todos qualidade de vida.

O ministro do Supremo Tribunal Federal Gilmar Ferreira Mendes⁵ em estudo sobre o princípio do meio ambiente esclarece:

No âmbito constitucional, com o assinala a maioria dos juristas, o capítulo do meio ambiente é um dos mais avançados e modernos do constitucionalismo mundial, contendo normas de notável amplitude e de reconhecida utilidade ; no plano infraconstitucional, com o reflexo e derivação dessa matriz superior, são igualmente adequadas e rigorosas as regras de proteção do ambiente e da qualidade de vida, em que pesem as dificuldades para tornar efetivos os seus comandos, em razão da crônica escassez de meios humanos e materiais, agravada pelo acumplicimento criminoso de agentes públicos com notórios agressores da natureza.

³ 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.27)

⁴MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE. Disponível em: < <http://www.mma.gov.br/responsabilidade-socioambiental/agenda-21/agenda-21-global>> Acesso em:10/03/2014.

⁵BRANCO, Paulo Gustavo Gonet; COELHO, Inocência M. e MENDES, Gilmar Ferreira. **Curso de Direito Constitucional**. 4 Ed. São Paulo: Saraiva, 2009 (p. 1425)

Visando promover uma educação voltada aos princípios básicos ambientais, o Governo Federal criou a lei 9795/99 que dispõe sobre Educação Ambiental, os artigos abaixo citados esclarecem seu conceito e seus objetivos:

Art. 1º Entendem-se por educação ambiental os processos por meio dos quais o indivíduo e a coletividade constroem valores sociais, conhecimentos, habilidades, atitudes e competências voltadas para a conservação do meio ambiente, bem de uso comum do povo, essencial à sadia qualidade de vida e sua sustentabilidade.

5º São objetivos fundamentais da educação ambiental:

I - o desenvolvimento de uma compreensão integrada do meio ambiente em suas múltiplas e complexas relações, envolvendo aspectos ecológicos, psicológicos, legais, políticos, sociais, econômicos, científicos, culturais e éticos;

(...)

V - o estímulo à cooperação entre as diversas regiões do País, em níveis micro e macrorregionais, com vistas à construção de uma sociedade ambientalmente equilibrada, fundada nos princípios da liberdade, igualdade, solidariedade, democracia, justiça social, responsabilidade e sustentabilidade;

(...)

O meio ambiente para fins de classificação aponta quatro aspectos: meio ambiente natural, artificial, cultural e do trabalho e todos merecem proteção afinal os seres humanos merecem uma vida digna nesse conjunto de condições naturais e de influências que atuam sobre os organismos vivos e sobre os próprios seres humanos visando lhes propiciar qualidade de vida.

1.2. Meio ambiente natural e artificial

O meio ambiente natural ou físico é constituído por elementos como a fauna e a flora, o solo e água.

A Constituição Federal assegura no artigo 225, *caput* a tutela do meio ambiente e no § 1º, incisos I e VII do mesmo artigo, garante a efetividade desse direito, vejamos:

(...)

§ 1º - Para assegurar a efetividade desse direito, incumbe ao Poder Público:

I - preservar e restaurar os processos ecológicos essenciais e prover o manejo ecológico das espécies e ecossistemas;

(...)

VII - proteger a fauna e a flora, vedadas, na forma da lei, as práticas que coloquem em risco sua função ecológica, provoquem a extinção de espécies ou submetam os animais a crueldade.

A preservação, restauração e criação do equilíbrio dinâmico entre os seres vivos e o meio em que vivem como foi verificado no artigo constitucional incumbe ao Poder Público e esse processo ecológico é fundamental a vida das espécies e ecossistemas.

Já o ambiente artificial consiste em todo ambiente urbano no qual o homem interagiu, construindo e ocupando os espaços naturais, possui previsão legal na Constituição Federal nos artigos 5º, XXIII; 21,XX; 182 e 225, além da norma infraconstitucional do Estatuto da Cidade (Lei nº 10.257/01).

Ao conceituá-lo Raimundo Simão de Melo⁶ afirma:

É o espaço urbano habitável, constituído pelo conjunto de edificações feitas pelo homem, estando ligado a conceito de cidade, embora não exclua os espaços rurais artificiais criados pelo homem. Diz respeito aos espaços fechados e equipamentos públicos.

Ao elaborar e executar a política de desenvolvimento público das cidades competirá ao administrador municipal levar em consideração o bem estar de seus habitantes e a função social da propriedade.

1.3 Meio ambiente cultural

O meio ambiente cultural possui conceituação legal no artigo 216 da Constituição Federal que prevê:

Art. 216. Constituem patrimônio cultural brasileiro os bens de natureza material e imaterial, tomados individualmente ou em conjunto, portadores de referência à identidade, à ação, à memória dos diferentes grupos formadores da sociedade brasileira, nos quais se incluem:

- I - as formas de expressão;
- II - os modos de criar, fazer e viver;
- III - as criações científicas, artísticas e tecnológicas;
- IV - as obras, objetos, documentos, edificações e demais espaços destinados às manifestações artístico-culturais;

⁶ 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. 28)

V - os conjuntos urbanos e sítios de valor histórico, paisagístico, artístico, arqueológico, paleontológico, ecológico e científico.

Os artigos 23 e 24 da Constituição Federal tratam ainda da competência, no primeiro afirma ser comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios a proteção de documentos, obras e outros bens de valor histórico, artístico e cultural, outrossim, compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre a proteção do patrimônio histórico, cultural, artístico, turístico e paisagístico.

Visando a organização do patrimônio histórico e artístico nacional foram tutelados pelo Decreto-Lei nº 25/37, os bens móveis e imóveis existentes no país e cuja conservação seja de interesse público, quer por sua vinculação a fatos memoráveis da história do Brasil, quer por seu excepcional valor arqueológico ou etnográfico, bibliográfico ou artístico⁷.

Para o filósofo Nicola Abbagnano⁸ o termo cultura abrange dois significados um ligado a formação do homem e outro indica o produto dessa produção, vejamos:

No primeiro e mais antigo, significa a formação do homem, sua melhoria e seu refinamento.

(...)

No segundo significado, essa palavra hoje é especialmente usada por sociólogos e antropólogos para indicar o conjunto de modos de vida criados, adquiridos e transmitidos de uma geração para outra, entre os membros de uma determinada sociedade. (...) É a formação coletiva e anônima de um grupo social nas instituições que o definem.

Observamos que a cultura é o conjunto de características e manifestações sociais que definem um grupo de pessoas ao longo do tempo, no Brasil foi criado em 15 de março de 1985, pelo Decreto 91.144 o Ministério da Cultura, reconhecia-se, assim, a autonomia e a importância desta área que vem tornando-se, cada vez mais, um setor de grande destaque na economia do País, como fonte de geração crescente de empregos e renda⁹.

⁷ BRASIL. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0025.htm> Acesso em: 17/03/2014

⁸ ABBAGNANO, Nicola. **Dicionário de Filosofia**. São Paulo: Martins Fontes, 2007 (p.225-229)

⁹ MINISTÉRIO DA CULTURA. Disponível em:< <http://www.cultura.gov.br/historico>> Acesso em 17/03/2014.

1.4 Meio ambiente do trabalho

O meio ambiente laboral nos remete ao local onde as pessoas desenvolvem sua atividade profissional, compreende os bens móveis e imóveis de uma empresa, desde a saúde a integridade física dos trabalhadores que a compõem e este se insere no meio ambiente como um todo.

O artigo 200, inciso VIII da Constituição Federal assegura essa proteção ao 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.

O juiz Guilherme Guimarães Feliciano¹⁰ buscando atender a descrição legal do artigo 3º, inciso I, da Lei nº 6.938/81 e estendendo o conceito a todos os trabalhadores, independente da qualificação, afirma que meio ambiente do trabalho é: *“conjunto (sistema) de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica e psicológica que incidem sobre o homem em sua atividade laboral, esteja ou não submetido ao poder hierárquico de outrem”*.

O meio ambiente do trabalho é uma das espécies do meio ambiente ecologicamente equilibrado previsto no artigo 225 da Constituição Federal, é preciso que ele seja adequado às atividades desenvolvidas pelo funcionário, proporcionando-lhe uma qualidade de vida digna, sobre o tema afirma Luís Paulo Sirvinskas¹¹: *“O direito ambiental não se preocupa somente com a poluição emitida pelas indústrias, mas também deve preocupar-se com a exposição direta dos trabalhadores aos agentes agressivos.”*

O ambiente do trabalho é protegido por normas constitucionais e legais, sua proteção reflete na saúde das populações, sobre o tema José Afonso da Silva¹² afirma:

¹⁰ FELICIANO, Guilherme Guimarães. **O meio ambiente do trabalho e a responsabilidade civil patronal: reconhecendo a danosidade sistêmica**. (p.13) In: FELICIANO, Guilherme Guimarães ; URIAS, João. (coord.) **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral; saúde, ambiente e trabalho: novos rumos da regulamentação jurídica do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

¹¹ SIRVINSKAS, Luís Paulo. **Manual de Direito Ambiental**. 5 Ed. São Paulo: Saraiva, 2007. (p.381)

¹² SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional**. 5 Ed. São Paulo: Malheiros, 2004 (p.23)

É um meio ambiente que se insere no artificial, mas digno de tratamento especial, tanto que a Constituição o menciona explicitamente no art.200, VIII, ao estabelecer uma das atribuições do Sistema Único Saúde consiste em colaborar na proteção do ambiente, nele compreendido o do trabalho.

O meio ambiente do trabalho é o local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está intimamente dependente da qualidade daquele ambiente.

Todo trabalhador que desenvolve sua atividade o faz em um ambiente de trabalho, para o professor Amauri Mascaro Nascimento¹³ o conceito é amplo:

Meio ambiente do trabalho são as edificações do estabelecimento, EPI, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalho, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho, etc.

Hodiernamente, o ambiente de trabalho não está restrito nem mesmo aos espaços internos da empresa, é preciso levar em conta a pessoa do trabalhador em determinadas situações peculiares, Raimundo S. de Melo¹⁴ esclarece: *"meio ambiente do trabalho abrange o local de trabalho, os instrumentos de trabalho, o modo da execução das tarefas e a maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador e pelos próprios colegas de trabalho."*

Nesse sentido podemos observar as decisões dos nossos tribunais:

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. TRABALHADOR RURAL. EXPOSIÇÃO A CALOR EXCESSIVO. Não há como afastar o direito ao adicional de insalubridade dos trabalhadores rurais cuja jornada laboral se estende por várias horas, sob sol escaldante, expostos ao calor excessivo decorrente da atividade desempenhada a céu aberto e em ambiente abafado. Nesse sentido, o entendimento cristalizado na jurisprudência desta Corte superior, nos termos do item II da Orientação Jurisprudencial nº 173 da SBDI-I, de seguinte teor: -tem direito ao adicional de insalubridade o trabalhador que exerce atividade exposto ao calor acima dos limites de tolerância, ***inclusive em ambiente externo com carga solar***, nas condições previstas no Anexo 3 da NR 15 da Portaria Nº 3214/78 do MTE-. Agravo de instrumento não provido.

¹³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **A defesa processual do meio ambiente do trabalho: dano, prevenção e proteção jurídica.** Revista LTR, São Paulo, 63, maio, 1997. (p.583-587)

¹⁴ 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. 29)

(TST - AIRR: 16787420125090092 1678-74.2012.5.09.0092, Relator: José Maria Quadros de Alencar, Data de Julgamento: 23/10/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/10/2013)

É importante constatar que o meio ambiente do trabalho é um direito de terceira geração, resguardado pelo Poder Público, que conforme suas esferas de competência, seja Federal, Estadual ou Municipal, deve desenvolver a incumbência de tutelar de forma mediata o meio ambiente conforme previsão legal do artigo 225 da Constituição Federal.

Os direitos de terceira geração são conhecidos como os direitos de fraternidade ou solidariedade, constituem uma preocupação com os direitos coletivos ao meio ambiente, a defesa do consumidor, a infância e juventude entre outros que decorrem do desenvolvimento industrial e tecnológico, nesse sentido esclarece Ricardo Castilho dos Santos¹⁵:

Essa categoria de direitos diferencia-se das demais principalmente do ponto de vista da titularidade, que no caso, é difuso ao da coletiva (...) O incremento populacional e o capitalismo baseado na produção em massa, por outro lado, conduzem progressivamente à extenuação do meio ambiente, colocando também a existência da espécie humana em risco. Tais problemas já não podem ser resolvidos sob o prisma individualista que norteou as grandes revoluções burguesas e toda a sistematização normatiza que dela derivou.(...) A solução portanto só pode vir da generalização ou da abstração da proteção então existente. É essa a gênese da terceira geração de direitos (...).

O direito precisou se mobilizar no contexto das grandes mudanças mundiais, desde meados do século XIX, devido ao processo de industrialização para criar mecanismos de proteção contra as más condições de trabalho. ¹⁶Após a Revolução Industrial, surgem doenças e acidentes ocupacionais que despertam o Estado para a criação de normas regulamentadoras pertinentes ao meio ambiente, procurando preservar a saúde e prevenir acidentes.

Observando o plano constitucional, no Brasil desde 1934 previa-se assistência médica e sanitária ao trabalhador (art. 121,§1º, “h”), permanecendo em 1937, ampliando em 1946 a garantia higiene e segurança do trabalhador (art. 157,

¹⁵ SANTOS, Ricardo Castilho. **Direitos Humanos**. 2 Ed. São Paulo:Saraiva, 2012. (p.31)

¹⁶ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 4 Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010 (p. 1020)

VIII) permanecendo nas Constituições de 1967 e 1969. Já no âmbito internacional Maurício Godinho Delgado¹⁷ afirma que:

(...) apenas após a Segunda Guerra Mundial, com as novas constituições democráticas da França, Alemanha e Itália (e décadas depois, Portugal e Espanha), que a noção de direitos fundamentais do trabalho se solidificou na seara constitucional. Tais Cartas Magnas, relativamente recentes, não somente ampliaram a inserção de regras trabalhistas em seu interior, como também- e principalmente- consagram princípios de direta ou indireta vinculação com a questão trabalhista.

Cumprir destacar a importância do Tratado de Versalhes, de 1919, que ao criar a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que é uma agência especializada da Organização das Nações Unidas, colocou fim à Primeira Guerra Mundial. É o órgão responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (convenções e recomendações), estas uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico. Tem por peculiaridade ser a única estrutura tripartite, representando governo, trabalhadores e empregadores¹⁸.

Podemos citar dentre as diversas convenções e recomendações adotadas pelo Brasil: (Convenção nº 12, de 1921, sobre Indenização sobre acidente de trabalho na agricultura; Convenção nº 19, de 1925, sobre Igualdade de Tratamento (Indenização por acidente de trabalho); Convenção nº 105, de 1965, sobre Abolição do Trabalho Forçado; Convenção nº 115, 1966, sobre a Proteção contra as radiações; Convenção 148, 1977, que trata da contaminação do ar, ruído e vibrações; Convenção nº 155, 1981 que versa sobre saúde e segurança dos trabalhadores entre outras.)¹⁹

Quanto às medidas para a proteção do meio ambiente do trabalho são utilizadas as ações civis públicas, conforme Lei nº 7.347/85 , tendo legitimidade para propor essa ação o Ministério Público, conforme previsto no artigo 129, III da Constituição Federal e o artigo 5º da Lei 11.488/07 traz um rol taxativo de quem tem legitimidade concorrente e disjuntiva com o Ministério Público para propor ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente.

¹⁷ DELGADO, Maurício Delgado. **Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho**. Revista de Direito e Garantias Fundamentais nº 2- 2007 (p. 14)

¹⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>> Acesso em: 24/03/2014.

¹⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/convention>> Acesso em: 24/03/2014.

No que abrange a competência material é da Justiça do Trabalho, assim prescreve a Súmula 736 do Supremo Tribunal Federal:

Súmula 736- COMPETE À JUSTIÇA DO TRABALHO JULGAR AS AÇÕES QUE TENHAM COMO CAUSA DE PEDIR O DESCUMPRIMENTO DE NORMAS TRABALHISTAS RELATIVAS À SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE DOS TRABALHADORES.

Há uma interdependência entre o meio ambiente do trabalho e o direito do trabalho, esse último disciplina as relações jurídicas entre empregado e empregador enquanto o meio ambiente laboral busca proteger a saúde e segurança do trabalhador no ambiente onde desenvolve suas atividades²⁰.

Mas uma das características de qualquer disciplina voltada ao estudo de questões ambientais é a interdisciplinaridade, é preciso considerar dados relevantes de outros ramos do conhecimento humano, destaca-se no meio ambiente do trabalho disciplina como medicina, higiene e engenharia do trabalho²¹.

1.5 A proteção jurídica ao meio ambiente de trabalho no Brasil

A história do direito do trabalho nos aponta que o Estado desde o surgimento da máquina a vapor precisou intervir nas relações do trabalho, dados os abusos cometidos, de modo geral, pelos empregadores.

A finalidade dessa proteção jurídica por meio de normas protetivas a vida, saúde e segurança é promover a dignidade dos seres humanos que especificadamente trabalhavam nas indústrias, pois se acreditava que a partir dela, não havia limites para a produtividade humana.

Os indivíduos transferiam-se para as cidades na qualidade de refugiados agrícolas, na esperança que as fábricas pudessem provê-los. Ocorre que esses trabalhadores movidos pela crença do trabalho organizado, se viram submetidos a

²⁰ FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 14 Ed. São Paulo: Saraiva, 2013.(p.66)

²¹ FIGUEREDO, Guilherme José Purvin. **Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores**. 2 Ed São Paulo: Ltr, 2007 (p.52-53)

pregação moral do tempo útil e do trabalho edificante, através da própria pele vislumbram a transformação do conceito de trabalho.²²

Ao tratar do tema sobre a transformação do significado do conceito de trabalho à época da Revolução Industrial, Hanna Arendt²³ afirma:

A súbita e espetacular promoção do labor, da mais humilde e desprezível posição à mais alta categoria, como a mais estimada de todas as atividades propriedade: prosseguiu quando Adam Smith afirmou que esse mesmo *labour* era a fonte de toda riqueza e atingiu o clímax no *system of labour* de Marx no qual o labor passou a ser a origem de toda a produtividade e expressão da própria humanidade do homem.

A produção em série proposta como modelo econômico na Revolução Industrial desencadeia uma degradação no meio ambiente natural e humano, ocasionando doenças, acidentes, violência, sobre o tema afirma Sérgio Pinto Martins²⁴:

Inicia-se assim, a substituição do trabalho manual pelo trabalho com o uso da máquina não só a vapor, mas as máquinas têxteis, o que fez surgir o trabalho assalariado. Daí nasce uma causa jurídica, pois os trabalhadores começaram a reunir-se, a associar-se, para reivindicar melhores condições de trabalho e salário, diminuição das jornadas excessivas (os trabalhadores prestavam serviços por 12, 14 ou 16 horas diárias) e contra a exploração de menores e mulheres. (...) O Estado, por sua vez, deixa de ser abstencionista, para se tornar intervencionista, interferindo nas relações de trabalho.

Diante do quadro alarmante que surgia com a proliferação de doenças e acidentes no século XVIII, em 1802, o Parlamento Britânico conseguiu que fosse aprovada sob a direção de Robert Peel a primeira lei de proteção aos trabalhadores: “Lei de Saúde e Moral dos Aprendizes”.²⁵

Em 1833, surgiu na Inglaterra a “Lei das Fábricas” (Factory Act), que foi ampliada em 1867 para indicar moléstias laborais, estipular proteção de máquinas, a ventilação mecânica para o controle de poeiras e indicar a proibição da ingestão de alimentos nos ambientes sob atmosfera nocivas das fábricas, além de proibir o

²² DECCA, Edgar Salvadori de. **O nascimento das fábricas**. São Paulo: Brasiliense, 2004. (páginas 7-10)

²³ ARENDT, Hanna. **A condição humana**. Tradução Roberto Raposo. 10 Ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007. (p. 113)

²⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25 Ed. São Paulo: Atlas, 2009. (p.6)

²⁵ “A Lei de Saúde e Moral dos Aprendizes” estabelecia o limite de 12 horas de trabalho por dia, proibia o trabalho noturno, obrigava os empregadores a lavar as paredes da fábrica duas vezes por ano e tornava obrigatória a ventilação.

trabalho noturno aos menores de 18 anos. É considerada a primeira legislação realmente eficiente no campo de proteção ao trabalhador²⁶.

O Estado passa a intervir principalmente para propiciar o bem estar social, por meio de legislações proibitivas de abusos do empregador, pois até o momento o empregador que detinha os meios de produção, acabava por submeter o trabalhador ao seu poder indiscriminado de direção nas livres relações contratuais de trabalho.

Nesse período histórico Karl Marx juntamente com Friedrich Engels publicam em 1848 o Manifesto do Partido Comunista onde convocava os proletariados (trabalhadores) de todos os países para se unirem e realizarem uma revolução, onde estes assumiriam os meios de produção, colocariam fim a propriedade privada, o trabalho seria obrigatório para todos, sem opressão ou exploração, havendo uma reunião entre o trabalho da agricultura e da indústria, a educação gratuita para todas as crianças e proibição do trabalho infantil, entre outras.²⁷

A Igreja Católica demonstrando sua preocupação com a justiça social referente aos trabalhadores se manifesta por uma doutrina social escrita pelo Papa Leão XIII, em 1891, a Encíclica *Rerum Novarum*, que reconhecia as injustiças sociais, as explorações em face dos trabalhadores, as péssimas condições de trabalho que estavam ocorrendo e assim convoca o Estado a intervir na economia para promover o bem comum e semear a justiça, afinal os operários deveriam ter condições de cuidar da alma e frequentar a Igreja e não ser vis instrumentos de lucro.

O tema vem sendo abordado frequentemente, demonstrando o interesse da Igreja com as relações oriundas do trabalho, destaca-se: Encíclica *Quadragesimo Anno*, de Pio XI, 1941; *Mater et Magistra*, de João XXIII, 1961; *Populorum Progressio*, de Paulo VI, 1967; *Laborem Exercens*, João Paulo II, 1981; *Centesimus Annus*, João Paulo II, 1991 e *Caritas in Veritate*, Bento XVI, 2009²⁸.

²⁶ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo; Ltr, 2006. (p.53)

²⁷ ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Curso de legislação social**. 13 Ed. São Paulo: Atlas, 2012. (p. 7)

²⁸ VATICANO. Disponível em < http://www.vatican.va/offices/papal_docs_list_po.html > Acesso em: 29/03/2014.

O conceito de trabalho defendido pela Igreja é voltado a preservação a dignidade do homem no ambiente do trabalho, vejamos o entendimento do Papa João Paulo II ²⁹, ao publicar a carta Encíclica *Laborem Exercens*, em 1981:

É mediante o trabalho que o homem deve procurar-se o pão quotidiano e contribuir para o progresso contínuo das ciências e da técnica, e sobretudo para a incessante elevação cultural e moral da sociedade, na qual vive em comunidade com os próprios irmãos. (...) O trabalho é um desses aspectos, perene e fundamental e sempre com atualidade, de tal sorte que exige constantemente renovada atenção e decidido testemunho. Com efeito, surgem sempre novas *interrogações* e novos *problemas*, nascem novas esperanças, como também motivos de temor e ameaças, ligados com esta dimensão fundamental da existência humana, pela qual é construída cada dia a vida do homem, da qual esta recebe a própria dignidade específica, mas na qual está contido, ao mesmo tempo, o parâmetro constante dos esforços humanos, do sofrimento, bem como dos danos e das injustiças que podem impregnar profundamente a vida social no interior de cada uma das nações e no plano internacional.

Após o término da Primeira Guerra Mundial, surge o que chamamos de constitucionalismo social, onde ocorre a inclusão de direitos sociais e garantias de direitos fundamentais nas Constituições, incluindo os do Direito do trabalho.

A primeira Constituição a versar sobre o tema do trabalho foi a do México em 1917, estabelecendo jornada de oito horas, proibição do trabalho de menores de 12 anos, direito ao salário mínimo entre outros, depois vem a Constituição Alemã de Weimar, em 1919, tratando da participação dos trabalhadores nas empresas, liberdade de união e organização dos trabalhadores para defesa das melhorias das condições de trabalho, sistema de seguro social. Ainda em 1919, o Tratado de Versalhes prevê a criação da Organização Internacional do Trabalho, que iria proteger as relações trabalhistas no âmbito internacional. Em 1927 surge a *Carta Del Lavoro* na Itália instituindo um sistema corporativista visando organizar a economia e a sociedade em torno do Estado que possuía o poder moderador e organizador da sociedade. Em 1948 a Declaração Universal de Direitos Humanos prevê direitos trabalhistas como limitação jornada, férias remuneradas periódicas e etc³⁰.

