



UFRJ

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS**  
**FACULDADE DE DIREITO**

**SEGURANÇA DO TRABALHO E DIREITOS FUNDAMENTAIS:**  
**UMA RELAÇÃO NECESSÁRIA.**

**LUCAS RANGEL DOS SANTOS SILVA**

**Rio de Janeiro**  
**2022**



UFRJ

**LUCAS RANGEL DOS SANTOS SILVA**

**SEGURANÇA DO TRABALHO E DIREITOS FUNDAMENTAIS:  
UMA RELAÇÃO NECESSÁRIA.**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Dr. Ivan Simões Garcia**.

**Rio de Janeiro  
2022**

## **RESUMO**

O presente trabalho visa analisar a relevância da Segurança do Trabalho frente às garantias constitucionalmente previstas aos trabalhadores. Nesse sentido, será apresentada uma linha histórica do trabalho no Brasil, o surgimento dos principais dispositivos que o regulamentaram, até chegar na tutela do direito ao ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado, livre de riscos ambientais e protegido de acidentes e doenças, se estabelecendo como uma prerrogativa dos trabalhadores diante do Estado e do setor privado.

Palavras-chaves: Segurança do Trabalho, ambiente de trabalho, direito, riscos ambientais.

## **ABSTRACT**

The present work aims to analyze the relevance of Occupational Safety in view of the constitutionally provided guarantees for workers. In this sense, a historical line of work in Brazil will be presented, the emergence of the main devices that regulated it, until reaching the protection of the right to an ecologically balanced work environment, free of environmental risks and protected from accidents and diseases, establishing itself as a workers' prerogative before the State and the private sector.

Keywords: Work Safety, work environment, law, environmental risks.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO 1: O TRABALHO NA CENTRALIDADE DO MUNDO DOS HOMENS.....</b>	<b>2</b>
1.1. A origem do trabalho.....	2
1.2. O trabalho na construção das sociedades.....	3
1.3. Transformações históricas do trabalho.....	5
1.4. A necessidade da proteção ao trabalhador.....	11
<b>CAPÍTULO 2: A IMPORTÂNCIA DA SEGURANÇA DO TRABALHO.....</b>	<b>17</b>
2.1. Medicina e Segurança do Trabalho.....	17
2.2. Adicionais.....	19
2.3. Higiene no ambiente de trabalho.....	21
2.4. Programas de Controle e Prevenção.....	23
<b>CAPÍTULO 3: A SEGURANÇA DO TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL.....</b>	<b>26</b>
3.1. A proteção ao meio ambiente laboral.....	27
3.2. Uma discussão sobre direitos fundamentais.....	30
3.3. O meio ambiente de trabalho seguro e saudável.....	35
3.4. O papel do Estado na materialização do direito fundamental.....	38
3.5. A responsabilidade do setor privado.....	44
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>47</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>48</b>

## INTRODUÇÃO

O trabalho está intrinsecamente ligado ao desenvolvimento das sociedades. No entanto, a forma como este se estabeleceu no centro das relações gerou uma série de problemas, visto que o empregado assumiu o lado mais fraco da relação empregatícia. Nesse sentido, a precarização do trabalho trouxe muitos prejuízos para os indivíduos, sendo crescente a ocorrência de acidentes e doenças profissionais.

Em razão disso, normas e tratados internacionais vieram a regulamentar a Segurança do Trabalho, que paulatinamente, começou a ser almejada dentro dos espaços laborais. Esses dispositivos pretendiam equilibrar a relação de trabalho, conferindo mais dignidade ao trabalhador, por meio da proteção da sua integridade física e mental contra os riscos ambientais que podem se instalar no ambiente de trabalho, devido à negligência dos tomadores de serviço.

Partindo desse pressuposto, faz-se necessário compreender a importância da tutela de um ambiente de trabalho seguro, higiênico e equilibrado, bem como os seus desdobramentos jurídicos. Assim, o presente trabalho visa esclarecer, de modo geral, a influência que tal prerrogativa tem na vida do empregado, refletindo em todas as áreas da sua vida, bem como demonstrar a sua relevância diante da Constituição Federal de 1988.

## 1. O TRABALHO NA CENTRALIDADE DO MUNDO DOS HOMENS

### 1.1. A origem do trabalho

A palavra “trabalho”, deriva do latim “*tripalium*”, nomenclatura utilizada para se referir a um instrumento de castigo e tortura, composto por três estacas afiadas de madeira e bastante comum no continente europeu no final do século VI.

Naquela época, trabalhar significava o mesmo que “ser torturado”. Os escravos e os pobres que não possuíam recursos para pagar os impostos eram subjugados à prática de torturas do “*tripalium*”, isto é, os destituídos de posse eram os que trabalhavam. No decorrer dos anos, o significado de trabalho passou a ser remetido para além da tortura, em razão das atividades desempenhadas por um grupo mais abrangente de trabalhadores, como camponeses, agricultores, entre outros.

Em seguida, a compreensão do conceito de trabalho passou a ser atrelada à realização de uma atividade exaustiva ou difícil e, a partir do século XIV, começou a ganhar um sentido mais próximo ao que existe atualmente, como sendo o emprego de força, habilidades e talentos humanos em função de uma determinada finalidade.

A princípio, a finalidade humana era a sobrevivência, ou seja, a primeira necessidade que precisava ser atendida. Por sua vez, a satisfação dessa necessidade fez com que os homens, por intermédio de sua interação com o meio ambiente, transformassem as matérias naturais em objetos que suprissem as suas demandas, interação essa definida como trabalho.

Com o aumento da complexidade das relações humanas, surgiram novas formas de identidade do trabalho, na medida em que os indivíduos passaram a reunir-se e a negociar bens, o que posteriormente se denominou “mercadoria”. A união de determinadas aldeias e a formação de algumas cidades deram forma aos impérios e civilizações que se espalharam por todo o mundo. A Grécia é um grande exemplo disso.

## 1.2. O trabalho na construção das sociedades

Sob a dimensão do conceito de trabalho na Grécia antiga, os escravos, devedores ou prisioneiros de guerras eram mão de obra e cada cidade-estado possuía seu próprio modo político-administrativo de gerir-se. Segundo Patrícia Ramos Braick e Myriam Becho Mota:

“De acordo com o filósofo Aristóteles (que escreveu uma Constituição de Atenas, no século IV a.c.), a sociedade ateniense estava dividida em *eupátridas* ou “bem nascidos”, ou seja os membros da aristocracia que podiam reivindicar ancestrais prestigiosos, *georgói*, camponeses, e *demiurgói*, ou artesãos. Estes três grandes grupos comporiam a classe dos cidadãos. Para ter a cidadania, isto é, gozar de direitos políticos e possuir terras era preciso ter pais e mães atenienses. Os metecos (estrangeiros) e os escravos não eram considerados cidadãos. As mulheres e crianças tinham uma cidadania restrita, pois não podiam participar da vida política. (2007, pg. 76)”

Nesse sentido, o tempo dedicado à *pólis*, à contemplação do homem “livre” era considerado superior ao tempo de labor, visto que apenas as pessoas que não precisassem se ocupar das atividades ligadas ao campo das necessidades poderiam desfrutar do que se entendia por ócio: o espaço para a construção do pensamento político/racional.

Portanto, havia uma nítida separação entre o mundo do “labor” e o mundo conduzido pela “razão”. O trabalho, para esta civilização, esvaziava o físico das atividades intelectuais e reflexivas. Assim, o ócio seria um estado do ser – o estado de estar isento da necessidade de trabalhar e ter a oportunidade de dedicar-se às ideias e ao espírito, na contemplação e procura da verdade, do bem e da beleza.

Para que isso se tornasse uma realidade, os gregos teriam que dispor de outros homens para executarem o trabalho braçal. Os escravos assumiram essa posição. Os serviços nos campos, nas minas de minérios, nas olarias, na construção civil, e os domésticos eram realizados por escravos. Na Grécia Antiga, um indivíduo tornava-se escravo de diversas maneiras, podendo ser mediante a captura em guerras ou a escravidão por dívidas.

Nessa esteira, ressalta-se que é singular do povo grego esse modo de reflexão acerca de si mesmo, sobre o espaço público e o privado, sobre a relevância da *pólis* e suas características, além do seu modo de vida e de fazer arte, com essa investigação histórica que se pode desvendar de que forma se construiu o papel do homem na Grécia antiga.

Assim, conforme aduz o filósofo Mario Sergio Cortella:

“no campo da filosofia, a noção mais forte em relação à definição de humano é dada por Aristóteles, que, no século V a.C, diz: “O homem é um animal racional”. Ou seja, o que define a humanidade de alguém – e, portanto, a sua dignidade – é a capacidade de dedicar-se ao pensamento e não às obras manuais. A tal ponto que, no mundo escravocrata da filosofia e da ciência gregas, não se faziam trabalhos manuais. Platão, um dos maiores pensadores da história, desprezava o trabalho manual. De tal modo que ele achava que, quando se estabelecessem os infernos, aqueles que deveriam ficar juntos com os escravos lá, eram os pintores, os escultores, todos aqueles que fossem da elite, mas que desenvolvessem alguma atividade com as mãos. O mundo da antiguidade, que é a base da nossa sociedade ocidental, coloca o trabalho como um castigo do ponto de vista moral-religioso ou uma concepção de castigo a partir da vontade dos deuses na cultura grega...”. (Cortella,2017, pg.19)

Além disso, cabe mencionar os ensinamentos de Aristóteles:

“Devemos admitir que não podemos considerar como cidadãos todos aqueles que são necessários à existência da cidade; por exemplo, crianças não são cidadãos no mesmo sentido que um adulto; este é cidadão absolutamente, enquanto as crianças o são incompletamente. Com efeito, nos tempos antigos, entre algumas nações a classe dos artífices era constituída de escravos ou estrangeiros e é por essa razão que a maioria deles hoje tem essa origem. A melhor forma de cidade não deverá admitir os artífices como se fossem cidadãos; mas se forem admitidos, então nossa definição de virtude não se aplicará a todo cidadão e homem livre, mas apenas aos cidadãos isentos das atividades servis. Aqueles que prestam seus serviços nas necessidades da vida aos indivíduos são escravos, e os que trabalham para o público são artífices ou assalariados (Aristóteles, 2010, pg. 121).”



Por conseguinte, a organização da sociedade grega, sobretudo da utilização da mão de obra escrava, formou o pensamento filosófico de uma aristocracia que justificava em suas leis um mecanismo de dominação que legitimava a exploração de determinado grupo da *polis*.

A esse respeito, Hannah Arendt, sustenta que na Grécia clássica, nem o labor, nem o trabalho eram considerados dignos para construir o *bios politikos*:

“...o trabalho escravo pôde desempenhar papel tão importante nas sociedades antigas, e o seu desperdício e improdutividade passaram despercebidos, é que a antiga cidade-estado era basicamente um <<centro de consumo>>, ao contrário das cidades medievais, que eram principalmente centros de produção...”. (Arendt, 2009, pg. 132).

Neste contexto, pode-se perceber como a valoração do trabalho humano ao longo das civilizações permitiu a construção do papel do homem como ser social. Num período primitivo, o trabalho era encarado somente como uma ferramenta de auto subsistência, até que foi sendo valorado em outra concepção, à medida que as transformações históricas na sociedade aconteciam no mundo.

### 1.3. Transformações históricas do trabalho

Posterior à fase de escravidão, sucede a servidão. Apesar da escravidão não ter sido completamente abolida naquela época, a servidão é uma característica marcante das sociedades feudais nos séculos V ao XV.

O trabalho servil era tido como mais brando que o escravo, porém as condições ainda eram precárias. O indivíduo, sem ser escravo propriamente dito, não dispunha da liberdade, tendo em vista que os senhores feudais eram donos das terras e de todos os direitos. Todavia, os servos estavam obrigados a pesadas jornadas de trabalho e poderiam ser maltratados ou encarcerados pelo senhor.

É fundamental mencionar que o trabalho era considerado um castigo, logo quem deveria fazê-lo era o camponês, já que a aristocracia lutava em prol da comunidade e o clero rezava por eles.

Com o crescimento do comércio, a introdução de uma economia monetária, o crescimento das cidades, o servo obteve meios para romper os laços que mantinha com o senhor do seu feudo.

Então, no período renascentista, inaugura-se a ideia de que o trabalho é intrínseco ao homem, além da ideia de maestria e perfeição do artesão, que se tornava um mestre ímpar ao dominar o seu ofício. Houve transformações no plano político, artístico, moral, no comércio, acarretando no movimento da valorização do Homem (humanismo).

