

PUC – PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
FACULDADE DE DIREITO

Ana Marcia Silva Pinheiro Royo

**DIGNIDADE HUMANA E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: FISCALIZAÇÃO E
PROTEÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR E A PREVENÇÃO
DE RISCOS AMBIENTAIS**

São Paulo

2012

Ana Marcia Silva Pinheiro Royo

**DIGNIDADE HUMANA E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: FISCALIZAÇÃO E
PROTEÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR E A PREVENÇÃO
DE RISCOS AMBIENTAIS**

Monografia apresentada ao curso de Pós Graduação Latu Sensu em Direito do Trabalho, como requisito parcial à obtenção do grau de especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

Orientadora: Profa. Luciana Paula Vaz de
Carvalho

São Paulo

2012

Ana Marcia Silva Pinheiro Royo

**DIGNIDADE HUMANA E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: FISCALIZAÇÃO E
PROTEÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR E A PREVENÇÃO
DE RISCOS AMBIENTAIS**

Monografia apresentada ao curso de Pós Graduação Latu Sensu em Direito do Trabalho, como requisito parcial à obtenção do grau de especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

Aprovado em: ____ / ____ / ____

Orientadora: Profa. Luciana Paula Vaz de Carvalho

São Paulo
2012

AGRADECIMENTOS

A Deus,
aos meus pais,
a minha orientadora Profa. Luciana Paula Vaz de Carvalho,
ao meu marido Gustavo e
ao meu filho Guilherme, a razão de tudo.

RESUMO

Trata-se de um estudo sobre a importância de um meio ambiente do trabalho saudável, como direito fundamental da pessoa humana, relacionando conceitos e normas do Direito do Trabalho e do Direito Ambiental, que tem por objeto a tutela do meio ambiente, a preservação da saúde, da higiene e da segurança do trabalhador. O trabalho foi realizado por meio de pesquisas bibliográficas, através de livros de doutrina atualizados e de referências jurisprudenciais, internet e artigos diversos, com o objetivo de demonstrar as diversas posições e enfoques sobre o tema, bem como as normas nacionais e internacionais que visam a preservação, a proteção e a fiscalização do meio ambiente do trabalho.

Palavras chave: Meio ambiente do trabalho, saúde do trabalhador, sadio, proteção e fiscalização.

ABSTRACT

This is a study about the importance of the healthy work environment as a human person fundamental right, relating concepts and norms of Labor Law and Environmental Law, which aims at the protection of the environment and the worker's preservation, healthy, hygiene and security. The work has been realized through literature searches through books of doctrine updated and references in case law, internet and various articles, in order to demonstrate the different positions and approaches on the subject, as well as national and international laws aimed at preservation, protection and monitoring working environment.

Key-words: working environment, worker's healthy, healthy, protection and monitoring.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	10
1.1 Conceito de meio ambiente do trabalho	10
1.2 Evolução Legislativa e Constitucional	13
1.2.1. A influência da Organização Internacional do Trabalho	15
1.2.2. O meio ambiente do trabalho no Brasil	19
1.3 Princípios do Direito Ambiental Aplicáveis ao Meio Ambiente do Trabalho ..	22
1.3.1. Princípio do desenvolvimento sustentável	23
1.3.2. Princípio do poluidor-pagador	26
1.3.3. Princípios da prevenção e da precaução	28
1.3.4. Princípio da participação	32
1.3.5. Princípio da ubiquidade	35
1.4 Importância do meio ambiente do trabalho à saúde e segurança do trabalhador	36
2 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	40
2.1 Os direitos Fundamentais: Conceito e considerações gerais	40
2.2 Direito a um meio ambiente de trabalho sadio e seguro como direito fundamental dos trabalhadores	44
2.3 Normas de proteção ao meio ambiente laboral	47
2.3.1 Normas de proteção da Constituição Federal	48
2.3.2 Normas de proteção da Consolidação das Leis do Trabalho, na legislação infraconstitucional e Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego	50
2.3.3 Normas de proteção da Organização Internacional do Trabalho	54
2.4 O princípio da dignidade da pessoa humana e sua relação com o direito fundamental a um meio ambiente de trabalho sadio e seguro	56

3 FISCALIZAÇÃO E PROTEÇÃO DO DIREITO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS	60
3.1 Objetivos da fiscalização e proteção do direito à saúde e segurança do trabalhador no meio ambiente do trabalho	60
3.1.1 A boa-fé objetiva e a função social do contrato de emprego	63
3.2 Principais Órgãos Estatais responsáveis pela proteção e fiscalização do trabalho	66
3.2.1 Ministério do Trabalho e Emprego.....	68
3.2.2 Ministério Público do Trabalho	71
3.3 Prevenção pelas empresas e programas preventivos obrigatórios	74
3.3.1 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA.....	74
3.3.2 Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT	76
3.3.3 Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA	79
3.3.4 Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO	81
4 CONCLUSÃO	84
REFERÊNCIAS	86

INTRODUÇÃO

O presente trabalho aborda uma questão de extrema importância nos dias de hoje: a proteção ao meio ambiente do trabalho com vistas à redução dos acidentes laborais e das doenças ocupacionais, conferindo efetividade ao princípio da dignidade da pessoa humana, este fundamento do Estado Democrático de Direito e da República Federativa do Brasil.

Cada vez mais a questão ambiental ganha importância na comunidade internacional, onde se discute a necessidade da preservação do meio ambiente, a fim de evitar as consequências já conhecidas da degradação ambiental e aquelas que ainda estão por vir. Neste cenário, a preocupação com o meio ambiente do trabalho não poderia ficar de fora, já que a atividade produtiva é notadamente uma das mais poluentes e danosas à coletividade.

Muito embora o número de acidentes de trabalho tenha reduzido nos últimos anos, em razão da implementação de programas de controle dos riscos ambientais nas empresas e instituições, do processo de conscientização dos trabalhadores – educação ambiental, do aumento da fiscalização pelos órgãos competentes, da renovação das regras que visem a proteção da saúde e integridade física do trabalhador, das recomendações da Organização do Trabalho, do fornecimento e utilização dos equipamentos de proteção individual, dentre outros, certo é que o número de acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais permanece alto, em dissonância com os valores e princípios consagrados na Constituição Federal e na contramão dos ensinamentos da comunidade internacional.

Conscientes da importância deste tema, abordaremos no presente trabalho os principais aspectos da questão ambiental, passando, primeiramente, pelas normas gerais sobre meio ambiente previstas na Constituição Federal e na legislação infraconstitucional, pelos princípios que regem o Direito Ambiental aplicáveis ao Direito do Trabalho, para, ao final, tecer um cenário atual sobre a questão do meio

ambiente do trabalho no Brasil e no mundo. Em seguida, verificaremos que a prevenção é preferível à reparação, expondo as medidas legalmente previstas e adotadas pelo Poder Público e pelas empresas para minimizar, senão exterminar, os riscos no meio ambiente laboral.

O comando constitucional fundamento do tema meio ambiente – o artigo 225 da Carta Magna – é claro ao atribuir ao Poder Público e a toda a coletividade a responsabilidade na defesa do meio ambiente, qualificando-o como bem essencial à sadia qualidade de vida. Trata-se de um direito fundamental das presentes e futuras gerações, que deve ser priorizado quando em conflito com outros direitos.

Verificaremos que as normas que visam a preservação e a defesa do meio ambiente de trabalho são várias, mas pouco aplicadas na prática, quer pela ausência de fiscalização, quer pela falta de conscientização e informação dos trabalhadores, somada à inércia ou pouca eficiência daqueles compelidos do dever de proteção aos trabalhadores – sindicatos, Ministério Público, políticos e os próprios empregados integrantes dos programas de prevenção de acidentes.

De fato, a proteção à saúde e integridade física do trabalhador não se exaure com a simples regulamentação das relações de trabalho, sendo imprescindível uma mudança de paradigma, resultante de um processo amplo de informação e conscientização social. Todos são responsáveis pela proteção do meio ambiente do trabalho, devendo, antes de tudo, promover a prevenção. Somente assim entenderemos o verdadeiro significado da expressão “dignidade humana”.

1 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

1.1 Conceito de meio ambiente do trabalho

O conceito de meio ambiente está disciplinado no artigo 3º, inciso I, da Lei 6.938/81, que dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, nos seguintes termos:

Art. 3º - Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por:
I - meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas; (ARTIGO 3º, INCISO I, DA LEI 6.938/81) ¹

A amplitude do conceito de meio ambiente definido pelo legislador ordinário objetivou dar eficácia ao artigo 225, *caput*, da Constituição Federal de 1988, que tutela todos os aspectos do meio ambiente ao afirmar que “todos tem direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida.” (CF, 1988)².

Nas palavras de Melo (2010, p.29), são dois, portanto, os objetivos da tutela ambiental tal como definido na Carta Magna:

Um imediato, qual seja, a proteção da qualidade do meio ambiente em todos os seus aspectos e outro mediato, compreendendo a saúde, segurança e bem estar do cidadão, exteriorizados nos conceitos de *vida em todas as formas*, previsto no artigo 3º, I, da Lei 6.938/81 e *qualidade de*

¹ LEI 6.938/81, Artigo 3º, Inciso I

² BRASIL. Constituição Federal. 1988.

vida, nos termos do artigo 225, *caput*, da Constituição Federal. (MELO, 2010, p.29)³

Segundo Silva (2000, p.20), se deve utilizar a expressão “meio ambiente” ao invés da simples palavra “ambiente”, por entender que esta última reflete apenas o conjunto de elementos naturais, enquanto que aquela representa o resultado da interação destes elementos:

[...] o conceito de meio ambiente há de ser, pois, globalizante, abrangente de toda a natureza original e artificial, bem como os bens culturais correlatos, compreendendo, portanto, o solo, a água, o ar, a flora, as belezas naturais, o patrimônio histórico, artístico, turístico, paisagístico e arqueológico. (SILVA, 2000, p.20)⁴

Para o citado autor, meio ambiente é, portanto, “a interação do conjunto de elementos naturais, artificiais e culturais que propiciem o desenvolvimento equilibrado da vida em todas as suas formas”.

Para fins didáticos, a doutrina classificou o meio ambiente tutelado pela norma em quatro aspectos: meio ambiente natural, artificial, cultural e meio ambiente do trabalho, sendo o primeiro relativo aos aspectos naturais, tais como solo, água, fauna e flora, o segundo correspondente às construções urbanas, o terceiro relativo à formação da cultura de um povo e por fim o quarto e último, objeto de discussão do presente estudo, o meio ambiente do trabalho, relacionado com o cotidiano do homem e mulher trabalhadores na atividade laboral exercida em proveito de terceiro.

Assim, meio ambiente do trabalho pode ser definido como:

[...] o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou

³ MELO, Raimundo Simão. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. 4. ed. São Paulo: LTR, 2010.. p. 29.

⁴ SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2000. p.20.

mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.). (FIORILLO, 2004, p.22)⁵

Cumprе ressaltar que a tutela processual do meio ambiente do trabalho dos servidores públicos estatutários, dos eventuais e dos autônomos passou a ser da competência material da Justiça do Trabalho, por força da alteração realizada no artigo 114, inciso I, da Constituição Federal pela Emenda Constitucional n. 45, de 8.12.2004.

Não obstante esta alteração legal, o Supremo Tribunal Federal, por intermédio do Ministro Nélson Jobim, acolheu, *ad referendum*, a liminar postulada na Adin n. 3.395-6, proposta pela Associação dos Juízes Federais do Brasil – AJUFE, no sentido de afastar a competência da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar as causas entre servidor público estatutário e Administração Pública.

Ainda quanto ao conceito de meio ambiente do trabalho, Silva (2000, p. 23) esclarece que:

[...] o meio ambiente do trabalho, como local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está, por isso, em íntima dependência da qualidade daquele ambiente. É um meio ambiente que se insere no artificial, mas digno de tratamento especial, tanto que a Constituição o menciona explicitamente no art. 200, VIII, ao estabelecer que uma das atribuições do Sistema Único de Saúde consiste em colaborar na proteção do ambiente, nele compreendido o do trabalho. O ambiente do trabalho é protegido por uma série de normas constitucionais e legais destinadas a garantir-lhe condições de salubridade e segurança. (SILVA, 2000, p.23)⁶

Continua o autor mais adiante, concluindo que “o ambiente do trabalho é um complexo de bens imóveis e móveis de uma empresa e de uma sociedade, objeto de direitos subjetivos privados e de direitos invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que o frequenta”. Ainda para ele, a tutela jurídica do meio

⁵ FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2004. p. 22.

⁶ SILVA, op. cit. p. 23.

ambiente do trabalho se faz necessária a partir do momento em que sua degradação passa a ameaçar o bem-estar e a qualidade da vida humana e, por vezes, a própria sobrevivência do trabalhador.

Para Melo (2010, p.31)⁷, o meio ambiente do trabalho engloba o local de trabalho do trabalhador, os instrumentos de trabalho, o modo da execução das tarefas e a forma como o trabalhador é tratado pelo empregador ou pelo tomador de serviço e pelos colegas de trabalho. Cita como exemplo o assédio moral, que se refere ao meio ambiente do trabalho. Entende ainda que o conceito de meio ambiente do trabalho pode englobar até mesmo a moradia do trabalhador, como já reconhecido em decisão judicial citada em sua obra, proferida pelo MM. Juízo da 2ª Vara do Trabalho de Sertãozinho/SP.

Depreende-se dos conceitos acima, que o meio ambiente de trabalho adequado e seguro é um dos direitos fundamentais do trabalhador mais importantes, uma vez que, se desrespeitado, agride não somente a pessoa do trabalhador como também toda a sociedade, que é quem custeia a previdência social.

1.2 Evolução Legislativa e Constitucional

Desde os primórdios da humanidade o homem preocupou-se com a natureza, em obter dela o seu sustento e o seu progresso material, valorizando os elementos naturais de que dispunha.

A Carta escrita pelo chefe indígena Seattle ao Governo dos Estados Unidos em 1854, como resposta à tentativa do Governo de aquisição de suas terras, é um dos documentos antigos de valorização da natureza e de defesa do meio ambiente, motivo pelo qual vem sendo citado e divulgado pela Organização das Nações

⁷ MELO, op. cit., p. 31.

Unidas – ONU por intermédio do Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente – PNUMA.

No entanto, o primeiro documento internacional que efetivamente contemplou a necessidade dos povos mundiais em proteger a natureza foi a Declaração de Estocolmo (1972), aprovada na Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e que tinha como princípio maior a premissa de que:

O homem tem direito à liberdade, à igualdade e ao desfrute de condições de vida adequada, em um ambiente que esteja em condições de permitir uma vida digna e de bem-estar; tem a ele a grave responsabilidade de proteger e melhorar o ambiente para as gerações presentes e futuras.

Mais tarde e como se pode observar, este princípio foi fundamental para a redação atual do artigo 225 da Constituição Federal vigente.