²⁹ JOÃO PAULO II, Papa. Disponível em <http://www.vatican.va/holy_father/john_paul_ii/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens_po.html> Acesso em 29/09/2014.

³⁰ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 4 Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010 (páginas 37-38)

No Brasil avançamos muito em termos de legislação ambiental do trabalho, a Constituição Federal de 1988 assegura desde seu artigo 1º como um dos Fundamentos da República Federativa do Brasil os valores sociais do trabalho, seguindo pelas Constituições estaduais que abordaram o tema da proteção ambiental laboral, dentre as normas infraconstitucionais destacamos a Lei de Política Nacional do Meio Ambiente (Lei nº 6.938/81), a Consolidação das Leis do Trabalho, a Portaria nº 3114/77 com várias Normas Regulamentadoras, convenções coletivas de trabalho, sentenças normativas proferidas pela Justiça do Trabalho nos dissídios coletivos de trabalho e as Convenções da Organização Internacional do Trabalho³¹.

Ao tratarmos da proteção jurídica ao meio ambiente cabe analisar os princípios do direito relacionados ao ambiente e ao trabalho, quanto ao conceito Aurélio Buarque de Holanda Ferreira³², nos traz uma primeira definição de princípios: “1. *Momento ou local ou trecho em que algo tem origem; começo.* 2. *Causa primária; origem.* 3. *Preceito, regra.*”

No sentido jurídico transcrevemos a definição proposta por Sebastião Geraldo de Oliveira³³: “*São enunciações normativas de valor genérico que condicionam e orientam a compreensão do Direito Positivo, inspirados nas razões da Ética e do Direito Natural*”.

Já Amauri Mascaro Nascimento³⁴ analisando a hierarquia das normas no ordenamento jurídico, afirma que:

Princípios são normas jurídicas que atuam no ordenamento como as demais normas e com hierarquia superior, salvo quando pelo teor da sua proposição for impossível a sua aplicação ou quando a sua origem for meramente doutrinária de hipótese interpretativa.

Visando proteger o meio ambiente do trabalho e garantir melhor qualidade de vida aos trabalhadores, utiliza-se os princípios ambientais e do

³¹ 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. 35)

³² FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Minidicionário Aurélio da língua portuguesa.** 3 Ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2003. (p.442)

³³ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador.** São Paulo; Ltr, 2006. (p.42)

³⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho relações individuais e coletivas do trabalho.** 26 Ed. São Paulo; Saraiva, 2011.(p.454)

trabalho para influenciar a interpretação e a composição de aspectos controvertidos, integrando e harmonizando a lógica jurídica do sistema ambiental laboral. Destacamos os princípios abaixo:

1. Princípio da prevenção - A aplicação desse princípio visa adoção de medidas tendentes a evitar riscos ao meio ambiente e ao ser humano, no campo de abrangência do ambiente laboral orienta os trabalhadores sobre os riscos do ambiente, fornece equipamentos de segurança, promove a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

2. Princípio da precaução – trata da garantia contra os riscos potenciais, encontra respaldo na Lei de Política Nacional do Meio Ambiente, artigo 4º, incisos I e IV e nos princípios 15 e 17 da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento³⁵ :

Art 4º - A Política Nacional do Meio Ambiente visará:

I - à compatibilização do desenvolvimento econômico-social com a preservação da qualidade do meio ambiente e do equilíbrio ecológico;

IV - ao desenvolvimento de pesquisas e de tecnologias nacionais orientadas para o uso racional de recursos ambientais³⁶;

Princípio 15 Com o fim de proteger o meio ambiente, o princípio da precaução deverá ser amplamente observado pelos Estados, de acordo com suas capacidades. Quando houver ameaça de danos graves ou irreversíveis, a ausência de certeza científica absoluta não será utilizada como razão para o adiamento de medidas economicamente viáveis para prevenir a degradação ambiental³⁷

Princípio 17. A avaliação do impacto ambiental, como instrumento nacional, será efetuada para as atividades planejadas que possam vir a ter um impacto adverso significativo sobre o meio ambiente e estejam sujeitas à decisão de uma autoridade nacional competente³⁸.

³⁵ Também chamada de Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, OU ECO 92 , reuniu no Rio de Janeiro, de 3 a 14 de junho de 1992, reafirmando a Declaração da Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano, adotada em Estocolmo em 16 de junho de 1972, e buscando avançar a partir dela, com o objetivo de estabelecer uma nova e justa parceria global mediante a criação de novos níveis de cooperação entre os Estados, os setores-chaves da sociedade e os indivíduos, trabalhando com vistas à conclusão de acordos internacionais que respeitem os interesses de todos e protejam a integridade do sistema global de meio ambiente e desenvolvimento.

³⁶ Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6938.htm> Acesso em 31/03/2014

³⁷ DECLARAÇÃO DO RIO DE JANEIRO. Disponível em < <http://www.onu.org.br/rio20/img/2012/01/rio92.pdf>> Acesso em: 31/03/2014

³⁸ DECLARAÇÃO DO RIO DE JANEIRO. Disponível em < <http://www.onu.org.br/rio20/img/2012/01/rio92.pdf>> Acesso em: 31/03/2014

É possível observar pela decisão abaixo transcrita a tendência do Tribunal Superior do Trabalho sobre a compreensão e aplicação desse princípio nas relações trabalhistas, vejamos:

RECURSO DE EMBARGOS. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. ACIDENTE DO TRABALHO. MORTE DO EMPREGADO. MEIO AMBIENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. PRINCÍPIO DA PRECAUÇÃO. A morte de empregado no ambiente de trabalho demanda o exame da circunstância em que ocorreu infausto acontecimento. A Constituição Federal busca preservar, como princípio fundamental, o direito do empregado a um meio ambiente de trabalho seguro, incumbindo ao empregador adotar todas as medidas necessárias para que o trabalhador não seja tratado apenas como um meio de produção da empresa. Assim, a jurisprudência vem se firmando no sentido de disciplinar a matéria, levando em consideração o número assustador de acidentes de trabalho, com vítimas fatais, no Brasil, acenando para a obrigação de zelo com a saúde e a integridade física do trabalhador. No caso em exame, o empregado foi vitimado, em seu ambiente de trabalho, na lavoura de cana de açúcar, quando se deitou ao relento, na madrugada, e ali foi atropelado por caminhão da empresa que fazia manobra, vindo a falecer. A culpa concorrente do empregador resta incontroversa, diante dos fatos traçados pela c. Turma, na medida em que não lhe foi reservado local seguro para descanso, já que obrigado a se deitar sobre a cana-de-açúcar cortada, em local onde os seus colegas de trabalho não se encontravam, no meio da madrugada. Ressalte-se que, ainda que não fosse uma máquina, e sim um animal peçonhento que viesse a vitimar o autor, ainda assim não há como lhe imputar a culpa pelo local que escolheu para descanso, já que não se depreende que tenha havido orientação da empresa com indicação de um melhor local. Doutrino tanto, a culpa concorrente do empregado não retira a responsabilidade do empregador em indenizar quando demonstrada a negligência com a segurança do trabalhador. Recurso de embargos conhecidos e desprovidos. (Tribunal Superior do Trabalho TST; E-ED-RR 470-43.2010.5.15.0000; Primeira Subseção de Dissídios Individuais; Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga; DEJT 09/11/2012; Pág. 268)³⁹

Celso Antonio Pacheco Fiorillo⁴⁰ esclarece sobre o princípio da precaução:

Não se pode dizer, com base exclusivamente nesse princípio, qual a conduta a ser tomada ante a ocorrência da atividade concreta que tenha potencial de degradação irreversível do meio ambiente. Deste se obtém somente mandamento para a tomada de iniciativas de precaução, seja por parte do Estado, dos parlamentos ou da própria comunidade internacional, ainda que o risco de dano não possa ser cientificamente demonstrado.

³⁹ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Disponível em: <https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&consjt=&numeroTst=470&digitoTst=43&anoTst=2010&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0000>
Acesso em: 31/03/2014.

⁴⁰ FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 14 Ed. São Paulo: Saraiva, 2013. (p. 124)

3. Princípio do desenvolvimento sustentável- tem fundamento legal nos artigos 170, inciso VI e 225 da Constituição Federal:

Art. 170 . 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, observados os seguintes princípios:
(...)

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação.

O princípio do desenvolvimento sustentável trata da compatibilização entre a atuação da economia com a preservação e equilíbrio do meio ambiente. Assim, segundo Luís Paulo Sirvinskas⁴¹: *“É a utilização racional dos recursos naturais não renováveis (...) procura conciliar a proteção do meio ambiente como o desenvolvimento socioeconômico para a melhoria da qualidade de vida do homem”*.

4. Princípio da educação ambiental – é preciso trazer consciência ecológica aos cidadãos, inclusive aos jovens, para que cada qual saiba o sentido de sua responsabilidade no que concerne à proteção e melhoria do meio ambiente, nesse sentido educar é reduzir custos ambientais, utilizar tecnologias de forma consciente desenvolvendo a ideia de que o meio ambiente é único e requer solidariedade entre seus usuários.

No âmbito laboral a Convenção nº 155 da Organização Internacional do trabalho, retrata a importância da adoção de medidas de segurança e saúde dos trabalhadores, destaca-se o artigo 14:

Art. 14 Deverão tomar-se medidas a fim de promover, de maneira conforme às condições e à prática nacionais, a inclusão das questões de segurança, higiene e meio ambiente de trabalho em todos os níveis de ensino e de formação, incluídos os do ensino superior técnico, médico e profissional, com o objetivo de satisfazer as necessidades de formação de todos os trabalhadores.

Foi promulgada a Lei nº 9.795/99 que estabeleceu a Política nacional de Educação ambiental implementando a educação ambiental no ensino formal, sendo

⁴¹ SIRVINSKAS. Luís Paulo. **Manual de Direito Ambiental**. 5 Ed. São Paulo: Saraiva, 2007 (p. 35)

desenvolvida no âmbito dos currículos escolares das escolas públicas e particulares, além de ações educativas voltadas a coletividade.

5. Princípio da proteção – típico do direito do trabalho, no qual as normas jurídicas tem como finalidade o amparo e a tutela ao trabalhador.

Diante da superioridade econômica do empregador e do risco da dominação abusiva, consagrou-se uma superioridade jurídica do empregado visando um equilíbrio.

Em estudo sobre o princípio da proteção Guilherme Guimarães Feliciano⁴² afirma:

O amparo preferencial deve-se a um imperativo de igualdade material que desembocou na cultura dos povos somente após a primeira revolução industrial, com a segunda geração de direitos humanos, já sob o pálio de solidariedade social, contrapondo a igualdade (meramente) liberal-formal para que o lucro capitalista fosse mais bem repartido entre os produtores de riquezas. O princípio da proteção atende, portanto, a uma função geral de cariz constitucional (derivada no Brasil, do art. 7º da CF), que é de reequilibrar materialmente as posições jurídicas das partes geralmente antagônicas nos conflitos laborais (empregado e empregador).

Esse princípio é subdividido em três: aplicação da norma mais favorável, ou seja em caso de pluralidade de normas aplicáveis aplica-se a mais favorável ao trabalhador, princípio da condição mais benéfica na qual uma nova condição nunca deve suprir condições menos benéficas e princípio do in dubio pro misero se na análise do caso concreto subsistem dúvidas deve o juiz optar em favor do empregado⁴³.

6. Princípio da Irrenunciabilidade – retrata a impossibilidade do trabalhador renunciar aos direitos trabalhistas assegurados pela legislação, tem fundamento legal no artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 9º – Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

⁴² FELCIANO, Guilherme Guimarães. **Curso crítico de direito do trabalho: Teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013 (p. 244-245)

⁴³ ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Curso de legislação social**. 13 Ed. São Paulo: Atlas, 2012 (p.10-11)

Sobre o tema Sérgio Pinto Martins⁴⁴ diz que pode ocorrer do trabalhador renunciar a seus direitos se estiver em juízo, frente ao juiz de livre vontade, buscando uma transação, ou seja, concessões recíprocas, para evitar o litígio, assim, conclui:

A transação interpreta-se restritivamente. (...) A transação envolve direito duvidoso. A renúncia diz respeito à extinção do direito. A transação concerne à extinção da obrigação. Direitos de indisponibilidade absoluta são, por exemplo, os direitos relativos à segurança e medicina do trabalho. Direitos de indisponibilidade relativa são os que podem ser alterados desde que não causem prejuízo ao empregado ou haja expressa autorização constitucional ou legal.

7. Princípio da primazia da realidade – No direito do trabalho prevalece o que ocorre no mundo real e não no formal. Os fatos, a realidade são mais importantes do que os documentos, a forma ou a estrutura utilizada na relação empregatícia.

De suma importância a busca pela veracidade dos fatos, pois somente por meio dela tomamos conhecimento da realidade no ambiente do trabalho, assim tem entendido também nossos tribunais:

RECURSO ORDINÁRIO. CONTRATO DE EMPREGO X TRABALHO AUTÔNOMO. INCIDÊNCIA DO PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. No campo do direito do trabalho, a definição da natureza jurídica do vínculo submetido a julgamento não se pode desconectar daquilo que acontece no plano fático, independentemente, até mesmo, do que possa ter sido previamente ajustado pelas partes contratantes. Desse modo, é de se reconhecer a existência de típico contrato de trabalho, quando evidenciada, de forma cabal, a ocorrência dos requisitos previstos no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. Recurso patronal improvido, no particular. (TRT-6 - RO: 42800572008506 PE 0042800-57.2008.5.06.0006, Relator: Valdir José Silva de Carvalho, Data de Publicação: 17/09/2010)⁴⁵

A legislação brasileira resguarda em seu artigo 4º da Lei de Introdução ao Código Civil e no artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho que os julgamentos terão como base os princípios gerais do direito. Assim, é possível vislumbrar sua importância como fonte integradora da lei.

⁴⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25 Ed. São Paulo: Atlas, 2009.(p.63)

⁴⁵ Disponível em <<http://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15980286/recurso-ordinario-trabalhista-ro-42800572008506-pe-0042800-5720085060006>> Acesso em: 06/04/2014

O dinamismo do ambiente do trabalho precisa de uma proteção jurídica contemplativa de forma ampla amparada pelas normas de cunho constitucional e trabalhista por sua própria natureza.

Os aplicadores do direito precisam refletir sobre a eficácia das normas de proteção ambiental laboral de caráter social, é preciso quebrar as barreiras do mundo formal, empenhar-se em buscar a verdade real e inovar na busca da qualidade de vida dos trabalhadores.

2. O DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE E SEGURANÇA NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O trabalhador para obter uma sadia qualidade de vida precisa conviver em um ambiente ecologicamente equilibrado, é sabido que a maior parte da vida do ser humano ele passa em seu ambiente laboral.

A Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho esclarece no artigo 3º qual é esse espaço laboral e no artigo 4º quais medidas deverão ser implantadas em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores, vejamos:

Artigo 3º

Para os efeitos do presente Convênio:

(...)

c) a expressão lugar de trabalho abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde tiverem que acudir por razão de seu trabalho, e que se acham sob o controle direto ou indireto do empregador;

(...)

Artigo 4º

1. Todo Membro deverá, mediante consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas e tendo em conta as condições e prática nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho.

2. Esta política terá por objetivo prevenir os acidentes e os danos para a saúde que sejam consequência do trabalho, guardem relação com a atividade de trabalho ou sobrevenham durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida em que seja razoável e factível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.

O ambiente de trabalho deve ser visto com um todo, inserido na sociedade, assim é necessário reconhecer a eficácia de medidas regulatórias para as precárias condições de trabalho devidas as constantes mudanças tecnológicas, o excesso da busca pela qualidade total, a celeridade da produção, criação de novos métodos gerencias, violência, escravidão, desemprego, entre outros que acarretam sérias consequências a saúde e segurança do trabalhador.

As políticas de governo para a área de saúde do trabalhador envolvem atribuições e competência de diversos setores como indústria, comércio, agricultura, trabalho, previdência social, meio ambiente, saúde, tecnologia,

educação , justiça, nesse sentido a doutora em saúde pública Silvia Meirelles Bellusci⁴⁶ afirma:

O profissional de saúde deve estar preparado para efetivamente participar nos procedimentos de assistência, prevenção e vigilância da saúde dos trabalhadores e na caracterização das relações da doença com o trabalho ou ocupação, e deve articular às estruturas organizadas da sociedade civil, por meio de formas de atuação sistemáticas e organizadas que resultem na garantia de condições de trabalho dignas, seguras e saudáveis para todos.

Os trabalhadores diante da necessidade de sobrevivência pouco manifestam seu descontentamento diretamente, sentem amiúde a exploração e o risco inerente em suas atividades laborais, utilizam-se de intermediários como representante sindicais para exigirem uma melhor qualidade de vida no ambiente laboral, mas o grande clamor enrustido em seus sentimentos é pela dignidade da pessoa humana.

2.1 Noções de Direitos Fundamentais

O reconhecimento dos direitos fundamentais nas constituições escritas assegura aos cidadãos a limitação do poder estatal em face da liberdade individual, o Título II da Constituição Federal Brasileira de 1988 é dedicado aos direitos e garantias individuais.

O termo direitos fundamentais é bastante genérico, podendo abranger diversas modalidades de direitos indispensáveis à pessoa humana como os direitos individuais, coletivos, difusos, os direitos sociais, nacionais e políticos.

Para Uadi Lammêgo Bulos⁴⁷ os direitos fundamentais são definidos como: *“conjunto de normas, princípios, prerrogativas, deveres e institutos inerentes à soberania popular, que garantem convivência pacífica, digna, livre e igualitária, independentemente de (...) condição econômica ou status social”*

A base do conceito de direito fundamental está intimamente ligada às garantias oferecidas aos seus titulares e na formalidade, ou seja, no direito que

⁴⁶ BELLUSCI, Silvia Meirelles. **Doenças profissionais ou do trabalho**. 11 Ed. São Paulo: Senac, 2010. (p.11)

⁴⁷ BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de Direito Constitucional**. 3. Ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 404.

possui força jurídica constitucional positiva, nesse sentido destacamos a conceituação de Dimitri Dimoulis e Leonardo Martins⁴⁸:

Direitos fundamentais são direitos público-subjetivos de pessoas (físicas ou jurídicas), contidos em dispositivos constitucionais e, portanto, que encerram caráter normativo supremo dentro do Estado, tendo como finalidade limitar o exercício do poder estatal em face da liberdade individual.

A afirmação dos direitos fundamentais como normas obrigatórias é fruto de conquistas que surgiram desde o Cristiano com o acolhimento da ideia de uma dignidade única do homem, que foi criado a imagem e semelhança de Deus. Nos séculos XVII e XVIII as teorias contratualistas defendendo a ideia que o Estado serve aos cidadãos que o legitimaram e que alguns direitos preexistem ao próprio Estado. Essas ideias influenciaram sobre a Declaração de Direitos de Virgínia (1776) e sobre a Declaração Francesa dos Direitos do Homem e do Cidadão (1789), que positivaram os direitos tidos como inerentes ao homem⁴⁹.

Os direitos fundamentais para serem alcançáveis requerem uma prestação positiva a cargo dos poderes públicos por meio de políticas públicas que estructurem a concretização do dispositivo constitucional.

A doutrina aponta características comuns sobre os direitos fundamentais entre eles: a historicidade por tratar-se de um direito que é produto da evolução histórica; nascem e se transformam no âmbito da sociedade; a inalienabilidade afinal são direitos inegociáveis; imprescritibilidade; irrenunciabilidade; já seu dito caráter absoluto entra em conflito com a historicidade e a possibilidade de colisão de direitos, tendo atualmente uma limitabilidade.⁵⁰

Partindo dos lemas da Revolução Francesa: liberdade, igualdade e fraternidade, anunciavam-se a criação dos direitos de 1ª, 2ª e 3ª dimensão.⁵¹

Todas as dimensões são tratadas com isenção, o objetivo é a preservação dos direitos inerentes ao homem. Na 1ª geração prevalecem os direitos individuais e políticos, visando limitar à atuação do Estado. Os de 2ª

⁴⁸ DIMOULIS, Dimitri; MARTINS, Leonardo. **Teoria geral dos direitos fundamentais**. 3 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011 (p. 49)

⁴⁹ BRANCO, Paulo Gustavo Gonet; COELHO, Inocêncio M.; MENDES e FERREIRA, Gilmar. **Curso de Direito Constitucional**. 4 Ed. São Paulo: Saraiva, 2009 (p.266)

⁵⁰ SILVA, José Afonso Da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 25 Ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

⁵¹ LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 16 Ed. São Paulo: Saraiva, 2012 (p. 958)

geração abrangem os direitos sociais e econômicos que visam atender a melhoria das condições de vida e trabalho da população. Já os de 3ª geração correspondem ao direito de fraternidade, como a paz, proteção ao meio ambiente e o patrimônio comum⁵².

Os direitos fundamentais vinculam todas as autoridades do Estado, e conforme disposição legal prevista no artigo 5º, §1º da Constituição Federal suas normas possuem aplicabilidade imediata, com exceção de alguns direitos sociais que não podem ser efetivados sem a existência de legislação infraconstitucional.

Após os indivíduos conquistarem os direitos individuais, busca-se de forma significativa nas atuais Constituições e pactos internacionais uma prestação positiva do Estado em prol dos menos favorecidos por meio das normas de direitos fundamentais sociais e econômicos.

2.2 Conceito De Direito Social

No âmbito do direito do trabalho as conquistas referentes aos aspectos protetivos da saúde e segurança foram conquistados após a revolução industrial, os trabalhadores do mundo ocidental ansiavam por medidas que respeitassem sua dignidade diante dos métodos de massificação que a produção em série exigia.

Os direitos sociais, culturais e econômicos estão próximos aos direitos de liberdade, pois nem todas as conquistas da primeira geração de direitos forma suficientes aos trabalhadores que vivem numa sociedade tão desigual.

Seu reconhecimento e proteção são frutos de reivindicações e movimentos filosóficos e políticos, sobre o surgimento dos direitos sociais afirma Paulo Bonavides⁵³:

Nasceram abraçados ao princípio da igualdade, do qual não podem separar, pois fazê-lo seria desmembrá-los da razão de ser que os ampara e estimula.(...) esses direitos foram inicialmente objeto de uma formulação especulativa em esferas filosóficas e políticas de acentuado cunho ideológico; uma vez proclamados nas Declarações solenes das Constituições marxistas e também de maneira clássica no constitucionalismo social da democracia (a de Weimar, sobretudo) dominaram por inteiro as Constituições do segundo pós-guerra.

⁵² PINHO, Rodrigo Cesar Rebello. **Teoria Geral da Constituição e Direitos Fundamentais**. 13 Ed. São Paulo: Saraiva, 2013 (p.98)

⁵³ BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 15 Ed. São Paulo: Malheiros, 2004. (p. 564)

Por parte dos trabalhadores destacam-se as conquistas dos direitos sociais relacionadas à negociação coletiva, na consagração da autonomia sindical e no reconhecimento do direito de greve.

A segunda geração de direitos requer do Estado uma prestação positiva ou prestacional, ao refletir sobre sua natureza jurídica Ricardo Castilho⁵⁴ afirma: *“pode-se apontar como natureza jurídica dos direitos sociais e econômicos, portanto, a de direito subjetivos de exigir prestação concreta por parte do Estado, o qual, via de consequência, deverá instituir os serviços públicos respectivos”*.

Os direitos sociais nascem para garantir às pessoas a proteção de suas necessidades básicas, visando a garantia de uma vida digna, assim a Constituição Federal do Brasil em seu artigo 6º, traz:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

O constituinte brasileiro visando alcançar o Estado democrático de Direito adotou uma Carta Magna alicerçada entre outros fundamentos nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, segue no texto predisposto a construir uma sociedade livre, justa e solidária, promovendo o bem de todos, destarte que o caráter social é fortemente destacado e deve ser alcançado no Brasil por instrumentos de transformação e mobilidade social como o trabalho.