Dentre as modificações ocorridas durante este período, cumpre destacar que o Calvinismo dignificou o trabalho ao conceber uma ética favorável ao lucro, ao trabalho árduo e ao enriquecimento pessoal, o que também contribuiu para uma inovadora visão do trabalho na sociedade, como pode-se perceber:

“A reforma religiosa na Suíça representou, antes de tudo, uma necessidade burguesa. O país estava dividido em cidades-repúblicas, como Zurique, Basileia, Berna e Genebra, todas elas importantes centros comerciais. O poder político nessas cidades estava nas mãos de uma burguesia nascente, impedida de expandir seus negócios devido às fortes barreiras impostas pela Igreja Católica. O clero combatia a liberdade econômica e o crescente lucro dos setores mercantis. A burguesia necessitava, desse modo, de novos parâmetros morais, econômicos e religiosos que legitimassem a obtenção do lucro por meio do comércio e da exploração do trabalho assalariado.” (Braick, Mota, 2007, pg.192).

Paralelamente, o sociólogo alemão Max Weber indica a religião como fator essencial no processo de valorização do trabalho. No livro “A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo”, o autor salienta que os protestantes estimavam a dedicação ao trabalho como uma virtude e que essa visão favoreceu a notoriedade do capitalismo em países protestantes.

Em contraste com o sentido de castigo cristão associado ao trabalho no princípio, na ideologia protestante emergiram os conceitos de vocação e predestinação e o espírito capitalista. Até então, nunca na história a riqueza havia sido enxergada de maneira tão positiva, o que acarretou no individualismo e na nova forma de viver uma vida disciplinada, com apreço pelo trabalho e valorização da poupança.

Sob esse aspecto, a mudança de percepção também se dá quando o indivíduo possui a consciência que tem capacidade para suprir suas necessidades através do fruto do seu trabalho, interpretando aqui a “necessidade” não apenas como sua subsistência, mas principalmente seu lazer, sua satisfação pessoal, seus anseios, a parte subjetiva. Logo, o trabalho passou a ser compreendido como um ato de dignificação do homem, a sua própria recompensa e salvação diante de Deus, que lhe garantiria riqueza e ascensão social.

Assim, o indivíduo torna-se digno por intermédio do trabalho, sendo a dignidade a qualidade moral que pressupõe respeito; conduzindo o homem à consciência do seu próprio valor e nobreza de espírito.

A formação da ideia de enobrecimento do homem por meio do trabalho torna-se, então, um dos estigmas sociais mais notados. Esta dignificação se desdobra ao grupo familiar do trabalhador, tendo em vista que, no núcleo daquela família, seus componentes estão à procura do seu sustento através do esforço do seu trabalho, de modo honroso e nobre.

A idealização de que todos necessitam trabalhar de maneira digna provém do encargo de atender necessidades como a moradia, alimentação, vestuário, lazer e consumo, de uma forma geral. É esta a hombridade que o trabalho concede através do dinheiro. A concepção de vida digna é aquela de quem possui recursos para satisfazer seus anseios e suas necessidades, com o fruto do seu suor, dispensando-se os meios corruptos e indignos de obter o que se pretende.

Propaga-se, portanto, o ideário de que o trabalho é a condição determinante (e socialmente aceita) do indivíduo se realizar, visto que, por meio dessa linha de pensamento, um sujeito sem trabalho estaria impossibilitado de se ser pleno como homem e cidadão, ficando à mercê da sociedade.

No tocante a isso, ante esta perspectiva do trabalho na vida do ser humano, cabe salientar que durante um período, na sociedade brasileira, os agentes de controle social, como o Estado e o direito, começaram a se preocupar com essa ideia da valorização do homem através do trabalho. Tal situação acabou por fomentar o combate à vadiagem.

Nessa esteira, o vadio se caracterizava como uma pessoa vagante, e está relacionado à ideia de espaço público. Ou seja, seria todo aquele que não possui ocupação, ou que nada faz. Importa mencionar que aqui houve uma certa transvalorização do termo, porquanto o que antes

seria para os gregos a possibilidade do ócio para o desenvolvimento de ideais, no século XX, passou a importunar a ponto de criminalizar e até mesmo ser considerado um termo pejorativo.

O Código Penal Brasileiro de 1940 afastou o tipo penal da vadiagem do seu âmbito específico, remetendo-o ao disciplinamento pela Lei das Contravenções Penais. Este Código Penal instaurou no Brasil a classificação bipartida dos ilícitos penais em crimes e contravenções. Dessa forma, o tipo passou então a ser regulamentado como contravenção e prevista no art. 59 da aludida lei.

Portanto, o trabalho humano passou pelos processos da subsistência, à escravidão, atravessando pelos servos da idade média. Da valoração do operário no período renascentista, ao iluminismo da Idade moderna, culminando na ideia de trabalho digno: aquele que enobrece o sujeito que não estará mais submetido à vadiagem e aos vícios. No entanto, as condições precárias dos ambientes fabris não correspondiam à noção de dignidade antes aclamada.

A transição da sociedade estamental feudal para a burguesa desestruturou aos poucos as velhas classes dominantes como a aristocracia feudal e o clero, o sistema de vassalagem e o regime político monárquico, a fim de dar espaço aos novos meios de produção e de sociedade.

A partir de então, houve um verdadeiro divisor de águas na perspectiva do trabalho. Devido aos grandes avanços na economia e tecnologia no século XVIII, entre 1760 e 1830, ocorreu na Inglaterra a Revolução Industrial, o marco inicial da moderna industrialização e do fim do Antigo Regime, que teve a sua origem com o aparecimento da primeira máquina de fiar. Nesse contexto, o capitalismo entra em ascensão.

Assim, quem era dono dos meios de produção se encontrava no polo oposto daqueles que entregavam a sua força de trabalho, fundando a estrutura basilar, um dos elementos identificadores da relação de emprego: a subordinação. Logo, o empregado é aquele que se submete às ordens do empregador, o detentor dos meios de produção.

Neste período, houve diversas transformações na política e na filosofia. Estudiosos como Adam Smith vieram para chancelar as manifestações de vida individualista e liberal com o mínimo de intervenção estatal possível na economia. Com o capitalismo, as escolhas

sobre oferta, demanda, preço, distribuição e investimentos não são realizadas pelo governo e os lucros são repartidos entre os proprietários dos modos de produção, restando aos trabalhadores somente um valor fixado para salário. Assim, a mão de obra também se torna uma mercadoria para “troca”.

Tal sistema socioeconômico, baseado na centralidade dos direitos individuais, tendo seu foco na propriedade privada e pautado pelo acúmulo de dinheiro na mão de poucos, faz surgir a temida desigualdade social, que se reverbera até os dias atuais. Assim, a produção não era feita para o consumo particular, mas para o mercado. Nesse sentido, conforme Sérgio Lessa e Ivo Tonet lecionam:

“O que caracteriza a sociedade capitalista frente aos modos de produção anteriores é a redução da força de trabalho a mera mercadoria e, portanto, o desprezo absoluto das necessidades humanas. O resultado é um individualismo burguês: a redução da coletividade a mero instrumento para o enriquecimento privado dos indivíduos.” (Lessa, Tonet, 2008, p.71).

Para complementar, cabe mencionar as palavras Marx e sua teoria da “*mais-valia*”:

“... mais – valia é o valor acrescentado ao produto pela força de trabalho do operário e se expressa na diferença entre o valor da riqueza que o trabalhador produzia e o que ele recebia na forma de salário.

[...]

Toda riqueza é criada pelo trabalhador, e o valor de todos os bens é determinado pela quantidade de trabalho necessário para produzi-los. Mas o trabalhador não recebe o valor total do fruto do seu trabalho; ele recebe um salário que, na maioria das vezes, é suficiente apenas para sua subsistência e a de seus filhos, ou seja para a reposição de sua força de trabalho. Assim, o capitalista nunca remunera o trabalhador de acordo com a riqueza que ele produz”. (Braick e Mota, 2007,p.440)

Nesta época, as condições trabalhistas eram degradantes, os jornais da época denunciavam os maus tratos aos trabalhadores, especialmente em relação ao trabalho infantil, com 5 jornadas que perduravam entre 15 e 16 horas nas indústrias de produção têxteis britânicas, e ao trabalho nas plantações de algodão, nos Estados Unidos.

Acidentes de trabalho eram frequentes e monstruosos, causando danos não só físico ou intelectual ao próprio trabalhador, como também para suas famílias, sua vida pessoal, social e profissional. A mortandade de operários denunciava, então, o início de uma outra revolução: a busca pela proteção trabalhista. No livro de Braick e Mota (2007), as autoras trazem o depoimento de Jhon Birley ao Jornal The Ashton Chronicle, publicado em 19 de maio de 1849:

“Nosso turno era das cinco da manhã até as nove ou dez da noite; e no sábado, até às onze, e frequentemente até às doze horas da noite; e ainda nos faziam vir aos domingos, para limpar a maquinaria. Não havia tempo para o café da manhã, não se podia sentar durante o jantar e não havia tempo para o chá. Nós chegávamos à fábrica às cinco horas da manhã e trabalhávamos até as oito ou nove, quando nos traziam o café da manhã, que consistia em mingau de aveia [preparado com água, e não com leite] com bolo e cebolas para dar sabor à comida. O jantar consistia em bolo [...] e leite. Nós bebíamos o leite e com o bolo na mão voltávamos a trabalhar, sem sentar”.

Então, em 1831, foi criada uma comissão para analisar a situação dos trabalhadores, que resultou em um relatório no qual demonstrava que homens e mulheres, meninos e meninas, mostravam-se doentes, deformados, abandonados, isto é, uma mostra da crueldade. A repercussão desse relatório impulsionou o surgimento, em 1833, da primeira legislação eficiente para a proteção do trabalhador, o “Factory Act” – “Lei das Fábricas”.

A mobilização da classe trabalhadora foi imprescindível para a luta por condições de trabalho mais justas. Além disso, no plano social havia também precárias condições sanitárias, de moradia e de subsistência dos indivíduos, perante ao total descaso do estado liberal às causas e demandas dos trabalhadores, a saber:

“a segunda metade do século XIX –, a força de trabalho reagia à exploração extenuante, fundada na mais-valia absoluta, com extensão do tempo de trabalho, e também à exploração do trabalho

de crianças, mulheres e idosos. A luta de classes irrompe contundente em todas as suas formas, expondo a questão social: a luta dos trabalhadores com greves e manifestações em torno da jornada de trabalho e também sobre o valor da força de trabalho [...].

O estabelecimento da jornada normal de trabalho foi, desta forma, o resultado de uma luta “multissecular entre capitalista e trabalhador”, considerando aí também o tempo decorrido entre a subsunção dos trabalhadores “livres como os pássaros” ao capital e a Revolução Industrial, cuja dinâmica constitui a possibilidade de geração de uma consciência coletiva dos trabalhadores enquanto classe.” (BEHRING, 2007, p.54 e 55).

A partir de meados de 1900, diante do avanço da globalização e de diversos fatores que contribuíram para o desenvolvimento mais profícuo e fabril do trabalho, as relações de trabalho se intensificaram e mudaram mais rapidamente. Pode-se perceber esse fato ao olhar para as diversas formas em que a produção foi sendo moldada, tais como: Taylorismo, Fordismo, Toyotismo e Volvismo. Esses diversos processos de produção possuíam diferentes características que possibilitaram o desenvolvimento do trabalho e a produção mais rápida e ágil. Tais modelos produtivos contribuíram para a elaboração atual do cenário trabalhista no qual todos mundialmente estão inseridos.

#### 1.4. A necessidade da proteção ao trabalhador

No século I.V a.C, a toxicidade do chumbo na indústria mineradora foi reconhecida e registrada pelo médico Hipócrates, embora nenhum esforço tenha sido realizado visando a proteção dos trabalhadores. Apenas 500 anos depois, Plínio (23-79 d.C.), mencionou a iniciativa dos escravos de utilizarem, na frente de seus rostos, panos ou membranas (bexiga de carneiro), a fim de atenuar a inalação de poeiras advindas desses locais.

Em 1700, foi publicado em Modena, na Itália, o livro “De Morbis Artificum Diatriba” - As Doenças dos Trabalhadores – do médico italiano Bernardino Ramazzini. Em seu livro, Ramazzini descreve as doenças dos trabalhadores de mais de 50 ocupações e apresenta

cuidados os quais, acreditava, diminuiriam em muito os fatores de riscos das indústrias. Dedicou-se especialmente às intoxicações químicas e aos desconfortos do ambiente de trabalho.