Ainda como resultado da Conferência de Estocolmo de 1972, a Organização das Nações Unidas criou, neste mesmo ano, o Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente – PNUMA, ratificando a grande preocupação das Nações Unidas com a questão ambiental, primordialmente a preocupação com o crescimento econômico em detrimento do meio ambiente.

Em 1983 a Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas – ONU formou uma Comissão (*World Commission on Environment and Development*) que objetivava examinar os grandes problemas mundiais do meio ambiente e encontrar soluções para solucioná-los. O relatório desta Comissão, chamado de Relatório Brundtland em homenagem a sua presidenta *Gro Harlem Brundtland* e publicado em 1987, influenciou as diretrizes da ONU para a proteção do meio ambiente e tornou-se o primeiro documento a introduzir o conceito de “desenvolvimento sustentável”, definido no documento como aquele que “satisfaz as necessidades presentes, sem comprometer a capacidade das gerações futuras de suprir suas próprias necessidades”.

Em 1992, a Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento, realizada no Rio de Janeiro e conhecida como ECO 92, reafirmou as diretrizes formuladas pela Declaração de Estocolmo e resultou em um documento denominado “Agenda 21”, que representa um programa de ação que viabiliza o novo padrão de desenvolvimento ambiental racional e concilia métodos de proteção ambiental, justiça social e eficiência econômica. A ECO 92 (1992) teve como primeiro princípio a premissa de que “os seres humanos constituem o centro das preocupações relacionadas com o desenvolvimento sustentável. Têm direito a uma vida saudável e produtiva em harmonia com a natureza”.

A Agenda 21, assinada e aprovada pelas 179 nações presentes no evento, que se comprometeram a respeitar os seus termos, representa a base para a despoluição do planeta e a construção de um modelo de desenvolvimento sustentável, ou seja, que não agrida o ambiente e não esgote os recursos disponíveis. Possui um capítulo diretamente ligado ao Direito do Trabalho, que é o Capítulo 29 do Documento. Este Capítulo trata da necessidade de fortalecimento do papel dos trabalhadores e dos sindicatos, qualificando-os, a fim de somarem esforços na implementação do desenvolvimento sustentável.

Referida agenda fixou como objetivo a mitigação da pobreza e o emprego pleno e sustentável, que contribui para ambientes seguros, limpos e saudáveis.

1.2.1 A influência da Organização Internacional do Trabalho

Criada em 1919 pelo Tratado de Versalhes na Conferência da Paz realizada após a Primeira Guerra Mundial, a Organização do Trabalho – OIT é a agência especializada das Nações Unidas que busca:

[...] promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. O Trabalho Decente, conceito

formalizado pela OIT em 1999, sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável”.⁸

Além de formular normas internacionais trabalhistas (convenções e recomendações), a Organização Internacional do Trabalho atua como agente de cooperação técnica principalmente nas áreas de formação e reabilitação profissional, políticas e programas de emprego e de empreendedorismo, administração do trabalho, direito e relações do trabalho, condições de trabalho, desenvolvimento empresarial, cooperativas, previdência social, estatísticas e segurança e saúde ocupacional.

As convenções editadas pela Organização Internacional do Trabalho, uma vez ratificadas pelo país signatário, passam a integrar o seu ordenamento jurídico, sendo de observância obrigatória. O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião.

Com relação ao meio ambiente do trabalho e ao tema “segurança e medicina do trabalho”, a Organização Internacional do Trabalho editou diversas Convenções, que serão abordadas em capítulo específico deste trabalho.

As Convenções ratificadas pelo Brasil integram a legislação nacional. Nas palavras de Süsserkind 2000, p. 181):

A convenção ratificada constitui fonte formal de direito, gerando direitos subjetivos individuais, sobretudo nos países onde vigora a teoria do monismo jurídico e desde que não se trate de convenções não ratificadas constituem fonte material de direito, porquanto não servem de inspiração e

⁸ Definição colhida na página eletrônica da OIT no Brasil. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/apresenta%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 07 de maio de 2012.

modelo para a atividade legislativa nacional [...]. (SÜSSEKIND, 2000, p.181)⁹.

Ainda neste sentido, a 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, realizada em novembro de 2007 tratou deste tema no Enunciado n. 3, *in verbis*:¹⁰

3. FONTES DO DIREITO - NORMAS INTERNACIONAIS. I - FONTES DO DIREITO DO TRABALHO. DIREITO COMPARADO. CONVENÇÕES DA OIT NÃO RATIFICADAS PELO BRASIL. O Direito Comparado, segundo o art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho, é fonte subsidiária do Direito do Trabalho. Assim, as Convenções da Organização Internacional do Trabalho não ratificadas pelo Brasil podem ser aplicadas como fontes do direito do trabalho, caso não haja norma de direito interno pátrio regulando a matéria. II - FONTES DO DIREITO DO TRABALHO. DIREITO COMPARADO. CONVENÇÕES E RECOMENDAÇÕES DA OIT. O uso das normas internacionais, emanadas da Organização Internacional do Trabalho, constitui-se em importante ferramenta de efetivação do Direito Social e não se restringe à aplicação direta das Convenções ratificadas pelo país. As demais normas da OIT, como as Convenções não ratificadas e as Recomendações, assim como os relatórios dos seus peritos, devem servir como fonte de interpretação da lei nacional e como referência a reforçar decisões judiciais baseadas na legislação doméstica.

No que tange aos tratados internacionais sobre direitos humanos – as Convenções da Organização Internacional do Trabalho ratificadas pelo país membro são na realidade tratados internacionais que o Estado se comprometeu a cumprir – pode-se afirmar que a Constituição Federal conferiu hierarquia superior em relação às leis ordinárias, com natureza de norma constitucional, desde que aprovados pelo *quorum* qualificado previsto no artigo 5º, §3º da Constituição Federal.

Como a saúde do trabalhador está inserida no rol dos direitos humanos, as Convenções da Organização Internacional do Trabalho que versam sobre este tema, se aprovadas nos termos estabelecido pelo artigo 5º, §3º da Constituição Federal,

⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2000, p.181.

¹⁰ Disponível em: < <http://www.lfg.com.br/publichtml/article.php?story=20080129115027638&mode=print>. Acesso em 07 de maio de 2012.

terão força de emenda constitucional, devendo ser aplicadas quando em conflito com a legislação infraconstitucional.

A questão ganha maior importância quando tratamos de conflito entre Norma Constitucional e Convenções da Organização Internacional do Trabalho relativas ao meio ambiente do trabalho – este, vale reiterar, direitos humanos - aprovadas antes da alteração do artigo 5º, §3º da Constituição Federal pela Emenda Constitucional n. 45/04, já que tais convenções, por óbvio, não passaram pelo procedimento elencado no citado dispositivo constitucional, ou seja, não ingressaram formalmente no ordenamento jurídico com força de emenda constitucional, pois não aprovadas por três quintos dos votos dos membros de cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, como exige mencionado artigo.

Para Piovesan (2006, p.64)¹¹, no caso de conflito entre os tratados internacionais que versam sobre direitos humanos, aprovados ou não nos termos do artigo 5º, §3º da Constituição Federal, e uma norma constitucional, deve-se observar o **princípio da norma mais favorável**, por ser esta a interpretação que mais se adequa com a ordem constitucional de 1988, em especial com o valor da dignidade humana.

Em outras palavras, a solução se daria, neste caso, com a aplicação da norma mais favorável à vítima, ou seja, aquela que mais proteja os direitos da pessoa humana, sendo este trabalho, de aplicação ora de uma norma constitucional, ora de um tratado internacional que verse sobre direitos humanos, de acordo com o caso concreto, realizado pelos Tribunais nacionais e por outros órgãos aplicadores do direito, com vistas a assegurar a melhor proteção possível ao ser humano.

Por este raciocínio, pode-se argumentar que, mesmo da antes da alteração do artigo 5º, §3º da Constituição Federal pela Emenda Constitucional n. 45/04, as Convenções da Organização Internacional do Trabalho que consolidam dispositivos

¹¹ PIOVESAN, Flavia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 64

sociais que visam a proteção ao trabalhador já seriam materialmente constitucionais, independente da sua aprovação por *quorum* qualificado.

De fato, não se poderia admitir que tais convenções, que versam sobre direitos humanos, tivessem um caráter meramente programático e necessitassem de regulamentação legislativa para adquirirem eficácia no ordenamento jurídico pátrio e que não fossem auto executórias.

Nesta linha de raciocínio, imperioso concluir que mesmo as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, relativas ao meio ambiente do trabalho aprovadas antes da Emenda Constitucional n. 45/04, por importarem na proteção e preservação da integridade física e da saúde do trabalhador, versam sobre direitos humanos, possuindo, portanto, plena e imediata eficácia no ordenamento jurídico interno, já que eram e continuam sendo normas materialmente constitucionais.

1.2.2 O Meio Ambiente do Trabalho no Brasil

O meio ambiente de trabalho no Brasil sofre influências tanto do Direito Ambiental quanto do Direito do Trabalho.

Embora a saúde do trabalhador seja uma preocupação mundial mais antiga, a proteção ao meio ambiente do trabalho no Brasil é mais recente, pois iniciou-se com a Constituição Federal de 1988, que, em seu artigo 200, inciso VIII, determinou especificamente a proteção ao meio ambiente de trabalho pelo Sistema Único de Saúde. O incentivo a esta proteção legal foi a busca na qualidade de vida e no bem-estar do trabalhador, como concretização do princípio da dignidade da pessoa humana. Não por menos que o artigo 225 da Carta Magna é claro ao dispor que um meio ambiente ecologicamente equilibrado é essencial à sadia qualidade de vida.

A doutrina pátria discute a natureza jurídica do Direito Ambiental do Trabalho, esclarecendo se possui natureza de direito difuso ou se de direito individual,

particular. Isso porque o meio ambiente do trabalho sofre incursões tanto do Direito do Trabalho, este inserido na esfera das relações contratuais próprias do Direito Privado, quanto do Direito Ambiental, cujas regras se situam no âmbito do Direito Público.

Padilha, (apud FERNANDES, 2009, p.44)¹² afirma que o meio ambiente do trabalho, embora se encontre em serra comum ao Direito do Trabalho e ao Direito Ambiental, cada qual tutelará determinado bem jurídico, preocupando-se o Direito do Trabalho com as relações jurídicas havidas entre empregado e empregador, dentro de uma relação contratual privada, e o Direito Ambiental, por sua vez, buscando a proteção do ser humano trabalhador contra qualquer forma de degradação do ambiente onde exerce a sua atividade laborativa.

Certo é que, como o meio ambiente do trabalho adequado e seguro é um direito fundamental do trabalhador, não pode, por este motivo, ser considerado como um mero direito trabalhista vinculado ao contrato de trabalho, tratando-se, assim, de um direito de todos, a ser regulamentado e efetivado pelas normas gerais que visam à proteção dos interesses difusos e coletivos.

Neste sentido, Melo (2010, p 35) conclui que o Direito Ambiental do Trabalho:

[...] constituiu direito difuso fundamental inerente às normas sanitárias e de saúde do trabalhador (CF, art. 196), que, por isso, merece a proteção dos Poderes Públicos e da sociedade organizada, conforme estabelece o art. 225 da Constituição Federal. É difusa a sua natureza, ainda, porque as consequências decorrentes da sua degradação, como, por exemplo, os acidentes de trabalho, embora com repercussão imediata no campo individual, atingem, finalmente, toda a sociedade, que paga a conta final. (MELO, 2010, p.35)¹³.

Continua o autor ensinando que necessário se faz conhecer a natureza jurídica das normas atinentes ao meio ambiente do trabalho e a saúde do

¹² PADILHA, apud FERNANDES, Fábio. **Meio Ambiente Geral e Meio Ambiente do Trabalho: Uma Visão Sistêmica**. São Paulo: LTR, 2009. p. 44.

¹³ MELO, op. cit. p. 35.

trabalhador porque isso influenciará no momento da elaboração e da interpretação e aplicação destas normas, senão vejamos.

Quanto à elaboração, ensina, se se tratassem de normas de Direito do Trabalho em sentido estrito, somente a União poderia legislar sobre o assunto, nos termos do artigo 22, inciso I da Carta Magna. Já se considerarmos que se tratam de normas sobre Direito Ambiental e sobre a saúde, a competência para legislar passa a ser concorrente entre União, Estados e Distrito Federal, conforme artigo 24, incisos VI, VIII e XII da Constituição Federal, bem como passa a haver competência comum (material) entre União, Estados, Distrito Federal e Municípios cuidar da saúde e proteger o meio ambiente, nos termos do artigo 23, incisos II e VI, também da Carta Maior.

No tocante à interpretação e aplicação das normas, igual importância tem a identificação da sua natureza jurídica, posto que, conforme o caso, aplicar-se-á uma ou outra regra de direito material para tutelar o caso concreto. Cita renomado autor como exemplo o da prescrição nas ações de reparação por danos material, moral, estético e pela perda de uma chance em razão de acidente de trabalho. Considerando se tratar as normas sobre o meio ambiente do trabalho de norma trabalhista em sentido estrito, aplicar-se-á a prescrição trabalhista; já se considerarmos que a natureza destas normas é de direitos humanos, aplicará prazos mais favoráveis às vítimas ou considerará referida ação imprescritível.

Segundo Minardi (2010, p.36)¹⁴, o meio ambiente do trabalho tem como escopo o princípio da solidariedade previsto no artigo 3º, inciso I da Constituição Federal, uma vez que, como direito difuso que é, as consequências da sua degradação, como por exemplo, os acidentes de trabalho, embora com repercussão imediata no campo individual, atingem toda a sociedade, que pagam a conta final.

Quanto ao âmbito de proteção ao meio ambiente do trabalho no Brasil, antigamente, na época do taylorismo-fordismo, a preocupação do Estado na saúde

¹⁴ MINARDI, Fabio Freitas. **Meio Ambiente do Trabalho: Proteção Jurídica à Saúde Mental**. Curitiba: Juruá, 2010. p. 36

do trabalhador restringia-se apenas na elaboração de normas que protegessem a integridade física do trabalhador.

Atualmente, contudo, na era do capitalismo pós-industrial, onde se valoriza o trabalho intelectual e imaterial, tutela-se não somente o aspecto físico do trabalhador como também a sua sanidade mental, embora esta ainda necessite de regulamentação legislativa. Com efeito, as relações interpessoais também geram a ocorrência das patologias psicológicas relacionadas ao trabalho e, conforme já exposto, o artigo 3º da Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho define que o termo 'saúde', com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

Assim, onde houver trabalho humano, haverá a proteção pelas normas de Direito Ambiental do Trabalho, não se restringindo às relações empregatícias, mas também alcançando as relações de trabalho.

Diante disto podemos concluir que o núcleo de proteção do meio ambiente do trabalho humano, com respaldo no princípio da dignidade da pessoa humana, atingindo a qualidade do ambiente físico interno e externo do local de trabalho até a manutenção da boa saúde física e mental do trabalhador.