Na Lei das Leis o trabalho é tido como fundamento da ordem econômica (art. 170) e afirmando como primado do trabalho como base da ordem social (art. 193), ademais, está consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos e em diversos tratados e declarações de direito internacional:

Art. 170. 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, observados os seguintes princípios: (...)

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça social.

⁵⁴ CASTILHO, Ricardo. **Direitos Humanos**. 2 Ed. São Paulo: Saraiva, 2012. (p.28)

Nesse sentido vislumbramos o direito do trabalho como uma verdadeira conquista obtida ao longo da história, e como importante ferramenta de melhoria das condições socioeconômica dos trabalhadores, sobre o tema Gustavo Filipe Barbosa Garcia⁵⁵ afirma:

O Direito do trabalho se torna mecanismo essencial de sustentação do próprio sistema econômico social, mantendo-o em patamares (social e humanamente) aceitáveis e garantindo o progresso e o desenvolvimento. Nesse enfoque, é interessante notar que o Direito do Trabalho passa a evitar, até mesmo, um eventual colapso no sistema, que poderia decorrer de níveis globais de consumo, levando os próprios detentores do capital à ruína.

A dignidade da pessoa humana é o cerne do sistema constitucional brasileiro, mas valioso é reconhecer que por meio trabalho podemos alcançar um estado social.

Analisando o estudo de Mario Sérgio Cortella⁵⁶ sobre a ideia de trabalho como castigo e a necessidade de sua substituição pelo conceito de realizar uma obra, ainda hoje permanece a ideia de trabalho como um fardo, o estudioso propõe que você se veja naquilo que faz, como sua criação, seu trabalho não pode tornar-se estanho a você, e exemplifica:

Por que um bombeiro, que não ganha muito e trabalha de uma maneira contínua em algo que a maioria de nos não gostaria de fazer, volta para casa cansado, mas de cabeça erguida? Por causa do sentido que ele vê no que faz. Por causa da obra honesta, a serviço do outro, independentemente do status desse outro, da origem social, da etnia, da escolaridade etc.

O homem precisa vislumbrar em seu trabalho uma pouco dele, sentir-se parte, lutar para que sua obra continue existindo ou seja reconhecida, fugindo da alienação⁵⁷, assim, contribui para a busca da qualidade de vida nas empresas e amplia o desenvolvimento da sociedade, promovendo a verdadeira justiça social.

⁵⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 4 Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010 (p.39)

⁵⁶ CORTELLA, Mario Sérgio. **Qual é a tua obra? Inquietações propositivas sobre liderança e ética**. 9Ed. Petrópolis:Vozes, 2010 (p 21-22)

⁵⁷ Karl Marx utilizou esse termo para descrever sobre a divisão social do trabalho que impede o alcance do trabalho como realização pessoal, nesse processo de produção o trabalhador não reconhece o produto de seu trabalho, não se relaciona com ele, é algo hostil e estranho, a sua atividade não é livre visa apenas alcançar necessidades básicas imediatas.

É possível vislumbrar o trabalhador como um ser invisível do processo laboral, pertence sem estar incluído, é aquele que não pode ser incluído no todo ao qual pertence e não pode pertencer ao conjunto no qual esteve desde sempre incluído.

Ao visualizar o trabalhador como um ser invisível que dirige as máquinas do progresso capitalista é possível associá-lo a figura do direito romano arcaico chamada *homo sacer*, que foi julgada por um delito, excluída dos seus direitos civis, não é considerada pura e não pode ser oferecida em sacrifício; porém se for assassinada este não sofrerá punição.

O trabalhador sente amiúde as condições que lhe são impostas, sofre pelos novos desafios que lhe são propostos e a partir de uma situação extrema de desrespeito ou ofensa na sua vida ele busca um impulso para resistência social estabelecendo a luta por reconhecimento, a luta por sua individualidade, mesmo que o movimento seja coletivo, Vinicius de Moraes⁵⁸ descreve em sua música “O operário em construção”, o momento da descoberta do trabalhador como sujeito ativo do processo produtivo, vejamos:

Mas ele desconhecia
Esse fato extraordinário:
Que o operário faz a coisa
E a coisa faz o operário.
De forma que, certo dia
À mesa, ao cortar o pão
O operário foi tomado
De uma súbita emoção
Ao constatar assombrado
Que tudo naquela mesa
- Garrafa, prato, facão -
Era ele quem os fazia
Ele, um humilde operário,
Um operário em construção.
Olhou em torno: gamela
Banco, enxerga, caldeirão
Vidro, parede, janela
Casa, cidade, nação!
Tudo, tudo o que existia
Era ele quem o fazia
Ele, um humilde operário
Um operário que sabia
Exercer a profissão.

Ah, homens de pensamento
Não sabereis nunca o quanto
Aquele humilde operário
Soube naquele momento!
Naquela casa vazia
Que ele mesmo levantara
Um mundo novo nascia
De que sequer suspeitava.
O operário emocionado
Olhou sua própria mão
Sua rude mão de operário
De operário em construção
E olhando bem para ela
Teve um segundo a impressão
De que não havia no mundo
Coisa que fosse mais bela.
Foi dentro da compreensão
Desse instante solitário
Que, tal sua construção
Cresceu também o operário.
Cresceu em alto e profundo
Em largo e no coração
E como tudo que cresce
Ele não cresceu em vão.

⁵⁸ MORAES, Vinicius. O operário em construção. Disponível em: <<http://letras.mus.br/vinicius-de-moraes/87332/>> Acesso em 21/04/2014.

Assim como um movimento cíclico no processo vital, a atividade do trabalho move-se sempre no mesmo círculo, ele precisa ser sustentado pelo consumo e a atividade que provê os meios de consumo é o trabalho, nesse sentido afirma Hannah Arendt⁵⁹: *“a proteção e a preservação do mundo contra os processos naturais são duas dessas labutas que exigem o desempenho monótono de tarefas diariamente repetidas.”*

Atualmente o trabalho ocupa grande parcela do tempo de cada indivíduo, alguns se dedicam excessivamente à carreira e na ânsia de alcançar êxito profissional, salários dignos ou mesmo ambiente ergonômico adequado, o trabalhador acaba desencadeando problemas que afetam sua saúde e segurança no ambiente do trabalho.

A busca por uma relação saudável e harmônica no ambiente de trabalho envolve uma conduta humana adquirida através da percepção adquirida pela cultura, educação, tradição e reconhecimento que todos possuem direitos fundamentais e são parceiros integrais na interação social.

Analisando o contexto atual sob o enfoque das mudanças econômicas que estão moldando os valores pessoais e sociais dos trabalhadores, influenciando sua capacitação profissional e seus hábitos de consumo, observamos uma grande preocupação dos profissionais com a utilidade, ou seja, contribuir com algo de importância para os outros.

O medo de ficar ultrapassado na sociedade moderna surge desde o desenvolvimento das cidades, pois as máquinas industriais e os mercados reduziu muito a necessidade de mão de obra, hoje o cenário não é muito diferente, temos jovens formados, bem preparados, mas impossíveis de empregar, assim nos relata Richard Sennett⁶⁰ :

A sociedade das capacitações talvez precise apenas de uma quantidade relativamente pequena dos educados dotados de talento, especialmente nos setores de ponta das altas finanças, da tecnologia avançada e dos serviços sofisticados. A máquina econômica pode ser capaz de funcionar de maneira eficiente e lucrativa contando apenas com uma elite cada vez menor.

⁵⁹ ARENDT, Hannah; tradução Roberto Raposo. **A condição humana**. 11 Ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2010.p. 124

⁶⁰ SENNETT, Richard.; tradução Clóvis Marques. **A cultura do novo capitalismo**. 3 Ed. Rio de Janeiro:Record, 2011. (p. 83-84)

Assim, os direitos dos trabalhadores previstos na Carta Constitucional lhe atribuíram reconhecimento de direitos fundamentais o que importa numa posição privilegiada desses direitos no ordenamento jurídico, cabendo a materialização por meio de ações positivas do Poder Público, de modo que alcancem a máxima efetividade em prol do interesse social laboral.

Os direitos fundamentais estão presentes no âmbito das empresas, nas relações entre trabalhadores e empregadores, na estrutura do contrato de trabalho, pois nesse tipo de pacto o trabalhador cede ao empregador sua força de trabalho e conforme afirma o juiz Júlio Ricardo de Paula Amaral⁶¹: “*a disposição da mão de obra de um sujeito em benefício de outro é o que torna inevitável todo um conjunto de notáveis limitações à liberdade pessoal do trabalhador*”.

A luta por reconhecimento dos trabalhadores só pode ser social quando envolve uma generalidade, que vai além das intenções individuais, tornando-se base para o movimento coletivo.

O fundamento dessa luta por reconhecimento através de uma experiência de desrespeito esta alicerçado no estudo de Axel Honneth⁶²:

(...) sentimentos de desrespeito formam o cerne de experiências morais, inseridas na estrutura das interações sociais, porque os sujeitos humanos se deparam com expectativas de reconhecimento às quais se ligam as condições de sua integridade psíquica; esses sentimentos de injustiça podem levar a ações coletivas, na medida em que são experienciadas por um círculo inteiro de sujeitos como típicos da própria situação social.

As perspectivas da busca pelo reconhecimento dos trabalhadores, seja para compreender sua função no mundo do trabalho ou para exigir políticas públicas de prevenção e reparação pelos danos ocasionados pelo trabalho parece um caminho promissor.

⁶¹ AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. **Os direitos fundamentais e a constitucionalização do direito do trabalho**. In: FREITAS Marco Antonio de; MONTESSO Claudio José; STERN, Maria de Fatima Coelho Borges (coords) **Direitos Sociais na Constituição de 1988- Uma análise crítica vinte anos depois**. São Paulo: LTR, 2008 (p.261)

⁶² HONNETH, Axel; tradução Luiz Lepa. **Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais**. São Paulo: Ed 34, 2003 (p. 260)

2.3 Saúde e trabalho

Nas sociedades atuais as transformações ocorrem rapidamente no mundo do trabalho, o avanço tecnológico, os meios de comunicação, a grande desigualdade social, as pessoas precisam acompanhar as mudanças para estarem inseridas tanto no mercado de trabalho como para participarem da vida social.

A saúde do trabalhador é um direito humano e como tal deve ser observado rigorosamente tanto pelo empregado como pelo Estado, é preciso que haja regulamentação e eficácia das normas.

Assim, visando com que os habitantes das Américas gozem de uma boa saúde e contribuam para o bem-estar das famílias e comunidades foi criada a Organização Pan-Americana da Saúde que é um organismo internacional de saúde pública, integrado às Nações Unidas acontece quando a entidade se torna o escritório regional para as Américas da Organização Mundial da Saúde. A OPAS/OMS também faz parte dos sistemas da Organização dos Estados Americanos (OEA) e da Organização das Nações Unidas (ONU). Ela exerce um papel fundamental na melhoria de políticas e serviços públicos de saúde, por meio da transferência de tecnologia e da difusão do conhecimento, um trabalho de cooperação internacional promovido por técnicos e cientistas vinculados à OPAS/OMS, especializados em epidemiologia, saúde e ambiente, recursos humanos, comunicação, serviços, controle de zoonoses, medicamentos e promoção da saúde, sempre com uma atenção especial aos grupos mais vulneráveis: mães e crianças, trabalhadores, idosos, pobres, refugiados e desabrigados⁶³.

A Constituição da Organização Mundial de Saúde, elaborada em 1946⁶⁴ traz o seguinte conceito de saúde: “*é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade*”.

As ações de saúde sempre estão integradas com o ambiente, houve períodos na história em que o controle do ambiente exigia contundentes medidas de engenharia sanitária para deter epidemias.

⁶³ ORGANIZAÇÃO PAN -AMERICANA DA SAÚDE. Disponível em: <http://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=885&Itemid=672> Acesso em: 20/04/2014.

⁶⁴ ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Disponível em <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organizacao-Mundial-da-Saude-omswho.html>> Acesso em 20/04/2014.

Atualmente a própria legislação retrata a saúde como direito fundamental devendo o estado promover as condições necessárias para seu exercício, vejamos os elementos contextuais que compõem os níveis de saúde exposto no artigo 3º da Lei 8.080/90 que dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços:

Art. 3º Os níveis de saúde expressam a organização social e econômica do País, tendo a saúde como determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, a atividade física, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais.

Parágrafo único. Dizem respeito também à saúde as ações que, por força do disposto no artigo anterior, se destinam a garantir às pessoas e à coletividade condições de bem-estar físico, mental e social.

O juiz do trabalho José Antonio Ribeiro de Oliveira Siva⁶⁵, titular da Vara de Orlandia (SP) destaca que a saúde é um direito humano fundamental, que exige do Estado não somente a abstenção de práticas que ocasionem a doença física ou mental do trabalhador, mas também uma positividade:

Se para a garantia do direito à saúde o Estado tem de cumprir algumas obrigações básicas, também no campo do trabalhador ele tem que cumprir esta mesma obrigações, porquanto se trata de espécie da saúde geral. Por isso o SUS tem diversas atribuições relacionadas à saúde laboral, de acordo com o artigo 6º, §3º, da lei 8.080/90.

A saúde não se restringe mais à busca individual a não doença, mas passa a ter uma feição coletiva na medida em que a saúde pública busca evitar a ocorrência da doença, visa-se o direito à promoção da vida das pessoas e um viver saudável, e como um interesse difuso, ela faz parte do patrimônio comum da humanidade, é preciso ir além de uma vida caracterizada pela sobrevivência sem

⁶⁵ SILVA, José Antonio Ribeiro de Oliveira. **A saúde do trabalhador na Constituição Federal e na legislação infraconstitucional- avaliação crítica**. In: FREITAS Marco Antonio de; MONTESSO Claudio José; STERN, Maria de Fatima Coelho Borges (coords). **Direitos Sociais na Constituição de 1988- Uma análise crítica vinte anos depois**. São Paulo: LTR, 2008. (p.178)

doenças, mas sim uma vida digna qualificada pelo acesso aos benefícios dos centros urbanos.⁶⁶

Para o professor de qualidade de vida Nuno Cobra Ribeiro⁶⁷ a saúde está ligada a alegria de viver, trata-se de um processo de equilíbrio do organismo e afirma:

São milhões de mecanismos interagindo e movimentando o interior do seu corpo para que tudo funcione adequadamente. A pessoa encantada com a vida tem o cérebro trabalhando na formação de hormônios de altíssima qualidade que vão nutrir a perfeita elaboração da química interna nos bilhões de reações que ocorrem no organismo todo o tempo.

Quando refletimos sobre as doenças profissionais ou do trabalho abordamos aquelas decorrentes de exposição prolongada a riscos diversos no ambiente do trabalho e que afetam o corpo humano, assim, ampliamos seu estudo ao relacionar a forma de aquisição, os cuidados necessários e a prevenção.

Prevenir sempre é melhor, nenhuma medida curativa supera as providências que visam evitar os males causados a saúde, afinal, a reparação dificilmente repõe ao estado anterior nas mesmas condições.

Ademais, é preciso sempre estar alerta à coletividade, pois as ações de saúde do trabalhador podem afetar o meio ambiente através dos mecanismos produtivos, o meio ambiente de trabalho deve ser visto como um todo, mesmo porque muitos trabalhadores desenvolvem suas atividades dentro das próprias residências.

A Constituição Federal em seu artigo 196 assegura que a saúde é um direito de todos e estabelece ainda:

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.

A Constituição Federal prioriza o homem em face do seu trabalho, a estrutura do trabalho deve-se adaptar ao ser humano, assim é preciso que ao criar políticas de governo os representantes estatais considerem a opinião do trabalhador sobre as condições de trabalho, individualmente ou de forma coletiva,

⁶⁶ MORAIS, José Luis Bolzan. **Do Direito Social aos interesses transindividuais: o Estado e o Direito na ordem contemporânea**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1996 (p.187-189)

⁶⁷ RIBEIRO, Nuno Cobra. **A semente da vitória**. 97 Ed. São Paulo: Senac, 2010 (p.62)

aprimorando técnicas e adequando os procedimentos de assistência, prevenção e vigilância da saúde dos trabalhadores, sobre essa participação dos diversos setores envolvidos e suas atribuições no setor da saúde laboral destacamos o ensinamento de Silvia Meirelles Bellusci⁶⁸:

A saúde e a doença do trabalhador são indicadas pelos processos de trabalho que envolvem complexas relações econômicas, sociais e tecnológicas, que determinam a exposição a fatores de risco físico, químicos, biológicos, mecânicos e aqueles decorrentes da organização laboral. As ações para garantir a saúde do trabalhador devem ter como foco as mudanças nos processos e nas relações de trabalho.

A tendência mundial é eliminar os riscos na sua origem, a Organização Internacional do Trabalho tem como objetivo promover a melhoria nas condições e no meio ambiente do trabalho, destacamos as Convenções nº 148, 155 e 161⁶⁹ ratificadas pelo Brasil que tratam da busca por soluções jurídicas que favoreçam a proteção jurídica da saúde do trabalhador.

Atualmente os trabalhadores, principalmente no interior do Brasil ainda sofrem com as atividades penosas, que requerem esforço físico intenso, repetitivo, ou ainda com excessiva atenção ou concentração no desempenho de suas tarefas.

O trabalho penoso não encontra na legislação estabelecimento de limites ao exercício do trabalho, valor da remuneração e definição do que seja atividade penosa.

O trabalhador também é violado no seu direito ao repouso, pois observamos constantemente a prestação de serviços em intervalos, domingos, feriados e durante as férias.

A sociedade moderna e o mundo do trabalho são profundamente marcados pelo risco, há uma lentidão dos processos de adaptação, ao progresso científico e a sua capacidade de desencadear novos e maiores riscos é grande, nesse sentido afirma Manuel M. Roxo⁷⁰: *“transitou-se de uma sociedade cujo*

⁶⁸BELLUSCI, Silvia Meirelles. **Doenças profissionais ou do trabalho**. 11 Ed. São Paulo: Senac, 2010. (p.10)

⁶⁹ Convenção nº 148 da OIT trata da prevenção e limitação dos riscos profissionais no local de trabalho provenientes da contaminação do ar, ruído e vibrações. A Convenção nº 155 trata da saúde e segurança dos trabalhadores no meio ambiente, destacando a importância da redução dos riscos e a instituição de política nacional sobre o tema da prevenção, já a Convenção nº 161 trata da regulamentação dos serviços de saúde no local de trabalho.

⁷⁰ ROXO, Manuel M. **Direito da segurança e saúde no trabalho- da prescrição do seguro à definição do desempenho, uma transição na regulação**. Coimbra: Almedina, 2011 (p.16)

objetivo era a distribuição de bem-estar resultante da riqueza criada (...) para uma sociedade que é, ela própria, caracteristicamente produtora de risco (...)”.

A proposta da legislação quando trata do risco é sua eliminação, quando isso for inviável tecnicamente, o empregador deverá reduzir a intensidade do agente prejudicial, buscando neutralizá-lo a um limite tolerável à manutenção da saúde e segurança, a Norma Regulamentadora nº 4 da Portaria nº 3.214/1978 do Ministério do Trabalho que trata dos serviços especializados em engenharia de segurança e em medicina do trabalho declara que:

4.12 Compete aos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho:

- (a) aplicar os conhecimentos de engenharia de segurança e de medicina do trabalho ao ambiente de trabalho e a todos os seus componentes, inclusive máquinas e equipamentos, de modo a reduzir até eliminar os riscos ali existentes à saúde do trabalhador;
 - b) determinar, quando esgotados todos os meios conhecidos para a eliminação do risco e este persistir, mesmo reduzido, a utilização, pelo trabalhador, de Equipamentos de Proteção Individual - EPI, de acordo com o que determina a NR 6, desde que a concentração, a intensidade ou característica do agente assim o exija;
- (...)

Ainda no intuito de diminuir a intensidade dos agentes agressivos de forma que sua intensidade seja reduzida a limites toleráveis, de tal forma que a exposição ao agente não cause dano à saúde do trabalhador, estabelece-se o fornecimento de equipamentos de proteção individual com fundamento legal no artigo 166 da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 166 - A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

Cumprido destacar que os empregadores preferem por comodismo atenuar os riscos a criar modificações efetivas no ambiente de trabalho, os trabalhadores por sua vez acham atrativos o recebimento de adicionais e a possibilidade de uma aposentadoria antecipada, é preciso superar a falta de conscientização, de informação, levar as partes a uma reflexão sobre a distorção de valores e a importância do exercício do trabalho em condições salubres e seguras.

Acreditamos que todos empregadores e empregados, Estado e sociedade civil, precisam cumprir sua parcela de responsabilidade no cumprimento das normas de prevenção estabelecidas em nosso ordenamento jurídico para juntos alcançarmos a efetividade do direito à sanidade no meio ambiente do trabalho.

Com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho, além das normas regulamentadas criou-se os serviços especializados em engenharia de segurança e em medicina do trabalho (SESMT), fundamento no artigo 162 da Consolidação das Leis do Trabalho e na Norma Regulamentadora nº 4 da Portaria nº 3.214/1978 do Ministério do Trabalho.

Destaca-se aderência do Brasil à Convenção 161 da Organização Internacional do Trabalho que trata dos serviços de saúde no trabalho, ou seja, os serviços investidos de funções essencialmente preventiva, que visam assessorar o empregador, os trabalhadores e seus representantes sobre como conservar um meio ambiente de trabalho seguro e sadio que favoreça uma saúde física e mental harmoniosa.

Os serviços deste programa vincula-se a gradação do risco da atividade principal e ao número total de empregados do estabelecimento, além de promover atividades de conscientização, educação e orientação dos trabalhadores para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. Esses serviços são integrados por médicos do trabalho, engenheiros de segurança do trabalho, enfermeiros do trabalho, técnicos de segurança do trabalho e auxiliar de enfermagem do trabalho, cabendo à Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho do Ministério do Trabalho controlar a execução e eficácia do programa.

Já o Programa de controle médico de saúde ocupacional (PCMSO) regulamentado no artigo 168 da Consolidação das Leis do Trabalho e na Norma Regulamentadora nº 7 da Portaria nº 3.214/78 tem o objetivo de promover e preservar a saúde dos trabalhadores de cada empresa, assim, caberá a empresa informar os riscos existentes e auxiliar na elaboração e implementação do PCMSO nos locais de trabalho onde os serviços estão sendo prestados.

De acordo com a Norma Regulamentadora nº 9 da Portaria nº 3.214/78 em cada empresa haverá de ser preparado e implantado o Programa de prevenção de riscos ambientais (PPRA), visando à preservação da saúde e integridade física dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e

consequente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais. A elaboração, implementação, acompanhamento e avaliação do PPRA poderão ser feitas pelo Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT ou por pessoa ou equipe de pessoas que, a critério do empregador, sejam capazes.

Outrossim, como importantes órgãos de prevenção de riscos laborais cumpre destacar as Comissões internas de prevenção de acidentes (CIPA), que são órgãos paritários de representação nos locais de trabalho que tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador, sobre suas atribuições há rol extenso previsto na Norma Regulamentadora nº 5 da Portaria nº 3.214/78:

5.16 A CIPA terá por atribuição:

- a) identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria do SESMT, onde houver;
 - b) elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho;
 - c) participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de prevenção necessárias, bem como da avaliação das prioridades de ação nos locais de trabalho;
 - d) realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando a identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores;
 - e) realizar, a cada reunião, avaliação do cumprimento das metas fixadas em seu plano de trabalho e discutir as situações de risco que foram identificadas;
 - f) divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho;
 - g) participar, com o SESMT, onde houver, das discussões promovidas pelo empregador, para avaliar os impactos de alterações no ambiente e processo de trabalho relacionados à segurança e saúde dos trabalhadores;
 - h) requerer ao SESMT, quando houver, ou ao empregador, a paralisação de máquina ou setor onde considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores;
 - i) colaborar no desenvolvimento e implementação do PCMSO e PPRA e de outros programas relacionados à segurança e saúde no trabalho;
 - j) divulgar e promover o cumprimento das Normas Regulamentadoras, bem como cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho, relativas à segurança e saúde no trabalho; 3
- (...)

Quando o legislador utilizou o termo meio ambiente do trabalho no artigo 200, VIII da Constituição Federal, ele ampliou a proteção da saúde aos trabalhadores em seus locais de trabalho e se hoje o meio ambiente laboral é matéria de direito difuso cabe aos agentes legitimados atuar para sua efetividade⁷¹.