O sistema de trabalhos de semiescravidão, durante a revolução industrial foi o motivo de reivindicações trabalhistas de inúmeros movimentos sociais, influenciando políticos e legisladores a introduzirem medidas legais. Na Inglaterra, por exemplo, em 1802, o Parlamento introduziu uma taxa (multa) para controlar as condições de trabalho, chamada “Lei da Saúde e Moral dos Aprendizes”. Ela proibia o trabalho noturno, delimitava o prazo máximo de 12 horas de trabalho por dia, exigia as paredes limpas (saneamento básico) e obrigava a colocar ventilações nas fábricas que possuíam altas temperaturas internas.

Em 1919, houve a concepção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que proporcionou o estudo e desenvolvimento de acordos internacionais na área de Higiene Ocupacional. A redução de fósforo branco e a proibição do trabalho noturno para as mulheres são exemplos dos primeiros acordos.

A OIT foi concebida como parte do Tratado de Versalhes, que deu fim à Primeira Guerra Mundial. Fundou-se sobre a convicção primordial de que a paz universal e permanente somente pode estar baseada na justiça social. É a única das agências do Sistema das Nações Unidas com uma estrutura tripartite, composta de representantes de governos e de organizações de empregadores e de trabalhadores.

A OIT é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (convenções e recomendações). As convenções, quando aprovadas por decisão soberana de uma nação, passam a compor o seu ordenamento jurídico. Nesse sentido, o Brasil está inserido entre os fundadores da OIT e faz parte da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião. Em 1950, inaugurou-se uma Comissão Conjunta (OIT/OMS) acerca da saúde ocupacional, na Suíça, instaurando os objetivos da saúde ocupacional.

Igualmente ocorreu em vários outros países, o Brasil apropriou-se de mão-de-obra escrava, na mineração e na agricultura, entre outras atividades econômicas, até o final do século XIX. Por mais de 350 anos, praticamente não existiam outras formas de trabalho que



não fossem executadas por escravos, uma vez que o trabalho é desonroso e sem valor para os nobres da terra.

As mudanças que estavam ocorrendo na Europa devido a Primeira Guerra Mundial e o surgimento da OIT, em 1919, culminaram na criação de normas trabalhistas no Brasil. Existiam muitos imigrantes no Brasil que deram origem a movimentos operários clamando por melhores condições de trabalho e salários. Começa a surgir uma política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas na década de 1930.

A Constituição de 1934 é a primeira constituição brasileira a tratar especificamente do Direito do Trabalho. Isso aconteceu por causa da influência do constitucionalismo social, que só veio ter o reflexo na década de 1930.

“Garantia à liberdade sindical (art. 120), isonomia salarial, salário-mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas (§ I a do art. 121)” (MARTINS, 2012).

Havia várias normas avulsas sobre os mais variados assuntos trabalhistas. Assim, era preciso uma sistematização dessas regras, e por esta razão, foi editado o Decreto-lei nº 5.452, em 1943, ratificando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A finalidade da CLT foi apenas o de juntar as leis esparsas existentes na época, consolidando-as. “A CLT tomou por fundamento várias normas, como a Encíclica Rerum Novarum e as Convenções da OIT” (MARTINS, 2012).

Em 1977, a Lei 6.514 promove alteração do Capítulo V do título da Consolidação das Leis do Trabalho, relativa à segurança e medicina do trabalho. Em 1978, Portaria 3.214 aprova as Normas Regulamentadoras do Capítulo V Do Título II da CLT, atinentes à prevenção do trabalhador.

Desde sua concepção, o Ministério do Trabalho exerceu influência na formação de profissionais através da realização de cursos de Enfermagem, Medicina, Engenharia e Segurança do Trabalho. Ele gerou vários trabalhos práticos e atuou na regulamentação e fiscalização da legislação.

Já em sua criação, as Normas Regulamentadoras são as que amparam os trabalhadores. Essas normas abordam vários problemas relacionados ao ambiente de trabalho e a saúde do trabalhador. As normas vêm sofrendo atualizações ao longo dos anos e, já descrevem procedimentos a serem tomados quanto a doenças dos tempos modernos que foram observadas nos últimos anos. E caso a Norma Regulamentadora não abranja o assunto é possível consultar outras fontes, como por exemplo: a própria CLT, NBr's (Norma Brasileira) ou até mesmo legislação estrangeira.

Ao analisar os dados sobre a saúde e segurança do trabalho no Brasil, os resultados são desanimadores. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Brasil ocupa a quarta posição no ranking mundial de acidentes de trabalho, sendo que entre 2007 e 2013 foram pagos mais de 70 bilhões em indenizações.

Além disso, os números da Previdência Social registram cerca de 700 mil casos de acidentes ocupacionais no país. Por último, de acordo com as estatísticas do Observatório Digital de Segurança e Saúde do Trabalho, a cada 3h40 um empregado morre por causa de acidentes nas atividades laborais.

Diante disso, fica evidente a necessidade de uma reforma no sistema produtivo brasileiro, com o investimento em treinamentos especializados e conhecimento técnico. É notado, cada vez mais, uma negligência por parte dos empregadores na implementação de medidas de segurança, inexistindo um programa eficiente para prevenir acidentes e doenças profissionais. Paralelamente, há uma escassez de providências mais contundentes por parte dos órgãos fiscalizadores na garantia do cumprimento das normas de higiene e segurança laboral.

Nessa esteira, é nítido que os empregadores não despertaram plenamente para as incontáveis consequências jurídicas a que estão submetidos por não proporcionarem a seus empregados ambientes de trabalho saudáveis. Outrossim, as empresas estatais e privadas estão sujeitas à fiscalização trabalhista de segurança e saúde no trabalho e, portanto, são passíveis de: notificações, autuações, multas e até paralisação de suas atividades devido à inobservância aos preceitos normativos.

Da mesma forma, tem sido progressivo na Justiça do Trabalho o número de ações trabalhistas visando indenizações acidentárias por danos morais e materiais, inclusive na

modalidade de doenças ocupacionais. Além disso, vêm crescendo consideravelmente as Ações Regressivas em desfavor das empresas, objetivando o ressarcimento de todo o gasto financeiro investido pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) em prol dos segurados acidentados ou a seus dependentes.

Com a pandemia da Covid-19, a necessidade de zelar pela integridade física dos trabalhadores se mostrou ainda mais urgente. Além dos riscos exclusivos das atividades desempenhadas, o empregado precisou então se expor, concomitantemente, ao risco de se contaminar.

Assepsia do local, distanciamento social, uso obrigatório de máscaras, expediente em rodízio, diminuição da jornada. Todas essas foram medidas exigíveis pela Organização Mundial da Saúde para o combate do coronavírus durante a pandemia. No entanto, não foram poucas as empresas que ignoraram essas recomendações. Assim, é de responsabilidade das empresas fornecer meios para proteger os trabalhadores e proporcioná-los um ambiente ocupacional higiênico e preventivo.

Superado o panorama histórico e de legislações que visam à proteção do trabalhador, cabe analisar os desafios para a implementação de uma gestão eficiente de saúde e segurança do trabalho nas empresas, e assim, encontrar soluções para a promoção de ambientes laborais com mais qualidade de vida. Fato é que, ao deixar de priorizar os direitos do empregado em detrimento dos interesses do empregador, as empresas aumentam a suscetibilidade de acidentes e doenças profissionais aos subordinados. A respeito disso, alude Mauricio Godinho:

“É importante enfatizar que o maior ou menor espaçamento da jornada (e duração semanal e mensal do labor) atua, diretamente, na deterioração ou melhoria das condições internas de trabalho na empresa, comprometendo ou aperfeiçoando uma estratégia de redução dos riscos e malefícios inerentes ao ambiente de prestação de serviços. Noutras palavras, a modulação da duração do trabalho é parte integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho adotadas na empresa. Do mesmo modo que a ampliação da jornada (inclusive com a prestação de horas extras) acentua, drasticamente, as probabilidades de

ocorrência de doenças profissionais ou acidentes do trabalho, sua redução diminui, de maneira significativa, tais probabilidades da denominada “infortúnica do trabalho”. (DELGADO, 2019)

É válido ressaltar que a ocorrência permanente de acidentes no Brasil deve-se, principalmente, ao modelo de gestão das empresas, que não são comprometidas com a qualidade de vida no trabalho e visam à lucratividade a todo custo. É preciso, pois, repensar esse sistema e reformulá-lo, para que os empregados usufruam de seus direitos trabalhistas, inclusive aqueles relacionados com a saúde e segurança no espaço laboral. Dessa maneira, elucidam Vitor Filgueiras e Sarah de Araújo Carvalho:

“Numa sociedade hegemônica pelo trabalho assalariado, os agentes que comandam a produção da riqueza social são as empresas. Elas são os agentes fundamentais para conformar a organização, as condições de trabalho, as estratégias de contratação e dispensa, os métodos de remuneração, a duração, frequência e intensidade das jornadas, as tecnologias e os materiais empregados, em suma, como o trabalho se efetiva, a quais riscos e em que medida os trabalhadores são expostos a condições e agentes de morbidade.

(...) O principal argumento defendido no presente texto é que há um padrão de gestão do trabalho predominantemente predatório no Brasil. Isso significa um comportamento empresarial que tende a buscar extrair o máximo de excedente do trabalho sem respeitar qualquer limite que considere entrave ao processo de acumulação, engendrando 22 consequências deletérias para a saúde e segurança de quem trabalha, comumente caminhando no sentido da dilapidação, inutilização ou mesmo eliminação física dos trabalhadores.” (FILGUEIRAS, 2017).

Por conseguinte, pode-se dizer que a saúde e segurança no trabalho são aspectos fundamentais na rotina das empresas e instituições. Zelar pela integridade física e mental dos funcionários é fator determinante para a efetivação dos direitos do trabalhador, bem como para o bom desempenho de qualquer organização. Dessa forma, os trabalhadores têm a

prerrogativa de exercerem suas atividades em ambiente de trabalho seguro e sadio; cabendo ao empregador adotar as medidas necessárias para proporcionar isso.

## **2. A IMPORTÂNCIA DA SEGURANÇA DO TRABALHO NO ESPAÇO LABORAL**

Embora grande parte da sociedade enxergue o termo "segurança do trabalho" como apenas a utilização de equipamentos de proteção individual (EPI's), o tema é mais abrangente e profundo do que a mera pré-definição do senso comum. A partir de agora, serão definidos os conceitos de segurança do trabalho e medicina do trabalho, além de uma breve contextualização histórica do marco da necessidade de tais conceitos na esfera do trabalho, bem como a apresentação de alguns preceitos jurídicos indispensáveis para a formação de um ambiente laboral ideal.

De maneira geral, a Medicina do Trabalho e a Segurança são um reflexo de números preocupantes de acidentes e doenças diretamente relacionados ao ambiente de trabalho, com a funcionalidade de cooperar para a conscientização das empresas acerca da importância da adoção de atitudes e programas de prevenção que atenuem os números de acidentes, sendo a Segurança do Trabalho o conjunto de medidas a serem tomadas com o objetivo de minimizar os acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais, além de proteger a integridade física e mental do funcionário exposto a situações de risco.

### **2.1. Medicina e Segurança do Trabalho**

Para que exista uma relação trabalhista harmônica e minimamente segura, é primordial que as condições físicas e mentais do trabalhador, as condições locais do ambiente laboral e as condições do meio ambiente estejam em um equilíbrio razoável.

Nesse sentido, é notado que o Direito do Trabalho surgiu para equilibrar as relações trabalhistas, principalmente porque o empregado se encontra em uma posição de desvantagem comparada a do empregador. É, portanto, hipossuficiente nesta relação, fazendo com que, muitas vezes, se submeta a situações adversas sem questionar o que lhe é imposto

pelo empregador, Isso ocorre, não raro, pelo medo de perder o emprego ou até mesmo por respeito à hierarquia estabelecida na empresa. No entanto, há um pensamento ultrapassado no meio de diversos empresários em acreditar que os investimentos em métodos de prevenção de acidentes sejam meros gastos irrelevantes.