1.3 Princípios do Direito Ambiental Aplicáveis ao Meio Ambiente do Trabalho

A maior parte da doutrina pátria, dentre eles Raimundo Simão de Melo e Fábio Freitas Minardi, entende que os princípios do Direito Ambiental diretamente relacionados ao Direito do Trabalho são: o princípio do desenvolvimento sustentável, o princípio do poluidor-pagador, o princípio da prevenção e da precaução, o princípio da participação e o princípio da ubiquidade.

Para Fernandes (2009, pp. 49-106)¹⁵, porém, além dos princípios acima, possuem relação com o Direito Ambiental do Trabalho também o princípio da supremacia do interesse público na proteção do meio ambiente, o princípio da indisponibilidade do interesse público na proteção do meio ambiente, o princípio da correção do risco na fonte, o princípio da intervenção estatal obrigatória, o princípio da transversalidade e o princípio da cooperação internacional.

Neste trabalho, porém, abordaremos apenas os princípios mais aparentes, diretamente ligados ao meio ambiente do trabalho e elencados pela doutrina majoritária.

1.3.1 Princípio do desenvolvimento sustentável

Conforme já exposto, o primeiro documento de cunho internacional a mencionar a expressão “desenvolvimento sustentável” foi o Relatório Brundtland, com o fim de justificar a necessidade de os Estados adotarem gestões adequadas para evitar a degradação do meio ambiente e garantir o equilíbrio socioambiental para as presentes e futuras gerações. Desde então o desenvolvimento sustentável passou a ser princípio basilar do Direito Ambiental, embora alguns doutrinadores, como Leme (apud MINARDI, 2010, p.41)¹⁶, não o consideram um princípio próprio do Direito Ambiental, mas sim um corolário dos princípios da atividade econômica e da defesa do meio ambiente, ligados à função social da propriedade.

A Declaração do Rio sobre Ambiente e Desenvolvimento (1992) estabelece, em seu 4º princípio, que “para alcançar o desenvolvimento sustentável, a proteção ambiental deve constituir parte integrante do processo de desenvolvimento, e não pode ser considerada isoladamente deste.”. E o Princípio 5 do mesmo documento completa:

¹⁵ FERNANDES, Fábio. **Meio Ambiente Geral e Meio Ambiente do Trabalho: Uma Visão Sistêmica**. São Paulo: LTR, 2009. p. 49-106.

¹⁶ MINARDI, op. cit. p.41.

[...] todos os Estados e todos os indivíduos, como requisito indispensável para o desenvolvimento sustentável, devem cooperar na tarefa essencial de erradicar a pobreza, de forma a reduzir as disparidades, nos padrões de vida e melhor atender às necessidades da maioria da população do mundo.¹⁷

Desenvolvimento sustentável, segundo a Comissão Mundial sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento (*World Commission on Environment and Development*) significa “um desenvolvimento que faz face às necessidades das gerações presentes sem comprometer a capacidade das gerações futuras na satisfação de suas próprias necessidades”.

Segundo Garcia e Thomé (2011, p.20)¹⁸ os pilares do princípio do desenvolvimento sustentável são o crescimento econômico, a preservação ambiental e a equidade social, ensinando que o desenvolvimento somente será sustentável quando estes três pilares forem efetivamente respeitados de forma simultânea. Segundo eles, ausente um destes elementos, não teremos desenvolvimento sustentável.

Para Fiorillo (2004, p. 29)¹⁹, o princípio do desenvolvimento sustentável busca a coexistência harmônica entre a economia e o meio ambiente, com o fim de assegurar uma existência digna sem, contudo, impedir o desenvolvimento econômico. Em seu entendimento, a atividade econômica, na maioria das vezes, causa alguma degradação ambiental, devendo, portanto, ser desenvolvida de modo a causar a menor degradação possível, com a utilização dos instrumentos existentes. A ideia é minimizar os danos, caso não seja possível evita-los ou eliminá-los.

¹⁷ Disponível em:< <http://www.silex.com.br/leis/normas/declaracaorio.htm>>. Acesso em 10 de maio de 2012.

¹⁸ GARCIA, Leonardo de Medeiros e THOMÉ, Romeu. **Direito Ambiental: Princípios; competências Constitucionais; Lei nº 6.938/1981; Lei nº 4.771/1965; Lei nº 9.985/2000; Lei nº 9.605/1998. Dicas para realização de provas de concursos artigo por artigo**. 3. ed. rev., amp. e atual., JusPodivm, 2011. p. 20.

¹⁹ FIORILLO, op. cit. p. 29.

Na Constituição Federal, o princípio do desenvolvimento sustentável aparece no artigo 170, *caput*, quando coloca, em seu inciso IV, a defesa do meio ambiente como princípio da ordem econômica. Da mesma forma, o artigo 225 da Carta Magna preceitua o direito a todos de um meio ambiente ecologicamente equilibrado, que deve ser preservado para as presentes e futuras gerações, deixando claro o dever do Poder Público e da coletividade em desenvolver, desde que preservando os recursos naturais.

No Direito do Trabalho, para garantir eficácia a este princípio, ou seja, a fim de proteger o meio ambiente do trabalho, de rigor observar o disposto no artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, que preceitua ser um direito do trabalhador a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, devendo-se cumprir, assim, as diretrizes da Consolidação das Leis do Trabalho, o disposto na Portaria 3.214/77 do Ministério do Trabalho e respectivas Normas Regulamentadoras, além das convenções e acordos coletivos, no que dizem respeito à preservação da saúde dos trabalhadores.

Neste sentido, ensina Melo:

Não há campo mais fértil para a aplicação deste princípio do que no meio ambiente do trabalho, porque, enquanto o *caput* do artigo 225 da Constituição Federal assegura a todos um meio ambiente equilibrado, o art. 1º da Lei Maior estabelece como fundamentos da República Federativa e do Estado Democrático de Direito, entre outros, a *dignidade da pessoa humana* e os *valores sociais do trabalho*. Por outro lado, o art. 170, que cuida da ordem econômica, fundado na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, assegura a todos existência digna, observados os princípios da *defesa do meio ambiente* e do pleno emprego. (MELO, 2010, p.58).²⁰

A preocupação em aplicar este princípio ao meio ambiente de trabalho é tamanha que Melo cita trecho de entrevista dada por Juan Somavia, diretor-geral da Organização Internacional do Trabalho, ao jornal Folha de São Paulo em 11.1.04, na qual aquele define como meta central da organização o “emprego decente” ou digno e não qualquer tipo de emprego, devendo-se buscar o trabalho produtivo, com

²⁰ MELO, op. cit. p. 58.

remuneração adequada e garantia dos direitos sociais aos trabalhadores, em especial, a segurança, citando como dados estatísticos o óbito de um milhão de trabalhadores por ano em decorrência de acidentes de trabalho, número superior ao das vítimas de guerras recentes e, no entanto, pouco se fala no assunto.

1.3.2 Princípio do poluidor-pagador

O princípio do poluidor-pagador existe para obrigar que aquele que poluir o meio ambiente em razão de uma atividade econômica exercida, seja também, uma vez identificado, obrigado a suportar as despesas de prevenção, reparação e repressão dos danos ambientais causados.

Em matéria ambiental, o objetivo fundamental é sempre prevenir e evitar os danos ambientais, sendo certo que, somente no caso de impossibilidade de prevenção, é que se visa a sua reparação, da forma mais integral possível. Vale lembrar que, caso a prevenção fosse possível e os danos ambientais ocorreram somente porque o poluidor não se utilizou dos meios e instrumentos disponíveis e necessários a evitar o dano, responderá objetivamente pelos prejuízos ocasionados, nos termos do artigo 225, §3º da Constituição Federal e artigo 14, §1º da Lei nº 6.938/81, recepcionado pela Lei Maior vigente.

Consagrado ao nível constitucional (artigo 225, §3º da Carta Magna) e legal (artigo 3º, *caput*, e § 3º, c/c o artigo 4º, *caput* e inciso VII da Lei nº 6.938/81), o princípio do poluidor-pagador aparece também na Declaração sobre o Ambiente e Desenvolvimento do Rio de Janeiro (Princípios 13, 14 e 16), tendo como fundamento o dever de indenizar nos casos de danos decorrentes de culpa subjetiva ou aquiliana antes previsto no artigo 159 do Código Civil de 1916 e hoje nos dispositivos 186 e 927, *caput*, do Código Civil em vigor.

A razão de ser deste princípio é a internalização dos custos pelo poluidor, que deverá arcar com as despesas necessárias à diminuição, eliminação ou

neutralização do dano ambiental causado pela atividade potencialmente poluidora exercida. Deverá assim contabilizar nos custos da produção também os custos sociais externos que a acompanham, internalizando-os. A ideia é: não polua, mas se poluir, pague.

A reparação do dano pelo poluidor poderá compreender duas formas, que serão aplicadas de forma sucessiva: busca-se, primeiro, o retorno ao estado anterior e, somente na sua impossibilidade, a compensação em dinheiro pelos danos ambientais causados - uma indenização genérica, sem prejuízo da indenização que deverá ser paga a terceiros eventualmente atingidos.

No âmbito laboral, para o cumprimento deste princípio, deverá o empregador adotar as medidas preventivas aptas a evitar a poluição do ambiente laboral (danos à saúde e segurança do trabalhador). Se, contudo, descumpridas as normas de segurança e medicina do trabalho e ocorrendo o acidente de trabalho, deverá indenizar pelos danos morais, estéticos ou materiais.

No tocante à responsabilidade do poluidor na Justiça do Trabalho, ou seja, à responsabilidade dos empregadores quanto aos acidentes de trabalhos sofridos pelos seus empregados, ainda não se firmou uma posição satisfatória sobre a aplicação ou não da responsabilidade objetiva. Os que defendem a responsabilidade subjetiva, nestes casos, apoiam-se no artigo 7º, inciso XXVIII da Constituição Federal, que estabeleceu a necessidade de comprovação de culpa, não se aplicando ao caso, portanto, a responsabilidade objetiva prevista nos artigos 225, §3º da Constituição Federal, artigo 14, §1º da Lei nº 6.938/81 e artigo 927, *caput*, do Código Civil.

A 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, realizada em novembro de 2007, tratou deste tema, em dois enunciados,

entendendo pela responsabilidade objetiva do empregador no caso de acidente de trabalho²¹:

37. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA NO ACIDENTE DE TRABALHO. ATIVIDADE DE RISCO. Aplica-se o art. 927, parágrafo único, do Código Civil nos acidentes do trabalho. O art. 7º, XXVIII, da Constituição da República, não constitui óbice à aplicação desse dispositivo legal, visto que seu caput garante a inclusão de outros direitos que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores.

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

Além da questão da responsabilidade objetiva pelo dano ambiental e da prioridade da reparação específica do dano causado, ou seja, o seu retorno ao estado anterior, Raimundo Simão de Melo elenca um terceiro aspecto decorrente do princípio do poluidor, que é a solidariedade para suportar os danos causados ao meio ambiente, fundando-se nos artigos 392 e 942 do Código Civil²², que instituíram o chamado nexos causal plúrimo. Assim, no caso de dano ambiental, caberá à vítima escolher, dentre os corresponsáveis, de quem cobrará a reparação do dano, garantido ao acionado o direito de ação regressiva em face dos demais coobrigados.

1.3.3 Princípios da prevenção e da precaução

²¹ Disponível em: <http://www2.trt3.jus.br/cgi-bin/om_isapi.dll?clientID=202795&infobase=sumulas_info&jump=Enunciado%20079%2fAnamatra%2fJornadaJTrabalho&softpage=Document42>.. Acesso em: 10 de maio de 2012.

²² Art. 392. Nos contratos benéficos, responde por simples culpa o contratante, a quem o contrato aproveite, e por dolo aquele a quem não favoreça. Nos contratos onerosos, responde cada uma das partes por culpa, salvo as exceções previstas em lei.

Art. 942. Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação. Parágrafo único. São solidariamente responsáveis com os autores os co-autores e as pessoas designadas no art. 932.

Os princípios da prevenção e da precaução existem para sedimentar a ideia de que os danos ambientais devem ser sempre evitados, e não reparados, sendo a reparação somente aplicável quando for impossível prevenir, ou seja, evitar, a degradação ambiental.

Embora com significados parecidos, importante ressaltar que os termos prevenção e precaução, conforme entendimento doutrinário e jurisprudencial, não são sinônimos em matéria ambiental, havendo características próprias que os diferenciam.

Para a doutrina majoritária, o **princípio da prevenção** enfatiza a prioridade que deve ser dada as medidas que previnam os danos ambientais, apoiando-se na certeza científica do impacto ambiental de determinada atividade. Assim, aplica-se o princípio da prevenção quando as consequências da atividade potencialmente poluidora do meio ambiente são conhecidas, sendo o nexos causal cientificamente comprovado.

Fiorillo assim nos ensina:

[...] diante da impotência do sistema jurídico, incapaz de restabelecer, em igualdade de condições, uma situação idêntica à anterior, adota-se o princípio da prevenção do dano ao meio ambiente como sustentáculo do direito ambiental, consubstanciando-se como seu objetivo fundamental. (FIORILLO, 2004, pp. 36-37)²³.

Para Fernandes (2009, p.106)²⁴, “a efetiva prevenção depende da formação e da disseminação de uma consciência ecológica cujo pressuposto reside na educação ambiental”. Neste sentido, elenca como um dos fundamentos do princípio da prevenção o artigo 2º, inciso X, da Lei nº 6.938/81, que preconiza a educação ambiental como ferramenta para a preservação do meio ambiente.

²³ FIORILLO, op. cit. pp. 36-37.

²⁴ FERNANDES, op. cit. p. 106.

No âmbito trabalhista, o princípio da prevenção aparece primeiramente no artigo 7º, inciso XXII da Constituição Federal, o qual assegura, como direito do trabalhador urbano e rural, a “redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança.”.

A aplicação do princípio da prevenção exterioriza-se ainda nas normas legais de segurança e medicina do trabalho estabelecidas, principalmente, pelas Normas Regulamentadoras 04, 05, 06 e 07 da Portaria 3.214/77, que tratam, respectivamente, do Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI) – conforme determina o artigo 157 da Consolidação das Leis do Trabalho - e do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO).

A Norma Regulamentadora 02 também enfatiza o princípio da prevenção ao estabelecer a necessidade de inspeção prévia de todo estabelecimento novo antes de iniciar suas atividades, bem como a Norma Regulamentadora 03, que regulamenta o artigo 161 da Consolidação das Leis do Trabalho e permite a interdição de estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou o embargo de obra, por ato do Ministério do Trabalho, nos casos de grave e iminente risco ao trabalhador, indicando a ocorrência as medidas que deverão ser tomadas pelo empregador para a prevenção de acidentes de trabalho.

Melo (2010, p. 53)²⁵ esclarece, por fim, que decorre também do princípio da prevenção a necessidade de punição do poluidor nos aspectos administrativos, penais e civis e, de outro lado, os incentivos fiscais às atividades em que os empreendedores efetivamente apliquem a prevenção no meio ambiente do trabalho, citando como exemplo a diminuição das contribuições do Seguro de Acidente de Trabalho – SAT, previstas no artigo 22, inciso II, da Lei nº 8.212/91.