Assim, cabe ao Ministério Público do Trabalho ajuizar ações civis públicas ambientais laborais e a competência é da Justiça do Trabalho para julgá-las, ⁷²é um órgão que tem como missão defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis no âmbito das relações de trabalho, é uma instituição permanente e com autonomia funcional e administrativa, tendo atuação independente dos poderes legislativo, executivo e judiciário.

Outro agente legitimado para defender os interesses dos trabalhadores são os sindicatos, conforme previsão do artigo 8º, III do texto da Carta Magna e artigo 513 da Consolidação das Leis do Trabalho, cabe aos dirigentes sindicais negociarem, defenderem, novas e melhores formas de prevenção da saúde e integridade física e psíquica adequada dos trabalhadores em seu ambiente laboral.

No setor público de saúde foi criado no decorrer nos anos 80 uma prática diferenciada pelo Sistema Único de Saúde (SUS), atenta aos impactos do trabalho sobre o processo saúde versus doença, através da Lei Orgânica da Saúde –LOS (lei nº 8.080/90, que fornece ainda assistência ao trabalhador vítima de acidente do trabalho ou portador de doença profissional ou do trabalho.

Todo procedimento para averiguação da doença ocupacional ou profissional devem ser feitos por perícias técnicas, uma vez que o juiz se vale dela para seu julgamento, esses profissionais devem possuir especialização em medicina ocupacional, assim tem sido o entendimento dos nossos tribunais:

DOENÇA PROFISSIONAL. NEXO DE CAUSALIDADE. CONFIGURAÇÃO. Constatando-se que o Tribunal Regional fundamentou sua decisão no sentido de que resultou comprovado, mediante laudo pericial, que a obreira é portadora de - patologia de caráter ocupacional , irreversível, denominada LER-Tendinite do Supra Espinhoso à direita,

⁷¹ SADY, João José. O direito à sanidade no meio ambiente do trabalho. **Revista do Advogado-Direito e Processo do Trabalho na perspectiva do advogado**. São Paulo: Maio de 2008, nº 97. AASP. ISSN- 0101-7497 (p.82-88)

⁷² MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. <http://portal.mpt.gov.br/wps/portal/portal_do_mpt/sobre_o_mpt/apresentacao!/ut/p/c5/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3hH92BPJydDRwN_E3cjA88U1N3L7OgMBdXM6B8JE75UEdTYnQb4ACOBgR0h4Nci1OFT7AJXnmw60DyeOz388jPTdUjvA2NMMgMSAcAxN1K7w!!/dl3/d3/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/> Acesso em 28/04/2014

associada à Bursite crônica em ombro -, não há falar em presunção do nexo de causalidade na presente hipótese. Agravo de instrumento não provido. GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO. ARTIGO 118 DA LEI N.º 8.213/91. DOENÇA PROFISSIONAL. INEXIGIBILIDADE DA PERCEPÇÃO DE AUXÍLIO DOENÇA E DO AFASTAMENTO POR MAIS DE 15 DIAS . A decisão recorrida revela consonância com a Súmula n.º 378 desta Corte uniformizadora, mediante a qual se consagrou tese no sentido de que, uma vez comprovado o nexo da causalidade entre a doença profissional e a execução do contrato de emprego, não se exige a percepção de auxílio-doença e o afastamento por mais de 15 dias para o reconhecimento da estabilidade de que trata o artigo 118 da Lei n.º 8.213/91. Agravo de instrumento a que se nega provimento. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DOENÇA PROFISSIONAL. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. MATÉRIA FÁTICA. É insuscetível de revisão, em sede extraordinária, a decisão proferida pelo Tribunal Regional à luz da prova carreada aos autos. Somente com o revolvimento do substrato fático-probatório dos autos seria possível afastar a premissa sobre a qual se erigiu a conclusão consagrada pela Corte de origem, no sentido de que resultou comprovada a culpa por omissão do reclamado, visto que não se preocupou em alterar as condições de trabalho da obreira e não evitou, a contento, o exercício de atividades com movimentos repetitivos . Incidência da Súmula n.º 126 do Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de instrumento não provido. DANOS MORAIS. FIXAÇÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO . JURISPRUDÊNCIA INSERVÍVEL. 1. O princípio da reserva legal, erigido no artigo 5º, II, da Constituição da República, tem caráter genérico, o que não permite, em regra, o reconhecimento de sua violação direta e literal. Inviável, daí, o processamento do recurso de revista pelo permissivo da alínea c do artigo 896 consolidado com arrimo na alegada violação constitucional. 2. Não se prestam à demonstração de dissenso jurisprudencial, arestos inespecíficos, consoante disposto na Súmula n.º 296, I, do Tribunal Superior do Trabalho. 3. Agravo de instrumento a que se nega provimento. NULIDADE DA DISPENSA. REINTEGRAÇÃO. PAGAMENTO DOS SALÁRIOS E VANTAGENS DA DISPENSA ATÉ A EFETIVA REINTEGRAÇÃO. AUSÊNCIA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS OU AFASTAMENTO RECONHECIDO PELO INSS. ENRIQUECIMENTO ILÍCITO. PREQUESTIONAMENTO. SÚMULA N.º 297, I, DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. A ausência de pronunciamento, por parte da Corte de origem, acerca de elemento essencial à tese veiculada no apelo torna inviável o seu exame, à míngua do indispensável prequestionamento. Hipótese de incidência do entendimento cristalizado na Súmula n.º 297, I, desta Corte superior. Agravo de instrumento não provido.

(TST - AIRR: 792001420065020051 79200-14.2006.5.02.0051, Relator: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 22/05/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/05/2013)

A existência de decisões fundamentadas no laudo pericial visam esclarecer o nexo causal entre a doença ocupacional ou profissional e o labor do profissional, essa medida pode ser estendida aos demais trabalhadores através do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário, que é um conselho nacional criado pela Previdência Social- CNPS, com representação do governo, empresários, trabalhadores e associação de aposentados e pensionistas, que buscam cruzar informações do CID 10 (código de classificação internacional de doenças) e do

CNAE (código da classificação nacional de atividade econômica) para relacionar a lesão e a atividade exercida pelo trabalhador, a partir daí a medicina pericial analisa se trata de natureza incapacitante previdenciária ou acidentária e o conselho através do fator acidentário previdenciário obriga as empresas investirem em segurança do trabalho.⁷³

Os riscos mais comuns presentes nos locais de trabalho são classificados pelos agentes físicos (ruído, vibração, ventilação, radiação, etc.), agentes químicos (substâncias químicas presentes no ambiente em forma de gases, vapores , névoa ou poeira), agente biológicos (bactérias, fungos, parasitas, etc) e a organização do trabalho (divisão do trabalho, pressão da chefia, ritmo acelerado por produtividade, jornada de trabalho excessiva, postura inadequada, esforço físico intenso, movimento repetitivo, etc.).

Cabe destacar que as doenças e sua relação com o trabalho precisam ser bem investigadas, por vezes demoram anos para se manifestar, o que vem causando preocupação são os índices apontados pela tabela de acompanhamento mensal dos benefícios auxílios- doença previdenciários concedido pelo CNAE, só na área da construção no mês de fevereiro de 2014 foram concedidos 4036 benefícios, sendo que destes 1437 foram por lesões, envenenamento e algumas consequências de causas externas, 769 foram desencadeadas por doenças osteomuscular e do tecido conjuntivo, já na área de educação foram 1580 benefícios concedidos no mesmo período, sendo 170 por transtornos mentais e comportamentais, 323 por lesões, envenenamento e algumas consequências de causa externa.⁷⁴

O trabalhador em seu cotidiano já espelha uma baixa qualidade de vida que por vezes é agravada no ambiente laboral insalubre, cabe ao empregador oferecer a este de forma preventiva oferecer o exame pré-admissional de saúde, os exames periódicos, programas de prevenção, respeitar os descanso previsto em lei, reduzir o trabalho noturno , investigar o local e os fatores de riscos visando sua eliminação, afinal muitas doenças são invisíveis ou silenciosas e acabam desencadeando os acidentes laborais.

⁷³ PREVIDÊNCIA SOCIAL. Disponível em < <http://www.previdencia.gov.br/menu-saude-e-seguranca-ocupacional-nexo-tecnico-epidemiologico-previdenciario-ntep/>> Acesso em 02/05/2014.

⁷⁴ PREVIDÊNCIA SOCIAL. Disponível em < <http://www.previdencia.gov.br/estatisticas/menu-de-suporte-estatisticas-seguranca-e-saude-ocupacional-tabelas/>> Acesso em 02/05/2014.

2.4 Segurança e Trabalho

Quando o trabalhador se dirige ao local de trabalho e lá exerce seu ofício está confiante que se encontra em condições seguras, hábeis ao desenvolvimento da sua atividade laboral cotidiana, livre de qualquer risco, opera seu maquinário sem temor, afinal o empregador consciente sabe que o empregado é o verdadeiro ativo patrimonial que a empresa deve valorizar.

No entanto, em razão do trabalho pode ocorrer o acidente de trabalho que é o infortúnio, gerando incapacidade ou morte.

Os acidentes do trabalho agridem não só os trabalhadores, causam diversos e consideráveis prejuízos às empresas e contribuem para o desequilíbrio socioeconômico da nação e precisam ser analisadas pelos dirigentes empresariais. Nesse sentido Álvaro Zocchio⁷⁵ declara que: *“os acidentes são anormalidades no exercício do trabalho. E que devem ser combatidas como qualquer outra anormalidade que possa ocorrer nas atividades da empresa.”*

O artigo 19 da Lei 8213/91 traz a definição do acidente de trabalho como *“o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho(...), provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho”*.

O legislador demonstra ao conceituar legalmente o acidente do trabalho uma preocupação em associá-lo a ocorrência ou não de lesões ou doenças associadas ao trabalho, afinal essa lei é de natureza previdenciária e de seguro.

Devido a importância do tema da segurança nas organizações é preciso uma definição mais ampla do acidente, para que os gestores possam providenciar seu perfeito gerenciamento.

A norma NBR 18801/2010 (Sistema de Gestão e Segurança e Saúde no Trabalho) elaborada sob a supervisão da ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas) por uma comissão especial de saúde e segurança do trabalho, a partir

⁷⁵ ZOCCHIO, Álvaro. **Como entender e cumprir as obrigações pertinentes a segurança e saúde no trabalho: um guia e um alerta para os agentes e chefia das empresas**. 2 Ed. São Paulo: Ltr, 2008 (p.15).

da OHSAS 18001/2007⁷⁶, a fim de atualizar a metodologia e adaptá-la melhor com novas legislações para o Brasil, entrará em vigor em 01 de dezembro de 2014 e traz em seu requisito 2.3 como conceito de acidente:

Evento ou sequencia de eventos de ocorrências anormais, ou qualquer interferência no processo normal de trabalho, que resultem em consequência que possam causar lesões ao trabalhador.

Esse conceito de acidente de trabalho destaca o elemento abrangência, muito importante na ocorrência que resulte dano a pessoa, à propriedade, perda no processo ou danos ao meio ambiente.

Relevante para o gerenciamento da saúde e segurança no ambiente do trabalho é constatar os incidentes, ou seja, aquele evento não desejado que, sob condições ligeiramente diferentes, teria ocasionado um acidente. Esses dados servem como oportunidades na prevenção de acidentes e doenças no trabalho.

A legislação previdenciária equiparou as doenças do trabalho a acidentes do trabalho no “*caput*” do artigo 20 da Lei 8213/91, vejamos:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

As doenças ocupacionais, termo usado como gênero que estuda as doenças relacionadas com o trabalho profissionais, subdividem-se em doenças profissionais e doenças do trabalho.

As doenças profissionais são típicas do exercício laboral de determinada profissão, conhecidas como ergopatias ou tecnopatias, assim há uma presunção legal do nexo causal da doença com a atividade.

Enquanto as doenças do trabalho, também chamadas de doenças profissionais atípicas e mesopatias, não estão vinculadas a determinadas

⁷⁶ OHSAS é uma sigla em inglês para “*Occupational Health and Safety Assessment Services*”, cuja tradução é *Serviços de Avaliação de Saúde e Segurança Ocupacional*, a OHSAS 18001:2007 consiste na implementação de um Sistema de Gestão e Certificação da Segurança e Saúde Ocupacional.

profissões, decorrem em função das condições em que o trabalho é realizado, exigindo comprovação de nexos de causalidade com o trabalho.

As doenças relacionadas com o trabalho vêm sendo objeto de decisões pontuais de nossos tribunais, muitas em prol dos trabalhadores lesionados, destaca-se:

REEXAME NECESSÁRIO. PREVIDENCIÁRIO. ACIDENTE DE TRABALHO. AUXÍLIO-ACIDENTE. SATURNISMO. INTOXICAÇÃO POR CHUMBO. REDUÇÃO DA CAPACIDADE LABORAL. 1. **Caracterizada a diminuição da capacidade laboral, bem como configurado o liame entre o trabalho e a lesão, faz jus o autor ao benefício** de auxílio-acidente mensal, o qual deverá corresponder a 50% do salário de benefício, em virtude de previsão legal expressa, art. 86, parágrafo único, da Lei n.º 8.213/91, alterado pela Lei n.º 9.032/95 e com redação dada pela Lei n.º 9.528/97. 2. O marco inicial do benefício deve ser o dia da...(TJ-RS - REEX: 70048682207 RS , Relator: Marilene Bonzanini Bernardi, Data de Julgamento: 29/05/2012, Nona Câmara Cível, Data de Publicação: Diário da Justiça do dia 08/06/2012) **(grifos nossos)**

RECURSO DE REVISTA. 1. DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO CONCAUSAL. RESPONSABILIDADE CIVIL. DANOS MORAIS, ESTÉTICOS E MATERIAIS. 2. ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA. SÚMULA 378,II/TST. 3. DANOS MORAIS. DANO DECORRE DO PRÓPRIO MALEFÍCIO FÍSICO OU PSÍQUICO. 4. DANOS ESTÉTICOS. 5. PENSÃO MENSAL VITALÍCIA. APELO DESFUNDAMENTADO. 6. INTERVALO INTRAJORNADA. NÃO CONCESSÃO OU CONCESSÃO PARCIAL. SÚMULA 437, I/TST. 7. HORAS EXTRAS. SÚMULA 126/TST. ***O pleito de indenização por dano moral e material resultante de acidente do trabalho e/ou doença profissional ou ocupacional supõe a presença de três requisitos: a) ocorrência do fato deflagrador do dano ou do próprio dano, que se constata pelo fato da doença ou do acidente, os quais, por si sós, agridem o patrimônio moral e emocional da pessoa trabalhadora (nesse sentido, o dano moral verifica-se pela própria circunstância da ocorrência do malefício físico ou psíquico próprio fato); b) nexo causal, que se evidencia pela circunstância de o malefício ter ocorrido em face das circunstâncias laborativas; c) culpa empresarial, a qual se presume em face das circunstâncias ambientais adversas que deram origem ao malefício.*** Embora não se possa presumir a culpa em diversos casos de dano moral - em que a culpa tem de ser provada pelo autor da ação -, tratando-se de doença ocupacional, profissional ou de acidente do trabalho, essa culpa é presumida, em virtude de o empregador ter o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício. Pontue-se que tanto a higidez física como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição (art. 5º, V e X). Assim, agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Constituição da República, que se agrega à genérica anterior (art. 7º, XXVIII, CF/88). Registre-se que é do empregador, evidentemente, a responsabilidade pelas indenizações por dano moral, material ou estético decorrentes de lesões vinculadas à infortunística do trabalho. ***Na hipótese, o TRT, sopesando as provas dos autos, mormente o laudo pericial e o ASO, concluiu que a doença***

que acometeu a Reclamante (problemas de coluna) tem relação de causalidade com as atividades realizadas na Reclamada. Consta na decisão recorrida que o trabalho demandava movimentos repetitivos , além de envolver riscos posturais e biomecânicos para os membros superiores e tronco, agravando, assim, a patologia da Obreira. Ademais, a Autora estava com incapacidade parcial e temporária. Nesse passo, constatando-se o nexos concausal e considerando-se que o empregador tem o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício, desponta a premissa da culpa presumida da Reclamada. **Assim, se as condições de trabalho a que se submetia a trabalhadora, embora não tenham sido a causa única, contribuíram diretamente para a redução ou perda da sua capacidade laborativa, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação, deve-lhe ser assegurada a indenização pelos danos sofridos. Uma vez constatados o dano, o nexos concausal e a culpa da Reclamada, há o dever de indenizar.** A reanálise do tema sob outro prisma demandaria o revolvimento do conjunto fático-probatório, o que é vedado pela Súmula 126/TST. Recurso de revista não conhecido, nos temas. 8. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. HIPÓTESE DE CABIMENTO. SÚMULA 219 DO TST. Consoante orientação contida na Súmula 219/TST, interpretativa da Lei 5.584/70, para o deferimento de honorários advocatícios, nas lides oriundas de relação de emprego, é necessário que, além da sucumbência, haja o atendimento de dois requisitos, a saber: a assistência sindical e a comprovação da percepção de salário inferior ao dobro do mínimo legal, ou que o empregado se encontre em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. Com efeito, se a Obreira não está assistida por sindicato da categoria, é indevida a condenação ao pagamento da verba pretendida. Recurso de revista conhecido e provido, no aspecto.(TST , Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 18/06/2014, 3ª Turma) **(grifos nossos)**

DOENÇA DO TRABALHO. LER/DORT. EQUIPARAÇÃO À ACIDENTE DO TRABALHO. REINTEGRAÇÃO. **As doenças do trabalho, como espécies do gênero doenças ocupacionais, são consideradas, por força de Lei, acidente do trabalho** (art. 20, da Lei nº. 8.213/91), como corolário limita-se o poder potestativo de dispensa assegurado ao empregador, impedindo a ruptura imotivada do contrato de trabalho. Para tanto, **basta a comprovação do nexos causal da doença do trabalho com a execução do contrato de emprego.** No dizer do insigne Sebastião Geraldo de Oliveira (in Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional), as doenças do trabalho “podem ser adquiridas ou desencadeadas em qualquer atividade, sem vinculação direta a determinada profissão. Diferentemente das doenças profissionais, as mesopatias não tem nexos causal presumido, exigindo comprovação de que a patologia se desenvolveu em razão das condições especiais em que o trabalho foi realizado”. Por conseguinte, afigura-se correta a ...(TRT-6 - RO: 854200617206009 PE 2006.172.06.00.9, Relator: Virgínio Henriques de Sá e Benevides, Data de Publicação: 20/11/2007) **(grifos nossos)**

A lesão por esforço repetitivo (LER) ou com a nova terminologia distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT) são afecções de origem ocupacional que repercutem de forma expressiva na esfera social, judicial e nas relações do trabalho.

Buscando regulamentar os procedimentos técnicos para caracterização LER/ DORT, em dezembro de 2003 o INSS editou a Instrução Normativa (IN) nº 98, com o estabelecimento de nexos causais entre a doença e o trabalho:

Entende-se LER/DORT como uma síndrome relacionada ao trabalho, caracterizada pela ocorrência de vários sintomas concomitantes ou não, tais como: dor, parestesia, sensação de peso, fadiga, de aparecimento insidioso, geralmente nos membros superiores, mas podendo acometer membros inferiores. Entidades neuro-ortopédicas definidas como tenossinovites, sinovites, compressões de nervos periféricos, síndromes miofaciais, que podem ser identificadas ou não. Frequentemente são causa de incapacidade laboral temporária ou permanente. São resultados da combinação da sobrecarga das estruturas anatômicas do sistema osteomuscular com a falta de tempo para sua recuperação. A sobrecarga pode ocorrer seja pela utilização excessiva de determinados grupos musculares em movimentos repetitivos com ou sem exigência de esforço localizado, seja pela permanência de segmentos do corpo em determinadas posições por tempo prolongado, particularmente quando essas posições exigem esforço ou resistência das estruturas músculo-esqueléticas contra a gravidade.

Do total de 705.239 acidentes do trabalho registrados, por situação de registro e motivo, segundo os 200 códigos da Classificação Internacional de Doenças - CID-10 mais incidentes, no Brasil no ano de 2012, temos diversas doenças relacionadas com a LER/DORT, destaca-se: 49.284 fraturas ao nível do punho- (CID S62), 35.414 casos de dorsalgia- (CID-M54), 13.188 de sinovite e tenossinovite - (CID M65) e 19.642 lesões no ombro (CID M75).⁷⁷

É importante enfatizar que os fatores causais das LER/DORT decorrem da organização do trabalho hodiernamente, que exige cada vez mais metas e produtividade, sem reposição de pessoal, dobras de turnos, não levando em conta os limites físicos e psicossociais dos trabalhadores.

Os trabalhadores submetidos a posições estáticas, a repetir o mesmo padrão de movimento sem descanso adequado, e fazendo uso da força em ambientes frios ou com vibração segmentar, sofrem riscos potenciais. Sobre os

⁷⁷ PREVIDÊNCIA SOCIAL. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/estatisticas/aeat-2012/estatisticas-de-acidentes-do-trabalho-2012/subsecao-c-acidentes-do-trabalho-segundo-a-cid/tabela-c/>> Acesso em 11/07/2014.

fatores que favorecem a LER/DORT, Silvia Meirelles Bellusci⁷⁸ destaca as más condições psicossociais no trabalho como:

(...) trabalho pobremente organizado, falta de influência no próprio trabalho, pouca variedade no conteúdo das tarefas, pressão contínua de tempo, falta de solidariedade no grupo, conflito intra e extragrupo, pressão permanente de chefia/colega, falta de reconhecimento e apreciação, falta de oportunidade para desenvolvimento profissional, temor de fracasso e erro entre outros.

A prevenção é a principal medida que qualquer empresa pode adotar, cabe ao empregador fazer a análise ergonômica do trabalho, e cumprir a Norma Regulamentadora-17, da portaria nº 3214/1978. Essa norma visa estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho, que incluem aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário, aos equipamentos e às condições ambientais do posto de trabalho e à própria organização do trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente.

No ano de 2006 houve a criação da Lei nº 11.430 que institui o chamado nexó técnico epidemiológico (NTE), disposto no artigo 21-A da Lei 8213/91:

Art. 21-A. A perícia médica do INSS considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexó técnico epidemiológico entre o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a atividade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças- CID, em conformidade com que dispuser o regulamento.

A Lei trouxe uma inovação ao criar o NTE, que é um índice no qual são considerados a ocupação do trabalhador na empresa, o diagnóstico médico enquadrado na CID (Classificação Internacional de Doenças) e a sua incidência estatística dentro da CNAE (Classificação Nacional de Atividade), pois passa a existir a presunção de que a doença tem natureza ocupacional.

É frequente o empregador não emitir a CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho), por não reconhecer a natureza ocupacional da vítima de acidente de

⁷⁸ BELLUSCI, Silvia Meirelles. **Doenças profissionais ou do trabalho**. 11 Ed. São Paulo: Senac, 2010 (p.116)

trabalho e ficava ao empregado o encargo de provar que a doença foi desenvolvida ou adquirida no ambiente ou em função do exercício laboral.

Sobre o tema cumpre colacionar a jurisprudência:

DIREITO DO TRABALHO. DOENÇA OCUPACIONAL. CARACTERIZAÇÃO. NEXO CAUSAL. NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO. O art. 21-A, da Lei nº 8.213/91, que estabelece o nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade, autoriza a produção de prova em contrário. (TRT-1 - RO: 1336008020055010005 RJ, Relator: Marcelo Augusto Souto de Oliveira, Data de Julgamento: 06/08/2013, Oitava Turma, Data de Publicação: 19-08-2013)

ACIDENTE DE TRABALHO/DOENÇA PROFISSIONAL. NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO PREVIDENCIÁRIO - NTEP. CONFIGURAÇÃO. PRESENÇA DE DANO E CULPA EMPRESARIAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAL E MATERIAL DEVIDA. A configuração do dano material e moral, apto a ensejar a devida indenização, exige a comprovação da presença concomitante da conduta antijurídica do agente, do dano efetivo do empregado e do nexo causal entre eles. Assim, estando demonstrada a existência desses três elementos, é devida a indenização pretendida. Ademais, pertencer a um determinado segmento econômico (CNAE) constitui fator de risco para o trabalhador apresentar uma determinada patologia (agrupamento CID-10), constituindo-se em um critério eficaz para se constatar a existência de acidente de trabalho. Nessa senda, concebe-se que a função desempenhada pelo obreiro propiciava o desenvolvimento da doença, da qual ele é portador. 2. Recurso ordinário conhecido e desprovido. É este o relatório e voto da lavra do Exmo. Desembargador Relator, à exceção da matéria meritória atinente à indenização por danos materiais e moral decorrentes de doença profissional, onde prevaleceu a divergência aberta por este Desembargador Revisor e Redator Designado. "(TRT-10 - RO: 197201002110003 DF 00197-2010-021-10-00-3 RO, Relator: Desembargador Alexandre Nery de Oliveira, Data de Julgamento: 28/08/2013, 2ª Turma, Data de Publicação: 13/09/2013 no DEJT)

As modificações trazidas pelo nexo técnico epidemiológico não refletem apenas na inversão do ônus da prova, a partir da sua aplicação foi motivada a aplicação, acompanhamento e avaliação do FAP (Fator Acidentário Previdenciário), que permite a implementação de nova metodologia para cobrança do SAT (seguro de acidente do trabalho) previsto na Lei nº 10.666/03.