Assim, no decorrer da Revolução Industrial, surgiu o conceito de Medicina e Segurança do Trabalho, com o fim de parametrizar as condições mínimas para que o trabalhador consiga realizar sua jornada de trabalho. Sob esse aspecto, Carla Teresa Martins Romar introduz a medicina e segurança do trabalho da seguinte maneira:

“A constatação de que o exercício de qualquer atividade profissional gera riscos à saúde e à integridade física do trabalhador fez com que, gradativamente, desde a Revolução Industrial, fosse sendo construída, em todos os países, uma estrutura de proteção ao trabalhador, passando a questão relativa a segurança e medicina do trabalho a ser vista a partir de uma concepção profundamente humana, sendo considerada, inclusive, como um dos aspectos dos direitos fundamentais do trabalhador.” (ROMAR, 2018, p. 721)

Desse modo, ao almejar que o trabalhador tenha condições de desempenhar suas atividades na empresa, determinadas precauções relativas à saúde e segurança devem ser observadas a todo instante na relação empregatícia. Ademais, as medidas de segurança evitarão que um profissional fique impedido de executar suas atividades laborais e até mesmo aquelas no âmbito privado de sua vida. Portanto, através da regulamentação e organização, há a possibilidade de promover um ambiente de trabalho acessível e que componha uma infraestrutura adequada para o desempenho de suas funções. Logo, é imprescindível atentar-se ao fato de que todos os funcionários carecem de segurança para efetuar suas atividades, independentemente de gênero ou idade, sendo a medicina e a segurança do trabalho fundamentais em qualquer relação trabalhista, ainda que uma profissão não possua tantos riscos iminentes que atentem o direito à vida. A esse respeito, disserta Renato Saraiva:

“Os riscos inerentes ao trabalho nele referidos dizem respeito aos infortúnios do trabalho, isto é, aos acidentes e às doenças profissionais, os quais devem ser reduzidos ou mesmo

neutralizados, sobretudo pelo estabelecimento de normas de medicina e segurança do trabalho.” (SARAIVA, 2018, p. 127.)

Assim, para que a relação empregatícia transcorra de modo justo e eficaz, existem regulamentações que protegem o trabalhador, é exigido do empregador o cumprimento de determinadas regras em diferentes momentos na relação de trabalho. Argumentam Fernando Dalvi Norbim e Luciano Dalvi Norbim:

“As regras sobre a segurança e a medicina do trabalho se referem à segurança do trabalhador e à saúde do trabalhador respectivamente. Vale consignar que será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho:

- a admissão;
- na demissão;
- periodicamente.” (DALVI; NORBIM, 2018)

Em consonância com o acima exposto pelos irmãos Dalvi Norbim, considerados como “Os escritores gêmeos dos Direitos Humanos”, as regras direcionadas à área da medicina e da segurança do trabalho visam a promoção da saúde de quem exerce a função. Como obrigatoriedade, é necessário que o trabalhador seja inspecionado por uma junta médica em três momentos: na admissão, o denominado exame admissional, na demissão e periodicamente enquanto exerce atividade na empresa. O objetivo dos exames é avaliar a saúde do trabalhador quando este inicia na empresa, como está desenvolvendo a sua saúde no decorrer das suas atribuições e como ficou a saúde deste trabalhador no instante em que ele realiza o desligamento da empresa. É, pois, um meio eficaz de acompanhar o estado do metabolismo e do psicológico do trabalhador no período em que esteve à disposição da empresa.

## 2.2. Adicionais

Os adicionais, presentes regularmente na remuneração de diversos trabalhadores brasileiros, possuem previsão Constitucional. Eles têm o intuito de reparar prováveis danos que venham ocorrer com a exaustão no ambiente de trabalho. Nessa perspectiva, disciplina o

inciso XXIII, do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, que o adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas são direitos devidos aos trabalhadores urbanos e rurais, sob a forma da lei. Assim, depreende-se da literatura de Renato Saraiva o conceito de cada um dos adicionais especificados: atividade penosa, atividade insalubre e atividade perigosa:

“• Penosidade: o adicional de penosidade ainda não foi regulado pelo Congresso Nacional, sendo norma de eficácia limitada. Na Espanha, os trabalhos prestados em minas de carvão, transporte e entrega de carvão, limpezas de caldeiras, tanques de petróleo, trabalhos com grafite e cola, trabalho em matadouros, preparação de farinha de peixe, fertilizantes, entre outros, são consideradas atividades penosas, chamadas de trabajos sucios.

• Insalubridade: são consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos (CLT, art. 189). O adicional de insalubridade é devido ao empregado que presta serviços em atividades insalubres (...)

• Periculosidade: são consideradas atividades ou operações perigosas as que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a inflamáveis, explosivos ou energia elétrica; roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial e os empregados em motocicleta (CLT, art. 193).” (SARAIVA, 2018, p. 127, p. 128.)

Conforme exposto acima, a penosidade não foi tipificada até o presente momento no ordenamento jurídico brasileiro. A fim de esclarecer tal conceito, Renato Saraiva valeu-se da definição no ordenamento jurídico Espanhol. Diante dessa ausência legislativa, é cabível o remédio constitucional denominado “Mandado de Injunção”. Assim, a respeito do cálculo da insalubridade, este é proporcional, sendo à razão de 10%, 20% e 40% sobre o salário mínimo, na devida ordem, para os graus mínimo, médio e máximo de insalubridade. Já para o cálculo



da periculosidade, será de 30% calculado sobre o salário-base, sem os acréscimos advindos de gratificações, prêmios etc.

Sendo assim, de modo geral, os adicionais são pagamentos além do estipulado no contrato para os vencimentos mensais salariais. Todavia, embora o recebimento dos adicionais seja um direito líquido e certo, o valor percebido por quem realiza o serviço frequentemente não corresponde com a realidade do risco em questão. Representa, portanto, uma forma de compensação pela exposição ao risco iminente ou a fatores que afetam diretamente a qualidade de vida e o organismo do trabalhador.

O recebimento do adicional é devido para "contemplar" o trabalhador que está executando uma atividade com risco de dano ao organismo ou à vida. Isso decorre do princípio jurídico da dignidade da pessoa humana, que garante a integridade do trabalhador ao se expor, já que ele está submetido aos riscos que outra categoria de trabalhadores não se encontra.

Cumprе salientar que, o fato de um trabalhador ser contemplado pelo adicional de periculosidade não significa que o empregador esteja desobrigado de fornecer ao profissional itens para proteção individual, sendo em todo momento substancial para a promoção da saúde e integridade física do trabalhador que esteja desempenhando função de risco nos diferentes âmbitos da empresa.

### 2.3. Higiene no ambiente de trabalho

A fim de atender as demandas elementares de cada trabalhador e também de avaliar as condições do meio ambiente de trabalho, foi elaborado o conceito de "higiene", o qual possui previsão na Constituição Federal de 1988 e tem o objetivo de possibilitar a "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança" (art. 7.º, inciso XXII, da CF/1988). Dessa maneira, a Higiene representa a qualidade do ambiente de trabalho no que diz respeito à periculosidade, limpeza do espaço laboral, poluição visual, poluição sonora e qualquer outro aspecto nocivo à saúde do trabalhador. Assim, um ambiente de trabalho higiênico é aquele que contém boas condições de segurança, iluminação,

sonoridade, limpeza e sem poluição. Logo, a Higiene, de modo abrangente, mensura os graus de insalubridade e periculosidade em que um empregado é submetido.

Ainda que um dos fatores que meça a higiene do ambiente do trabalho seja a limpeza, este não é o único norteador para classificar um local de trabalho como "higiênico". Para a harmonia do espaço laboral estar em equilíbrio, é indispensável a obediência a alguns princípios, tais como: (i) Ruídos em frequência tolerável; (ii) Mínima poluição visual; (iii) Exposição mínima à agentes de risco químicos ou biológicos; (iv) Realização de atividades ergonômicas; (v) Organização do ambiente laboral.

Diante disso, depreende-se que, para que sejam toleráveis os ruídos do ambiente de trabalho, o máximo permitido de exposição em uma jornada de 8 horas são de 85 Db, frequência que requer um abafador de ruído (tampão tipo descartável, tampão pré-moldado, tampão tipo moldável ou qualquer outro equipamento de proteção individual) capaz de minimizar consideravelmente os ruídos transmitidos ao empregado, impedindo que este venha a ser acometido por uma surdez ocupacional ou mesmo por estresse ocasionado por barulhos inconvenientes.

No que tange à poluição visual, não existe uma escala para calcular, como na poluição sonora, porém, um lugar poluído visualmente produz desorganização, distração, fadiga e maior probabilidade em gerar acidentes em razão do cansaço acarretado pelo trabalhador. É indispensável, portanto, que o ambiente seja mais limpo e livre de informações, cartazes, desorganização e sujeira.

Vale ressaltar que, na área de Segurança no Trabalho, a informação, sinalização e advertência são recursos muito presentes, todavia essa medida preventiva precisa ser tomada de maneira adequada e moderada, tendo em vista que o intuito é proporcionar a segurança, sendo que seu uso extremo provoca a poluição visual, gerando todos os transtornos supramencionados.

No que diz respeito à exposição a agentes de risco químicos, nota-se que estes são caracterizados como aqueles de manipulação e processo de determinadas matérias primas, como por exemplo a poeira, fumo, névoa, neblina, gases e vapores liberados. A exposição a

esses agentes a curto ou longo prazo gera contaminação através do contato de produtos químicos tóxicos com a pele, olhos ou por inalação, acarretando em doenças respiratórias crônicas, doenças no sistema nervoso e até mesmo câncer.

Os riscos de agentes biológicos, por sua vez, se caracterizam como aqueles advindos da manipulação, transformação e modificação de seres vivos microscópicos, tais como: genes, bactérias, fungos, bacilos parasitas, protozoários, vírus, entre outros. Esses microrganismos, ao entrarem em contato com o corpo humano, podem provocar intoxicação alimentar, tétano, infecções respiratórias ou infecção parasitária.

Sobre a ergonomia, cumpre destacar que esta não se refere a um simples "luxo" ou conforto no uso de equipamentos que garantem uma posição ergonômica ao trabalhador. Na verdade, os riscos ergonômicos não são imediatos e podem surgir na vida particular do trabalhador somente após anos do desempenho contínuo da atividade laboral em uma condição prejudicial. São atividades que exigem mais do que o empregado pode suportar fisicamente, e acabam expondo este a riscos ergonômicos, como: a sobrecarga, a postura inadequada, o esforço físico exacerbado, os movimentos repetitivos, entre outros. O descuido com essa importante área pode trazer prejuízos para o trabalhador como bursites, dores crônicas nas costas, hérnia de disco, etc.

São incontáveis os acidentes que ocorrem devido à desorganização do ambiente de trabalho, tendo em vista que até mesmo uma caixa de ferramentas colocada fora do lugar, bloqueando uma passagem, pode ocasionar um grave acidente no ambiente de trabalho. São situações que demandam cuidados simples, abrangendo até mesmo a limpeza do espaço laboral. Assim, a organização é um ponto crucial para a preservação da segurança do trabalho nas empresas, além de ser um compromisso de todos os trabalhadores que as ocupam. Um trabalho em equipe tem como consequência um ambiente livre de riscos, no qual todos possam executar suas funções com proteção e dignidade.

#### 2.4. Programas de Controle e Prevenção

Os programas de controle e prevenção são institutos de antecipação de possíveis incidentes ou acidentes no ambiente de trabalho. Posto isso, as Normas Regulamentadoras

número 07 e número 09, disciplinam, respectivamente, o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA).

Segundo Carla Teresa Martins Romar, advogada e professora de Direito do Trabalho pela PUC-RJ: "O PCMSO deve ter caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores".

Conforme definição da própria NR-9, o PPRA:

“Estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente 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.” (Norma Regulamentadora nº 9, Ministério do Trabalho.)

A Norma Regulamentadora nº 7, por sua vez, dispõe sobre a figura do PCMSO:

“7.2.1. O PCMSO é parte integrante do conjunto mais amplo de iniciativas da empresa no campo da saúde dos trabalhadores, devendo estar articulado com o disposto nas demais NR.

7.2.2. O PCMSO deverá considerar as questões incidentes sobre o indivíduo e a coletividade de trabalhadores, privilegiando o instrumental clínico-epidemiológico na abordagem da relação entre sua saúde e o trabalho.

7.2.3. O PCMSO deverá ter caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, inclusive de natureza subclínica, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde

dos trabalhadores.” (Norma Regulamentadora nº 7, Ministério do Trabalho.)

Superada a conceituação destes planos, pode-se dizer que eles dois merecem maior evidência no espectro geral da Segurança do Trabalho, havendo outros que devem ser elaborados, no entanto, estes são os mais adotados pela espécie de mercado existente no Brasil. Tais dispositivos não são exclusivos da organização empresarial brasileira, existindo diretrizes como essas em todo o mundo.