²⁵ MELO, op. cit. p. 53.

De forma diferente, o **princípio da precaução** é a garantia contra riscos potenciais que, de acordo com o estágio atual de conhecimento, ainda não podem ser identificados. Assim, no caso de incerteza científica quanto aos danos que determinada atividade poderá causar ao meio ambiente, aplica-se o princípio da precaução, devendo o empreendedor implementar medidas que possam prever este dano. Em outras palavras, em matéria ambiental, a ausência de certeza científica absoluta não pode servir de pretexto para postergar a adoção de medidas que possam evitar o dano ambiental, pois, nas palavras de Raimundo Simão de Melo, “o aspecto humano prevalece em face do econômico”.

A precaução está prevista nos Princípios 15 e 17 da Declaração sobre o Ambiente e Desenvolvimento do Rio de Janeiro (1992) e no artigo 225, §1º, inciso V da Constituição Federal, artigo 54, §3º da Lei nº 9.605/98 e artigo 4º, incisos I e IV da Lei nº 6.938/81.

Trazendo referido princípio ao meio ambiente do trabalho, podemos citar a interdição de estabelecimento pelo Ministério do Trabalho quando constatado perigo à saúde e segurança do trabalhador, ainda que não haja certeza científica absoluta sobre a possível ocorrência do dano, posto que, na dúvida, a proteção da vida se sobrepõe a qualquer aspecto econômico.

Uma vez que não há comprovação absoluta de que a atividade exercida causará danos à saúde ou segurança do trabalhador, deverá o empreendedor comprovar que sua atividade não trará consequências lesivas ao meio ambiente de trabalho, havendo aqui, portanto, a inversão do ônus da prova, com fundamento no artigo 6º, inciso VI, do Código de Defesa do Consumidor.

A aplicação dos princípios da prevenção e da precaução no meio ambiente do trabalho poupa vidas e transfere da sociedade e do Estado – que financiam a seguridade social, os custos externos decorrentes da atividade exercida pelo empreendedor, que passam a ser por estes suportados, posto serem os únicos responsáveis em manter um meio ambiente de trabalho seguro e adequado aos seus trabalhadores.

1.3.4 Princípio da participação

O princípio da participação, consagrado primordialmente no artigo 225, *caput*, da Carta Magna, estabelece que a preservação do meio ambiente incumbe não somente ao Estado, mas também a toda a coletividade. Em igual sentido preceitua o artigo 194 da Constituição Federal, ao determinar a participação conjunta dos Poderes Públicos e da sociedade para assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social²⁶.

É o princípio 10 da Declaração sobre o Ambiente e Desenvolvimento do Rio de Janeiro (1992), *in verbis*²⁷:

A melhor maneira de tratar questões ambientais é assegurar a participação, no nível apropriado, de todos os cidadãos interessados. No nível nacional, cada indivíduo deve ter acesso adequado a informações relativas ao meio ambiente de que disponham autoridades públicas, inclusive informações sobre materiais e atividades perigosas em suas comunidades, bem como a oportunidade de participar em processos de tomada de decisões. Os Estados devem facilitar e estimular a conscientização e a participação pública, colocando a informação à disposição de todos. Deve ser propiciado acesso efetivo a mecanismos judiciais e administrativos, inclusive

Como lembra Minardi (2010, p. 53)²⁸, a participação popular é uma das características da sociedade pós-moderna, em razão da concepção dos direitos metaindividuais, que estão no que diz respeito à compensação e reparação de danos ligados aos novos ramos do Direito, tais como o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental. Possui como vértice a educação ambiental, uma vez que esta conscientiza a população sobre a necessidade de preservação do meio ambiente.

²⁶ Art. 194. A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.

²⁷ Disponível em <http://www.silex.com.br/leis/normas/declaracaorio.htm>. Acesso em 11 de maio de 2012.

²⁸ MINARDI, op. cit. p. 53.

No tocante ao meio ambiente do trabalho, o Estado está presente no Ministério do Trabalho e Emprego, que elabora normas de proteção e prevenção contra acidentes no meio ambiente de trabalho, como determina o artigo 156 da Consolidação das Leis do Trabalho e, ainda, orienta os empregadores e trabalhadores quanto ao cumprimento destas normas, fiscalizando o estabelecimento onde se exerce a atividade laborativa e aplicando sanções para o caso de descumprimento dos mandamentos.

Da mesma forma, o Sistema Único de Saúde – SUS executa as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, atuando em conjunto com o Ministério do Trabalho e Emprego, com os Centros de Referência de Saúde do Trabalhador e com outros órgãos responsáveis pela tutela do meio ambiente laboral.

Quanto ao papel da coletividade como mantenedora de um meio ambiente de trabalho sadio e seguro, aqui ganham maior importância os sindicatos, que lutam pelos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, em questões judiciais e administrativas, aí incluído o meio ambiente do trabalho. Também previnem os acidentes de trabalho as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – CIPA, composta por representantes eleitos pelos trabalhadores.

Em matéria de educação ambiental que, como vimos, auxilia na aplicação do princípio da participação da coletividade na preservação do meio ambiente, podemos citar o artigo 3º da Lei nº 9.795/99 – lei que dispõe sobre a Política Nacional de Educação Ambiental – que, em seu inciso V, dispõe a obrigação das empresas, entidades de classe, instituições públicas e privadas em promover programas destinados à capacitação dos trabalhadores, visando a melhoria e o controle efetivo sobre o meio ambiente²⁹.

²⁹ Art. 3º Como parte do processo educativo mais amplo, todos têm direito à educação ambiental, incumbindo: (...) V - às empresas, entidades de classe, instituições públicas e privadas, promover programas destinados à capacitação dos trabalhadores, visando à melhoria e ao controle efetivo sobre o ambiente de trabalho, bem como sobre as repercussões do processo produtivo no meio ambiente;

Também está inserido no princípio da participação o direito do trabalhador de ser informado sobre as condições ambientais a que está exposto no meio ambiente laboral, bem como sobre as formas de prevenção e treinamento adequados. Como fundamento legal deste direito, podemos citar o artigo 19, §3º, da Lei nº 8.213/91, que estabelece ser “dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular” e, no §4º, que “o Ministério do Trabalho e da Previdência Social fiscalizará e os sindicatos e entidades representativas de classe acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores, conforme dispuser o Regulamento”, bem como os artigos 157 e 158 da Consolidação das Leis do Trabalho e a Norma Regulamentadora 05, que trata da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), que também pode ser vista como um exemplo de coparticipação de empregados e empregadores quanto à divulgação das normas de segurança e medicina do trabalho.

No âmbito judicial, Fernandes (2009, pp. 74-75)³⁰ cita o entendimento de Raimundo Simão de Melo quanto à efetivação do princípio da participação para a defesa do meio ambiente do trabalho através da ação popular, numa interpretação ampliativa do artigo 5º, inciso LXXIII da Constituição Federal, orientada pelo conceito de poluidor previsto no artigo 3º, inciso IV, da Lei nº 6.938/81³¹. Referida ação teria como parte passiva a empresa pública, a empresa de economia mista ou qualquer outro ente público subvencionado pelos cofres públicos, como também pessoas físicas ou jurídicas de natureza privada, empregadoras ou não, poluidoras do meio ambiente do trabalho, independente de agirem na qualidade de agentes públicos – como nos casos dos tomadores de serviços, cuja competência para processamento e julgamento da demanda seria do juiz do trabalho de primeiro grau, em face do disposto no artigo 114 da Constituição Federal.

Preconiza ainda o mesmo autor a possibilidade de utilização do Mandado de Segurança Coletivo para a tutela do meio ambiente do trabalho, uma vez que possui

³⁰ FERNANDES, op. cit. pp. 74-75.

³¹ Art 3º - Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por: (...)IV - poluidor, a pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, responsável, direta ou indiretamente, por atividade causadora de degradação ambiental;

legitimidade para a impetração deste remédio constitucional não somente o partido político com representação no Congresso Nacional, como também a organização sindical, citando como exemplo de sua aplicação prática um mandado de segurança coletivo impetrado em face de uma empresa pública poluidora, que, notificada pela inspeção do trabalho diversas vezes a adotar medidas preventivas, nada faz, acarretando lesão não somente aos seus empregados, como também à população vizinha, exposta à poluição fabril.

1.3.5 Princípio da ubiquidade

Ubiquidade significa onipresença, que está ao mesmo tempo em toda parte. No Direito Ambiental, a expressão ubiquidade deve ser adotada no sentido da conscientização do Poder Público e da sociedade civil na efetiva proteção e preservação do meio ambiente para as presentes e futuras gerações, combatendo-se não somente os sintomas da degradação ambiental, mas principalmente a sua causa.

Nas lições de Fiorillo (2004, p. 48)³², o princípio da ubiquidade evidencia que o objeto de proteção do meio ambiente, este um direito humano, deve ser levado em consideração sempre que uma política, atuação, legislação sobre qualquer tema ou atividade tiver que ser criada e desenvolvida, uma vez que um dos principais nortes da Constituição Federal é justamente a proteção à vida e à qualidade de vida, fundados no princípio basilar a dignidade da pessoa humana, de modo que, qualquer atividade que se pretenda fazer, criar ou desenvolver deve antes necessariamente passar por uma consulta ambiental, a fim de verificar se há ou não a possibilidade de degradação do meio ambiente.

³² FIORILLO, op. cit. p. 48.

Preceitua este princípio, portanto, nas palavras de Melo (2010, p. 62)³³, que não há como se pensar em meio ambiente de forma isolada, ou seja, dissociada dos demais setores da sociedade, sendo necessária uma atuação conjunta e solidária de todos os povos, já que uma agressão ao meio ambiente em determinada localidade poderá trazer reflexos negativos em todo o planeta.

Na seara trabalhista, podemos afirmar que o meio ambiente do trabalho não se restringe ao estabelecimento fabril onde as atividades laborais são exercidas, estendendo-se às condições de trabalho e à vida fora do trabalho, como consequência de uma sadia qualidade de vida. Um acidente de trabalho não atinge somente o homem como trabalhador, mas também o homem como ser humano que é.

Neste sentido, todos são responsáveis pela manutenção de ambientes de trabalho seguros e salubres, devendo atuar de forma individual e coletiva ao mesmo tempo, a fim de conferir a todos os trabalhadores uma vida digna e saudável, em efetivo exercício dos direitos humanos constitucionalmente assegurados.

1.4 Importância do meio ambiente do trabalho à saúde e segurança do trabalhador

Como se viu nos itens acima, a proteção jurídica ao meio ambiente do trabalho no Brasil é vasta, encontrando previsão em diversos dispositivos da Constituição Federal, nos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, nas leis que versam sobre o meio ambiente, dentre eles, o meio ambiente laboral, nem leis previdenciárias, nas Portarias do Ministério do Trabalho e Emprego e, ainda, nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho ratificadas pelo Brasil.

³³ MELO, op. cit. p. 62.

Entretanto, em que pesem os mandamentos legais sobre o assunto, que visam proteger a saúde e a segurança do trabalhador, bem como o esforço da doutrina e jurisprudência pátrias em conscientizar a coletividade quanto à necessidade de proteção do trabalhador e de manutenção de um meio ambiente de trabalho sadio e salubre, concretizando o princípio basilar da República - o princípio da dignidade humana, certo é que na prática muitos empregadores ainda insistem em não adotar as medidas preventivas contra acidentes de trabalho, cujos prejuízos acabam recaindo sobre o Estado e a coletividade, que financiam a Previdência Social.

O Poder Público e a sociedade civil, por sua vez, também não se utilizam de forma ampla dos mecanismos administrativos e judiciais disponíveis para a preservação do meio ambiente e para a punição dos responsáveis pela degradação ambiental, contribuindo, ainda que de forma indireta, para os inúmeros acidentes de trabalho que, infelizmente, ainda ceifam milhares de vidas a cada ano, arriscando a saúde e a segurança dos trabalhadores.

Dados do mais recente relatório da Organização Internacional do Trabalho³⁴ apontam que o número total de acidentes e enfermidades fatais relacionadas com o trabalho aumentou entre 2003 e 2008. Segundo o relatório, enquanto o número de acidentes fatais caiu de 358.000 para 321.000 durante este período, o número de enfermidades mortais aumentou de 1,95 milhão para 2,02 milhões, o que equivale a uma média de mais de 6.300 mortes diárias relacionadas com o trabalho e cerca de 317 milhões de trabalhadores feridos em acidentes de trabalho a cada ano.

O Diretor-Geral da Organização Internacional do Trabalho, Juan Somavia, em declaração dada no dia 28 de abril de 2011 - Dia Mundial sobre Segurança e Saúde no Trabalho, relatou que “os acontecimentos dramáticos como o acidente nuclear em *Fukushima*, Japão, neste ano, o acidente no rio *Pike* na Nova Zelândia no ano passado, foram as notícias mais importantes. No entanto, a maioria das lesões,

³⁴ Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/xix-congresso-sobre-seguran%C3%A7a-e-sa%C3%BAde-no-trabalho-discute-constru%C3%A7%C3%A3o-de-loais-de-trabalho-m>>. Acesso em 11 de maio de 2012.

enfermidades e mortes relacionadas com o trabalho passam despercebidas e não se informa sobre elas. Os trabalhadores e suas famílias ficam desprotegidos e sem ajuda para fazer frente a estas situações”.

O relatório aponta, contudo, que foram obtidos progressos significativos na segurança e saúde no trabalho durante as últimas décadas, o que a Organização Internacional do Trabalho atribui ao processo de educação ambiental, que resulta na adoção de medidas preventivas no ambiente laboral, a fim de evitar acidentes e deficiências na saúde do trabalhador. Acredita ainda a Organização que há uma consciência cada vez maior dos empreendedores quanto aos graves problemas que as condições inseguras e insalubres no local de trabalho causam à saúde e bem-estar de mulheres e homens, além de seus efeitos negativos sobre a produtividade, o emprego e a economia em geral.

Verifica-se, portanto, que a adoção de medidas preventivas contra acidentes e enfermidades no meio ambiente de trabalho é de absoluta importância, uma vez que é no estabelecimento laboral em que o trabalhador passa a maior parte do seu tempo, estando sujeito aos ruídos das máquinas, à condição do ar fabril - muitas vezes poluído em razão da atividade exercida pelo empregador, às condições de higiene dos sanitários e refeitórios e até mesmo à disposição das cadeiras, mesas e computadores, que podem causar lesões nas articulações e na coluna dos trabalhadores, dentre outras complicações, comprometendo a sua saúde e diminuindo a sua qualidade de vida.