O fator acidentário é um multiplicador, que varia de 0,5 a 2 pontos, a ser aplicado às alíquotas de 1%, 2% ou 3% da tarificação coletiva por subclasse econômica, incidentes sobre a folha de salários das empresas para custear aposentadorias especiais e benefícios decorrentes de acidentes de trabalho. Sua base de cálculo varia anualmente, incide sobre os dois últimos anos de todo o histórico de acidentalidade e de registros acidentários da Previdência Social, por

empresa. De acordo com a Resolução CNPS (Conselho Nacional De Previdência Social) nº 1.316/2010.⁷⁹

Essas novas metodologias e ferramentas propiciam a criação de uma nova cultura prevencionista nas empresas. Buscam desenvolver uma maior preocupação com a preservação do meio ambiente laboral, fomenta o real cumprimento das regras de saúde e segurança e conseqüentemente reduz os acidentes do trabalho. Nesse contexto ganham todos: Estado, sociedade, empregados e empregadores.

Entretanto, o acidente de trabalho possui uma extensão ampla podendo ocorrer no exercício da atividade laboral, no percurso de casa para o trabalho e vice-versa, cabendo ainda à consideração dos acidentes por equiparação previstos no artigo 21 da Lei 8213/91, vejamos:

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:

a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;

b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;

c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;

d) ato de pessoa privada do uso da razão;

e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;

b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;

c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;

d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

⁷⁹ PREVIDÊNCIA SOCIAL. Disponível em: < <http://www.previdencia.gov.br/fator-acidentrio-de-preveno-fap/>> Acesso em 11/07/2014.

§ 1º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

§ 2º Não é considerada agravação ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às consequências do anterior.

No artigo 21, I, da Lei 8213/91 é possível verificar a chamada “concausa”, ou equivalência das condições, assim definida por Gustavo Filipe Barbosa Garcia⁸⁰: *“quando o acidente ou a doença do trabalho não são as únicas causas para a incapacidade ou a morte do segurado, mas contribuíram diretamente para isso (ou melhor, de forma fundamental, embora não exclusiva).”*

Buscando ainda uma definição para “concausa” Sérgio Cavalieri Filho⁸¹ afirma: *“(...) é outra causa que, juntando-se à principal, concorre para o resultado. Ela não inicia e nem interrompe o processo causal, apenas o reforça, tal qual um rio menor que deságua em outro maior, aumentando-se o caudal.”*

Então nem sempre o acidente se apresenta como causa única e exclusiva da lesão ou doença, pode haver causa concorrente para determinado fim. Como exemplos podemos citar o diabético que ao sofrer um ferimento laboral falece devido a uma hemorragia intensa, que para outro trabalhador sadio não teria maiores consequências e a perda auditiva pela exposição ao ruído por trinta anos de um homem de cinquenta anos (fator ambiental X fator etário)⁸².

Também considerado uma espécie importante de acidente é aquele que decorre no percurso entre a residência e o local de trabalho e vice-versa, conhecido como acidente de trajeto ou “in itinere”, previsto no artigo 21, IV, “d” da Lei 8213/91.

Para configurar o percurso é preciso estabelecer o nexos causal do acidente com o trabalho, pequenos desvios são aceitáveis e algumas variações no tempo do trajeto, mas não se considera acidente do trabalho quando o segurado por interesse pessoal, interrompe ou altera o percurso habitual.

A legislação previdenciária prevê que as vítimas do acidente de trajeto ou seus dependentes receberão os benefícios previdenciários, a questão que pode

⁸⁰ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Acidentes do trabalho: doenças ocupacionais e nexos técnico epidemiológico**. 4Ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011 (p. 19-20)

⁸¹ CAVALIERI FILHO. Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007 (p. 58)

⁸² BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza; Monteiro, Antonio Lopes. **Acidente do trabalho e doenças ocupacionais: conceitos, processo de conhecimento e de execução e suas questões polêmicas**. 3 Ed. São Paulo: Saraiva, 2005 (p.18)

ser questionada é quanto as indenizações pagas pelo empregador, seja por dano moral, material, estético ou pela perda de uma chance.

Analisando a responsabilidade sob a concepção subjetiva (aquiliana), na qual a conduta culposa do agente é pressuposto para o dever de indenizar, Raimundo Simão De Melo⁸³ afirma: “(...) *não haverá o dever de reparar os danos decorrentes do acidente de trabalho, por parte do empregador, se não restar comprovado tenha ele agido com culpa ou dolo (...).*”

O artigo 225,§ 3º da Constituição Federal traz a visão do legislador pela prevenção e repreensão dos danos ambientais independente da existência de culpa

Nesse sentido também temos o Enunciado nº 38, da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho realizada em Brasília, em novembro de 2007, no Tribunal Superior do Trabalho, que apesar de não ter vinculação, representa o posicionamento da maioria dos Juízes do Trabalho, vejamos:

RESPONSABILIDADE CIVIL. DOENÇAS OCUPACIONAIS DECORRENTES DOS DANOS AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. Nas doenças ocupacionais decorrentes dos danos ao meio ambiente do trabalho, a responsabilidade do empregador é objetiva. Interpretação sistemática dos artigos 7º, XXVIII, 200, VIII, 225, §3º, da Constituição Federal e do art. 14, §1º, da Lei 6.938/81.

Entretanto, no caso de acidente de trabalho sofrido no transporte fornecido pelo empregador, a concepção de responsabilidade aplicada é a objetiva, ou seja, centra-se no fato ocorrido e não na culpa.

Esse entendimento tem fundamento legal nos artigos 734 e seguintes do Código Civil:

Art. 734. O transportador responde pelos danos causados às pessoas transportadas e suas bagagens, salvo motivo de força maior, sendo nula qualquer cláusula excludente da responsabilidade.

Art. 735. A responsabilidade contratual do transportador por acidente com o passageiro não é elidida por culpa de terceiro, contra o qual tem ação regressiva.

⁸³ 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.393)

Atualmente, o entendimento da responsabilidade objetiva do transportador aplica-se ao empregador que oferece transporte a seus empregados, nesse sentido destacamos os julgados abaixo:

DANO MORAL. ACIDENTE DE TRAJETO. TRANSPORTE FORNECIDO PELO EMPREGADOR. RESPONSABILIDADE OBJETIVA O empregador, ao assumir o transporte dos empregados, para seu proveito, torna-se objetivamente responsável por acidentes ocorridos no trajeto, já que atrai a responsabilidade de proporcionar aos empregados a segurança adequada e suficiente para que chegasse ileso ao trabalho, salvo se demonstrada a ocorrência de caso fortuito ou força maior. (TRT-1 - RO: 8101520125010482 RJ , Relator: Maria Aparecida Coutinho Magalhães, Data de Julgamento: 06/08/2013, Oitava Turma, Data de Publicação: 19-08-2013)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ACIDENTE DE TRAJETO. TRANSPORTE FORNECIDO PELO EMPREGADOR. DANO MORAL E MATERIAL. Ante uma possível afronta ao artigo 735 do Código Civil, impõe-se a reforma do r. despacho agravado para melhor exame do recurso de revista denegado. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACIDENTE DE TRABALHO. ACIDENTE DE TRAJETO. TRANSPORTE FORNECIDO PELO EMPREGADOR. DANO MORAL E MATERIAL. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. O e. TRT registrou que o autor foi transportado para sua residência, a mando da empregadora, após o encerramento do expediente, e sofreu sérias lesões quando o motorista, surpreendido ao atravessar uma ponte à noite, chocou-se com a lateral de uma carroça sem sinalização que trafegava no mesmo sentido. Restou incontroverso que o Autor, então com 23 anos de idade, sofreu fratura no crânio, associada à perda definitiva do osso bucal, com perda de tecido cerebral, potencialmente causadora de dores de cabeça e eventualmente crises de epilepsia. A lesão cerebral foi causa de dificuldade de visão permanente, motivo pelo qual lhe fora proibida a atividade de motorista profissional, a qual sempre exerceu. Destarte, apesar de a empregadora não ter nenhuma parcela de culpa no infortúnio, não havendo provas de que ela, ou o motorista condutor de seu veículo (preposto), tenha transgredido algum dever imposto por lei ou pelo contrato, ou tenha agido com negligência, imprudência ou imperícia, a hipótese, efetivamente, se afigura como de responsabilidade objetiva, cujo dever de reparar o dano independe de culpabilidade do agente. Assim, ao fornecer transporte a seu empregado para retorno a sua residência a empresa atraiu para si a responsabilidade pela integridade física do empregado, razão pela qual lhe será aplicada a responsabilidade objetiva, onde a culpa ou dolo é irrelevante. Convém registrar esse é o entendimento desta Corte, que, com base nos artigos 734 e 735 do Código Civil, aplica a responsabilidade objetiva ao empregador no caso em que o acidente de trânsito ocorre durante o transporte do empregado em veículo fornecido pela empresa. Precedentes. Recurso de revista conhecido por violação do artigo 735 do Código Civil e provido. (TST - RR: 22729220105180000 , Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 07/05/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/05/2014)

A norma que protege o trabalhador no percurso de sua residência até o local de trabalho tem finalidade social, visa proteger a forma como são

transportados os empregados, ou seja, viabiliza sua segurança no trajeto, levando a viagem a bom termo.

O empregador ao celebrar contrato com empresa que transporta seus empregados tem como objetivo atender os interesses do negócio, facilitando o acesso dos obreiros ao local do trabalho com pontualidade, assim assume o risco e o dever jurídico de indenizar caso haja danos à incolumidade física do obreiro.

Embora haja uma maior preocupação empresarial com os acidentes e doenças do trabalho, os números de benefícios acidentários concedidos pelo INSS como aposentadoria por invalidez, auxílio- doença acidentário, auxílio- acidente e pensão por morte são altos e geram demanda enorme de custos ao Estado.⁸⁴

Ao analisar os custos produzidos pelos acidentes do trabalho sabemos que o mais importante são os relacionados aos aspectos humanos, éticos e econômicos. Podemos exemplificar o quanto uma organização perde com manifestações de trabalhadores, parada de equipamentos, despesas com processos judiciais, despesas médicas, indenizações, investigações dos acidentes, insatisfação dos colegas, perda de novos contratos e etc.

O gestor de uma empresa além de analisar esses dados sob uma estrutura contábil deve estar consciente e preparado para assumir um comprometimento com a saúde e segurança dos trabalhadores, propiciando um ambiente laboral favorável onde acidentes e doenças profissionais não façam parte dos custos associados a sua organização.

2.5 O direito fundamental à saúde e segurança e os desafios para o direito atual.

Ao refletir sobre os direitos fundamentais previstos constitucionalmente no Brasil cabe destacar que eles estão previstos antes mesmo da própria organização do Estado, realçando seu valor na atual democracia, tutelou os direitos coletivos e difusos e impôs deveres individuais e coletivos. São considerados indispensáveis à pessoa humana e devem garantir uma vivência digna, libertária e igualitária.

⁸⁴ PEREIRA, Alexandre Demetrius. **Tratado de segurança e saúde ocupacional: aspectos técnicos e jurídicos, Vol. I : NR 1 – a NR 6.** 2 Ed. São Paulo: LTR, 2011. (p.27-32)

Ao Estado cabe um grande desafio, após reconhecer os direitos fundamentais como indispensáveis à pessoa humana e incorporá-los ao direito positivo, o mais importante em nossa sociedade atualmente é torná-lo concretizável.

Os direitos fundamentais possuem força jurídica efetiva e devem resultar em ações concretas para seus beneficiários, trata-se de uma normatividade potencializada que culmina no ponto mais alto do ordenamento jurídico e assim merecem proteção jurídica especial. Essa proteção gera uma série de deveres que devem ser observados pelos poderes públicos como: respeito (não violar o direito), proteção (não deixar que o direito seja violado) e promoção (todos dele usufruem).⁸⁵

É necessário reconhecer que a situação dos direitos fundamentais à saúde e segurança dos trabalhadores em nosso país é preocupante, inclusive sob a ênfase da efetividade do Direito.

Os obreiros ao se dirigirem ao seu local de trabalho buscam a realização de sua obra, mas diante dos números crescentes de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, o que lá encontram na verdade é para muitos fonte de desgaste e sofrimento.

Quando o Estado, a sociedade, os trabalhadores, os sindicatos reivindicarem o cumprimento dos instrumentos administrativos e legais alcançaremos a efetividade das normas de seguridade social.

A Lei também precisa se transformar em realidade aplicável dentro das empresas, destacando o cumprimento das atividades preventivas destinadas à segurança e saúde no trabalho legalmente previstas, Álvaro Zocchio⁸⁶ afirma:

A verdadeira prevenção começa com a decisão do escalão administrativo superior da empresa- presidência, diretoria ou simplesmente o dono da empresa- em zelar pela segurança e saúde dos empregados em atendimento às leis, além do interesse social e econômico do assunto.(...) Dessa decisão deverá resultar a política de segurança e saúde no trabalho da empresa, seu desdobramento administrativo e os bons resultados que se pode esperar.

⁸⁵ MARMELESTEIN, George. **Curso de Direitos Fundamentais**. 4Ed. São Paulo: Atlas, 2013 (p.288-290)

⁸⁶ ZOCCHIO, Álvaro. **Como entender e cumprir as obrigações pertinentes a segurança e saúde no trabalho: um guia e um alerta para os agentes e chefia das empresas**. 2 ed. São Paulo: Ltr, 2008 (p.54)

A legislação pertinente à saúde e segurança do trabalhador é muito rica e a cada dia vem se aperfeiçoando, mas ver seus destinatários exigirem seu cumprimento, as empresas adotando suas normas, a sociedade clamando sua proteção e os cidadãos invocando sua tutela é um ganho sem medidas, sobre o tema Sebastião Geraldo de Oliveira⁸⁷ aduz:

O progresso nesta área, conseguido nos últimos anos, decorre principalmente do maior volume de ações ajuizadas para obter a reparação dos danos sofridos ou para exigir o cumprimento das normas de segurança, higiene ou saúde nos locais de trabalho.

Visando o controle dos ambientes de trabalho algumas atividades ou operações que o trabalhador desempenha pode ser considerada insalubre, ou seja, expõe os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

O Ministério do Trabalho aprovou a Norma Regulamentadora- 15 da portaria 3.214/78 regulamentando as atividades e operações insalubres, adotando os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção, tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes, conforme disposição do artigo 190 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Já os trabalhadores que exercem atividade ou operações perigosas em contato com inflamáveis ou explosivos em caráter permanente em condições de risco acentuado estão protegidos pela regulamentação do Ministério do Trabalho, NR 16 da portaria nº 3.214/78.

O trabalhador que executa tarefas que coloca em risco eminente sua vida ou sua saúde tem proteção legal e faz jus ao adicional de insalubridade ou periculosidade previstos nos artigos 192 e 193, § 1º da CLT⁸⁸, apesar de nenhuma

⁸⁷ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6 Ed São Paulo: Ltr, 2011. (p.159-160)

⁸⁸ Art. 192 CLT - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40%, 20% e 10% do salário mínimo, segundo se classificarem nos graus máximo, médio e mínimo. Art. 193 CLT (...); § 1º O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

atividade ser totalmente isenta de risco, deve-se adotar medidas preventivas como o uso dos equipamentos de proteção individual e coletivos.

Enquanto questionamos a aplicabilidade das normas, a concorrência acirrada devido ao progresso econômico, avanço tecnológico e globalização incitou os empresários a exigirem revisão leis trabalhistas, permitindo a flexibilização do direito do trabalho.

A flexibilização reflete uma relativização dos direitos trabalhistas necessárias para não dificultarem o desenvolvimento econômico, Amauri Mascaro Nascimento⁸⁹ sobre o tema conclui: *“É, portanto, o afastamento da rigidez de algumas leis para permitir, diante de situações que exijam maior dispositividade das partes para alterar ou reduzir as condições de trabalho.”*

Ao analisar a transformação tecnológica e administrativa do trabalho e das relações produtivas dentro e em torno da empresas que caminham para a individualização do trabalho, produzindo sociedades fragmentadas e Sindicatos enfraquecidos, Manuel Castells⁹⁰ conclui:

O aumento extraordinário de flexibilidade e adaptabilidade possibilitadas pelas novas tecnologias contrapôs a rigidez do trabalho à mobilidade do capital. Seguiu-se uma pressão contínua para tornar a contribuição do trabalho a mais flexível possível. A produtividade e a lucratividade foram aumentadas, mas os trabalhadores perderam proteção institucional e ficaram cada vez mais dependentes das condições individuais de negociação e de um mercado de trabalho em mudança constante.

No Brasil a primeira lei foi sobre a relativização da estabilidade e garantia no emprego foi a Lei nº 5107/66 que criou o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço em face do direito à estabilidade decenal.

Ao reduzir a rigidez das normas trabalhistas em prol do desenvolvimento econômico, a flexibilidade trabalhista entra em conflito a finalidade da norma, que é a melhoria das condições sociais do trabalhador, protegendo-o diante do poder econômico, para que não seja por este absorvido, sobre o tema Sebastião Gerado de Oliveira⁹¹ afirma: *“(…), a flexibilização tem sido adotada como forma de reduzir*

⁸⁹ Nascimento, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 39 Ed. São Paulo: Ltr, 2014 (p.72)

⁹⁰ CASTELLS, Manuel; tradução Roneide Venâncio Majer. **A era da informação: economia, sociedade e cultura**. v. 1. São Paulo: Paz e Terra, 1999 (p.350)

⁹¹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6 Ed São Paulo: Ltr, 2011 (p.165)

direitos dos trabalhadores, quebrando a rigidez da legislação trabalhista para diminuir os desembolsos com salários e com as medidas preventivas.”

Em 1988 A Constituição Federal permitiu a redução salarial por acordo ou convenção coletiva, adotando uma política salarial restritiva, assim como a Lei nº 4.923/65 que já permitia a redução geral e transitória de salários em até 25% nos casos de afetação da empresa pela conjuntura econômica, a Constituição Federal também prevê no artigo 7º,IV, o que se leva em conta para configurar o salário do trabalhador:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

Diante dos fatos apresentados como é possível relativizar o direito do trabalhador a seu salário, sobre o tema do trabalho assalariado nos parece muito atual o pensamento de Friedrich Engels e Karl Marx⁹²:

O preço médio do trabalho assalariado é o mínimo do salário, ou seja, a soma dos meios de subsistência necessários para que o operário viva como operário. Portanto, o que o operário assalariado obtém com sua atividade apenas é suficiente para reproduzir sua pura e simples existência.

A luta pelos direitos fundamentais dos trabalhadores requer participação dos mesmos na gestão das empresas, uma revisão da função social dos sindicatos e a visão compromissada dos empresários sob o enfoque humanista equilibrando o trabalho de caráter econômico e relacional.

O futuro do direito do trabalho mesclará uma forma de conservação das garantias sociais e da necessidade de transformações da sociedade capitalista, sobre o tema Guilherme Guimarães Feliciano⁹³ aduz:

⁹² ENGELS, Friedrich; MARX, Karl; tradução Pietro Nassetti. **Manifesto do partido comunista**. 2 Ed. São Paulo: Martin Claret, 2000 (p. 61)

⁹³ FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso crítico de direito do trabalho: Teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013 (p. 88)

(...) esse “novo” direito do trabalho ainda haverá de ser como é hoje- um alento derradeiro. Porque nem todos conseguirão se atrelar aos novos círculos de prosperidade que, nas futuras gerações, permitirão a muitos (mas não todos) libertarem-se de quaisquer vínculos de subordinação jurídica consensual ou de dependência econômica.

Outro fato preocupante e crescente no Brasil é o trabalho informal, pois dificulta a implementação de qualquer norma de proteção à saúde e segurança do trabalhador, mas garantir ao indivíduo que o exercício de suas atividades de trabalho não serão submetido a riscos, independente dela ser exercida no mercado formal ou informal.

Manifestando sua preocupação com o trabalho informal, e destacando a Convenção 161 da OIT que trata dos serviços de saúde no trabalho, o juiz Valmir Inácio Viera⁹⁴ aduz que: *“a saúde e segurança no trabalho são direitos básicos do trabalhador que devem ser protegidos e respeitados, independente da existência ou não de vínculo empregatício entre as partes”*.

Existe uma parcela responsável pelos acidentes e doenças ocupacionais ligados aos atos inseguros, ou seja, a ação de um trabalhador que não segue as normas de segurança, ou não utiliza os equipamentos de proteção ou que ainda não estava preparado para exercer a função.

Nesse aspecto cabe aos empregados ações no sentido de exigir orientações, tomar conhecimento dos riscos de sua atividade, utilizar os equipamentos de segurança e obedecer às normas e procedimentos de segurança.

Já aos empregadores compete à responsabilidade de fornecer os equipamentos de proteção aprovados pelos órgãos competentes, capacitar e orientar seus subordinados, cumprir as normas de segurança e prevenção impostas pelo Ministério do Trabalho.

2.6 A importância do cumprimento das Normas Técnicas Brasileiras.

O cenário competitivo trouxe às organizações a necessidade de modernização de seus processos e a incessante procura por novas ferramentas que lhe ajudem a gerenciar seus negócios, atuando em fatores como: questões ambientais, qualidade do produto, bem como as relacionadas com a qualidade de

⁹⁴ VIEIRA, Valmir Inácio. Disponível em: <<http://www.protecao.com.br/noticiasdetalhe/AnjgAA/pagina=3>> Acesso em 16/07/2014.

vida, segurança e saúde dos trabalhadores.

No Brasil, uma instituição voltada para a normalização surge em decorrência da necessidade da indústria de tecnologia do concreto em 1940, surge a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), que no ano de 1947 participaria da fundação da ISO (*Internacional Organization for Standardization*) uma organização internacional com sede na Suíça, fundada pós-guerra com objetivo de desenvolver normas técnicas de aplicação mundial para propiciar a coordenação e unificação dos padrões industriais internacionais⁹⁵.

As normas técnicas brasileiras (NBR) editadas pela ABNT constituem atividade normativa secundária do poder público, são regras de conduta impositivas para os setores produtivos em geral, visa disciplinar o mercado focando o desenvolvimento nacional e a proteção de direitos fundamentais⁹⁶.

A ABNT é uma sociedade civil, sem fins lucrativos, sendo declarada de utilidade pública. Por força de vários dispositivos legais e regulamentares, e em razão da atividade que pratica, suas receitas provêm do Estado e da contribuição dos associados. Pertence à área de normalização do SINMETRO que é um sistema brasileiro constituído por entidades públicas e privadas que exercem atividades relacionadas com metrologia, normalização, qualidade industrial e certificação de conformidade.⁹⁷

No ano de 2011 foi aprovada sob a supervisão da ABNT e uma Comissão especial de segurança e saúde do trabalho a NBE 18801- sistema de gestão e segurança, mas sua vigência terá aplicabilidade em dezembro de 2014.

A observância das normas técnicas brasileiras é obrigatória e sua utilização traz benefícios como redução dos custos operacionais, além de favorecer a segurança e proteção à saúde.

Enfatizando o tema da obrigatoriedade do cumprimento das normas quando estão em vigor, destaca-se o discurso do promotor Roberto Tardelli⁹⁸:

⁹⁵ RIBEIRO NETO, J.B.M; TAVARES, J.C.; HOFFMAN, S.C. **Sistemas de gestão integrados: qualidade, meio ambiente, responsabilidade social, segurança e saúde no trabalho**. São Paulo: Senac, 2008 (p. 362).