A fim de conhecer melhor os programas expostos anteriormente, cumpre pormenorizar seus objetivos, estratégias e organização, iniciando pelo PPRA.

O PPRA determina ações que assegurem a integridade dos trabalhadores e a prevenção de sua saúde, levando em conta a possibilidade de eventuais riscos que venham se instalar no ambiente de trabalho, sendo eles os agentes físicos, químicos e biológicos, já apresentados neste trabalho, que com o tempo e a intensidade de exposição poderão acarretar danos até mesmo irreversíveis à saúde do empregado.

Ademais, o desenvolvimento do PPRA é obrigatório, sendo que a sua não elaboração pode gerar multa para a empresa, aplicada pelo Ministério do Trabalho, devendo ser planejado por Técnicos de Segurança do Trabalho, regularmente habilitados para exercer essa exímia atribuição.

Já referindo-se ao PCMSO, este é disciplinado pela NR-7, como já demonstrado, em vigor desde o ano de 1994, que institui o controle de saúde físico e mental do trabalhador, a partir da análise de suas atividades. Assim, para que seja plausível um eficiente controle médico, a legislação exige que o empregador faça os exames médicos periódicos com o intuito de quantificar prováveis alterações durante a atividade laboral ao longo dos anos. O objetivo geral é o monitoramento da saúde do empregado para verificar possíveis variações danosas no organismo do trabalhador. Portanto, o PCMSO também é obrigatório, surgindo posteriormente ao PPRA, devendo este também ser formulado por Técnicos de Segurança do Trabalho.

Tendo em vista os pontos abordados, constata-se no decorrer dos estudos sobre o tema que os aspectos jurídicos de Direito do Trabalho e os aspectos técnicos da Segurança do Trabalho devem caminhar lado a lado no decorrer de todas as relações de controle de um ambiente de trabalho, priorizando sobretudo a integridade física do trabalhador e considerando que a não realização das incumbências do empregador nas situações supramencionadas causarão consequências jurídicas às empresas e consequências na saúde dos empregados. Sendo assim, torna-se evidente a relevância dos preceitos da Segurança do Trabalho nas relações trabalhistas.

### **3. A SEGURANÇA DO TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL**

A tutela de um ambiente sustentável para o desempenho de atribuições profissionais tem o intuito de, preservar a vida e promover a saúde e a segurança dos trabalhadores, e, por esta razão, não há como recusar a tal direito a natureza jurídica de direito fundamental, o que lhe garante um status singularizado no mundo jurídico, orientando de maneira dominante as políticas públicas inclinadas para a prevenção de acidentes de trabalho. Nessa perspectiva, cabe a explanação feita por Figueiredo (2007 - p. 40-41) acerca do ambiente de trabalho:

“Na busca do conceito de meio ambiente do trabalho, procura-se conjugar a ideia de local de trabalho à de conjunto de condições, lei, influências e interações de ordem física, química e biológica, que incidem sobre o homem em sua atividade laboral. [...] Não obstante possa à primeira vista surpreender uma transposição quase literal do conceito legal trazido pela Lei n. 6.938/81 ao de meio ambiente de trabalho, certo é que – sem olvidar a relação capital/trabalho, de fundamental importância para o estudo de qualquer tema que diga respeito ao vínculo empregatício – aqueles são os elementos que merecem destaque na proteção do trabalhador em face dos riscos ambientais.”

O referido conceito considera a conjugação do componente espacial com a atividade laboral, o que possibilita avaliar qualquer aspecto do meio ambiente como de trabalho. Nessa lógica, o habitat laboral manifesta-se como “tudo que envolve e condiciona, direta e

indiretamente, o local onde o homem obtém os meios para prover o quanto necessário para sua sobrevivência e desenvolvimento” (MANCUSO, 1999, p. 59).

### 3.1. A proteção ao meio ambiente laboral

Com o surgimento da CF/88, a prevenção, eliminação e redução dos riscos intrínsecos ao trabalho através de regras de saúde, higiene e segurança foram reputados como direitos fundamentais dos trabalhadores, segundo a regulamentação do art. 7º, XXII. Esse novo preceito constitucional, combinado com uma nova maneira de interpretar as normas constitucionais, enfatizando a valorização dos princípios, sobretudo daqueles que priorizam a dignidade humana, possibilita e abre caminho para uma significativa mudança de paradigma no âmbito da segurança e saúde do trabalho, como será demonstrado mais adiante.

O meio ambiente do trabalho, desde a fundação da OIT, em 1919, passou a ser protegido em escala global, o que, para alguns autores como Fernandes (2009), admite falar-se em um “direito internacional do meio ambiente do trabalho”, não precisamente como uma área específica do direito, mas como um ramo proeminente dentro do direito internacional público, reunindo o direito internacional do trabalho e o direito internacional do meio ambiente.

Oportuno pontuar que, em matéria de meio ambiente do trabalho, saúde e segurança do trabalhador, as normas internacionais constituídas pelas diferentes entidades internacionais, a despeito de serem ou não ratificadas pelos países, desempenham verdadeira influência sobre o Poder Legislativo dos mesmos a elaborar leis de teor similar. Desse modo, como a adesão a um tratado, acordo ou convenção internacional traz exigências ao Estado, é costumeiro que alguns, sendo este o caso do Brasil, prefiram, primeiramente consagrar as normas ou instaurar as políticas em contexto interno para, somente depois, sem riscos, legitimar o diploma.

Existe, ainda, uma razão muito pertinente em se informar sobre os diplomas internacionais acerca do meio ambiente ecologicamente equilibrado, sejam eles reiterados ou não pelo Brasil. Em caso de inexistência de norma legal expressa, podem eles ser adotados de maneira suplementar, auxiliando na resolução de uma eventual lide em concreto. É o que preceitua o art. 8º, caput, da CLT (BRASIL, 1943, p. 1):

“Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.”

Ressalta-se que o processo de internacionalização do direito do trabalho, assim como o dos direitos humanos, iniciou após o fim da primeira guerra mundial, mas se fortaleceu e se consolidou efetivamente após o término da segunda guerra, tendo como premissa básica a ideia de que aos Estados não compete uma soberania absoluta, desvinculada de valores e princípios cultivados pela comunidade internacional.

“[...] fortalece-se a ideia de que a proteção dos direitos humanos não deve se reduzir ao domínio reservado do Estado, isto é, não deve se restringir à competência nacional exclusiva ou à jurisdição doméstica exclusiva, porque revela tema de legítimo interesse internacional, operando-se uma relativização da teoria da soberania exclusiva do Estado, legitimando-se intervenções no plano nacional em prol da proteção dos direitos humanos; isto é, permite-se formas de monitoramento e responsabilização internacional, quando os direitos humanos forem violados, bem como a cristalização da ideia de que o indivíduo deve ter direitos protegidos na esfera internacional, na condição de sujeito de direito.” (PIOVESAN, 2000, p. 4).

Assim, considerando a notoriedade atribuída aos tratados de direitos humanos, resta saber se as convenções da OIT que versam sobre saúde e segurança no meio ambiente de trabalho são a eles equiparadas. No campo doutrinário, parece não existir controvérsia a esse respeito. Autores como Fernandes (2009), Oliveira (2010) e Delgado (2010) são unânimes em concordar não haver incertezas sobre terem tais convenções natureza de direitos humanos. Na esfera jurisprudencial, cabe mencionar trecho do voto do Ministro Sepúlveda Pertence, quando do julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n. 1675:



“[...] parece inquestionável que os direitos sociais dos trabalhadores enunciados o art. 7º da Constituição, se compreendem entre os direitos e garantias constitucionais incluídos no âmbito normativo do art. 5º, § 2º, de modo a reconhecer alçada constitucional às convenções internacionais anteriormente codificadas no Brasil.” (BRASIL, 2003).

Enfim, a própria OIT consente que o tema saúde e segurança no trabalho assume o caráter de direito humano fundamental, de acordo com o que restou referenciado no preâmbulo da Declaração de Seul sobre SST (ORGANIZAÇÃO, 2008, p. 1):

“[...] o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável deve ser reconhecido como um direito humano fundamental e que a globalização deve ser acompanhada de medidas preventivas que garantam a segurança e saúde de todos no trabalho.”

Logo, apesar de não tutelar diretamente o meio ambiente laboral, mas a saúde do trabalhador, é fundamental indicar alguns dispositivos da Lei n. 8.080/90, denominada como Lei Orgânica da Saúde (LOS) (BRASIL, 1990). Nessa linha, o aludido diploma declara que a saúde é “um direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício” (art. 2º, caput). Retifica, em contrapartida, que o dever do Estado não exime a responsabilidade das pessoas, da família, das empresas e da sociedade (art. 2º, § 1º), o que explica as disposições da CLT fazerem recair sobre os empregadores as principais obrigações relativas à proteção do meio ambiente do trabalho.

Portanto, por englobar uma série de aspectos, deve o Estado garantir a saúde do trabalhador por meio de políticas públicas que tenham como finalidade, prioritariamente, a prevenção de doenças oriundas de uma determinada atividade laboral. Como esse encargo, na prática, é dividido principalmente com as empresas, as políticas de promoção e proteção da saúde abrangem ações diretas dos órgãos componentes do SUS, mas também, ações de outros

órgãos, como as de inspeção do trabalho, isto é, de fiscalizações realizadas pelo MTE (Ministério do Trabalho e Emprego).

### 3.2. Uma discussão sobre direitos fundamentais

A confirmação da ampla tutela jurídica garantida ao meio ambiente do trabalho, com o fim de assegurar a saúde do trabalhador, fatalmente, fomenta o debate se o direito ao ambiente laboral equilibrado, fundamental à qualidade de vida, estabelece-se como um direito fundamental.

Entretanto, para chegar a uma conclusão satisfatória a respeito dessa questão, é preciso adentrar, ainda que ligeiramente, nas discussões existentes sobre a teoria dos direitos fundamentais, com o intuito de delimitar sua definição e efeitos jurídicos concretos.

Em princípio, no que tange à designação de tais direitos considerados inerentes ao ser humano, Romita (2009) alega que a evolução histórica destes, e sua respectiva pesquisa por diversos doutrinadores, fez surgir inúmeras expressões para conceituá-los, tais como “direitos do homem e do cidadão”, “direitos humanos”, “direitos humanos fundamentais”, “direitos naturais”, “direitos individuais”, “direitos subjetivos públicos”, “liberdades públicas”, “liberdades fundamentais”, “direitos da personalidade”, etc. Apesar dessa multiplicidade, a definição “direitos fundamentais” foi, hegemonicamente, escolhida pelos legisladores constituintes, inclusive pelo Brasil, do qual a Constituição Federal de 1988 destina seu Título II aos “direitos e garantias fundamentais”. Conforme explica Peces-Barba Martínez (1999, apud ROMITA, 2009, p. 61), essa preferência mundial se dá pelas seguintes razões:

“1º - é mais precisa que a expressão direitos humanos e não revela a ambigüidade que esta supõe; 2º - abarca as duas dimensões contidas na expressão direitos humanos, sem incorrer nos reducionismos iusnaturalista ou positivista; 3º - é mais adequada do que os termos direitos naturais ou direitos morais, que mutilam os direitos humanos de sua faceta jurídico-positivista; 4º - é mais adequada do que os termos direitos públicos subjetivos ou liberdades públicas, que podem perder de vista a dimensão moral e restringir o sentido à faceta de consagração pelo ordenamento; 5º -

por sua aproximação com direitos humanos, mostra-se sensível a uma imprescindível dimensão ética.”

Se analisar a denominação se apresenta como uma missão árdua, mais ainda o é delimitar uma definição de direitos fundamentais, devido à vasta complexidade que permeia o tema. Não obstante, autores como Romita (2009, p. 51) se arriscam em fazê-lo:

“[...] pode-se definir direitos fundamentais como os que, em dado momento histórico, fundados no reconhecimento da dignidade da pessoa humana, asseguram a cada homem as garantias de liberdade, igualdade, solidariedade, cidadania e justiça.”

No mesmo sentido, Marmelstein (2008, p. 20):

“Os direitos fundamentais são normas jurídicas, intimamente ligadas à ideia de dignidade da pessoa humana e de limitação do poder, positivadas no plano constitucional de determinado Estado Democrático de Direito, que, por sua importância axiológica, fundamentam e legitimam todo o ordenamento jurídico.”