Melo (2006, pp. 507-508)³⁵ aponta três razões fundamentais que justificam a necessidade do meio ambiente do trabalho e a saúde dos trabalhadores, quais sejam: a razão econômica, a razão social e a razão humana. Quanto à primeira, afirma que:

[...] numa lógica capitalista de mercado [...], todo aquele que se propõe a empreender alguma atividade econômica tem em mente obter lucro com a mesma. Contudo, é preciso saber que as consequências dos ambientes de

³⁵ MELO, op. cit. pp. 507-508.

trabalho inadequados são as doenças ocupacionais e os acidentes de trabalho, os quais podem custar caro para o empreendedor que não cuida adequadamente da segurança e saúde dos trabalhadores, pois além das implicações penais, terá que responder, conforme a situação, pelo pagamento de adicionais de insalubridade, de periculosidade, pela manutenção do emprego da vítima por certo lapso de tempo e por indenizações por danos moral, material e estético, conforme a periculosidade de cada caso concreto. (MELO, 2006, pp. 507-508).³⁶

Tais encargos continua o autor, poderão gerar passivos trabalhistas capazes de inviabilizar o negócio empresarial, devendo ser, portanto, de interesse prioritário do empregador ou do tomador de serviços a eliminação dos riscos no ambiente laboral.

Com relação às razões social e humana, interessariam à vítima, aos seus familiares e à sociedade. Aponta que o trabalho deverá respeitar a vida e a saúde do trabalhador, deixando-lhe tempo suficiente para o seu descanso e lazer, bem como lhe possibilitando servir a sociedade e valorizar-se, desenvolvendo suas habilidades pessoais.

Conclui, por fim, que o trabalho não se limita ao processo de produção e organização do trabalho dentro dos muros da empresa, pelo contrário, estende-se para fora do estabelecimento fabril, invadindo e modelando a vida do trabalhador em suas relações com seus familiares, amigos e vizinhos.

Certo é que um meio ambiente de trabalho salubre e adequado é um direito de todos e sua proteção destina-se à efetivação do direito à vida e à qualidade de vida, estes direitos humanos positivados na Carta Maior e corolários do princípio da dignidade humana, este fundamento basilar da República Federativa do Brasil. Daí a responsabilidade do Estado, da sociedade e das empresas pela defesa do meio ambiente do trabalho e da saúde do trabalhador.

³⁶ MELO, op. cit. pp. 507-508.

2 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

2.1 Os direitos Fundamentais: Conceito e considerações gerais

Embora alguns autores considerem que a expressão “direitos fundamentais” seja sinônima de “direitos humanos”, a verdade é que elas não se confundem.

Minardi (2010, p. 79)³⁷ lembra que até a Emenda Constitucional 1/69 o Brasil adotava a expressão “direitos individuais” como sinônimo de “direitos fundamentais”, não distinguindo as liberdades coletivas e não conhecendo a definição de pessoa.

Sarlet, (apud MINARDI, 2010, p. 80)³⁸, diferencia as expressões “direitos do homem”, “direitos humanos” e “direitos fundamentais”. Esclarece que os primeiros possuem cunho jusnaturalista, ainda não positivados, os segundos estão relacionados aos direitos positivados no âmbito internacional e os terceiros seriam direitos reconhecidos e tutelados pelo direito constitucional interno de cada Estado. Assim, define direitos fundamentais da seguinte forma:

Direitos fundamentais são, portanto, todas aquelas posições jurídicas concernentes às pessoas que, do ponto de vista do direito constitucional positivo, foram, por seu conteúdo e importância (fundamentalidade em sentido material), integradas ao texto da Constituição e, portanto, retiradas da esfera de disponibilidade dos poderes constituídos (fundamentalidade formal), bem como as que, por seu conteúdo e significado, possam lhes ser equiparados, agregando-se à Constituição material, tendo, ou não, assento na Constituição Formal (aqui considerada a abertura material do Catálogo). (SARLET, apud MINARDI, 2010, p. 80)

³⁷ MINARDI, op. cit. p. 79.

³⁸ Idem, p. 80.

Direitos humanos são, portanto, todos os direitos do homem reconhecidos pela comunidade internacional, mas desvinculados de qualquer legislação escrita ou tratado internacional. Já os direitos fundamentais são os direitos humanos que passam pelo processo legislativo de um determinado país para serem reconhecidos e positivados no ordenamento constitucional interno.

No Brasil, os direitos fundamentais são considerados cláusulas pétreas, ou seja, não podem ser abolidos do ordenamento jurídico pátrio, nos termos do artigo 60, §4º da Constituição Federal. Estão previstos primordialmente no Título II da Carta Magna, mas podem ser localizados em diversos dispositivos ao longo do diploma constitucional, como é o caso do artigo 225, que trata do direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, este um direito fundamental.

A chamada cláusula de não exclusividade é prevista no artigo 5º, §2º da Constituição Federal: “§2º 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”.

A doutrina, ao interpretar este dispositivo, confere natureza constitucional a todos os direitos e garantias consagrados em tratados internacionais de direitos humanos. Esta tese, vale frisar, ganhou força após a promulgação da emenda constitucional 45/04, que incluiu ao artigo 5º da Carta Magna o §3º e passou a permitir que os tratados internacionais que versem sobre direitos humanos ingressem no ordenamento jurídico pátrio com força de emenda constitucional, desde que respeitada a sua aprovação pelo quórum qualificado.

Atualmente entende-se, portanto, que os tratados internacionais de direitos humanos podem ser recebidos no ordenamento jurídico interno tanto com força de emenda constitucional – quando aprovados por votação de três quintos dos membros de cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos - quanto com força de Decreto Legislativo.

Nesta linha de raciocínio, para o Supremo Tribunal Federal os tratados internacionais que versam sobre direitos humanos tem, ao menos, *força supralegal*. Assim, aqueles tratados que forem aprovados pelo quórum qualificado serão recebidos como emenda constitucional; caso contrário, ou seja, se ingressaram no ordenamento jurídico como Decreto-Legislativo, terão força supralegal, ou seja, acima da lei. Portanto, no caso de conflito entre um tratado internacional que verse sobre direitos humanos e uma lei infraconstitucional, o juiz deverá, no caso concreto, aplicar o tratado.

A Convenção de Nova York do direito das pessoas com deficiência foi recebido com força de emenda constitucional, pois aprovada mediante votação de três quintos dos membros das duas Casas do Congresso Nacional, em dois turnos.

Quanto a sua dimensão, os direitos fundamentais, na vigência do Estado liberal, eram vistos em uma concepção subjetiva, apenas. Assim, considerava-se que a relação entre os cidadãos e os direitos fundamentais era a mesma relação que existia entre o particular e qualquer outro direito positivado: exigia-se respeito ao direito fundamental e, no caso de sua violação, poderia o prejudicado cobrar judicialmente – portanto, cobrar do Estado - a reparação respectiva ou exigir a efetivação daquele direito.

Com o advento do constitucionalismo moderno e do Estado Social, porém, passou-se a adotar a dimensão objetiva dos direitos fundamentais, esta ligada ao reconhecimento de que tais direitos, além de imporem certas prestações aos poderes estatais, consagram também valores mais importantes em uma comunidade política, constituindo a base da ordem jurídica da coletividade. Esta nova dimensão - objetiva - conferiu aos direitos fundamentais um papel diferenciado dentro da ordem jurídica, qual seja, o de que devem ser utilizados para a interpretação de todos os demais direitos, deixando de considerá-los meros direitos subjetivos do indivíduo perante o Estado.

Hoje, sabe-se que os direitos fundamentais concretizam valores máximos do ordenamento jurídico e, portanto, devem subordinar toda a sociedade, aí incluído o

Poder Público e os particulares, pessoas físicas ou jurídicas.

Com relação as suas características, a doutrina ensina que os direitos fundamentais são:

- a) cláusulas pétreas, ou seja, estão previstos em Constituições ou em tratados internacionais, demandando uma proteção reforçada e não podem ser suprimidos;
- b) históricos, assim entendidos como o oposto a sagrados e eternos. Os direitos fundamentais são fruto de um momento histórico, econômico, político e social;
- c) cumulativos - os direitos fundamentais se acumulam, se somam no tempo, não são taxativos – com a evolução da sociedade e seu desenvolvimento, surgem novos direitos fundamentais que se somam aos anteriores;
- d) inalienáveis, ou seja, são bens de fora de comércio. Na realidade o que se diz aqui é que o direito a ter direitos é que está fora de comércio;
- e) limitados – todos os direitos fundamentais são limitados, não são absolutos. Limitação é sinônimo de direito, porque onde não há limites não há direitos. No entanto, alguns autores arriscam como absolutos alguns direitos, como o direito a não ser torturado (Norberto Bobbio) e o direito a não ser escravizado e
- f) universais – aplicam-se a todos, sem distinção.

Por fim, importante ressaltar que hoje se entende pela *eficácia horizontal dos direitos fundamentais* ou *eficácia irradiante dos direitos fundamentais* (indivíduos em face de indivíduos), que preconiza que o respeito aos direitos fundamentais obriga tanto o Estado com relação aos indivíduos (verticalização dos direitos fundamentais), quanto os particulares, nas relações uns com os outros.

2.2 Direito a um meio ambiente de trabalho sadio e seguro como direito fundamental dos trabalhadores

Conforme exposto alhures, não restam dúvidas de que o direito à saúde e segurança no meio ambiente de trabalho é um direito fundamental dos trabalhadores, reconhecido no ordenamento jurídico pátrio e internacionalmente pelas Convenções da Organização Internacional do Trabalho. Aliás, nem poderia ser diferente, posto estar o direito ao meio ambiente equilibrado diretamente ligado ao direito à vida.

O artigo 225 da Constituição Federal preceitua que “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado”, aí incluído o meio ambiente laboral, sadio e seguro. Depreende-se deste dispositivo que o constituinte utilizou a expressão “todos”, o que denota os caracteres de universalidade, imprescindibilidade e inalienabilidade próprios dos direitos fundamentais. Com efeito, “todos” não exclui ninguém, nem mesmo os estrangeiros.

Ainda quanto à proteção da saúde como direito fundamental, o artigo 196 da Carta Magna dispõe que “a saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.” Verifica-se aqui novamente a universalidade do comando, certamente aplicável ao meio ambiente de trabalho. De natureza difusa, o exercício deste direito poderá assumir caráter de interesse coletivo, se vinculado a determinadas relações de trabalho.

O artigo 170, inciso VI do texto constitucional preceitua como um dos princípio da ordem econômica a defesa do meio ambiente. Da mesma forma, o artigo 200, inciso VIII dispõe que compete ao Sistema Único de Saúde a defesa do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Como se vê, são inúmeros dispositivos constitucionais que aludem à saúde e segurança do trabalhador como direito fundamental. Vale lembrar, nem todos os direitos fundamentais estão previstos no artigo 5º e incisos da Constituição Federal, havendo direitos fundamentais consagrados ao longo do texto constitucional, como é o caso dos dispositivos ora mencionados.

Para Romita (2009, p. 215)³⁹, é nítido o caráter de direito fundamental de um meio ambiente de trabalho sadio e seguro. Argumenta que, embora o contrato integre a teoria das obrigações, ostentando natureza patrimonial e não pessoal, tem como objeto específico a energia laborativa, física ou mental (ou ambas) do trabalhador, que compromete sua própria pessoa no cumprimento das obrigações contratuais. O contrato de trabalho gera uma relação de trato sucessivo ou de execução continuada, absorvendo boa parte do tempo e da energia do trabalhador, de modo que sua execução afeta não só seus interesses profissionais (satisfação no trabalho, remuneração, carreira, etc.), como também seus interesses pessoais (saúde, intimidade, integridade física, tempo livre, etc.). E continua, ensinando que os direitos fundamentais correspondem à projeção da dignidade da pessoa humana na disciplina jurídica do contrato, sendo dever do empregador respeitá-los.

Confirmando o caráter de direito fundamental, verifica-se que as normas protetivas do meio ambiente de trabalho são de observância obrigatória, assegurando aos trabalhadores direitos indisponíveis, diante do caráter social que ostentam e o interesse público que os reveste. Assim, como direito fundamental que é, as normas de proteção ao meio ambiente laboral não podem ser derogadas nem mesmo por acordo ou convenção coletiva.

Ademais, ao se considerar o meio ambiente de trabalho um direito fundamental estar-se-á garantindo a sua defesa pelo particular no caso de intervenções ilegais do Estado, bem como legitimando a intervenção estatal quando

³⁹ ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. 3 ed. rev. e aumentada. São Paulo: LTR. 2009. p. 215.

de sua lesão, não somente através da punição aos responsáveis pela violação das normas de segurança, saúde e higiene no meio ambiente de trabalho, bem como pela elaboração de normas que visem a proteção do trabalhador. Denota-se, daí, um duplo caráter que alguns atribuem ao direito fundamental ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro: o caráter subjetivo, que representa o direito subjetivo dos particulares em reclamar a sua defesa em juízo, no caso de violação das regras que visam a sua preservação (ingressando, por exemplo, com a ação popular, conforme já exposto no item 1.3.4 deste trabalho), e o caráter objetivo, que legitima o Estado a elaborar normas de prevenção ao meio ambiente, aí incluído o meio ambiente laboral, conforme preceitua o artigo 225, §1º da Constituição Federal.

Cumprе ressaltar, entretanto, que os direitos fundamentais não são absolutos, podendo ser relativizados, conforme o caso concreto, desde que respeitado o seu núcleo essencial intocável, que não pode ser alterado pela lei que o regulamenta sob pena de aniquilação do próprio direito.

Com relação à relativização das normas protetoras do meio ambiente de trabalho, certo é que não podem, de fato, serem vistas como um obstáculo aos processos econômicos e tecnológicos, devendo sim haver uma compatibilização entre os processos de produção e as crescentes exigências protetivas do meio ambiente, já que o alcance da qualidade de vida corresponde tanto a um objetivo do processo econômico quanto uma preocupação da política ambiental.

Não há dúvidas de que todo trabalhador tem o direito de exercer suas atividades laborais em um meio ambiente de trabalho hígido e seguro. O exercício deste direito, contudo, deve ser analisado sistematicamente com outros direitos e princípios contidos na Constituição Federal, de modo que não venha a aniquilar outros direitos reguladores da vida em sociedade.

Romita assim nos ensina:

[...] os direitos fundamentais na relação de trabalho não são exercidos da mesma forma como são exercidos em face do poder público ou em outros setores da vida social, isto é, sofrem limitações específicas. A razão deriva

da própria natureza sinalagmática do contrato, em virtude da qual os sujeitos se obrigam reciprocamente um em face do outro, já que o contrato de trabalho é um contrato de intercâmbio patrimonial. Em consequência, o exercício dos direitos fundamentais dos trabalhadores na empresa pode ser objeto de limitações específicas em atenção ao adequado cumprimento das obrigações que o empregado assume por força do contrato. (...) A atividade profissional é parte da vida pública, pois implica relações com outras pessoas, como colegas, chefes, empregados, clientes, etc. Em face da vida profissional, a vida privada se retrai. (...) Na vida profissional, a liberdade do empregado encontra limites nos poderes do empregador. Em contrapartida, sobre a vida privada do empregado o empregador não exerce, em princípio, poder algum. (ROMITA, 2009, p. 219).⁴⁰

De fato, se o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado fosse um direito absoluto, estar-se-ia por instalar a desobrigação do homem trabalhador da prestação de serviços em toda e qualquer atividade que oferecesse risco, por menor que fosse, à sua saúde ou incolumidade física, mas essenciais a coletividade.