⁹⁶ PAIVA, Maurício Ferraz. **Tragédias, Crimes e práticas infrativas decorrentes da não observância das normas técnicas brasileiras**. São Paulo: Target, 2013 (p.23)

⁹⁷ ITENAC – Instituto Tecnológico de Estudos para a Normalização e Avaliação de Conformidade. Disponível em: < http://www.itenac.org.br/download/ITENAC_SC-2010.pdf> Acesso em : 20/07/2014

⁹⁸ TARDELLI, Roberto. Disponível em < <http://www.afeal.com.br/portal/dados/imagens/1358513335.pdf>> Acesso em 20/07/2014.

(...) Normas existem na sociedade moderna, marcada pela impessoalidade, para garantir segurança, qualidade e alcance da finalidade de cada coisa. Não há sentido jurídico em norma sem poder de coerção. Norma tem a ver com civilidade e progresso; tratamento igualitário. Garantir significa prevenir; significa preservar. O descumprimento da norma implica em: sanção; punição; perda; e gravame. As consequências do descumprimento vão desde indenização, no código civil, até processo por homicídio culposo ou doloso. Quando se descumpre uma norma, assume-se, de imediato, um risco(...)

Em se tratando dos acidentes de trabalho, destacamos o julgado abaixo:

ACIDENTE DE TRABALHO. QUEDA DE ESCADA. CULPA PATRONAL. Quando se procede à investigação de possível culpa do empregador pelo acidente de trabalho, passa-se, de plano, à verificação de cumprimento do dever a ele imposto de proporcionar condições de trabalho que eliminem ou reduzam ao máximo os riscos inerentes à atividade do trabalhador, a teor do disposto no art. 7º, inciso XXII da Constituição Federal. De outro lado, a culpa exclusiva da vítima, ora defendida pela recorrente, rompe o próprio nexa causal entre o dano experimentado pelo empregado e a conduta atribuída ao empregador, fazendo-se necessário, no entanto, que, a conduta do obreiro seja a única causa do acidente, sem que se possa atribuir qualquer violação por parte da ré às normas legais relativas à segurança do trabalho ou ao dever geral de cautela, o que não se verificou. **Isso porque a autora, exercendo atividade subordinada, atendeu ao comando patronal para limpeza do local, deslocando-se em escada que, independentemente da sua altura e largura, não atendia a um mínimo de segurança, já que desprovida de corrimão, em desobediência às normas técnicas de construção descritas pela NBR 9050/ABNT. Negligenciou, assim, a ré, a segurança da sua empregada, expondo-a conscientemente a risco,** em flagrante desrespeito ao art. 157 da CLT, o que denota a sua culpa no evento danoso. O agravamento ou complicação do acidente de trabalho em decorrência de, após o procedimento cirúrgico, a autora ter sofrido infecção hospitalar não favorece a ré, de molde a romper o nexa causal anterior. Trata-se da chamada concausa superveniente que não exclui o dever de indenizar daquele que pratica o ato ilícito. Recurso patronal não provido. DANOS MATERIAIS (LUCROS CESSANTES), DANOS MORAIS E ESTÉTICOS. VALOR DA CONDENAÇÃO. 1. Nas hipóteses de acidente de trabalho ou doença ocupacional, basta que o colaborador sofra uma agressão pontual em sua saúde para ficar caracterizado o direito à reparação pecuniária, pois o dano é presumido. Como não existe parâmetro legal, a fixação do valor da reparação deve obedecer critérios de razoabilidade e proporcionalidade em relação à gravidade do dano, a intensidade da culpa e a condição financeira do réu. Há que se buscar sempre um ponto de equilíbrio entre a necessidade de compensar a vítima pelo sofrimento sentido e a de produzir um efeito punitivo e pedagógico no ofensor, em especial aquele relacionado à observância de normas de medicina e segurança do trabalho. Nesse prisma, atentando-se a esses pressupostos o valor da compensação por danos morais, no caso em exame, merece ser reduzido. 2.(...) Recurso ordinário parcialmente provido, para reduzir o valor da condenação alusiva aos danos morais.(TRT-23 - RO: 1532200900923002 MT 01532.2009.009.23.00-2, Relator: DESEMBARGADORA BEATRIZ THEODORO, Data de Julgamento: 09/11/2011, 2ª Turma, Data de Publicação: 11/11/2011) **(grifos nossos)**

A situação atual do trabalhador sob o enfoque da saúde e segurança no ambiente do trabalho precisa ser revista devido a gravidade que se encontra, a busca da conscientização e a prevenção depende de todos, propondo uma solução de melhoria contínua Maurício Ferraz de Paiva⁹⁹ preleciona:

(...) conhecer a norma NBR 18801 de sistema de gestão de saúde e segurança no trabalho- requisitos a fim de auxiliar no gerenciamento pela redução de acidentes e doenças ocupacionais (...) essa norma vai além e busca levar em conta as peculiaridades da realidade brasileira e das micro e pequenas empresas. Ela engloba o gerenciamento dos processos em questão de SST estimulando a melhoria contínua das condições de trabalho e contribuindo para a redução de custos, riscos, acidentes e doenças ocupacionais.

O cumprimento das normas técnicas brasileiras pode servir como um pilar na gestão empresarial, permitindo que as atividades laborais sejam exercidas com presunção de conformidade e qualidade.

⁹⁹ PAIVA, Maurício Ferraz. **Tragédias, Crimes e práticas infrativas decorrentes da não observância das normas técnicas brasileiras**. São Paulo: Target, 2013 (p.46)

3. A PROTEÇÃO À DIGNIDADE HUMANA DO TRABALHADOR NO AMBIENTE LABORAL

O trabalho desvinculado da ideia de escravidão, de exclusão social, da dor e identificado como forma de oportunidade, de segurança social e expressão da criatividade deve prevalecer em nossa sociedade.

A construção de novos valores culturais relacionados aos trabalhadores em seu meio ambiente laboral apresenta um novo cenário social que clama pelo respeito à dignidade humana.

Nesse cenário um novo conceito de cidadania propiciará a concretização dos direitos humanos de liberdade, igualdade e fraternidade, em sintonia com a ética cívica, na esteira do aduzido Everaldo Gaspar Lopes de Andrade¹⁰⁰ afirma: *”Ter em conta o Direito do Trabalho como Direito humano fundamental, como Direito que lida com a preservação da vida, da existência, é imprescindível para adaptá-lo às novas exigências sociais e fazê-lo contemporâneo e restaurado”*.

Hodiernamente, os trabalhadores ainda lutam pelos seus direitos essenciais, ou seja, a respeitabilidade, a estima, a consideração, não acreditam como tolerável que o empregador ainda tenha um olhar de indiferença para com eles, sobre o tema Renato Russo¹⁰¹ na canção “A fábrica” expressou:

Nosso dia vai chegar	Deve haver algum lugar
Teremos nossa vez	Onde o mais forte
Não é pedir demais	Não consegue escravizar
Quero justiça	Quem não tem chance
Quero trabalhar em paz	
Não é muito o que lhe peço	De onde vem a indiferença
Eu quero um trabalho honesto	Temperada a ferro e fogo?
Em vez de escravidão	Quem guarda os portões da
	fábrica?
	(...)

Todo trabalhador ao se deslocar diariamente ao seu local de trabalho merece respeito e deferência pela sua busca em prol de uma vida digna, ademais deve se sentir bem, alegre e ter confiança ao exercer seu ofício.

¹⁰⁰ ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho e pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral**. São Paulo: Ltr, 2005 (p.362)

¹⁰¹ RUSSO, Renato. Disponível em: < <http://www.vagalume.com.br/legiao-urbana/fabrica.html>> Acesso em 18/07/14

3.1 A dignidade humana e a pessoa do trabalhador

A dignidade nos remete a ideia de um valor de natureza sagrada inerente à pessoa humana que é merecedora de ser honrada.

A Declaração dos Direitos do Homem¹⁰² estabelece papel importante ao reconhecimento da dignidade ao estabelecer em seu artigo 1º que:

Artigo I
 Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

Buscando compreender a caminhada empreendida pela humanidade para o reconhecimento e estabelecimento da dignidade da pessoa humana, Fábio Konder Comparato¹⁰³ diz: *“todos os seres humanos, apesar das inúmeras diferenças biológicas e culturais que os distinguem entre si, merecem igual respeito, como únicos entes no mundo capazes de amar, descobrir a verdade e criar a beleza”*. Ao constatar que tudo gira em torno do homem e de sua posição no mundo, questionou veemente a dignidade, analisou as justificativas no campo da religião, filosofia e da ciência.

Na linguagem filosófica de Nicola Abbagnano¹⁰⁴, a dignidade humana significa: *“Substancialmente, a dignidade de um ser racional consiste no fato de ele não obedecer a nenhuma lei que não seja também instituída por ele mesmo”*

No contexto mais racional, o conceito de dignidade está focado na razão pertencente a sujeitos de direitos universais dotados de vontade, assim vislumbramos o pensamento de Immanuel Kant¹⁰⁵:

Ora daqui segue-se incontestavelmente que todo o ser racional, como fim em si mesmo, terá de poder considerar-se, com respeito a todas as leis a que possa estar submetido, ao mesmo tempo como legislador universal; porque exatamente esta aptidão das suas máximas a constituir a legislação universal é que o distingue como fim em si mesmo. Segue-se

¹⁰² ONU. Declaração dos Direitos do Homem. Disponível em < <http://www.onu.org.br/a-onu-em-acao/a-onu-e-os-direitos-humanos/> > Acesso em 18/07/2014

¹⁰³ COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 2 Ed. São Paulo: Saraiva 2001 (p.1-3)

¹⁰⁴ ABBAGNANO, Nicola. **Dicionário de Filosofia**. São Paulo: Martins Fontes, 2007 (p. 276)

¹⁰⁵ KANT, Immanuel; Tradução Paulo Quintela. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. Lisboa: Edições 70, LDA, 2007 (p.82)

igualmente que esta sua dignidade (prerrogativa) em face de todos os simples seres naturais tem como consequência o haver de tomar sempre as suas máximas do ponto de vista de si mesmo e ao mesmo tempo também do ponto de vista de todos os outros seres racionais como legisladores (os quais por isso também se chamam pessoas).

Quando se pensa na dignidade da pessoa humana como uma conquista da razão, como um valor supremo e inerente á essência do ser humano, a dignidade só é garantia ilimitada se não ferir outra. O homem nasce com dignidade mas não nasce sozinho, ele nasce, cresce e vive no meio social onde terá de incorporar no conceito de dignidade uma qualidade social como limite à sua plena possibilidade de garantia, ele vai construir sua dignidade pela razão jurídica.¹⁰⁶

A Constituição Federal Brasileira em seu 1º artigo, III estabelece como fundamentos da República e do Estado Democrático de Direito, entre outros, a dignidade da pessoa humana, destaca assim no núcleo central de todo o sistema jurídico a pessoa humana, transcrevemos:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...)
III - a dignidade da pessoa humana.

O Homem e a sua dignidade permeiam o novo modelo constitucional, afinal ele é credor de respeito pelo fato de ser ente naturalmente habilitado e capaz de interferir no sistema político, servindo de fundamento para o sistema jurídico.

Sobre o tema exposto José Joaquim Gomes Canotilho¹⁰⁷, leciona :

Perante as experiências históricas da aniquilação do ser humano (inquisição, escravatura, nazismo, stalinismo, genocídios étnicos) a dignidade da pessoa humana como base da República significa, sem transcendências ou metafísicas, o reconhecimento do “*homo noumenon*”, ou seja, do indivíduo como limite e fundamento do domínio político da República. Neste sentido, a República é uma organização política que serve o homem, não é o homem que serve os aparelhos políticos-organizatórios.

Para alcançar a eficácia ou concretude do princípio da dignidade humana, é preciso que os ideais constitucionais sejam alcançados, no estudo de

¹⁰⁶ NUNES, Luiz Antonio Rizzatto. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: doutrina e jurisprudência**. São Paulo: Saraiva, 2002. (p.46-50)

¹⁰⁷ CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 4. ed. Coimbra: Almedina, 2003.(p. 225).

Eduardo Carlos Bianca Bittar¹⁰⁸ sobre a dignidade humana é possível vislumbrar a importância da apreensão do conceito para ele ser vivenciado:

Só há dignidade, portanto, quando a própria condição humana é entendida, compreendida e respeitada, em suas diversas dimensões, o que impõe, necessariamente, a expansão da consciência ética como prática diuturna de respeito á pessoa humana. Trata-se de um ideal, e como todo ideal, um objetivo antevisto a ser atingido, mas nem por isso um ideal utópico, porque se encontra na estrita dependência dos próprios seres humanos, podendo-se consagrar como sendo um valor a ser perseguido e almejado (...)

Surgindo colisão entre outra norma Constitucional e o princípio da dignidade humana, este deverá prevalecer, uma vez que constitui a “base antropológica” do Estado Democrático de Direito e unifica os demais direitos arrolados no texto constitucional, o Estado só poderá agir considerando a pessoa e sua dignidade.¹⁰⁹

O princípio da dignidade humana também é destacado como o mais importante para a harmonização dos princípios e como parâmetro para o método de interpretação do princípio da proporcionalidade, conforme podemos extrair dos ensinamentos de Luiz Antonio Rizzatto Nunes¹¹⁰: “(...) é a dignidade que dá o parâmetro para a solução do conflito de princípios; ela é a luz de todo o ordenamento. (...), é a dignidade que dirigirá o intérprete –que terá em mãos o instrumento da proporcionalidade- para a busca da solução”.

Ainda é preciso levar em conta as dificuldades procedimentais que colocariam em risco o mais perfeito mecanismo de garantia jurídica e a elaboração da Constituição mais perfeita cuja solução depende de um certo desenvolvimento global da sociedade¹¹¹.

Observamos que a dignidade da pessoa humana para ser efetivada na sociedade precisa passar pelo crivo do conhecimento, da prática e do respeito.

¹⁰⁸ BITTAR, Eduardo Carlos B. **Hermenêutica e Constituição: a dignidade da pessoa humana como legado à pós-modernidade**. In: BITTAR, Eduardo Carlos B.; FERRAZ, Anna Candida da Cunha. Aspectos da positivação dos direitos fundamentais na Constituição de 1988. Osasco: EDIFIEO, 2006. (p.57)

¹⁰⁹ MELO, Nehemias Domingos de. **Dano moral trabalhista: doutrina e jurisprudência**. São Paulo: Atlas, 2007 (p.77-78)

¹¹⁰ NUNES, Luiz Antonio Rizzatto. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: doutrina e jurisprudência**. São Paulo: Saraiva, 2002. (p.55)

¹¹¹ BOBBIO, Norberto; tradução Carlos Nelson Coutinho. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992 (p.45)

O direito ao trabalho possui previsão legal no artigo 6º da Constituição Federal, está discriminado no Título II Dos Direitos e Garantias Fundamentais, Capítulo II Dos Direitos Sociais. Ainda na Carta Magna é possível encontrar no artigos 7º, 8º e 9º, 170 a previsão de normas que garantem seus direitos, visam à melhoria de sua condição social, garantem sua associação profissional, liberdade sindical, direito de greve, valorização do trabalho e da livre iniciativa.

A ideia que o trabalho dignifica o homem ainda é latente e a legislação ao assegurar que o trabalho propiciará melhoria da condição social do trabalhador enfatiza que a condição humana do trabalho é a própria vida.

Cabe uma reflexão profunda sobre os trabalhadores e seus processos de trabalho que envolve complexas relações econômicas, sociais e tecnológicas, que determinam a exposição dos mesmos a fatores de riscos diversos.

Na visão de Pachukanis, o homem se torna sujeito de direito sob o imperativo forma mercantil, a relação entre o homem e o trabalhador assalariado da sociedade capitalista só pode se dar entre os juridicamente iguais, ao tornar pleno o domínio da equivalência jurídica entre os iguais, alçado pela condição de sujeito de direito, o homem torna-se proprietário de si mesmo, vende a si mesmo sob a forma da mercadoria força de trabalho.¹¹²

Nessa teoria a igualdade jurídica e a liberdade de negociação permite que o trabalhador seja voluntariamente explorado pelo empregador, ou seja, prima-se pela desigualdade de classes que fortalece o capitalismo.

O respeitado filósofo Giorgio Agamben¹¹³ afirma que a democracia através da biopolítica, viabiliza uma estrutura jurídica-política onde os indivíduos são despojados de seus direitos e prerrogativas, sendo que contra eles o soberano pode cometer qualquer ato, destaca as situações ocorridas nos campos de concentração.

Ocorre que após a segunda metade do século XX, o trabalhador passou a ser destacado por um outro prisma, não mais como mero fator de produção, mas sob um olhar humanitário, ou seja, aquele que necessita receber mais do que um salário no final de um determinado período.

¹¹² KASHIURA JÚNIOR, Celso Naoto; NAVES, Márcio Bilharinho. **Pachukanis e a teoria geral do direito e o marxismo**. Revista Jurídica Direito e Realidade.- Núcleo de Pesquisa Jurídica E. B. Pachukanis. Vol 1 n.2 Fucamp: 2011 (p.10-14)

¹¹³ AGAMBEN, Giorgio; Tradução Henrique Burigo. **Homo Sacer- O poder soberano e a vida nua I**. Belo Horizonte: UFMG, 2002 (p. 133-142)

As relações trabalhistas ainda não refletem o ideal de respeito à dignidade do trabalhador, muitos empregadores estão despreparados e extrapolam o direito de dirigir e disciplinar a conduta de seus subordinados no exercício laboral. Essa postura desrespeitosa é injustificável, sobre o tema destacamos o pensamento de Regina Célia Pezzuto Rufino¹¹⁴:

Lamentavelmente, nem todas as empresas agem segundo a finalidade do social do contrato, ultrapassando abusivamente os limites do poder diretivo, de forma a afetar o comportamento do trabalho dentro e fora da empresa, o que acarreta danos diversos na sociedade em que vive.

Cabe demonstrar as decisões proferidas pelos Tribunais em favor dos trabalhadores fundamentadas em prol de sua dignidade e que combatem as posturas desrespeitosas e infrativas dos empregadores, transcrevemos:

RECURSO ORDINÁRIO. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. AUSÊNCIA DE BANHEIRO À DISPOSIÇÃO DOS EMPREGADOS. AFRONTA À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. Uma vez comprovado que os empregados da reclamada (dentre eles o autor) foram submetidos a um constrangimento injustificável, ante a ausência de banheiro, configura-se como ato ilícito por omissão a conduta da reclamada, que deixa de zelar pela saúde e dignidade de seus empregados. Admitir tal postura abusiva e vexatória por parte do empregador seria desrespeitar os direitos da personalidade (privacidade, intimidade e dignidade), o que não pode ser chancelado por esta Especializada, cuja função é dar validade aos princípios da dignidade e respeito ao trabalhador. É de se ter configurado um efetivo dano de ordem moral, que impõe ao agente responsável pelo prejuízo a devida reparação. Recurso patronal improvido e recurso autoral parcialmente provido.(TRT-1 - RO: 1074009520095010037 RJ , Relator: Roberto Norris, Data de Julgamento: 17/04/2012, Quinta Turma, Data de Publicação: 2012-05-02)

DANO MORAL. TRATAMENTO HUMILHANTE. Se empregador, extrapolando o seu poder disciplinar, trata o empregado com falta de respeito, deve compensá-lo pelo dano moral causado. O comportamento adotado traduz afronta à dignidade da pessoa humana, atraindo aplicação dos art. 186 e 927 do CCB.(TRT-3 - RO: 01812201205703009 0001812-77.2012.5.03.0057, Relator: Cristiana M.Valadares Fenelon, Primeira Turma, Data de Publicação: 11/12/2013 10/12/2013. DEJT. Página 42. Boletim: Não.)

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. DANO MORAL. ATRASO NO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS. 1 - Na resolução da lide trabalhista, deve prevalecer o princípio da dignidade da pessoa humana. 2 - A indenização por dano moral tem sido admitida não apenas na hipótese de ofensa à honra objetiva (consideração perante terceiros), mas também de

¹¹⁴ RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. 2 Ed. São Paulo: Ltr, 2007 (p.34)

afronta à honra subjetiva (sentimento da própria dignidade moral). 3 - A premissa fática constante no acórdão recorrido é de que houve atraso no pagamento dos salários nos meses de maio a julho. 4 - Não houve o simples atraso no pagamento de salários, mas, sim, a reiterada falta de pagamento dos salários por três meses, situação que, em seu conjunto, em sua extensão e em sua gravidade, por qualquer ângulo que se avalie, mostra-se abusiva, excessiva, antijurídica. 5 - Não é difícil presumir o abalo psíquico, a angústia e o constrangimento pelos quais passa o empregado num contexto como esse. Os efeitos da afronta sofrida na esfera subjetiva são flagrantes, pois o que acontece ordinariamente numa situação dessas é que o trabalhador tenha a sua dignidade pessoal afrontada, sem dispor de recursos para atender às suas necessidades mais básicas (especialmente se levando em conta que os salários têm natureza jurídica de crédito alimentar), submetido a dissabores pessoais de toda ordem. 6 - Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 25604820115020421, Relator: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 04/06/2014, Data de Publicação: DEJT 20/06/2014)

A preservação por mecanismos de proteção da dignidade do trabalhador é de suma relevância na sociedade capitalista, pois a contribuição da força de trabalho vai se tornando a cada dia mais dispensável. Trata-se de um ideal a ser perseguido, conforme preleciona Eduardo Carlos B. Bittar¹¹⁵:

Só há dignidade, portanto, quando a própria condição humana é entendida, compreendida e respeitada em suas diversas dimensões, o que impõe, necessariamente, a expansão da consciência ética como prática diuturna de respeito à pessoa humana.

O exercício da dignidade da pessoa humana no ambiente do trabalho requer a compreensão da nossa igualdade de existência, Mario Sérgio Cortella¹¹⁶ em suas reflexões afirma: *“Nós só somos humanos com outros humanos. A nossa humanidade é compartilhada. Ser humano é ser junto (...) o que nos obriga a afastar do ponto de partida qualquer forma de arrogância.”*

A dignidade humana só poderá ser alcançada pelos trabalhadores quando estes tiverem seus direitos como: à privacidade, não discriminação, saúde, segurança, qualidade de vida, realização profissional e outros, plenamente respeitados no seu ambiente de trabalho pelos seus empregadores.

¹¹⁵ BITTAR, Eduardo Carlos B. **Ética, cidadania e Constituição: o direito à dignidade e à condição humana.** Revista Brasileira de Direito Constitucional- RBDC n. 8 – jul./dez. 2006 (p. 154)

¹¹⁶ CORTELLA, Mario Sérgio. **Qual é a tua obra? Inquietações propositivas sobre liderança e ética.** 9 Ed. Petrópolis: Vozes, 2010 (p.117)

3.2. Assédio moral e assédio sexual exemplos de desrespeito à dignidade do trabalhador

A dignidade ao ser reconhecida Constitucionalmente como valor social primordial para a afirmação social do ser humano, pode ser aplicada numa dimensão social mas também individual, de tal forma que sua violação de maneira repetitiva enseja o assédio moral. Apesar de desrespeito aos direitos individuais e sociais do empregado, o mesmo fica acuado diante da ideia de perda do emprego e dificilmente divulga o fato de ser vítima dessa violência¹¹⁷.

O assédio moral surge quando há condutas abusivas de superiores hierárquicos sobre uma pessoa ou mesmo por um colega de trabalho. Ou ainda como: ¹¹⁸*“a tortura psicológica destinada a golpear a autoestima do empregado através de métodos que resultem em sobrecarregá-lo de tarefas inúteis, sonegar lhe informações ou não lhe dar trabalho,(...) eis que mina a saúde física e mental.”*

O termo assédio moral já estava sendo estudado por psicólogos, para designar o terrorismo psicológico no ambiente do trabalho. Na Itália é conhecido como *“mobbing”*, lá se pratica o *“mobbing strategico”* ou *“bossing”*, que é o procedimento empresarial que visa à diminuição de custos por meio de atitudes que provoquem pedidos de demissão, viabilizando diminuição no quadro de pessoal ou substituição dos mesmos com salário reduzidos¹¹⁹.