Optando pela expressão “direitos humanos fundamentais”, Moraes (2011, p. 20) caracteriza-os como:

“O conjunto institucionalizado de direitos e garantias do ser humano que tem por finalidade básica o respeito a sua dignidade, por meio de sua proteção contra o arbítrio do poder estatal, e o estabelecimento de condições mínimas de vida e desenvolvimento da personalidade humana [...]”

As definições elaboradas por Marmelstein (2008) e Moraes (2011) induzem a uma reflexão relevante: somente são fundamentais aqueles direitos positivados? De acordo com Santos (2010), afirmar que direitos fundamentais são aqueles amparados por normas jurídicas

positivas não revela necessariamente a comprovação da sua natureza jurídica, havendo, ainda, o risco de se legitimar qualquer conteúdo positivado como direito fundamental, o que representaria um completo equívoco para o ordenamento jurídico-principiológico.

Marmelstein (2009) admite que a positivação é um elemento formal dos direitos fundamentais, o qual, não se distancia do elemento material, incorporado nos valores básicos para uma vida em sociedade plena, o que influencia em uma dupla avaliação: respeito à dignidade humana e limitação de poder do Estado.

De fato, ao constatar que “os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte”, o § 2º do art. 5º da CF/88 leva à consideração de que os direitos fundamentais sobrepuja o formalismo (constitucionalização), existindo, ainda, um aspecto material que, por seu conteúdo e substância, cabem ao corpo fundamental da Constituição de um Estado, embora não conste de maneira formal em seu texto (SARLET, 2009).

Nesse âmbito, Sarlet (2009, p. 80-81) transmite expressivo raciocínio:

“[...] com base no entendimento subjacente ao art. 5º, § 2º, da CF, podemos, desde logo, cogitar de duas espécies de direitos fundamentais: a) direitos formal e materialmente fundamentais (ancorados na Constituição formal); b) direitos apenas materialmente fundamentais (sem assento no texto constitucional) [...]”

Acompanhando o entendimento supramencionado, Canotilho (1999), sustenta haver somente direitos fundamentais no aspecto formal, que seriam aqueles previstos no texto constitucional, mas que, por sua essência e importância, não se adequam no conceito material de direitos fundamentais. Tal questão é contemplada, ainda, por Marmelstein (2008), que argumenta existirem, no rol do Título II da CF/88, direitos que não têm uma ligação direta com a dignidade da pessoa humana ou com a limitação do poder estatal (essências dos direitos fundamentais), como por exemplo o direito de marca (art. 5º, XXIX), o direito dos trabalhadores à participação nos lucros das empresas (art. 7º, XI), entre outros.

Na seara dos direitos fundamentais, não se pode abster do tradicional estudo do jurista tcheco, Karel Vasak, que em 1979, produziu a “teoria das gerações dos direitos” inspirado no lema “Liberté, Égalité e Fraternité” (Liberdade, Igualdade e Fraternidade), da Revolução Francesa de 1789.

A primeira geração dos direitos abarca as liberdades públicas, entendidas nos direitos civis e políticos, cuja gênese alude à Magna Carta de 1215, do Rei João Sem Terra, posteriormente citados em outros documentos de mesma relevância, resultados das revoluções burguesas (BONAVIDES, 2011).

Já a segunda geração refere-se a dos direitos econômicos, sociais e culturais do povo, que são enquadrados no valor igualdade, originaram-se na Revolução Industrial (século XIX), na qual as condições precárias de trabalho e de vida da comunidade operária suscitou vários movimentos populares que almejaram melhorias sociais dos trabalhadores, principalmente no período pós-guerra, com a elaboração da OIT e a publicação da Constituição alemã de Weimar, em 1919 (PENTEADO FILHO, 2006). No Brasil, foram positivados, em resumo, pelo art. 6º, da CF/88.

A terceira geração de direitos, por sua vez, é fundamentada na fraternidade, tratada pela doutrina como solidariedade, e procede das mudanças demasiadas vividas pela sociedade mundial, como a globalização e os desenvolvimentos tecnológicos e científicos (internet, robótica, etc). Referem-se a direitos difusos e coletivos, como o meio ambiente seguro e equilibrado, a defesa do consumidor, a autodeterminação dos povos, o progresso e a paz (MORAES, 2010).

Ademais, a doutrina indica a existência de uma quarta geração de direitos, oriundas da atual conjuntura de avanço desenfreado das pesquisas genéticas e a da consecutiva necessidade de salvaguardar a integridade da existência humana, na qual o dispositivo eficaz, no Brasil, é a Lei n. 11.105/2005 (Lei da Biossegurança) (BOBBIO, 2004). No Brasil, Bonavides (2011), ilustre defensor da quarta geração de direitos, sustenta que estes são relativos ao direito à democracia, o direito à informação e o direito ao pluralismo, tendo em vista que deles depende a materialização da sociedade do futuro, cuja especificidade mais perceptível é a universalidade, conforme os limites nacionais são reduzidos com o progresso e democratização da tecnologia.

Embora tenha encontrado espaço no ramo jurídico, cabe fazer referência às críticas realizadas ao termo “gerações” por estimada parte da doutrina nacional, que a compreende como inapropriada para denominar os momentos de consagração das diversas expressões de direitos (BONAVIDES, 2011). Nesse aspecto, para Sarlet (2009, p. 45):

“Num primeiro momento, é de se ressaltarem as fundadas críticas que vêm sendo dirigidas contra o próprio termo “gerações” por parte da doutrina alienígena e nacional. Com efeito, não há como negar que o reconhecimento progressivo de novos direitos fundamentais tem o caráter de um processo cumulativo, de complementaridade, e não de alternância, de tal sorte que o uso da expressão “gerações” pode ensejar a falsa impressão de substituição gradativa de uma geração por outra, razão pela qual há quem prefira o termo “dimensões” dos direitos fundamentais, posição esta que aqui optamos por perfilhar, na esteira da mais moderna doutrina.”

Dessa forma, o estudo aqui desenvolvido revela-se como prova concreta de que os direitos fundamentais se interagem, não existindo, de acordo com a tradicional hermenêutica constitucional, relação de exclusão entre eles. Assim, o termo “dimensão” se apresenta como mais cabível e pertinente. Segundo Santos (2010, p. 76):

“[...] a teoria das gerações dos direitos fundamentais aponta para o caráter cumulativo e a natureza complementar entre esses direitos, como também que têm o mesmo significado teleológico, sem divisibilidade, de afirmação jurídica do homem enquanto liberdade, igualdade e solidariedade. São diferentes grupos de direitos fundamentais que existem simultaneamente e concomitantemente.”

No que concerne à classificação dos direitos e garantias fundamentais na CF/88, Moraes (2011) esclarece que ela os incluiu em seu Título II (arts. 5º a 17), que foi ramificado em cinco capítulos: direitos individuais e coletivos, direitos sociais, nacionalidade, direitos políticos e partidos políticos. Urge advertir, porém, que embora tenha um rol tão vasto, por força do disposto nos arts. 1º, III, e art. 5º, § 2º, este não é taxativo, existindo a viabilidade de

se reconhecer outros direitos fundamentais não previstos no Título II e, ainda, fora do texto constitucional.

Nessa lógica, consagrar o meio ambiente do trabalho seguro e saudável como um direito fundamental envolve considerar não apenas as normas contidas no texto constitucional, mas também aquelas positivadas nos tratados de direitos humanos ratificados pelo Brasil.

### 3.3. O meio ambiente de trabalho seguro e saudável

Após abordagem do entendimento sobre direitos fundamentais, finalmente é possível entrar no debate sobre ser o meio ambiente do trabalho seguro e saudável um direito fundamental. Assim, primeiramente faz-se necessário estabelecer alguns pressupostos.

Em primeiro plano, trata-se de uma conclusão supostamente óbvia, mas que necessita ser ressaltada: o meio ambiente do trabalho seguro e saudável não protege somente a vida e a saúde do trabalhador, mas também de todos os indivíduos à sua volta. Isso pode ser notado pelo termo “todos” previsto no caput do art. 225 da CF/88 (BRASIL, 1988, p. 80), que regulamenta: “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida [...]”. Pois bem, partindo-se do entendimento hermenêutico de que o texto constitucional não abarca termos inúteis, a interpretação destes deve alcançar a máxima efetividade; dessa maneira, sendo o meio ambiente laboral um desdobramento do meio ambiente geral expresso no art. 225, é coerente constatar que “todos” não exclui ninguém, isto é, não suprime sua tutela apenas aos trabalhadores, mas alcança a todas as pessoas, sem distinção.

O segundo pressuposto, advindo do primeiro, denota serem a vida e a saúde os bens jurídicos que se pretendem, na verdade, preservar no ambiente de trabalho, uma vez que os titulares deles não são apenas os trabalhadores, e sim toda a sociedade.

Com efeito, pode-se inferir que a garantia do meio ambiente laboral arremata uma proteção a pelo menos três bens jurídicos considerados fundamentais na CF/88: vida, saúde e o próprio meio ambiente. Sendo assim, consoante às reflexões de Romita (2009, p. 412), não há como refutar o cunho fundamental ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro:

“O ambiente de trabalho seguro constitui direito fundamental dos trabalhadores. As normas a ele aplicáveis são dotadas de cogência absoluta e asseguram aos trabalhadores direitos indisponíveis, ante o caráter social que revestem e o interesse público que os inspira. Não podem sofrer derrogação nem mesmo pela via negocial coletiva. O interesse público está presente quando se trata de meio ambiente do trabalho, cujo alcance ultrapassa o interesse meramente individual de cada trabalhador envolvido, embora seja ele o destinatário imediato da aplicação da norma.”

Depreende-se, portanto, existir um notável interesse social na consolidação e no cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, as quais vão além do trabalhador propriamente dito, mesmo que seja ele seu alvo principal, para alcançar um agrupamento determinado ou indeterminado, positiva ou negativamente. Tal interesse coletivo, caso transgredido, isto é, se atingido por um dano oriundo de uma devastação ambiental geradora de acidentes ou doenças ocupacionais nos trabalhadores pode resultar em demandas de danos morais coletivos junto ao judiciário trabalhista, autorizado legalmente para o julgamento desse tipo de pleito, segundo a disposição do art. 114 e incisos, da CF/88.

O interesse coletivo, também denominado interesse trans ou meta individual pela doutrina, no âmbito do que prescreve o Código de Defesa do Consumidor (Lei n. 8.078/90), é tratado como gênero, tendo um tríptico entendimento, dos quais as espécies (difuso, coletivo stricto sensu e individual homogêneo) seguem uma organização decrescente de coletivização:

“Dentre os três, há um “núcleo comum” [...] mas com diferenças sensíveis: os difusos concernem a sujeitos indeterminados e ligados por circunstâncias de fato; os coletivos reportam-se a um grupo, categoria ou classe e são aglutinados por uma relação jurídica base; já os individuais homogêneos apenas são exercitáveis coletivamente pelo fato de terem origem comum.” (MANCUSO, 1996, p. 33).

Desse modo, quando se trata de dano moral coletivo, reporta-se ao fato de que o patrimônio jurídico de uma determinada comunidade, relevantemente considerado, foi



atacado de forma terminantemente injustificável na perspectiva legal, provocando-lhe um suposto prejuízo, passível de reparação. Conforme preceitua Medeiros Neto (2007, p. 137):

“[...] o dano moral coletivo corresponde à lesão injusta e intolerável a interesses ou direitos titularizados pela coletividade (considerada em seu todo ou em qualquer de suas expressões – grupos, classes ou categorias de pessoas), os quais possuem natureza extrapatrimonial, refletindo valores e bens fundamentais para a sociedade.”

A condenação de empregadores e tomadores de serviços como um todo por danos morais coletivos decorrentes de descumprimento de normas referentes à saúde e à segurança do trabalho tem sido frequente nas três instâncias da Justiça do Trabalho. Em decisão atual, por exemplo, no julgamento do Recurso de Revista n. 52800-16.2008.5.09.0562 (BRASIL, 2011a), o TST manteve decisão de Tribunal Regional que puniu uma usina de álcool do Paraná ao pagamento de um milhão de reais como reparação por danos morais coletivos pela falta de projetos de redução a acidentes de trabalho, ausência de instalações sanitárias, trabalho em condições precárias, em oficinas sem ventilação e iluminação adequadas, não abastecimento de água potável, exigência de trabalhar aos domingos sem gratificações, demora no pagamento de salários, não permissão de férias e descontos salariais sem concordância dos trabalhadores.