Desta forma, apesar de ser o meio ambiente do trabalho hígido um direito fundamental do trabalhador, como qualquer outro direito fundamental, não poderá ser conceituado como absoluto, devendo ser conjugado com os interesses da coletividade.

2.3 Normas de proteção ao meio ambiente laboral

Já vimos que o dispositivo mais importante em matéria ambiental é o artigo 225 da Constituição Federal, que preconiza a todos o direito fundamental a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, aí incluído o meio ambiente do trabalho, como suporte e garantia de uma vida digna e de qualidade.

Assim, deve ser garantido ao trabalhador uma vida com qualidade, assegurando a ele um trabalho decente, em um meio ambiente de trabalho sadio e seguro. Vale lembrar: a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do

⁴⁰ ROMITA, op. cit. p. 219.

trabalho, dentre outros, são fundamentos da República Federativa do Brasil e do Estado Democrático de Direito.

Com relação à legislação ambiental pátria, aí incluídas as normas atinentes ao meio ambiente do trabalho e à saúde do trabalhador, a tutela jurídica compreende duas dimensões: a primeira, basilar, mediata e geral, que está contida no artigo 225 da Constituição Federal e a segunda, específica e imediata, prevista no artigo 7º e alguns de seus incisos, artigo 196 e artigo 200, inciso VIII, todos da Constituição Federal.

Na legislação infraconstitucional, podemos citar a Lei 6.938/81 – Lei de Política Nacional do Meio Ambiente, os artigos 154 a 201 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, além das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego e de outros dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho relacionadas à Segurança e Medicina do Trabalho.

2.3.1 Normas de proteção da Constituição Federal

No tocante à proteção constitucional ao meio ambiente do trabalho, vale frisar primeiramente que o artigo 170 estabelece como fundamentos da ordem econômica a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa, a fim de garantir a todos uma existência digna conforme os ditames da justiça social, possuindo como princípios, dentre outros, a defesa do meio ambiente. Para Melo (2010, p.38)⁴¹, com este dispositivo a Carta Magna procurou compatibilizar a livre iniciativa para o desenvolvimento econômico com o respeito à dignidade humana no trabalho, norteando-se no princípio do desenvolvimento sustentado. Assim, assegurou e incentivou a livre iniciativa econômica, contanto que respeitados os princípios que norteiam a dignidade da pessoa humana, dentre eles o respeito ao meio ambiente de trabalho como “novo direito da personalidade”.

⁴¹ MELO, op. cit. p. 38.

O artigo 6º inclui como direitos sociais do cidadão a saúde, a educação, o trabalho, a segurança e a previdência social.

O artigo 196 da Carta Magna estabelece ser a saúde um direito de todos e dever do Estado, que deverá garanti-lo mediante a implementação de políticas sociais e econômicas que visem à redução dos riscos de doenças e outros agravos.

Referido dispositivo é complementado pelo artigo 200, principalmente o inciso VIII, que obriga ao Sistema Único de Saúde a colaborar com a proteção do meio ambiente, nele compreendendo o do trabalho. Para Raimundo Simão de Melo, a redação do artigo 196 da Constituição Federal confirma que o Direito Ambiental do Trabalho não é um mero direito trabalhista.

O artigo 225 da Constituição Federal abarca importantes princípios ambientais, como os da prevenção, da educação e do poluidor-pagador. Assegura que o meio ambiente ecologicamente equilibrado é um direito de todos e essencial à sadia qualidade de vida, devendo o Poder Público e a coletividade defendê-lo e preservá-lo, para as presentes e futuras gerações.

Ainda na Constituição Federal, vale destacar o artigo 7º, incisos XXIII e XXVII, que tratam dos aspectos reparatórios, como, respectivamente, o direito do trabalhador à reparação pelo trabalho penoso, insalubre e perigoso, mediante o pagamento de adicionais de remuneração e o direito do trabalhador de obter seguro contra acidentes de trabalho, que deverá ser pago pelo empregador, sem prejuízo da indenização a que estará obrigado a pagar, no caso de dolo ou culpa.

Já os incisos XIV e XXII do mesmo dispositivo estabelecem, respectivamente, o limite de jornada de trabalho de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento e a redução dos riscos inerentes ao trabalho através de normas de saúde, segurança e higiene, demonstrando a preocupação do legislador constituinte com a saúde física e psíquica do trabalhador.

Melo cita ainda o artigo 10, inciso II, alínea a do Ato das Disposições Transitórias da Constituição Federal, que veda a dispensa arbitrária ou sem justa

causa do empregado eleito para o cargo de direção da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato, considerando esta estabilidade legal um importante instrumento de proteção ao meio ambiente laboral.

Como se vê, são diversos os dispositivos constitucionais que visam a proteção ao meio ambiente do trabalho, colocando o Brasil em posição de igualdade com relação aos demais países signatários das Convenções da Organização Internacional do Trabalho que versam sobre o tema e respeitando o princípio basilar da República Federativa do Brasil: o princípio da dignidade da pessoa humana. Com efeito, não existe dignidade do trabalhador sem que haja respeito a sua saúde, higiene e segurança no meio ambiente laboral.

2.3.2 Normas de proteção da Consolidação das Leis do Trabalho, na legislação infraconstitucional e Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego.

No tocante às normas infraconstitucionais, importante destacar a Lei 6.938/81, conhecida como a Lei de Política Nacional do Meio Ambiente, a qual, em seu artigo 3º, define o conceito de meio ambiente, de poluição e de poluidor⁴². Referido diploma não menciona expressamente o meio ambiente do trabalho, mas a

⁴² Art. 3º - Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por: I - meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas; II - degradação da qualidade ambiental, a alteração adversa das características do meio ambiente; III - poluição, a degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que direta ou indiretamente: a) prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população; b) criem condições adversas às atividades sociais e econômicas; c) afetem desfavoravelmente a biota; d) afetem as condições estéticas ou sanitárias do meio ambiente; e) lancem matérias ou energia em desacordo com os padrões ambientais estabelecidos; IV - poluidor, a pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, responsável, direta ou indiretamente, por atividade causadora de degradação ambiental; V - recursos ambientais: a atmosfera, as águas interiores, superficiais e subterrâneas, os estuários, o mar territorial, o solo, o subsolo, os elementos da biosfera, a fauna e a flora.

doutrina entende que a degradação do meio ambiente do trabalho que implique em prejuízo ou risco a saúde, a vida e a integridade física do trabalhador se insere no conceito de degradação ambiental trazido pela norma.

Na Consolidação das Leis do Trabalho, o Capítulo V dedicou-se à segurança e medicina do trabalho, demonstrando a preocupação do legislador em fazer valer as regras de proteção à saúde e segurança do trabalhador dispostas no texto constitucional.

Primeiramente, podemos destacar o artigo 156, que trata da competência das Delegacias Regionais do Trabalho em fiscalizar o cumprimento, pelas empresas, das normas de segurança e medicina do trabalho, adotando as medidas cabíveis para garantir a saúde do trabalhador e aplicando as penalidades necessárias no caso de descumprimento destas normas.

Já o artigo 157, também importante mandamento, determina às empresas o cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, o fornecimento dos equipamentos necessários e a orientação aos trabalhadores quanto aos riscos inerentes ao local de trabalho, visando a prevenção de acidentes.

O artigo 158, de outro lado, determina aos empregados a observância das normas de segurança e medicina do trabalho, classificando como ato faltoso do empregado e recusa injustificada ao cumprimento das orientações do empregador e à utilização dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

O 160 que determina a inspeção prévia no estabelecimento antes de seu funcionamento, como forma de prevenção de acidentes e o artigo 161 permite ao Delegado Regional do Trabalho a interdição do estabelecimento se constatada a existência de risco grave e iminente ao trabalhador.

Um pouco mais adiante podemos destacar o artigo 184, que estabelece a necessidade de mecanismos de proteção nas máquinas e equipamentos que ofereçam perigo aos trabalhadores e, ainda, o artigo 200, que delega ao Ministério

Público do Trabalho a competência para a elaboração de normas gerais e específicas sobre segurança, medicina e higiene no trabalho.

Por fim, como resultado da permissão contida no mencionado artigo 200 da Consolidação das Leis do Trabalho, temos a Portaria n. 3.214/77 editada pelo Ministério Público do Trabalho e Emprego, que regulamenta, através das Normas Regulamentadoras, o meio ambiente do trabalho no que diz respeito à segurança, higiene e medicina do trabalho.

Abaixo, estão relacionadas as Normas Regulamentadoras da Portaria 3.214/77⁴³:

- Norma Regulamentadora Nº 01 - Disposições Gerais;
- Norma Regulamentadora Nº 02 - Inspeção Prévia;
- Norma Regulamentadora Nº 03 - Embargo ou Interdição;
- Norma Regulamentadora Nº 04 - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT);
- Norma Regulamentadora Nº 05 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA);
- Norma Regulamentadora Nº 06 - Equipamentos de Proteção Individual – EPI;
- Norma Regulamentadora Nº 07 - Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO);
- Norma Regulamentadora Nº 08 – Edificações;
- Norma Regulamentadora Nº 09 - Programas de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA);
- Norma Regulamentadora Nº 10 - Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade;

⁴³ Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/normas-regulamentadoras-1.htm>>.. Acesso em: 08 de maio de 2012.

- Norma Regulamentadora Nº 11- Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais;
- Norma Regulamentadora Nº 12 - Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos;
- Norma Regulamentadora Nº 13 - Caldeiras e Vasos de Pressão;
- Norma Regulamentadora Nº 14 – Fornos;
- Norma Regulamentadora Nº 15 - Atividades e Operações Insalubres;
- Norma Regulamentadora Nº 16 - Atividades e Operações Perigosas;]
- Norma Regulamentadora Nº 17 – Ergonomia;
- Norma Regulamentadora Nº 18 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção;
- Norma Regulamentadora Nº 19 – Explosivos;
- Norma Regulamentadora Nº 20 - Líquidos Combustíveis e Inflamáveis;
- Norma Regulamentadora Nº 21 - Trabalho a Céu Aberto;
- Norma Regulamentadora Nº 22- Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração;
- Norma Regulamentadora Nº 23 - Proteção Contra Incêndios;
- Norma Regulamentadora Nº 24 - Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho;
- Norma Regulamentadora Nº 25 - Resíduos Industriais;
- Norma Regulamentadora Nº 26 - Sinalização de Segurança;
- Norma Regulamentadora Nº 27 - Revogada pela Portaria GM n.º 262, 29/05/2008 - Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho no MTB;
- Norma Regulamentadora Nº 28 - Fiscalização e Penalidades;
- Norma Regulamentadora Nº 29 - Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário;
- Norma Regulamentadora Nº 30 - Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário;

- Norma Regulamentadora Nº 31 - Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura;
- Norma Regulamentadora Nº 32 - Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimentos de Saúde;
- Norma Regulamentadora Nº 33 - Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados;
- Norma Regulamentadora Nº 34 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e Reparação Naval;
- Norma Regulamentadora Nº 35- Trabalho em Altura;

2.3.3 Normas de proteção da Organização Internacional do Trabalho

Conforme já exposto, a Organização Internacional do Trabalho teve e ainda tem grande influência na elaboração e efetivação das normas de proteção ao meio ambiente do trabalho no Brasil.

Dentre as principais Convenções que versam sobre o tema “segurança e medicina do trabalho” podemos citar: a Convenção 115 (proteção contra radiações), 119 (proteção das máquinas), 120 (higiene no comércio e escritórios), 127 (peso máximo no transporte manual de carga), 136 (proteção contra riscos de intoxicação ocupacional pelo benzeno), 139 (prevenção e controle de riscos profissionais causados por substâncias ou agentes cancerígenos), 152 (segurança e higiene nos trabalhos portuários), 161 (serviços de saúde do trabalho), 170 (segurança na utilização de produtos químicos no trabalho), 174 (prevenção de acidentes industriais maiores), dentre outras, todas ratificadas pelo Brasil.

Não obstante, o instrumento normativo mais conhecido sobre este tema é a Convenção 155, que versa sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores. Referido diploma estabelece que o país signatário deverá estabelecer uma política nacional com o objetivo de prevenir os acidentes e os danos à saúde consequentes

do trabalho, visando reduzir ao mínimo possível as causas e riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho.

Referida Convenção conceitua “local de trabalho” e “saúde” em seu artigo 3º, alíneas c e e, respectivamente:

Para os fins da presente Convenção: c) a expressão ‘local de trabalho’ abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador; (...) e) o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

Verifica-se assim que a saúde mental do trabalhador foi também alvo de preocupação e tutela pela Organização Internacional.

O artigo 13 assegura ao trabalhador o direito de interromper a atividade que represente perigo iminente e grave, sem que tal interrupção implique em imputação de qualquer responsabilidade, permitindo a chamada “greve ambiental”.

O Brasil aprovou a Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho através do Decreto Legislativo n. 2, de 17.3.92, ratificou o diploma em 18 de maio de 1992 e o promulgou através do Decreto n. 1.254, de 29.9.94.

De igual importância é a Convenção 148, aprovada em 1977 (Convenção sobre Contaminação do Ar, Ruído e Vibrações) e conhecida como Convenção sobre o Meio Ambiente do Trabalho, a qual destaca, dentre outros, o princípio da eliminação do risco ao invés de sua neutralização, propagando a utilização dos equipamentos de proteção individual apenas como último recurso, na impossibilidade de eliminação técnica do risco.

O objetivo da Convenção sobre Contaminação do Ar, Ruído e Vibrações, nos termos do artigo 4º, §1º, foi, portanto, o de prevenir e limitar os riscos profissionais decorrentes da contaminação do ar, do ruído e vibrações por meio de medidas

adotadas no local de trabalho visando a proteção dos trabalhadores. Cumpre destacar que a contaminação pode ser gerada tanto dentro do estabelecimento fabril e atingir o meio ambiente do entorno, como também pode ser produzida fora do ambiente do trabalho, mas nele repercutir.

O artigo 7º, §1º obriga os trabalhadores a observarem as normas de segurança destinadas a prevenir e limitar os riscos profissionais oriundos da contaminação do ar, do ruído e das vibrações no local de trabalho, e o artigo 8º, §1º estabelece que, no caso de impossibilidade de eliminação do risco, a autoridade competente deverá estabelecer os critérios que permitam definir os riscos de exposição à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no ambiente laboral e fixar, quando possível, com base nestes critérios, os limites da exposição, caso as demais medidas adotadas não surtam efeito na eliminação ou redução dos limites aceitáveis fixados, com utilização de Equipamentos de Proteção Individual que deverão ser fornecidos pelo empregador.

Por fim, o artigo 13, *caput* e alíneas *a* e *b* estabelece a obrigação do empregador em informar os empregados quanto aos riscos profissionais que possam originar-se no local de trabalho e passar instruções suficientes aos trabalhadores quanto aos meios possíveis para prevenir e limitar tais riscos.