O assédio moral que decorre do comportamento de violência psicológica extrema não ocorre somente entre chefes e subordinados, ele também decorre de colegas de trabalho, com objetivos diferentes, sobre o tema Sonia Mascaro Nascimento¹²⁰ preleciona que:

A caracterização do assédio moral é subjetiva. Enfatiza-se que o assédio moral é caracterizado por uma conduta abusiva, seja do empregador que se utiliza de sua superioridade hierárquica para constranger seus subalternos, ou seja dos empregados entre si com a finalidade de excluir

¹¹⁷ RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. 2 Ed. São Paulo: Ltr, 2007 (p.56)

¹¹⁸ TRT 1ª Região. Ac. 0082100-93.2007.5.01.0040, Relatora Aurora de Oliveira Coentro. Disponível em: <http://www.trt1.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=6a68e5cb-1363-46f7-bba0-a8a85999baaf&groupId=10157> Acesso em: 20/07/14

¹¹⁹ FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho: doutrina, jurisprudência e legislação**. 2 Ed. São Paulo: Ltr, 2007 (p.179).

¹²⁰ NASCIMNETO, Sonia Mascaro. Disponível em: <<http://www.soniamascaro.com.br/index.php/assedio-moral/113-assedio-moral-no-trabalho.html>> Acesso em: 20/07/2014.

alguém indesejado do grupo, o que pode se dar, aliás muito comumente, por motivos de competição ou de discriminação pura e simples.

O fator tempo é relevante para caracterizar o assédio moral, as praticas abusivas que vão desde palavras constrangedoras, atos humilhantes, olhares de desprezo, isolamento, inatividade, sempre ocorrem de forma repetitivas e prolongada durante a jornada de trabalho e no exercício da função do trabalhador.

O assédio moral não se confunde com más condições de trabalho, nem com conflitos esporádicos, é uma atitude premeditada, Nehemias D. de Melo¹²¹ alerta: *“Não configura assédio moral a situação vexatória esporádica ou ocasional. Há que ser resultante de uma ação prolongada (alguns chegam a estimar esse tempo em seis meses), de exposição constante, de reiterados ataques”*.

O comportamento hostil do assediador pode passar para outros trabalhadores como brincadeira ou como uma atitude mais rigorosa do poder diretivo e disciplinar, mas o importante é configurar essas atitudes.

Caracterizam o assédio moral os seguintes comportamentos elencados por Ernesto Lippmann¹²²:

- Isolamento da vítima dos demais colegas de trabalho, separando-a e, sala isolada e distante, ou em local humilhante com um corredor, subterrâneo ou garagem etc;
- Críticas públicas, tendendo para a humilhação ou ridicularização;
- Tratar a vítima ou o grupo por um apelido pejorativo;
- Brincadeiras, sarcasmos e piadas envolvendo o assediado;
- Solicitar tarefas abaixo ou acima da qualificação do assediado;
- Mandar que o empregado faça tarefas inúteis;
- Obrigação de cumprimento de metas de resultados impossíveis.

Ocorrendo alguma das situações acima expostas o trabalhador sente que houve um atentado a sua honra e dignidade, porém lhe cabe provar de forma plena e satisfatória essa violência, uma vez que como vítima pode pleitear sua indenização por dano moral no âmbito judicial.

Nossos tribunais tem decidido o pleito por indenizações a título de dano moral fundado em assédio moral da seguinte forma:

¹²¹ MELO, Nehemias Domingos de. **Dano moral trabalhista: doutrina e jurisprudência**. São Paulo: Atlas, 2007 (p.91)

¹²² LIPPMANN, Ernesto. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. 2 Ed. São Paulo: Ltr, 2004 (p 37)

DANO MORAL TRABALHISTA. CARACTERIZAÇÃO. O dano moral trabalhista se caracteriza sempre que ocorrer ação lesiva ao trabalhador, que atente contra sua honra e dignidade. (TRT-5 - RECORD: 5137220105050027 BA 0000513-72.2010.5.05.0027, Relator:PAULINO COUTO, 5ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 27/05/2011)

DANO MORAL. IMITAÇÕES E APELIDOS PEJORATIVOS. ATENTADO À DIGNIDADE. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Confirmando a prova dos autos,a adoção pela reclamada, de forma injuriosa de gestão, valendo-se de reiterada prática de constrangimento moral imposto por superiora hierárquica (mobbing vertical descendente,ou simplesmente bossing), é de se reformar decisão que indeferiu à obreira indenização por dano moral decorrente da degradação do ambiente laboral, com manifesto atentado à dignidade das trabalhadoras e da reclamante em particular. Não se pode considerar "normal" que chefes imediatos humilhem seus subordinados, tanto mais quando passadas as ofensas em público. Os epítetos pejorativos dirigidos pela gerente à reclamante, como macaco, dentuça,atrapalhada, burra e cabeça de tomate, entre outros, além da imitação de um símio relacionando-o à empregada, têm notória feição vexatória, preconceituosa e discriminatória,de que resulta o dever de indenizar. Recurso da autora a que se dá provimento, no particular. (TRT-2 - RECORD: 691200803702002 SP 00691-2008-037-02-00-2, Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Data de Julgamento: 31/03/2009, 4ª TURMA, Data de Publicação: 17/04/2009)

RECURSO ORDINÁRIO. DANO MORAL. ÓCIO HUMILHANTE. Os elementos da responsabilidade civil (da obrigação de indenizar), da qual o dano moral é mera espécie, são: a) a prática de um ato ilícito; b) o dano causado por este ato ilícito e c) o nexo de causa e efeito entre o ato e o dano. A necessidade de preservação do patrimônio moral do trabalhador não autoriza o ócio forçado do empregado, posto que essa conduta o fere no respeito à dignidade da pessoa humana. (TRT-1 - RO: 3288520115010067 RJ , Relator: Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha, Data de Julgamento: 27/02/2013, Sétima Turma, Data de Publicação: 14-03-2013)

INDENIZAÇÃO. EXCESSO NA COBRANÇA DE METAS. DAMNUM IN RE IPSA. Revelada a conduta ilícita da reclamada com a utilização de métodos pouco convencionais para a cobrança de metas, está configurado o dano moral. Trata-se de dano moral puro, cuja existência se presume (damnum in re ipsa). (TRT-3 - RO: 00397201200903002 0000397-09.2012.5.03.0009, Relator: Maria Stela Alvares da S.Campos, Nona Turma, Data de Publicação: 23/08/2013 22/08/2013. DEJT. Página 143. Boletim: Não.)

As empresas devem adotar uma política de prevenção ao assédio moral, conscientizando seus funcionários do respeito aos direitos individuais de seus empregados, o assédio muitas vezes é praticado por prepostos do empregador,

Irany Ferrari e Melchíades Rodrigues Martins¹²³ alertam: “(...)deverá haver na empresa um trabalho de conscientização, principalmente para o pessoal de comando ou chefia, no sentido de que o trabalho sadio e produtivo esta relacionado em muito com o ambiente de trabalho(...)”.

O assédio sexual tem previsão legal no artigo 216- A do Código Penal:

Constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao emprego, cargo ou função.

Ainda no aspecto legal a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, denominada Convenção de Belém do Pará, ratificada pelo Brasil em 1996, declara em seu artigo 2^a, “b”:

Entende-se que a violência contra a mulher abrange a violência física, sexual e psicológica:

(...)

b. ocorrida na comunidade e cometida por qualquer pessoa, incluindo, entre outras formas, o estupro, abuso sexual, tortura, tráfico de mulheres, prostituição forçada, sequestro e assédio sexual no local de trabalho, bem como em instituições educacionais, serviços de saúde ou qualquer outro local;

Qualquer pessoa, homem ou mulher, pode ser sujeito passivo ou ativo do crime de assédio sexual, na maioria das vezes, tem a mulher como vítima, e independente de estar tipificado como crime, caracteriza uma forma bastante comum de dano moral trabalhista.

Discorrendo sobre o conceito de assédio moral Nehemias Domingos de Melo¹²⁴ afirma: “*comportamento reiterado do superior hierárquico, que, por chantagem ou intimidação, faz exigências de favores sexuais a seu subordinado*”.

O assédio sexual se caracteriza pela falta de receptividade do assediado e pela ameaça de desemprego que o superior hierárquico possa fazer. Em se tratando de assédio verbal é necessário que haja repetição, já o assédio físico

¹²³ FERRARI, Irany; MARTINS melchíades Rodrigues. **Dano moral: múltiplos aspectos nas relações de trabalho**. 3 Ed. São Paulo: Ltr, 2008 (p.106)

¹²⁴ MELO, Nehemias Domingos de. **Dano moral trabalhista: doutrina e jurisprudência**. São Paulo: Atlas, 2007 (p.101)

basta uma atitude de intimidade com intenção sexual, que é suficiente para configurá-lo.

Destacamos que o simples estreitamento das relações afetivas no ambiente do trabalho não configura o assédio sexual, é preciso que haja subordinação, resistência do assediado, efetiva coação, uma ameaça ou oferta de favores, em troca de vantagens sexuais.

Dando ênfase a uma caracterização ampla do assédio sexual, Ernesto Lippmann¹²⁵ aduz:

É o pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico, ou sócio da empresa, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou ameaças, ou atitudes concretas de represálias no caso de recusa, como perda de emprego, ou de benefícios. (...) É a “cantada” desfigurada pelo abuso de poder, que ofende a honra e a dignidade do assediado.

Buscando a vítima uma reparação poderá propor reclamação trabalhista com fundamento no artigo 483, “e” da CLT, ensejando rescisão indireta cumulada com indenização por danos morais.

O ônus da prova, quanto ao fato constitutivo do direito incumbe assediada, nos termos do artigo 818 da CLT e 333, I do Código de Processo Civil, mas essa é uma das maiores dificuldades quando se busca o amparo judicial, caracterizar o assédio sexual por meio de provas, vejamos o entendimento de nossos tribunais:

ASSÉDIO SEXUAL. RESCISÃO INDIRETA. A empregada que sofre assédio sexual por superior hierárquico, registrando a ocorrência e sem que a administração empresarial tome quaisquer providências, tem autorizada a rescisão indireta do contrato de trabalho. (TRT 12ª Reg. RO-V 6632/00 – Ac. 02.896/01 1ª T. – Rel. Juiz C. A. Godoy Ilha. DJSC 03.3.01.)

ASSÉDIO SEXUAL. PRESERVAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. CONSTATAÇÃO. O assédio sexual viola o direito das trabalhadoras e a igualdade de oportunidades. Não raro, pode criar condições prejudiciais físicas e psicológicas a modo de interferir no ambiente de trabalho ao criar uma sintonia que fragiliza e desmoraliza a mulher trabalhadora. Assim, demonstrado que a empregada resistia às investidas do assediador e sofreu agressões verbais, comprovadas por meio de correspondências eletrônicas, estão conjugando elementos que demonstram o dever indenizatório, por agressão à esfera íntima feminina. (TRT-3 - RO: 01432201014003009 0001432-67.2010.5.03.0140, Relator:

¹²⁵ LIPPMANN, Ernesto. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. 2 Ed. São Paulo: Ltr, 2004 (p.22)

Convocado Carlos Roberto Barbosa, Quarta Turma, Data de Publicação: 15/09/2011 14/09/2011. DEJT. Página 107. Boletim: Sim.)

ASSÉDIO SEXUAL. DANO MORAL - A prática do assédio sexual, de um modo geral, é de forma secreta, o que dificulta sobremaneira a prova direta e objetiva pela vítima. Em razão disso, os agressores contam com a certeza da impunidade. Por isso, também, na análise de demanda sobre assédio sexual, o juiz deve investigar todos os seus indícios trazidos aos autos, avaliando-os de forma global, e, uma vez convencido, deve aplicar as sanções para impedir a continuidade da afronta aos direitos fundamentais do ser humano, em especial à dignidade, à honra, à intimidade das mulheres trabalhadoras que procuram esta Justiça Especializada.(TRT-1 - RO: 1263005020085010009 RJ , Relator: Gustavo Tadeu Alkmim, Data de Julgamento: 12/12/2012, Primeira Turma, Data de Publicação: 2013-01-18)

ASSÉDIO SEXUAL. PROVA ESTRITAMENTE ORAL. DANOS MORAIS. Nos casos de assédio sexual, quando as provas contundentes são estritamente orais, deve-se prestigiar as impressões extraídas pelo Juízo a quo, vez que foi ele quem teve contato direto com as provas, com todas as suas exteriorizações e vicitudes. Presentes o ato ilícito, dano e nexos causal, devido o pagamento de indenização por danos morais.(TRT-18 1541200910218004 GO 01541-2009-102-18-00-4, Relator: KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE, Data de Publicação: DJ Eletrônico Ano IV, Nº 205 de 18.11.2010, pág.17/18.)

O assediador, comumente, age às escondidas, em locais ermos, sem testemunhas. Assim, cabe à vítima buscar qualquer meio de prova, desde correspondência por meio eletrônico, bilhetes, testemunhas e até depoimento pessoal do assediador, pois no final o juiz poderá apreciar livremente as provas, conforme artigo 131 do Código de Processo Civil.

Destacamos que em termos de responsabilidade a empresa é responsável pelo assédio sexual que ocorre no seu âmbito devido a responsabilidade objetiva do empregador. Cabe ao empregador responder por atos praticados no exercício do trabalho, ou em razão deles, por seus empregados e prepostos.

A doutrina distingue o assédio sexual em duas modalidades: por intimidação (assédio ambiental) onde há incitações sexuais importunas, verbais ou físicas, com intenção de criar uma situação ofensiva, hostil, de abuso no trabalho; o segundo por chantagem onde o superior hierárquico exige que o subordinado se preste à atividade sexual sob pena de perda do emprego ou benefícios, pode ser

praticado por inferior hierárquico, ameaçando por exemplo revelar algum dado confidencial do empregador¹²⁶.

Essa insistência importuna, visando um fim de natureza sexual nos remete a uma tradição brasileira machista e patriarcal, onde os senhores da fase colonial perseguiram as escravas e depois os chefes de família e seus filhos que importunavam as empregadas domésticas, o que acabou refletindo no ambiente laboral até os dias atuais.¹²⁷

Aos empresários que buscam edificar um ambiente do trabalho sadio e seguro, onde os trabalhadores desenvolvam suas capacidades e realizações profissionais é preciso combater essas condutas de assédio, tão indesejáveis, seja através de códigos de conduta, regras contratuais, alertas aos empregados, campanhas educacionais e sanções.

É preciso internaliza nos trabalhadores que os princípios da honra e da dignidade são imperativos da própria vida e inegociáveis.

3.3 A busca pela qualidade de vida do trabalhador

Sócrates momentos antes de sua morte já esclarecia sobre a importância de se viver bem, relatou a Símiias sobre o encantamento que convém proporcionar a nós mesmos, Platão¹²⁸ na obra Fédon descreve:

(...) deve confiar no destino de sua alma o homem que, durante sua vida, renunciou aos prazeres que têm o corpo como objeto, e os seus ornamentos, em particular, sabendo que estas coisas lhe são estranhas, e que, além disso, produzem o efeito contrário àquele procurado. Ao contrário, os prazeres que têm a instrução por objeto tiveram todos os seus cuidados, e tendo dessa maneira ornamentado sua alma,(...) não com ornamentos a ela estranhos, mas com aqueles que são propriamente os seus- temperança, justiça, coragem, liberdade, verdade, ele espera, assim preparado, a hora da sua viagem para o Hades (...)

Apesar das constantes inovações de produtos e processos no mundo globalizado e da acirrada competitividade para que as empresas sobrevivam é

¹²⁶ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 7 Ed. São Paulo: Ltr, 2011 (p. 747)

¹²⁷ FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho: doutrina, jurisprudência e legislação**. 2 Ed. São Paulo: Ltr, 2007 (p. 227)

¹²⁸ PLATÃO; tradução Miguel Ruas. **Fédon – diálogo sobre a alma e morte de Sócrates**. São Paulo: Martin Claret, 2004 (p.102)

condição fundamental para a produção ou para a prestação do serviço a capacidade de resposta criativa do ser humano frente a esses desafios.¹²⁹

No Brasil na década de sessenta o professor de educação física Nuno Cobra Ribeiro já demonstrava uma preocupação em criar um método de desenvolvimento da intelectualidade emocional, visando uma preocupação com a qualidade de vida onde associava corpo, mente, espírito e emoção.

A vida do homem moderno é pautada na competição, no excesso de stress, na poluição, há perigos por todos os lados, precisam ganhar cada vez mais, trabalhar cada vez mais e produzir cada vez mais.

No mundo dos negócios é preciso buscar soluções para que o empreendedorismo prospere sem uma preocupação focada apenas no industrialismo, devemos ter uma motivação harmônica entre valores materiais e espirituais. Administrar é somar valores e bem direcioná-los para possibilitar o crescimento e a perpetuidade de uma empresa.¹³⁰

Todo desequilíbrio esta nos excessos praticados, o trabalho pode ser definido como a inteligência e o esforço humano traduzido em obras, através dele buscamos o sentido às coisas e desenvolvemos a criatividade. Exercê-lo de forma compulsiva como fuga às frustrações ou com ambição desmedida revela a busca de algo indefinido que se materializa na conquista sôfrega pelo dinheiro e poder. Ocorre assim uma distorção dos valores da fé e do amor que podem ser justificados pelo trabalho, por ser uma ação social.¹³¹

Trabalhar não faz mal, o importante é que esse trabalho não seja feito de forma sempre contínua, Nuno Cobra Ribeiro¹³² afirma: “ *Muito trabalho não faz mal, desde que possa ser entrecortado por momentos de descanso, por períodos de lazer- para que sua saúde não perca o poder de permitir essa flexibilidade.*”

A CLT assegura direitos aos trabalhadores que manifestam seu caráter humanitário, exemplos: direito ao salário, descanso semanal remunerado,

¹²⁹ BRESCIANI, Luis Paulo; GUIDELLI Nilo Sérgio. **Inovação e qualidade de vida no trabalho: uma visão da gestão a partir de estudo de caso na indústria petroquímica do Grande ABC.** Revista de Administração. Departamento de Administração, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da USP. São Paulo, v. 45, n. 1, p. 57-69, jan./fev./ mar. 2010.

¹³⁰ CASTRO, Messias Mercadante; OLIVEIRA, Lúcia Maria Alves de. **A Gestão ética , competente e consciente: tributo à memória de E. F. Schumacher.** São Paulo: M. Books, 2008 (p. 12-17)

¹³¹ MATOS, Francisco Gomes de Matos. **Ética na gestão empresarial: da conscientização à ação.** 2 Ed. São Paulo: Saraiva, 2011 (p.174-176)

¹³² RIBEIRO, Nuno Cobra. **A semente da vitória.** 97 Ed. São Paulo: Senac, 2010 (p. 73)

intervalos, férias, proteção à integridade física e a saúde, reparação dos danos sofridos pelo trabalhador, limitação da jornada de trabalho, estabilidade entre outros. O devido cumprimento dessas normas assegura uma melhor qualidade de vida aos trabalhadores.

Buscando desenvolver uma proposta de conceito de qualidade de vida como direito fundamental, o professor João Joampaulo Júnior¹³³ preleciona que:

A qualidade de vida como direito fundamental será composta e concretizada através da cidadania, dos valores sociais do trabalho, da livre iniciativa, da construção de uma sociedade livre, justa e solidária, da garantia do desenvolvimento nacional, da erradicação da pobreza e da marginalização e com a redução das desigualdades sociais e regionais. Acrescenta-se ainda, os recursos disponíveis na sociedade e que possibilitem uma existência digna para que o homem possa desenvolver as suas potencialidades, através dos direitos individuais e coletivos, e dos direitos sociais, garantido-se, para tanto, o seu bem estar físico, mental e social e a satisfação e afirmação culturais.

A qualidade de vida no trabalho refere-se ao nível de felicidade ou insatisfação com a própria carreira.

Cada pessoa tem necessidades diferentes quando se trata de suas carreiras e o nível da sua qualidade de vida no trabalho pode variar, mas os fatores mínimos são equivalentes à saúde, alimentação e abrigo. Entretanto os funcionários que normalmente estão satisfeitos com o seu trabalho, dizem ter uma alta qualidade de vida no trabalho. Para alcançar uma elevada qualidade de vida no trabalho é preciso que uma pessoa seja respeitada, que colegas e funcionários o tratem de forma justa e educada, que seu trabalho não cause qualquer desconforto físico ou angústia mental, que o salário pago seja suficiente para o trabalho que está fazendo e finalmente ser valorizado¹³⁴.

Propondo um tripé para um ambiente organizacional mais saudável e cordial a consultora de etiqueta corporativa Renata Mello destaca as práticas de gentileza como o bom dia, por favor e obrigado como indispensáveis nas relações interpessoais do trabalho. Hoje em dia falar palavrão, bater na mesa, gritar ou humilhar pessoas são atitudes inaceitáveis no mercado. O importante não é só sua

¹³³ JAMPAULO JÚNIOR, João. **Qualidade de vida, direito fundamental: uma questão urbana: a função social da cidade**. Porto Alegre: Núria Fabris, 2014 (p. 189)

¹³⁴ ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE QUALIDADE DE VIDA. Disponível em: < <http://www.abqv.com.br/portal/Content.aspx?id=384> > Acesso em : 21/07/2014.

imagem, mas da empresa, e esta deve ser pautada na educação e no respeito às diferenças visando propiciar um ambiente mais agradável e eficiente.¹³⁵

Acreditar que cuidar da saúde e segurança é fundamental para se ter qualidade de vida no trabalho ou pessoal todos acreditam, talvez o grande questionamento esteja por que muito insistem em adotar comportamentos contrários a essa filosofia.

Propondo uma motivação para a saúde e segurança no trabalho e na vida, Luiz Marins relata em seu artigo que falta no trabalhador vontade e disciplina. Há uma preocupação em se trabalhar o conhecimento, mas saber, todos nós sabemos, como e quando usar os equipamentos de proteção individual, o que falta é conquistar a disciplina de fazer aquilo que sabemos ser o certo, motivar a vontade, é preciso querer.¹³⁶

É preciso estar aberto para o crescimento pessoal e profissional, as mudanças do trabalho sugerem que as empresas invistam no capital humano, muitas contratam palestrantes, consultores buscando investir em educação, treinamento, motivando os talentos, procurando desenvolver novas potencialidades, mas nem sempre obtém êxito.

As empresas procuram desenvolver ações para manter as pessoas saudáveis seja por meio de atividades de recuperação, de proteção ou de promoção da saúde.

Um exemplo foi o Programa Qualidade de Vida, adotado na empresa Philips que visando estimular as pessoas a mudarem seu estilo de vida e a adotarem hábitos mais saudáveis e a valorizarem a prevenção de doenças, desenvolveu um projeto chamado Programa Star (Segurança no Trabalho Alerta para Riscos) focando na prevenção de acidentes onde os funcionários são responsáveis por apontar condições inseguras de trabalho. A coordenadora Elizabeth A. Nogueira¹³⁷ do departamento de saúde e qualidade de vida da empresa afirma: “*Ações permanentes de prevenção e de promoção da saúde são vitais para a conservação da qualidade de vida e produtividade dos funcionários Philips*”.

¹³⁵ MELLO, Renata. Revista Você S/A – Edição para mulheres. São Paulo: Abril, Jun- 2012 (p.80-81)

¹³⁶ MARINS, Luiz. **Motivação para a saúde e segurança no trabalho e na vida**. Jornal de Jundiá. 09/09/07. (p.32)

¹³⁷ NOGUEIRA, Elizabeth Amadei. Disponível em: < http://www.sustentabilidade.philips.com.br/programa_qualidade_vida.htm> Acesso em 21/07/2014.

O Serviço Social da Indústria (SESI) após observar que as empresas procuravam seus postos apenas após terem sido autuadas por descumprimento legal junto aos órgãos de fiscalização resolveu assessorá-las desenvolvendo um programa de saúde e segurança no trabalho (PSST). Por meio de ações integradas e abrangentes para prevenção de riscos ambientais e controle médico da saúde ocupacional, utiliza o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO. Assim, promove a melhoria contínua do ambiente laboral, reduzindo o número de faltas, aumentando a produtividade da equipe, diminuindo custos e acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, além de atender às exigências legais.¹³⁸

No Brasil foi criado o decreto nº 7.602/11 sobre Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST), visando a promoção da saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador, além da prevenção de acidentes e de danos à saúde relacionados ao trabalho ou que ocorram no curso dele, por meio da eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho. A norma vem acatar o que determina o artigo 4 da Convenção nº 155 da OIT que prevê a adoção de políticas nacionais sobre saúde e trabalho, vejamos:

Artigo 4

1. Todo Membro deverá, mediante consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas e tendo em conta as condições e prática nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho.