Classificar o meio ambiente de trabalho equilibrado como direito fundamental, sem dúvidas, justifica o ajuizamento de demandas de ações coletivas (ações civis públicas, ações populares etc.) que tenham como escopo a reparação de danos extrapatrimoniais oriundos de descumprimento às normas de prevenção do ambiente laboral, e individuais, se o trabalhador quiser ter o dano acometido reparado, além de tornar fundamentada a resistência em trabalhar em um ambiente laboral hostil, sem enfrentar o risco de demissão por justa causa.

Pautando-se na norma contida no art. 7º, XXII, da CF/88, que regulamenta ser direito dos trabalhadores urbanos e rurais a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, faz-se necessário, antes de progredir em sua análise, compreender alguns conceitos.

Dessa forma, o termo “segurança do trabalho” diz respeito ao estudo de métodos e técnicas de proteção e das razões influenciadoras dos acidentes de trabalho (riscos operacionais), que podem impactar, temporária ou definitivamente, a integridade física do trabalhador (TUPINAMBÁ, 2009). A “higiene do trabalho”, por sua vez, visa extinguir do local de trabalho agentes físicos, químicos, biológicos ou ergonômicos (riscos do ambiente) que venham causar acidentes laborais (GONÇALVES, 2008). Por último, “medicina do trabalho” ou “saúde do trabalho”, como caracterizou o legislador constituinte, constitui-se como o exame das causas de doenças ocupacionais (profissionais e do trabalho), almejando sua prevenção e tratamento (TUPINAMBÁ, 2009).

Esclarecidos tais conceitos, pode-se reconhecer a abrangência da aplicabilidade da norma constitucional do art. 7º, XXII. Dessa forma, na classificação tradicional promovida por Silva (2007), o aludido dispositivo é considerado como norma de eficácia limitada de princípio programático, próprias de constituições dirigentes elaboradas por países que escolheram privilegiar o bem-estar social da sua população.

“[...] podemos conceber como programáticas aquelas normas constitucionais através das quais o constituinte, em vez de regular, direta e imediatamente, determinados interesses, limitou-se a traçar-lhes os princípios para serem cumpridos pelos seus órgãos (legislativos, executivos, jurisdicionais e administrativos), como programas das respectivas atividades, visando à realização dos fins sociais do Estado.” (SILVA, 2007, p. 138).

Compreende-se, portanto, que para preservar a utilização do direito fundamental a um ambiente de trabalho saudável, higiênico e seguro, o Estado deve intervir e o faz através de diversos instrumentos, nas esferas do Poder Executivo, Legislativo e Judiciário.

#### 3.4. O papel do Estado na materialização do direito fundamental

No que tange à atividade legislativa, a criação de leis referentes à matéria concerne privativamente à União, por força do art. 22, I, da CF/88, o qual dispõe que este ente federativo possui competência legislativa privativa para legislar sobre direito do trabalho. Por outro ângulo, como já exposto, o meio ambiente de trabalho equivale ao casamento das áreas

do direito trabalhista e ambiental. Este último, como a proteção e defesa da saúde, no entanto, conforme disposição do art. 24, VI, da CF/88, é de atribuição legislativa concorrente da União, dos Estados e do Distrito Federal (DF). Na realidade, independentemente do evidente permissivo legislativo constitucional, os Estados e o DF não legislam sobre meio ambiente do trabalho, dos quais os textos normativos de regulação (leis, decretos e portarias) são enunciados pela União.

Em relação ao Judiciário, cuja função é prioritariamente prestar jurisdição quando instigado, nota-se algumas medidas sutis, tais como a elaboração de varas do trabalho especializadas em acidentes de trabalho, já vigente no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, o que simplifica o processamento e julgamento de causas do gênero, reconhecidas por ampla complexidade e que requer preparação exclusiva de Juízes e servidores, bem como de campanhas de prevenção, como daquela atualmente lançada pelo TST, que, pela relevância, merece visibilidade:

“O Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho é uma iniciativa do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, em parceria com o Ministério da Saúde, o Ministério da Previdência Social, o Ministério do Trabalho e Emprego e a Advocacia-Geral da União, visando à formulação e execução de programas e ações nacionais voltadas à prevenção de acidentes de trabalho e ao fortalecimento da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho. O principal objetivo do programa é reverter o cenário de crescimento do número de acidentes de trabalho presenciado no Brasil nos últimos anos.”

O plano de ação do Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho contém os seguintes compromissos:

“- criação de comitê interinstitucional, com representantes indicados pelas instituições parceiras, tendo como objetivo propor, planejar e acompanhar os programas e ações pactuados;

- implementação de políticas públicas permanentes em defesa do meio ambiente, da segurança e da saúde no trabalho, fortalecendo o diálogo social;

- promoção de estudos e pesquisas sobre causas e consequências dos acidentes de trabalho no Brasil, a fim de auxiliar na prevenção e na redução dos custos sociais, previdenciários, trabalhistas e econômicos decorrentes;

- fomentar a ações educativas e pedagógicas a fim de sensibilizar a sociedade civil e as instituições públicas e privadas sobre a necessidade de combate aos riscos no trabalho e de efetividade das normas e das convenções internacionais ratificadas pelo Brasil sobre segurança, saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho;

- criação de banco de dados comum com as instituições parceiras, com informações necessárias ao alcance do objeto do Programa.”  
(BRASIL, 2011b, p. 1)

Enfim, é possível concordar que incide sobre o Executivo Federal a maior parte das funções de, concretamente, fazer valer o descrito no art. 7º, XXII, da CF/88. Os instrumentos essenciais são as políticas públicas de fiscalização da obediência às regulamentações pelos tomadores de serviços e de prevenção, aliado a estes últimos e aos empregados diretamente, fatores que serão melhor definidos consecutivamente.

O que se intenciona, nesse sentido, é destacar que as normas constitucionais referentes ao meio ambiente do trabalho, por serem de âmbito programático, não deixam, em razão disso, de possuir a qualidade de direitos fundamentais, obtendo, dessa maneira, eficácia jurídica imediata, direta e vinculante nas seguintes situações:

“I – estabelecem um dever para o legislador ordinário;

II – condicionam a legislação futura, com a consequência de serem inconstitucionais as leis ou atos que as ferirem;

III – informam a concepção do Estado e da sociedade e inspiram sua ordenação jurídica, mediante a atribuição de fins sociais, proteção dos valores da justiça social e revelação dos componentes do bem comum;

IV – constituem sentido teleológico para a interpretação, integração e aplicação das normas jurídicas;

V – condicionam a atividade discricionária da Administração e do Judiciário;

VI – criam situações jurídicas subjetivas, de vantagem ou de desvantagem [...]” (SILVA, 2007, p. 164).

Nesse sentido, partindo dos estudos de Alexy (2008), pode-se dizer que as normas de prevenção do meio ambiente do trabalho, por concretizarem a defesa da vida e da saúde dos trabalhadores, têm um caráter dúplice. Caracterizam-se como direitos subjetivos de seus destinatários, os trabalhadores, conferindo a eles, caso tenham os aludidos direitos violados pelo Estado ou por terceiros, a possibilidade de acessarem o Judiciário (art. 5º, LXXIII, CF/88). Por outro lado, possui ordem objetiva, que se manifesta nas incumbências de o Estado garantir a todos o direito de executar suas atividades em um local saudável, higiênico e seguro.

Ao elucidar sua teoria acerca do sistema de posições jurídicas fundamentais, Alexy (2008) sustenta que a base teórica da avaliação dos direitos pressupõe uma tríplice divisão das posições que devem ser consideradas como “direitos”. Seriam elas: a) direitos a algo; b) liberdades; e c) competências. Dentro dessa lógica, o meio ambiente do trabalho seguro, higiênico e saudável compõe-se em um direito a algo, podendo ser classificado em direito a ações negativas e positivas.

O direito a ações negativas (também reconhecidos como direitos de defesa em face do Estado) abrange as seguintes categorias: a) direitos ao não embaraço de ações; b) direitos à não afetação de características e situações; e c) direitos à não eliminação de posições jurídicas

(ALEXY, 2008). Nessa perspectiva, o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado deve compreender ações negativas, fazendo com que o Estado:

“I) não crie obstáculos ou impeça determinadas ações do titular do direito, II) não afete determinadas situações do titular do direito, e III) não elimine determinadas posições do titular do direito. Na primeira hipótese, tem-se a realização do direito ao ambiente pela omissão do Estado do exercício daquelas atividades lesivas ao meio ambiente sadio e ecologicamente equilibrado [...]. Na segunda hipótese, o direito ao ambiente cumpre-se com a ação negativa do Estado no sentido de não afetar uma situação jurídica titulada por todos que têm direito ao ambiente ecologicamente equilibrado [...]. Na terceira hipótese, o direito ao ambiente realiza-se com a omissão da eliminação de determinadas posições jurídicas fundamentais do titular do direito fundamental.” (GAVIÃO FILHO, 2005, p. 48).

Imerso no contexto dos direitos de defesa, a expectativa é que o Estado se abstenha de executar atos que possam atingir negativamente o meio ambiente laboral. Insta salientar, porém, que essa omissão abarca a comissão, isto é, obrigações de fazer, como por exemplo, não permitir o começo de uma obra sem um programa de riscos ambientais para os trabalhadores. Outro aspecto que advém da análise do ambiente de trabalho equilibrado como direito de defesa é o fato destes não poderem enfrentar retrocesso, estando o Estado sob o ditame do art. 60, § 4º, da CF/88, isto é, no impedimento de balizar ou suprimir regras que alicercem posições jurídicas atinentes ao respectivo direito fundamental. Tal fundamento representa somente um dos diversos encontrados na própria Constituição, os quais formam o núcleo substancial do princípio da proibição do retrocesso. Conforme Sarlet (2009, p. 448):

“[...] a proibição do retrocesso [...] também resulta diretamente do princípio da maximização da eficácia de (todas) as normas de direitos fundamentais. Por via de consequência, o art. 5º, § 1º, da nossa Constituição, impõe a proteção efetiva dos direitos fundamentais não apenas contra a atuação do poder de reforma constitucional [...], mas também contra o legislador ordinário e os demais órgãos estatais (já que medidas administrativas e decisões judiciais também podem atentar contra a segurança jurídica e a proteção de confiança), que, portanto, além de estarem

incumbidos de um dever permanente de desenvolvimento e concretização eficiente dos direitos fundamentais (inclusive e, no âmbito da temática versada, de modo particular os direitos sociais) não pode – em qualquer hipótese, suprimir pura e simplesmente ou restringir de modo a invadir o núcleo essencial do direito fundamental ou atentar, de outro modo, contra as exigências da proporcionalidade.”

No que compete às ações positivas (também denominadas como direito a prestações) as quais os cidadãos podem requerer do Estado quando caracterizarem direitos fundamentais, Alexy (2008) alega que estas podem ser agrupadas em dois institutos: ações normativas e fáticas.

As ações normativas referem-se aos direitos a atos estatais de confecção de normas, envolvendo as mais diversas espécies normativas, sobretudo as de natureza administrativa e penal. No Brasil, há um robusto arcabouço principiológico e de regras que protegem de maneira eficaz o meio ambiente do trabalho, tanto de modo geral como específico. O maior desafio relativo ao assunto é a ausência de concretude dessas normas, as quais, dirigidas a todos os membros da sociedade, carecem de observância em diversos sentidos, instando ressaltar o fator econômico, que adentra no contexto da relação de emprego, em que o empregador conta como parte do lucro importâncias que deveriam ser aplicadas em saúde e segurança do trabalho. Assim, apenas o Estado, por ter o poder de polícia, pode impor à coletividade o cumprimento das normas fixadas. Para isso, deverá fazê-lo através das ações fáticas.

As ações fáticas, por sua vez, demandam do Estado medidas eficazes de contemplação de direitos fundamentais, independentemente da forma jurídica na execução da ação para a tutela do direito, o que, inclusive, atua como “critério para a distinção entre direitos a ações positivas fáticas e direitos a ações positivas normativas” (ALEXY, 2008, p. 202).

A efetividade dessas ações fáticas ocorre, via de regra, através de políticas públicas características para o setor, e não deve ser restringida à mera fiscalização da observância das normas, como também à divulgação e sensibilização das pessoas envolvidas sobre o quão necessário é o seu acatamento, tendo em vista que, se negligenciadas, podem gerar a morte ou danos irreparáveis à saúde.