A Convenção 148 da Organização Internacional do Trabalho, que privilegiou, dentre outros, os princípios da prevenção e da informação e educação ambiental, foi aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo n. 56, de 9.10.81, ratificada em 14 de janeiro de 1982 e promulgada pelo Decreto n. 93.413, de 15.10.86.

2.4 O princípio da dignidade da pessoa humana e sua relação com o direito fundamental a um meio ambiente de trabalho sadio e seguro

Não restam dúvidas de que o princípio da dignidade da pessoa humana, como princípio fundamental do Estado Democrático de Direito e da República

Federativa do Brasil, é o elo de concretização dos direitos fundamentais, pois tem como cláusula geral a tutela humana e traduz-se, nas palavras de Barroso, (apud MINARDI, 2010, p. 95)⁴⁴, no centro axiológico de uma ordem mundial idealmente pautada pelos direitos fundamentais.

De fato, a dignidade da pessoa humana constitui-se um guia dos direitos fundamentais e de toda a ordem jurídica, sendo o princípio fundamental de maior hierarquia axiológico-valorativa.

Assim, podemos afirmar que terá respeitada a sua dignidade o cidadão cujos direitos fundamentais forem observados e respeitados, ainda que a dignidade não se esgote neles. Com efeito, os direitos fundamentais, dentre eles o direito a um meio ambiente de trabalho sadio e salubre, são inerentes à dignidade da pessoa humana, pois “neles se traduzem e concretizam as faculdades que são exigidas pela dignidade, assim como circunscrevem o âmbito que se deve garantir à pessoa para que aquela se torne possível. (MINARDI, 2010, p.96)⁴⁵.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988, influenciada por outras Constituições estrangeiras, estabeleceu como princípio fundamental da República a dignidade da pessoa humana (artigo 1º, inciso III), cuja incidência atinge não somente o Estado como toda a sociedade. Reitera-se: os direitos fundamentais concretizam – fazem valer - o princípio da dignidade da pessoa humana, ou seja, garantem a todos uma vida digna e de qualidade.

E, como princípio fundamental da República e norte de toda a ordem jurídica, a dignidade da pessoa humana, que tutela o homem, priorizando-o em detrimento da economia e dos bens materiais, deve ser sempre observada nas relações de trabalho, isto é, deve ser priorizada pelas partes envolvidas. Daí se conclui que um meio ambiente de trabalho sadio e seguro - direito fundamental que garante a dignidade do trabalhador - deverá ter prioridade sobre os demais direitos envolvidos

⁴⁴ BARROSO apud MINARDI, op. cit. p. 95.

⁴⁵ MINARDI, op. cit. p. 96.

na relação de trabalho. De fato, não pode o empregado sucumbir em razão de leis de mercados.

Neste sentido, Melo (apud FREITAS JÚNIOR, 2006, p. 494)⁴⁶ lembra que o artigo 170 da Constituição Federal, embora assegure a livre iniciativa na ordem econômica capitalista, condiciona tal iniciativa ao respeito à dignidade da pessoa humana, aos valores sociais do trabalho e ao respeito e proteção do meio ambiente, o que requer a intervenção do Estado na defesa destes primados.

Montanhana (apud FREITAS JÚNIOR, 2006, p. 99)⁴⁷ defende que a participação ativa dos trabalhadores nas decisões sobre suas condições reais de trabalho, incluindo o meio ambiente laboral, bem como sobre as perspectivas que envolvem seu posto de trabalho, são essenciais para estabelecer a cidadania e a dignidade. Explica que se o respeito à dignidade da pessoa humana não aflora espontaneamente, como decorrência natural do que chama de “egoísmo humano”, há de se investir em instrumentos eficazes para a promoção de condições de sobrevivência e vida dignas. E conclui: “a dignidade do trabalhador – decorrência lógica dos direitos fundamentais sociais – é o ponto de partida do diálogo em torno da disciplina e aplicação das normas constitucionais”.

Assim, torna-se imprescindível que se confira tratamento adequado aos instrumentos de efetivação dos direitos que garantem a dignidade do trabalhador e o valor social do trabalho, como determina a Constituição Federal, devendo caminhar lado a lado a livre concorrência e a defesa do meio ambiente do trabalho, para que a ordem econômica vise efetivamente à concretização da justiça social.

Sobre este tema, Mello, (apud MELO, 2010, p. 66)⁴⁸, ensina que: “se o texto constitucional proclama que a valorização do trabalho é condição da dignidade

⁴⁶ MELO apud FREITAS JÚNIOR, op. cit. p. 494.

⁴⁷ MONTANHANA, Beatriz. A constitucionalização dos direitos sociais. In: FREITAS JR, Antonio Rodrigues de (Coord.). **Direito do Trabalho: Direitos Humanos**. São Paulo: BH Editora e Distribuidora de Livros. 2006, p. 99.

⁴⁸ MELLO apud MELO, op. cit. p. 66.

humana, erige esta noção, em princípio, vale dizer, em cânone mais forte que uma simples regra, deve ele ser invocado como supedâneo de uma pretensão judicial”.

E completa Melo: invocado em qualquer discussão sobre o tema da saúde do trabalhador como condição humana.

Assim, continua o autor concluindo que

“o fundamento para determinar o valor social do trabalho não pode ser o trabalho em si, mas o fato de que quem o realiza é um ser humano trabalhador, pelo que a dimensão de sua verificação será sempre subjetiva, pois o homem é o epicentro de tudo neste mundo”. (MELO, 2010, p.66).⁴⁹

⁴⁹ MELO, op. cit. p. 66.

3 FISCALIZAÇÃO E PROTEÇÃO DO DIREITO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS

3.1 Objetivos da fiscalização e proteção do direito à saúde e segurança do trabalhador no meio ambiente do trabalho

Um dos principais efeitos do contrato de trabalho é o poder que o empregador exerce sobre o empregado, como consequência da subordinação existente nas relações de emprego e da contraprestação paga por ele ao trabalhador, na forma de remuneração pelos serviços prestados - salário. Assim, o empregado se insere na organização estrutural do empregador, recebe ordens, é fiscalizado e pode ser punido. Seu trabalho é utilizado na estrutura da empresa, não havendo autonomia do trabalhador.

O poder do empregador, entretanto, não é absoluto e ilimitado. O seu *ius variandi*, como faculdade para alterar as condições de trabalho, encontra barreiras na legislação trabalhista, tal como dispõe, por exemplo, o artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho⁵⁰. Deve o empregador, portanto, agir em conformidade com os preceitos constitucionais e infraconstitucionais de proteção à saúde e segurança do trabalhador, uma vez que, conforme já sedimentado, o direito a um meio ambiente de trabalho sadio e salubre é seu direito fundamental.

Ocorre que, é justamente em nome deste legítimo poder de comando (*ius variandi*) e de sua posição privilegiada na relação de trabalho (já que o empregado trabalha para receber salário, necessário ao seu sustento e de sua família) é que muitas empresas vem conduzindo suas atividades de forma abusiva, violando as

⁵⁰ Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

regras de proteção à saúde e segurança do trabalhador, obrigando seus empregados a trabalhar em ambientes insalubres sem o fornecimento dos equipamentos de proteção, permitindo ou exercendo o assédio moral e/ou sexual, desrespeitando o limite de jornada legal, não concedendo férias ou intervalos intrajornadas, dentre outras práticas lesivas à saúde do trabalhador.

Todo este quadro acarreta a ocorrência de acidentes de trabalho, o que afeta não somente a vida particular do trabalhador acidentado como também toda a coletividade, já que as suas consequências geram encargos à Previdência Social, custeada por todos.

Certo é que se compararmos o número de acidentes de trabalho registrados na década de 70 com o número de acidentes ocorridos no século XXI, este será bem inferior, haja vista as mudanças na legislação trabalhista – o Capítulo V da Consolidação das Leis do Trabalho passou a tratar de forma mais incisiva as normas de segurança e medicina do trabalho - e nas condições de trabalho, o que possibilitou grandes melhoras no meio ambiente laboral. Entretanto, dados da Previdência Social indicam que o número de acidentes de trabalho no Brasil permanece alto, num total de 659.523 casos registrados em 2007, 755.980 no ano de 2008 e 723.452 no ano de 2009⁵¹.

Vale lembrar que foi no ano de 2007 que o Instituto Nacional de Seguridade Social introduziu o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário – NTEP, que corresponde ao número de acidentes cuja Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT não foi cadastrada naquele instituto, ou seja, o NTEP caracteriza o acidente de trabalho mesmo quando o empregador não emite a Comunicação de Acidente de Trabalho.

Nas palavras de Melo:

⁵¹ Disponível em: < <http://www.mpas.gov.br/conteudoDinamico.php?id=1044> >. Acesso em: 31 de maio de 2012.

“As estatísticas apresentadas pela Previdência Social revelam que a questão dos acidentes do trabalho é um problema social e que só será resolvido com a introdução de políticas públicas de Estado, que valorizem a prevenção e a promoção da saúde dos trabalhadores em todos os ambientes de trabalho, que o Estado cumpra o seu papel fiscalizador, que os sindicatos tenham participação decisiva no processo e organização do trabalho[...] (MELO, 2010, p. 68).⁵²

Há de se ressaltar ainda o grande número de acidentes de trabalho no setor rural, muitos infelizmente não registrados, tendo em vista a dificuldade do Ministério do Trabalho e Emprego em fiscalizar as atividades rurais, em razão de falta de pessoal, dificuldade de acesso, falta de equipamentos próprios, dentre outros motivos.

Como se vê, mesmo com regras previstas expressamente na legislação trabalhista e na Constituição Federal que visem a proteção da saúde e da segurança do trabalhador no meio ambiente de trabalho, o número de acidentes laborais permanece alto, acima dos 700 mil/ano, a maior parte deles em razão do não cumprimento das normas preventivas pelas empresas – não fornecimento de equipamentos de proteção individual, falta de informação adequada aos trabalhadores quanto aos riscos inerentes à atividade profissional desenvolvida, dentre outros – e da ausência ou insuficiência de fiscalização pelos órgãos competentes. A participação dos trabalhadores nas iniciativas de soluções para a prevenção de riscos ambientais, inclusive por meio de representantes nos locais de trabalho, e em negociações entre o Estado e os empregadores também se mostra essencial para a prevenção dos acidentes laborais.

Os acidentes de trabalho geram danos materiais e morais ao trabalhador, oneram demasiadamente a Previdência Social, prejudicando toda a sociedade e ainda são a causa de grande número de ações indenizatórias, que contribuem para a superlotação de processos nos Judiciário e conseqüentemente para a morosidade no julgamento e extinção das reclamações.

⁵² MELO, op. cit. p. 68.

Diante disto, a edição de normas de proteção à saúde e à segurança do trabalhador é de suma importância para a redução no número de acidentes de trabalho, devendo, contudo, virem acompanhadas de efetiva fiscalização pelos órgãos competentes e de um processo concreto de educação ambiental a empregadores e empregados. A prevenção, vale frisar, é a forma mais precisa e mais barata de se cumprir os direitos fundamentais constitucionalmente assegurados.

3.1.1 A boa-fé objetiva e a função social do contrato de emprego

Como em qualquer outra relação jurídica que envolva direitos e deveres de ambos os contratantes, também nas relações trabalhistas devem as partes agir com a mais estrita boa-fé durante a execução do contrato de trabalho. O artigo 422 do Código Civil, aliás, preceitua que “os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé”, o que se aplica ao Direito do Trabalho.

Romita esclarece que

[...] um dos princípios que regem a execução do contrato de trabalho é o da boa-fé, aplicável a ambos os sujeitos. Trata-se, na verdade, de uma obrigação jurídica assumida por ambos os sujeitos de cooperar lealmente na formação e na execução do contrato. Atender às exigências da boa-fé contratual deve ser considerado um dever acessório assumido pelo empregado, agregado ao dever essencial, de prestar os serviços pela forma pactuada. (ROMITA, 2009, pp. 216-217).⁵³

Para Fernando Noronha (2003, p. 370)⁵⁴ a boa-fé objetiva nada mais é do que o dever de agir de acordo com determinados padrões mínimos, socialmente

⁵³ ROMITA, op. cit. pp. 216-217.

⁵⁴ NORONHA, Fernando. **Direito das Obrigações**: Fundamentos do Direito das Obrigações: Introdução à Responsabilidade Civil. São Paulo: Saraiva, 2003, v.1, p. 370.

reconhecidos, de lisura e lealdade e a violação a este princípio configura abuso de direito. Tem por objetivo inibir comportamentos que contrariem o mandamento de agir com lealdade e correção, limitando o poder do empregador e atitudes que denotam apenas o interesse no lucro, pouco se importando com a saúde e bem-estar de seus empregados.

Importante ressaltar que a doutrina difere boa-fé objetiva de boa-fé subjetiva, entendendo que esta última seria o convencimento individual das partes em agir conforme o direito aplicável e aquela denotaria modelo de conduta social, segundo o qual cada pessoa deve ajustar a própria conduta de forma honesta, leal e com probidade.

Minardi (2010, p. 159)⁵⁵ lembra que a boa-fé objetiva vem se consolidando como base fundamental dos negócios jurídicos, especialmente no Direito do Trabalho, flexibilizando a rigidez do *pacta sunt servanda*. E complementa: a função social do contrato, prevista expressamente no artigo 421 do Código Civil vigente, caminha ao lado da boa-fé objetiva e mostra-se importante norteador para a concretização do princípio da dignidade da pessoa humana no âmbito obrigacional, para o cumprimento dos deveres de conduta e para o agir com ética.

A boa-fé objetiva possui três funções, segundo melhor doutrina:

- a) a função interpretativa-integrativa dos contratos;
- b) a função limitadora do exercício de direitos subjetivos;
- c) a função de fonte de deveres de conduta contratual.

Quanto à função interpretativa-integrativa dos contratos, vale citar o disposto no artigo 113 do Código Civil, que dispõe que “os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração”. Sua

⁵⁵ MINARDI, op. cit. p. 159.

aplicação no Direito do Trabalho seria a interpretação do contrato trabalhista focada na pessoa e na proteção do trabalhador. Assim, a direção do empregador estaria restrita ao cumprimento do contrato, nos limites da atividade exercida, não possuindo o empregador poder sobre a pessoa do empregado, mas sim sobre o objeto do contrato, limitado sempre à observância da dignidade do trabalhador.

O fim social do contrato de trabalho teria, portanto, como núcleo, a ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, que tem por objetivo assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social.

Com relação à função da boa-fé objetiva como limitadora do exercício de direitos subjetivos, tem por objetivo inibir comportamentos que contrariem o mandamento de agir com lealdade e correção, evitando-se assim o abuso de direito, este presente quando não se observa o princípio da boa-fé.