2. Esta política terá por objetivo prevenir os acidentes e os danos para a saúde que sejam consequência do trabalho, guardem relação com a atividade de trabalho ou sobrevenham durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida em que seja razoável e factível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.

Em termos de legislação pertinente à saúde do trabalhador destacamos a Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012 sobre a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora que tem como finalidade definir os princípios, as diretrizes e as estratégias a serem observados pelas três esferas de gestão do Sistema Único de Saúde (SUS), para o desenvolvimento da atenção integral à

¹³⁸ SESI. Disponível em: <<https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CCgQFjAB&url=http%3A%2F%2Fxa.yimg.com%2Fkq%2Fgroups%2F23786772%2F75%2Fname%2Fmodelosesi.pdf&ei=GwHQU6TDEtSkyASRy4KoAQ&usg=AFQjCNFoetkpJjdJ8qa1mgJvUcRtlLuJg>> Acesso em: 23/07/2014.

saúde do trabalhador, com ênfase na vigilância, visando a promoção e a proteção da saúde dos trabalhadores e a redução da morbimortalidade decorrente dos modelos de desenvolvimento e dos processos produtivos.

A ideia da qualidade de vida no trabalho esta historicamente associada a questões de saúde e segurança no trabalho, mas requer uma gestão avançada que vá além da visão filantrópica, mercadológica ou legal. Para Ana Cristina Limongi França ¹³⁹ qualidade de vida no trabalho só pode ser alcançada pela persistência no desejo de querer mais das condições de desenvolvimento humano da vida no trabalho e essa ações ensejam: *“adoção de informações e práticas especializadas, sustentadas por expectativas legítimas de modernização, mudanças organizacionais e por visão crítica dos resultados empresariais e pessoais.”*

É preciso uma análise crítica e reflexiva sobre o quanto o ambiente de trabalho pode afetar o comportamento dos trabalhadores? O quanto a organização do trabalho influencia na capacidade de produção e na qualidade de vida? Muitas vezes a busca estressante por resultados individuais poderiam ser alcançados de forma mais satisfatória num ambiente mais agradável, onde as pessoas desenvolvessem vínculos de respeito e consideração por toda a equipe.

Acreditamos que se os acidentes do trabalho e doenças ocupacionais fossem tratados nas empresas como um compromisso de todos, seja por meio de estratégias de redução dos riscos ou por meio de incentivos a prevenção, cumprindo os empregadores rigorosamente a legislação brasileira e assumindo uma verdadeira avaliação permanentemente dos riscos inerentes ao ambiente e/ou atividade empresarial uma qualidade de vida melhor no ambiente laboral seria alcançada.

¹³⁹ FRANÇA, ANA CRISTINA LIMONGI. **Qualidade de vida no trabalho – QVT.: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** 2 Ed São Paulo: Atlas, 2012 (p.175-186)

CONCLUSÃO

O meio ambiente do trabalho é uma das espécies do meio ambiente ecologicamente equilibrado previsto no artigo 225 da Constituição Federal, é preciso que ele seja adequado às atividades desenvolvidas pelo funcionário, proporcionando-lhe uma qualidade de vida digna.

O trabalhador possui uma jornada de trabalho legalmente prevista de oito horas para desempenharem suas atividades laborais. Esperam encontrar um ambiente laboral salubre e seguro, mas o Estado desde o surgimento da máquina a vapor precisou intervir nas relações do trabalho para que as normas protetivas tivessem eficácia e promovessem à dignidade do trabalhador.

Refletir sobre a questão acidentária nos leva a um triste cenário onde todos perdem: o empregado acidentado, sua família, a empresa, o governo e a sociedade.

A Organização Internacional do Trabalho divulgou em 2013 que um trabalhador morre a cada quinze segundos por acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho, num total de 2,34 milhões de acidentes ao ano, o que equivale a uma média diária de mais de 5.500 mortes. A Organização afirma que a prevenção é o meio mais eficaz e barato de redução desses alarmantes números e apela aos governos, organizações de empregadores e de trabalhadores para implementar políticas e estratégias destinadas a prevenção as enfermidades profissionais.¹⁴⁰

No Brasil temos um ordenamento jurídico que prescreve todo o sistema de saúde e segurança do trabalhador no meio ambiente do trabalho, mas nos deparamos com a falta de cumprimento das normas.

A abordagem legislativa se inicia pela Constituição Federal que assegura os direitos à saúde e segurança no meio ambiente do trabalho dentre suas normas basilares, após constatamos as regras contidas na CLT e nas Normas Regulamentadoras expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (Portaria nº 3.214/78). Frisamos a importância da Organização Internacional do Trabalho que por meio de suas convenções e recomendações visa à proteção internacional

¹⁴⁰ ONU. Disponível em:< <http://www.onu.org.br/oit-um-trabalhador-morre-a-cada-15-segundos-por-acidentes-ou-doencas-relacionadas-ao-trabalho/>> Acesso em: 21/07/2014.

desse direito laboral e finalizamos com as normas técnicas brasileiras que clamam por aplicabilidade.

O trabalhador sente amiúde as condições que lhe são impostas, sofre pelos novos desafios que lhe são propostos e a partir de uma situação extrema de desrespeito ou ofensa aos seus bens essenciais, reivindica por uma melhor qualidade de vida laboral.

Uma vez reconhecedor de direitos fundamentais o trabalhador constata suas necessidades individuais e se engaja para uma luta coletiva por todos seus iguais, pois é no ambiente do trabalho que surgem as maiores afrontas em face dos trabalhadores.

Constata-se problemas como jornada de trabalho, insalubridade, penosidade, falta de fiscalização com equipamentos de proteção e treinamento, medidas de segurança e medicina do trabalho entre outras.

É preciso enaltecer que o trabalho em qualquer modalidade dignifica o homem, nele é possível encontrar o desenvolvimento pessoal e os meios materiais necessários à sobrevivência.

Cabe aos trabalhadores compreender sua função no mundo do trabalho, seja para exigir políticas públicas de melhorias, prevenção e reparação pelos danos ocasionados, seja para participar da construção de um ambiente de trabalho saudável e feliz.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos assegura em seus artigos 1º e 23º ser o trabalho humano um direito que deve propiciar ao trabalhador uma existência digna e pautada nos meios de proteção social, ressaltando que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos.

Observamos que ao propiciar um meio ambiente do trabalho salubre, seguro e que prima pela efetiva busca da qualidade de vida no trabalho, proporcionando proteção efetiva à saúde e segurança por meio da legislação pertinente, é a forma essencial de garantir dignidade a pessoa humana do trabalhador.

É inaceitável que nesse ambiente laboral ainda ocorram praticas degradantes como o assédio moral e sexual que molestam não só os direitos do trabalhador e sua família, ensejando a reparação do dano, mas, configura o descumprimento das obrigações contratuais do empregador, gera custos

previdenciários com tratamentos de saúde, afastamentos e aposentadorias precoces.

A prevenção se apresenta como melhor solução diante dos quadros de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, o “agir” antecipadamente diminui ausências, custos no processo produtivo, elimina trabalhadores mutilados e mortos, Sebastião Geraldo de Oliveira¹⁴¹ afirma: “(...) *já se sabe que a implementação de medidas preventivas, algumas bastante simples e de baixo custo, alcança reduções estatísticas significativas, ou seja, economizam vidas humanas.*”

As empresas mais conscientes de seu papel social implementaram programas de saúde e segurança no trabalho obtendo êxito quanto a redução da ocorrência de danos à integridade física e a saúde dos trabalhadores.

O Governo por meio de Políticas Nacionais de Segurança e Saúde do Trabalhador vem buscando desenvolver uma cultura de prevenção acidentária e redução dos acidentes em todos os setores econômicos em do País.

Uma empresa bem administrada visa pelo bem estar dos seus empregados, preocupa-se com o produto ou serviço que disponibiliza no mercado, visa à competitividade e o lucro, cumpre com a legislação, mas não esquece da educação continuada, sobre esse processo educacional e a qualidade, Sérgio J. Shirato¹⁴² afirma: “*enquanto não houver dedicação sistemática para esse permanente processo dialético de educação das pessoas, a qualidade dos nossos serviços continuará distante da excelência apregoada pelos “gurus” da qualidade total*”.

O trabalhador precisa ser instruído, por meio do processo educacional será motivado a respeitar as normas de segurança e saúde em benefício próprio e do processo organizacional, além do conhecimento lhe propiciar ferramentas para buscar uma melhor qualidade de vida no ambiente do trabalho.

¹⁴¹OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 4 Ed. São Paulo: Ltr, 2008. (p. 26)

¹⁴² SHIRATO, Sérgio José. **A Sabedoria da qualidade: os desafios dos fatores humanos**. São Paulo, Senac, 2006 (p.44)

REFERÊNCIAS

ABBAGNANO, Nicola. **Dicionário de Filosofia**. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

AGAMBEN, Giorgio; Tradução Henrique Burigo. **Homo Sacer- O poder soberano e a vida nua I**. Belo Horizonte: UFMG, 2002.

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. 2Ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. **Os direitos fundamentais e a constitucionalização do direito do trabalho**. In: FREITAS Marco Antonio de; MONTESSO Claudio José; STERN, Maria de Fatima Coelho Borges (coords) **Direitos Sociais na Constituição de 1988- Uma análise crítica vinte anos depois**. São Paulo: LTR, 2008.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho e pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral**. São Paulo: Ltr, 2005

ARENDT, Hannah; tradução Roberto Raposo. **A condição humana**. 11 Ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2010.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE QUALIDADE DE VIDA. Disponível em: < <http://www.abqv.com.br/portal/Content.aspx?id=384>> Acesso em : 21/07/2014.
BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 7 Ed. São Paulo: Ltr, 2011.

BELLUSCI, Sílvia Meirelles. **Doenças profissionais ou do trabalho**. 11 Ed. São Paulo: Senac, 2010.

BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza; Monteiro, Antonio Lopes. **Acidente do trabalho e doenças ocupacionais: conceitos, processo de conhecimento e de execução e suas questões polêmicas**. 3 Ed. São Paulo: Saraiva, 2005

BITTAR, Eduardo Carlos B. **Hermenêutica e Constituição: a dignidade da pessoa humana como legado à pós-modernidade**. In: BITTAR, Eduardo Carlos B.; FERRAZ, Anna Candida da Cunha. Aspectos da positivação dos direitos fundamentais na Constituição de 1988. Osasco: EDIFIEO, 2006.

_____. **Ética, cidadania e Constituição: o direito à dignidade e à condição humana**. Revista Brasileira de Direito Constitucional- RBDC n. 8 – jul./dez. 2006.

BRANCO, Paulo Gustavo Gonet; COELHO, Inocêncio M. e MENDES, Gilmar Ferreira. **Curso de Direito Constitucional**. 4 Ed. São Paulo: Saraiva, 2009

BRASIL. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0025.htm> Acesso em: 17/03/2014.

BRASIL. **Vade Mecum**: Saraiva. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

BRESCIANI, Luis Paulo; GUIDELLI Nilo Sérgio. **Inovação e qualidade de vida no trabalho: uma visão da gestão a partir de estudo de caso na indústria petroquímica do Grande ABC**. Revista de Administração. Departamento de Administração, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da USP. São Paulo, v. 45, n. 1, p. 57-69, jan./fev./ mar. 2010.

BOBBIO, Norberto; tradução Carlos Nelson Coutinho. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

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

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de Direito Constitucional**. 3. Ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

CABANELLAS, Guilherme; PALOMINO Teodósio A. **El derecho del trabajo contemporâneo projectado hacia el futuro**. Revista Mestrado em Direito. Direitos Humanos Fundamentais. Ano 12, n.2. Osasco: Edifício, 2012. (p.269-289)

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 4. ed. Coimbra: Almedina, 2003

CASTELLS, Manuel; tradução Roneide Venâncio Majer. **A era da informação: economia, sociedade e cultura**. v. 1. São Paulo: Paz e Terra, 1999

CASTRO, Messias Mercadante; OLIVEIRA, Lúcia Maria Alves de. **A Gestão ética , competente e consciente: tributo à memória de E. F. Schumacher**. São Paulo: M. Books, 2008.

CATALDI, Maria José Gianella. **O stress no meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

CAVALIERI FILHO. Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

COMPARATO, Fabio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 2 Ed. São Paulo:Saraiva, 2001.

CORTELLA, Mario Sérgio. **Qual é a tua obra? Inquietações propositivas sobre liderança e ética**. 9Ed. Petrópolis: Vozes, 2010.

DECCA, Edgar Salvadori de. **O nascimento das fábricas**. São Paulo: Brasiliense, 2004.

DECLARAÇÃO DO RIO DE JANEIRO. Disponível em: < <http://www.onu.org.br/rio20/img/2012/01 /rio92.pdf>> Acesso em: 31/03/2014

DELGADO, Maurício Godinho. **Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho**. Revista de Direito e Garantias Fundamentais nº 2- 2007

DIMOULIS, Dimitri; MARTINS, Leonardo. **Teoria geral dos direitos fundamentais**. 3 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

ENGELS, Friedrich; MARX, Karl; tradução Pietro Nasseti. **Manifesto do partido comunista**. 2 Ed. São Paulo: Martin Claret, 2000.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **O meio ambiente do trabalho e a responsabilidade civil patronal: reconhecendo a danosidade sistêmica**. (p.13) In: FELICIANO, Guilherme Guimarães ; URIAS, João. (coord.) **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral; saúde, ambiente e trabalho: novos rumos da regulamentação jurídica do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013

_____. **Curso crítico de direito do trabalho: Teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.

FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho: doutrina, jurisprudência e legislação**. 2 Ed. São Paulo: Ltr, 2007.

FERRARI, Irany; MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Consolidação das leis do trabalho, 3: doutrina, jurisprudência predominante e procedimentos administrativos: segurança e medicina do trabalho, artigos 154 a 201**. São Paulo: LTr, 2007.

_____. **Dano moral: múltiplos aspectos nas relações de trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2008.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Minidicionário Aurélio da língua portuguesa**. 3 Ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2003.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Direitos humanos fundamentais**. São Paulo: Saraiva, 2010.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 14 Ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

FRANÇA, ANA CRISTINA LIMONGI. **Qualidade de vida no trabalho – QVT.: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2 Ed São Paulo: Atlas, 2012

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Acidentes do trabalho: doenças ocupacionais e nexos técnico epidemiológico**. 4Ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 4 Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

HONNETH, Axel; tradução Luiz Lepa. **Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais**. São Paulo: Ed 34, 2003.

ITENAC – Instituto Tecnológico de Estudos para a Normalização e Avaliação de Conformidade. Disponível em: < http://www.itenac.org.br/download/ITENAC_SC-2010.pdf > Acesso em: 20/07/2014.

JAMPAULO JÚNIOR, João. **Qualidade de vida, direito fundamental: uma questão urbana: a função social da cidade**. Porto Alegre: Núria Fabris, 2014

JOÃO PAULO II, Papa. Disponível em: <http://www.vatican.va/holy_father/john_paul_ii/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens_po.html > Acesso em 29/09/2014.

KANT, Immanuel; Tradução Paulo Quintela. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. Lisboa: Edições 70, LDA, 2007

KASHIURA JÚNIOR, Celso Naoto; NAVES, Márcio Bilharinho. **Pachukanis e a teoria geral do direito e o marxismo**. Revista Jurídica Direito e Realidade.- Núcleo de Pesquisa Jurídica E. B. Pachukanis. Vol 1. n.2. Fucamp, 2011 (p.10-14)

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 16 Ed. São Paulo: Saraiva, 2012

LIPPMANN, Ernesto. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. 2 Ed. São Paulo: Ltr, 2004

MARMELSTEIN, George. **Curso de Direitos Fundamentais**. 4Ed. São Paulo: Atlas, 2013

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25 Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MATOS, Francisco Gomes de Matos. **Ética na gestão empresarial: da conscientização à ação**. 2 Ed. São Paulo: Saraiva, 2011

MELO, Nehemias Domingos de. **Dano moral trabalhista: doutrina e jurisprudência**. São Paulo: Atlas, 2007

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.

MELLO, Renata. Revista Você S/A – Edição para mulheres. São Paulo: Abril, Jun-2012 (p.80-81)

MINISTÉRIO DA CULTURA. Disponível em:< <http://www.cultura.gov.br/historico>> Acesso em 17/03/2014.

MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE. Disponível em:<<http://www.mma.gov.br/responsabilidade-socioambiental/agenda-21/agenda-21-global>> Acesso em:10/03/2014

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. <http://portal.mpt.gov.br/wps/portal/portal_do_mpt/sobre_o_mpt/apresentacao!/ut/p/c5/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3hH92BPJydDRwN_E3cjA88QU1N3L7OgMBdXM6B8JE75UEdTYnQb4ACOBgR0h4Nci1OFT7AJXnmw60DyeOz388jPTdUvyA2NMMgMSAcAxN1K7w!!/dl3/d3/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/> Acesso em 28/04/2014

MONTESSO, Cláudio José; FREITAS, Marco Antonio; STERN Maria de Fátima Coelho Borges (coordenadores).**Direitos sociais na Constituição de 1988- uma análise crítica vinte anos depois**. São Paulo: LTR, 2008.

MORAES, Vinicius. **O operário em construção**. Disponível em:<<http://letras.mus.br/vinicius-de-moraes/87332/>> Acesso em 21/04/2014.

MORAIS, José Luis Bolzan. **Do Direito Social aos interesses transindividuais: o Estado e o Direito na ordem contemporânea**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1996.

NAVES, Marcio Bilharinho. **Marxismo e Direito- um estudo sobre Pachukanis**. São Paulo: Boitempo, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho relações individuais e coletivas do trabalho**. 26 Ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____. **A defesa processual do meio ambiente do trabalho: dano, prevenção e proteção jurídica**. Revista LTR, São Paulo, 63, maio, 1997.

_____. **Iniciação ao direito do trabalho**. 39 Ed. São Paulo: Ltr, 2014.

NASCIMENTO, Sonia Mascaro. Disponível em: < <http://www.soniamaasco.com.br/index.php/assedio-moral/113-assedio-moral-no-trabalho.html>> Acesso em: 20/07/2014.

NUNES, Luiz Antonio Rizzatto. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: doutrina e jurisprudência**. São Paulo: Saraiva, 2002.

NOGUEIRA, Elizabeth Amadei. Disponível em: < http://www.sustentabilidade.phillips.com.br/programa_qualidade_vida.htm> Acesso em 21/07/2014.

ONU. Declaração dos Direitos do Homem. Disponível em< <http://www.onu.org.br/a-onu-em-acao/a-onu-e-os-direitos-humanos/>> Acesso em 18/07/2014

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>> Acesso em: 24/03/2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/convention>> Acesso em: 24/03/2014.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-daSa%C3%Bade/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>> Acesso em: 20/04/2014

ORGANIZAÇÃO PAN -AMERICANA DA SAÚDE. Disponível em <http://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=885&Itemid=672> Acesso em :20/04/2014

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4 Ed São Paulo: Ltr, 2006.

_____. **Proteção jurídica á saúde do trabalhador**. 6. Ed. São Paulo: LTr, 2011.

_____. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 4 Ed. São Paulo: Ltr, 2008.

PAIVA, Maurício Ferraz. **Tragédias, Crimes e práticas infrativas decorrentes da não observância das normas técnicas brasileiras**. São Paulo: Target, 2013.

PLATÃO; tradução Miguel Ruas. **Fédon – diálogo sobre a alma e morte de Sócrates**. São Paulo: Martin Claret, 2004.

PEREIRA, Alexandre Demetrius. **Tratado de segurança e saúde ocupacional: aspectos técnicos e jurídicos, Vol. I : NR 1 – a NR 6**. 2 Ed. São Paulo: LTR, 2011

PREVIDÊNCIA SOCIAL. Disponível em < <http://www.previdencia.gov.br/menu-saude-e-seguranca-ocupacional-nexo-tecnico-epidemiologico-previdenciario-ntep/>> Acesso em 02/05/2014.

PREVIDÊNCIA SOCIAL. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/estatisticas/aeat-2012/estatisticas-de-acidentes-do-trabalho-2012/subsecao-c-acidentes-do-trabalho-segundo-a-cid/tabela-c/>> Acesso em 11/07/ 2014.

PREVIDÊNCIA SOCIAL. Disponível em: < <http://www.previdencia.gov.br/fator-acidentrio-de-preveno-fap/>> Acesso em 11/07/2014.

RIBEIRO, Nuno Cobra. **A semente da vitória**. 97 Ed. São Paulo: Senac, 2010

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. 2 Ed. São Paulo: Ltr, 2007

RUSSO, Renato. Disponível em: < <http://www.vagalume.com.br/legiao-urbana/fabrica.html>> Acesso em 18/07/14

ROXO, Manuel M. **Direito da segurança e saúde no trabalho- da prescrição do seguro à definição do desempenho, uma transição na regulação**. Coimbra: Almedina, 2011.

SADY, João José. O direito á sanidade no meio ambiente do trabalho. **Revista do Advogado- Direito e Processo do Trabalho na perspectiva do advogado**. São Paulo: Maio de 2008, nº 97. AASP. ISSN- 0101-7497.

SANTOS, Antonio Silveira R. dos. **Meio ambiente do trabalho: considerações.** Jus Navegandi, Teresina, ano 4. nº 45, set 2000. Disponível em : <http://jus2.uol.com.br/doutrinatextoasp?id=1202>. Acesso em 06/07/2011.

SANTOS, Ricardo Castilho. **Direitos Humanos.** 2 Ed. São Paulo:Saraiva, 2012.
SHIRATO, Sérgio José. **A Sabedoria da qualidade: os desafios dos fatores humanos.** São Paulo: Senac, 2006.

SENNETT, Richard.; tradução Clóvis Marques. **A cultura do novo capitalismo.** 3 Ed. Rio de Janeiro:Record, 2011

SESI. Disponível em: <<https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CCgQFjAB&url=http%3A%2F%2Fxa.yimg.com%2Fkq%2Fgroups%2F23786772%2F75%2Fname%2Fmodelosesi.pdf&ei=GwHQU6TDEtSkyASRy4KoAQ&usg=AFQjCNFoetkpJdJ8qa1mgIjvUcRtlLuJg>> Acesso em: 23/07/2014.

SILVA, José Antonio Ribeiro de Oliveira. **A saúde do trabalhador na Constituição Federal e na legislação infraconstitucional- avaliação crítica.** In.: FREITAS Marco Antonio de; MONTESSO Claudio José; STERN, Maria de Fatima Coelho Borges (coords). **Direitos Sociais na Constituição de 1988- Uma análise crítica vinte anos depois.** São Paulo: LTR, 2008.

SILVA, José Afonso Da. **Direito Ambiental Constitucional.** 5 Ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

_____. **Curso de Direito Constitucional Positivo.** 25 Ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

SIRVINSKAS. Luís Paulo. **Manual de Direito Ambiental.** 5 Ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

SOLÍS, Julio Ismael Camacho. **La responsabilidad social y gestión en el Derecho del trabajo.** Revista de Direito do Trabalho. Ano 38- Vol. 145. Jan.- mar 2012 (p.32-50).

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/visualizarEmenta.asp?s1=00094348&base=baseAcordao>> Acesso em: 10/03/2014

TARDELLI, Roberto. Disponível em < <http://www.afeal.com.br/portal/dados/imagens/1358513335.pdf>> Acesso em: 20/07/2014.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Disponível em <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta>>

=Consultar&conssjt=&numeroTst=470&digitoTst=43&anoTst=2010&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0000> Acesso em: 31/03/2014

VATICANO. Disponível em: < http://www.vatican.va/offices/papal_docs_list_po.html> Acesso em: 29/03/2014.

VIEIRA, Valmir Inácio. Disponível em: <<http://www.protecao.com.br/noticiasdetalhe/AnjgAA/pagina=3>> Acesso em: 16/07/2014.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Curso de legislação social**. 13 Ed. São Paulo: Atlas, 2012.

ZOCCHIO, Álvaro. **Como entender e cumprir as obrigações pertinentes a segurança e saúde no trabalho: um guia e um alerta para os agentes e chefia das empresas**. 2 Ed. São Paulo: Ltr, 2008.