Sendo assim, o direito ao ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado se estabelece como direito obrigatório em face do Estado, o qual deve salvaguardar os trabalhadores de lesões ou ameaças feitas por quaisquer pessoas que tomem serviços dos deles, quer na função de tomador de serviços direto (empregador) ou indireto (terceirização). Tal intervenção estatal é devida e indispensável, não existindo espaço para discricionariedade (SANTOS, 2010), o que leva a constatar que o gestor público, por exemplo, não tem a opção de escolher fiscalizar ou não uma obra e, se verificar irregularidades, notificá-la ou não; cominar ou não uma multa administrativa, etc. O fato de os direitos à vida e à saúde serem fundamentais e, na questão dos trabalhadores, necessitarem de um ambiente de trabalho seguro, higiênico e saudável, não abre brechas para os agentes do Estado no que tange ao cumprimento de suas atribuições, as quais devem ser relacionadas.

### 3.5. A responsabilidade do setor privado

Finalmente, cabe averiguar um último aspecto referente à relevância em se considerar a prevenção do meio ambiente de trabalho como direito fundamental: o seu efeito horizontal. Assim, o tema da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, também caracterizada como eficácia privada ou externa, é inovador na doutrina e jurisprudência nacionais, não obstante seja plausível argumentar que ela origina de uma natural evolução interpretativa das normas de proteção de direitos fundamentais. A expressão “horizontal” dá a entender que existe um contraponto com a eficácia vertical, compreendida como aquela que pode se opor ao Estado pelos particulares e que já foi de veras discutida pela doutrina, abarcando temas como liberdades civis, direito à vida, democracia, entre outros.

A adoção dos direitos fundamentais nas relações privadas tem como base duas teorias principais. A primeira, caracterizada como eficácia indireta ou mediata, afirma que a tutela dos direitos fundamentais se dá de maneira reflexa, tendo um duplo aspecto: a) proibitivo, direcionado para o legislador, impossibilitando-o de elaborar leis que violem tais direitos e, b) positivo, no sentido de impor ao legislador que institua os direitos fundamentais, apontando quais deles devem se assentar às relações privadas. A segunda teoria, da eficácia direta ou imediata, sustenta que determinados direitos fundamentais devem ser implementados nas relações privadas sem a existência de uma complementação legislativa (VIEIRA, 2006).

Todavia, ao fazer uso de qualquer dessas teorias, não se pode esquivar da implacável colisão entre alguns direitos fundamentais, como a livre iniciativa privada e o respeito à



dignidade da pessoa humana ou ao meio ambiente ecologicamente equilibrado. Dessa maneira, de acordo com o dispositivo do art. 170 da CF/88, todo cidadão é livre para empreender, montar seu negócio, abrir uma empresa etc., entretanto, não poderá abrir mão dos direitos trabalhistas e previdenciários de seus colaboradores.

Sob esse aspecto, é evidente a contribuição que a teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais confere ao direito do trabalho, à medida que reforça interpretações mais garantistas aos trabalhadores, abarcando o meio ambiente de trabalho seguro e saudável. Sem dúvidas, além do Estado, outras forças sociais, como grandes grupos econômicos e políticos, podem atingir a dignidade humana do trabalhador e denegar direitos que lhe são legitimados como fundamentais. Certamente, razão assiste à Rivero (1997 apud MENDES et al, 2007, p. 265) quando aduz que “escapar da arbitrariedade do Estado para cair sob a dominação dos poderes privados seria apenas mudar de servidão”.

De acordo com Mendes et al (2007), a temática em tela motivou estudos e decisões judiciais em diversos países que foram utilizados de inspiração para o modelo constitucional pátrio, como por exemplo Portugal, do qual a Constituição prescreve que os direitos fundamentais também são abrangidos pelas entidades privadas.

Na esfera do STF, já foi asseverado que, em razão da nítida percepção da força vinculante da eficácia imediata dos direitos fundamentais e da sua elevada posição na hierarquia das normas jurídicas, não se pode descuidar da aplicação deles no ramo privado. Nessa lógica, tiveram relevantes decisões que, na seara trabalhista, acabaram por amparar a teoria aludida, a exemplo do RE n. 160.222 (BRASIL, 1995), no qual a Corte decidiu caeacterizar constrangimento ilegal a revista íntima em mulheres em fábrica de lingerie, e do RE n. 161.243 (BRASIL, 1999), em que se entendeu que a filial brasileira da empresa de aviação Air France teria praticado discriminação ao pagar salários menores a trabalhadores brasileiros que executavam as mesmas atividades que os franceses. Por outro ângulo, apesar de não se tratar de matéria trabalhista ou ambiental, o julgamento do RE 201.819 (BRASIL, 2006a) foi considerado simbólico por deixar evidente o posicionamento do Pretório Excelso acerca do tema:

“EMENTA: SOCIEDADE CIVIL SEM FINS LUCRATIVOS. UNIÃO BRASILEIRA DE COMPOSITORES. EXCLUSÃO DE

SÓCIO SEM GARANTIA DA AMPLA DEFESA E DO CONTRADITÓRIO. EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES PRIVADAS. RECURSO DESPROVIDO.

I. EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES PRIVADAS. As violações a direitos fundamentais não ocorrem somente no âmbito das relações entre o cidadão e o Estado, mas igualmente nas relações travadas entre pessoas físicas e jurídicas de direito privado. Assim, os direitos fundamentais assegurados pela Constituição vinculam diretamente não apenas os poderes públicos, estando direcionados também à proteção dos particulares em face dos poderes privados.

II. OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS COMO LIMITES À AUTONOMIA PRIVADA DAS ASSOCIAÇÕES. A ordem jurídico-constitucional brasileira não conferiu a qualquer associação civil a possibilidade de agir à revelia dos princípios inscritos nas leis e, em especial, dos postulados que têm por fundamento direto o próprio texto da Constituição da República, notadamente em tema de proteção às liberdades e garantias fundamentais. O espaço de autonomia privada garantido pela Constituição às associações não está imune à incidência dos princípios constitucionais que asseguram o respeito aos direitos fundamentais de seus associados. A autonomia privada, que encontra claras limitações de ordem jurídica, não pode ser exercida em detrimento ou com desrespeito aos direitos e garantias de terceiros, especialmente aqueles positivados em sede constitucional, pois a autonomia da vontade não confere aos particulares, no domínio de sua incidência e atuação, o poder de transgredir ou de ignorar as restrições postas e definidas pela própria Constituição, cuja eficácia e força normativa também se impõem, aos particulares, no âmbito de suas relações privadas, em tema de liberdades fundamentais.”

Embora a aludida decisão seja voltada para uma associação civil, pode-se inferir que o mesmo entendimento deve ser estendido às relações entre quaisquer entes privados e,

também, entre pessoas físicas, que também podem desempenhar a função de empregadoras. Dessa maneira, aos trabalhadores é possível requerer um meio ambiente de trabalho seguro e saudável não apenas do Estado, como também de seus empregadores, quer eles sejam pessoas físicas ou jurídicas. Importante ressaltar, porém, que o sistema de prevenção do meio ambiente do trabalho no Brasil estabelece ao empregador as principais exigências, restando para o Estado, via de regra, as incumbências de produção normativa e fiscalização de sua aplicação.

## CONCLUSÃO

O ambiente de trabalho, como um dos segmentos do meio ambiente, precisa ser ecologicamente equilibrado, objetivo esse que deve ser visado não apenas pelo Poder Público, mas também, e inclusive, pelos próprios particulares, sejam eles pessoas físicas ou jurídicas.

Esse espaço laboral não abrange somente um ambiente físico demarcado, comum para grande parte dos trabalhadores, integrando-se e ele o ambiente externo onde possam ser desempenhadas atividades profissionais, como uma floresta, uma praia ou uma cidade. Independente de qual for o ambiente laboral, certamente este é tutelado declaradamente pela CF/88, pela CLT e por um conjunto de leis esparsas, além de um expressivo número de Convenções da OIT e outros tratados internacionais.

Tendo em vista os aspectos mencionados, pode-se constatar, portanto, que a concessão de um ambiente equilibrado para a execução de atividades profissionais tem o intuito de, ao mesmo tempo, preservar a vida e garantir a saúde e a segurança dos trabalhadores. Por esta razão, não há como recusar a este a natureza jurídica de direito fundamental, o que lhe garante um status diferenciado no ramo jurídico, orientando de maneira preeminente as políticas públicas destinadas à prevenção de acidentes de trabalho.

Por fim, vale ressaltar que o investimento em ações que promovam a qualidade de vida do trabalhador no seu espaço laboral é estratégico, uma vez que um empregado saudável produzirá mais e melhor. Assim, poderá desempenhar com êxito as suas atividades, evitando gastos com paliativos para resolver os problemas advindos de um ambiente de trabalho inseguro, como multas, auxílios, etc.

**BIBLIOGRAFIA**

ALEXY, Robert. Teoria dos direitos fundamentais. Trad. de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.

ARENDT, Hannah. A condição humana; tradução de Roberto Raposo, posfácio de Celso Lafer. – 10 ed.- Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2009.

ARISTÓTELES. A política. Traduzido por Roberto Leal Ferreira. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

BONAVIDES, Paulo. Curso de direito constitucional. 26 ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2011.

BRAICK, Patrícia Ramos; Mota, Myriam Becho. História: das cavernas ao terceiro milênio, volume único. – 3.ed. reform. e atual. – São Paulo: Moderna, 2007.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. Direito constitucional e teoria da constituição. 3 ed. Coimbra: Coimbra Editora, 1999.

CORTELLA, Mário Sérgio. Qual é a tua obra? Inquietações propositivas sobre gestão, liderança e ética / Mario Sergio Cortella. 24 ed. – Petrópolis, Rj: Vozes, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores — Maurício Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019;

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho / Sergio Pinto Martins. 28º Edição. Adas, 2012.

FERNANDES, Fábio. Meio ambiente geral e meio ambiente do trabalho: uma visão sistêmica. São Paulo, LTr, 2009.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores: controle da poluição, proteção do meio ambiente, da vida e da saúde dos trabalhadores no direito internacional, na união européia e no MERCOSUL. 2 ed. São Paulo: LTr, 2007.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo (Org.). Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil. Brasília: Ministério Público do Trabalho/Gráfica Movimento, 2017.

FREITAS, Ives Faiad. Meio ambiente laboral equilibrado: um direito fundamental dos trabalhadores. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 17, n. 3204, 9 abr. 2012. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/21455>. Acesso em: 1 dez. 2022.

GAVIÃO FILHO, Anízio Pires. Direito fundamental ao ambiente. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

GONÇALVES, Edwar Abreu. Manual de segurança e saúde no trabalho. 4 ed. São Paulo: LTr, 2008.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. Ação civil pública trabalhista: análise de alguns pontos controvertidos. Revista do Processo, São Paulo, ano 24, n. 93, p.59, jan./mar. 1999.

MARMELSTEIN, George. Curso de direitos fundamentais. São Paulo: Atlas, 2008.

MEDEIROS NETO, Xisto Tiago. Dano moral coletivo. 2 ed. São Paulo: LTr, 2007.

MENDES, Gilmar; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. Curso de direito constitucional. São Paulo, Saraiva, 2007.

MORAES, Alexandre de. Direitos humanos fundamentais: teoria geral. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção jurídica à saúde do trabalhador. 5 ed. São Paulo: LTr, 2010.

PENTEADO FILHO, Nestor Sampaio. Manual de direitos humanos: doutrina – legislação: série concursos públicos. São Paulo: Método, 2006.

PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos globais, justiça internacional e o Brasil, 2000. Disponível em: < <http://www.internationaljusticeproject.org/pdfs/Piovesan-writing-2.pdf>>. Acesso em 30 fev. 2012.

ROMITA, Arion Sayão. Direitos fundamentais nas relações de trabalho. 3 ed. São Paulo: LTr, 2009.

SANTOS, Adelson Silva dos. Fundamentos do direito ambiental do trabalho. São Paulo: LTr, 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 10 ed. rev. atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SILVA, José Afonso da. Aplicabilidade das normas constitucionais. 7 ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

SUSSEKIND, Arnaldo. Convenções da OIT e outros tratados. 3 ed. São Paulo: LTr,

TUPINAMBÁ, Hermes. Segurança e medicina do trabalho: insalubridade, periculosidade, penosidade. In: VOGEL NETO, Gustavo Adolpho (coord.). Curso de direito do trabalho. 2 ed. Rio de Janeiro: GZ Editora, 2009.

VIEIRA, Oscar Vilhena. Direitos fundamentais: uma leitura da jurisprudência do STF. São Paulo: Malheiros, 2006.