Por fim, no tocante à função de fonte criadora de deveres, a boa-fé assim o é porque cria às partes o dever de cooperação e proteção dos recíprocos interesses, dirigindo-se a empregador e empregado. Trata-se, conforme já exposto, de um dever acessório ao contrato de trabalho, que exige lisura e cooperação na formação e na execução do contrato, não somente em consonância com o que foi acordado, como também em conformidade com a lei e com os valores supremos consagrados na Constituição Federal, qual seja, a dignidade e a proteção do trabalhador.

No tocante ao meio ambiente de trabalho, a observância destes deveres acessórios – dever das partes em agir com a mais estrita boa-fé durante todo o contrato de trabalho - é de suma importância, pois reflete na obrigação do empregador em adotar medidas de segurança e medicina do trabalho, a fim de tornar o meio ambiente de trabalho sadio e seguro ao trabalhador, culminando na redução dos acidentes de trabalho.

3.2 Principais Órgãos Estatais responsáveis pela proteção e fiscalização do trabalho

Conforme preceitua o texto constitucional no artigo 225, *caput*, o direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida, é um direito fundamental de todos, cujo dever de defesa e preservação compete ao Poder Público e à coletividade.

O artigo 7º, inciso XXII da Carta Magna estabelece que é direito dos trabalhadores urbanos e rurais, dentre outros, a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” e a Lei de Política Nacional do Meio Ambiente (Lei nº 6.938/81), em seus artigos 2º (incisos I, III, IV, V e IX), 4º (incisos I, III, V e VI) e 9º (incisos III, IV, VI e IX) também expressam a obrigação do Estado na tutela ambiental.

Nas palavras de Silva, “Poder Público” inclui,

[...] todas as entidades territoriais públicas, pois uma das características do Estado Federal, como o nosso, consiste precisamente em distribuir o Poder Público por todas as entidades autônomas que o compõem, para que cada qual o exerça nos limites das competências que lhes foram outorgadas pela Constituição.(SILVA, 1994, p.49).⁵⁶

Na proteção do meio ambiente, nele incluído o meio ambiente do trabalho, deve o Poder Público adotar uma postura mais preventiva, com vistas a impedir a ocorrência do dano ambiental e não somente indenizar pelos danos já causados. Ademais, certos danos ambientais, como, por exemplo, o esgotamento de recursos naturais, não comportam reparação.

Importante salientar que o dever do Poder Público em adotar práticas – nas esferas administrativa, legislativa e judicial - que visem a preservação e a defesa do

⁵⁶ SILVA, op. cit. p. 49.

meio ambiente decorre do chamado Princípio da Obrigatoriedade da Intervenção Estatal, previsto na Constituição Federal de 1988 (art. 225, *caput* e §1º), na Lei de Política Nacional do Meio Ambiente e no item 7 da Declaração de Estocolmo/72.

Na esfera administrativa, a atuação do Poder Público se dá através da utilização do Poder de Polícia, agindo de forma preventiva ou repressiva, evitando abusos e a prevalência de interesses particulares em prol do interesse da coletividade na proteção ambiental, tal como preceitua o texto constitucional. Deve, pois, fiscalizar a atuação dos particulares e, verificado o descumprimento das normas de proteção, impor as sanções cabíveis. No âmbito legislativo, compete ao Poder Público a edição de normas de proteção ao meio ambiente e, na esfera judicial, propor as medidas cabíveis para a efetiva prevenção ambiental, para a execução das sanções aplicadas e, ainda, reclamar indenizações dos responsáveis no caso de danos irreparáveis, dentre outras. Caso o Poder Público não cumpra com o seu dever constitucional de defender e preservar o meio ambiente será responsabilizado, ainda que não tenha causado diretamente os danos ao meio ambiente, podendo, figurar no pólo passivo de qualquer demanda na qual se pleiteia a respectiva reparação.

Ressalta-se, ainda, que as competências constitucionais previstas na Constituição Federal aos entes federados para a proteção do meio ambiente (competência material comum, prevista no artigo 23, inciso VI e, de modo implícito nos demais incisos, pois relacionados a aspectos ambientais), possibilitam exigir de todos estes entes o cumprimento de suas obrigações no que tange à tutela ambiental.

Aliás, o artigo 21, inciso XXIV da Constituição Federal, ao atribuir à União a competência para **organizar, manter e executar a inspeção do trabalho**, não concede exclusividade ao Ministério do Trabalho e Emprego para a atividade que menciona, pois não afasta a possibilidade de a inspeção do trabalho ser feita também por outro órgão, também da União, como é o caso dos órgãos descentralizados do Ministério da Saúde.

No Brasil, os principais órgãos estatais que regem e interagem nos assuntos ligados a Segurança e Saúde no Trabalho são: o Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, o Ministério da Previdência Social e o Ministério da Saúde e o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística– IBGE.

Há ainda, vinculados ao Ministério do Trabalho e Emprego, a Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho – SSST, a Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho – SSMT, as Delegacias Regionais do Trabalho – DRT, o Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho – DSST e a Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Medicina e Segurança do Trabalho – FUNDACENTRO.

Ao lado destes órgãos estatais, há ainda a atuação do Ministério Público do Trabalho, ramo do Ministério Público da União e órgão independente dos poderes legislativo, executivo e judiciário, cujos procuradores buscam dar proteção aos direitos fundamentais e sociais do cidadão diante de ilegalidades praticadas na seara trabalhista.

3.2.1 Ministério do Trabalho e Emprego

O Ministério do Trabalho e Emprego é um órgão administrativo ligado ao Poder Executivo Federal que tem por objetivos: fixar políticas e diretrizes para a geração de emprego e renda e apoio ao trabalhador; fixar políticas e diretrizes para a modernização das relações do trabalho; fiscalizar o trabalho, inclusive o trabalho portuário, bem como aplicar as sanções previstas em normas legais ou coletivas; fixar a política salarial; atuar na formação e no desenvolvimento profissional; atuar na segurança e saúde no trabalho; fixar políticas de imigração e atuar no cooperativismo e associativismo urbanos.

É ele o detentor do Poder de Polícia no âmbito do direito administrativo do trabalho, combatendo os abusos do direito individual. Os artigos 155 e 156 da

Consolidação das Leis do Trabalho⁵⁷ bem expressam este Poder de Polícia do órgão nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho.

O poder de polícia no Brasil está conceituado no artigo 78 do Código Tributário Nacional, *in verbis*:

Art. 78. Considera-se poder de polícia atividade da administração pública que, limitando ou disciplinando direito, interesse ou liberdade, regula a prática de ato ou abstenção de fato, em razão de interesse público concernente à segurança, à higiene, à ordem, aos costumes, à disciplina da produção e do mercado, ao exercício de atividades econômicas dependentes de concessão ou autorização do Poder Público, à tranqüilidade pública ou ao respeito à propriedade e aos direitos individuais ou coletivos. (CÓDIGO TRIBUTÁRIO NACIONAL).

No âmbito do Direito do Trabalho, as normas da Consolidação das Leis do Trabalho que conferem o exercício do Poder de Polícia ao Ministério do Trabalho e Emprego encontram seu fundamento no texto constitucional, mais precisamente no artigo 7º, inciso XXII, que assegura aos trabalhadores, urbanos e rurais, a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Ao Ministério do Trabalho e Emprego, portanto, compete a adoção das medidas administrativas necessárias à prevenção dos riscos inerentes ao trabalho, nos termos dos artigos 155 e 156 da Consolidação das Leis do Trabalho, quais

⁵⁷ Art. 155 - Incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho: I - estabelecer, nos limites de sua competência, normas sobre a aplicação dos preceitos deste Capítulo, especialmente os referidos no art. 200; II - coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização e as demais atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho em todo o território nacional, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho; III - conhecer, em última instância, dos recursos, voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelos Delegados Regionais do Trabalho, em matéria de segurança e medicina do trabalho.

Art. 156 - Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho, nos limites de sua jurisdição: I - promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho; II - adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições deste Capítulo, determinando as obras e reparos que, em qualquer local de trabalho, se façam necessárias; III - impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes deste Capítulo, nos termos do art. 201.

sejam: orientação e fiscalização sobre as condições de trabalho, repressão das empresas infratoras através da aplicação de multas, embargos de obras e interdição de estabelecimentos, setores de serviços, maquinários, equipamentos e quaisquer atividades que estejam oferecendo risco grave e iminente para a saúde e integridade física dos trabalhadores e, ainda, propiciando a educação geral da coletividade conforme preceitua o artigo 225, inciso VI da Constituição Federal. O artigo 626 da Consolidação das Leis do Trabalho dispõe que compete às autoridades competentes do Ministério do Trabalho a fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho.

No âmbito regional, a fiscalização das empresas quanto ao cumprimento das normas de proteção ao trabalhador é feita pela Delegacia Regional do Trabalho – DRT, através dos agentes da inspeção ou auditor-fiscal.

O auditor-fiscal está autorizado por lei a inspecionar as empresas sem prévio aviso e em qualquer horário e dia da semana. Pode o inspetor solicitar ao empregador todos os documentos que entender necessários, interrogar empregados, solicitar cópias e, ainda, apreender documentos mediante a lavratura do Auto de Apreensão e Guarda. Se verificar o descumprimento de alguma norma trabalhista, poderá fixar prazo para a correção pela empresa irregular ou, no caso de grave violação, deverá lavrar o auto de infração com o valor da multa respectiva, a ser paga pelo empregador.

Atualmente, contudo, a atuação do Ministério do Trabalho e Emprego no meio ambiente do trabalho deixa a desejar, faltando fiscalização e punição adequadas, medidas preventivas e investimento na educação ambiental à população.

Fernandes (2009, p. 243)⁵⁸ entende que uma das principais críticas que se pode fazer à atuação do Ministério do Trabalho e Emprego é quanto a sua política centralista em relação à saúde e segurança do trabalhador, o que, segundo ele, contraria o princípio da descentralização e da autonomia em nível local que

⁵⁸ FERNANDES, op. cit. p. 243

caracteriza o Sistema Único de Saúde (artigo 198 da Constituição Federal). Aduz que o Ministério do Trabalho e Emprego defende sua atuação exclusiva na área da saúde do trabalhador invocando o artigo 22, inciso I da Carta Magna, que preceitua ser competência privativa da União legislar sobre direito do trabalho, mas esta postura, segundo citado autor, estaria em desacordo com o disposto no artigo 200, inciso VIII, também da Constituição Federal, que atribui ao Sistema Único de Saúde a incumbência de “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”. Completa o raciocínio argumentando que as normas atinentes à saúde e segurança do trabalhador não são normas ontologicamente componentes do Direito do Trabalho, por serem irrenunciáveis, imperativas e inderrogáveis pela vontade das partes, sendo, portanto, normas mais de Saúde do que normas de Direito do Trabalho. Para ele, portanto, a disputa institucional entre dois Ministérios é a razão da escassa fiscalização e atuação prática dos agentes competentes na preservação da saúde no meio ambiente laboral.

Apesar das duras críticas tecidas pela doutrina, o Ministério do Trabalho e Emprego tem grande atuação no meio ambiente laboral pátrio, editando normas que visem a proteção à saúde e segurança do trabalhador, fiscalizando as empresas e aplicando as sanções cabíveis. A falta de recursos e a burocracia decerto dificultam o trabalho de referido órgão, o que contribui para uma maior atuação dos demais órgãos públicos incumbidos da prevenção e proteção do meio ambiente laboral, tais como o Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho.

3.2.2 Ministério Público do Trabalho

O Ministério Público do Trabalho é instituição permanente, ramo do Ministério Público da União e desvinculado dos poderes executivo, legislativo e judiciário. Possui autonomia funcional, administrativa e financeira, sendo essencial à função jurisdicional do Estado e pilar do Estado Democrático de Direito. A ele incumbe a

defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses indisponíveis da sociedade (artigo 127 da Constituição Federal).

O artigo 129, inciso III, da Carta Magna dispõe que é função institucional do Ministério “promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos”.

Conforme já exposto, o direito a um meio ambiente de trabalho sadio e seguro é um direito difuso fundamental, sendo o Ministério Público, portanto, o legitimado para propor as medidas cabíveis para a sua defesa e preservação.

Na tutela do meio ambiente do trabalho, quando não figura como autor das demandas judiciais, o Ministério Público atua como *custus legis*, nos termos do artigo 5º, §1º da lei 7.347/85, o que lhe garante participação em todas as ações coletivas ambientais, defendendo a ordem jurídica e os interesses da sociedade, sob pena de nulidade.

A importância do Ministério Público na defesa do meio ambiente de trabalho se dá, principalmente, diante da imunidade e autonomia da instituição, já que, diferentemente dos demais legitimados, como, por exemplo, os sindicatos – estes os principais defensores dos interesses trabalhistas - não está vinculado às mudanças no mercado de trabalho ou fragilizado pelo fantasma do desemprego, o que lhe permite atuar com liberdade contra as práticas abusivas de alguns empregadores no meio ambiente laboral.

Assim, é o Ministério Público do Trabalho legitimado para ajuizar Ações Cíveis Públicas ambientais laborais, sendo a Justiça do Trabalho competente para julgá-las. Não obstante, diante da morosidade do sistema judiciário e da urgência na tutela ambiental, principalmente quando envolve a saúde e a segurança do trabalhador, a medida mais utilizada pelo Ministério Público na proteção do meio ambiente do trabalho é o Termo de Ajustamento de Conduta-TAC, este um compromisso firmado

pelo infrator com o *parquet*, no qual aquele se obriga a adequar-se à conduta legal nos termos e no prazo estipulado.

Uma vez firmado, o Termo de Ajustamento de Conduta, previsto no artigo 5º, §6º da Lei nº 7.437/85, transforma-se em título executivo extrajudicial passível de execução direta perante a Justiça competente no caso de seu descumprimento. Tratando-se de Termo de Ajustamento de Conduta cujo objeto seja as condições do meio ambiente de trabalho de determinada empresa, a Justiça Competente para forçar seu cumprimento será a Justiça do Trabalho, nos termos do artigo 876 da Consolidação das Leis do Trabalho. Vale lembrar, contudo, que o Termo de Ajustamento de Conduta não pode prever medidas inferiores à proteção mínima legalmente outorgada ao bem ou direito tutelados.

Outro meio de atuação do Ministério Público do Trabalho na defesa dos interesses difusos e coletivos é através da instauração do inquérito civil, este um procedimento administrativo de natureza inquisitorial, criado pela Lei nº 7.347/85 (artigo 5º) e hoje consagrado pela Constituição Federal (artigo 129, inciso III) como função institucional do Ministério Público. No âmbito trabalhista, é através do inquérito civil que o Ministério Público do Trabalho investiga a ilegalidade do ato denunciado, colhe elementos de convicção para o ajuizamento da Ação Civil Pública ou de qualquer outra medida judicial e elabora o Termo de Ajustamento de Conduta no caso de confirmada a irregularidade.

Ainda como forma de lutar por um meio ambiente de trabalho adequado, o Ministério Público do Trabalho criou, através da Portaria PGT 410 de 14.10.2003, a Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho – CODEMAT, cuja finalidade é conjugar esforços para harmonizar as ações desenvolvidas pelo *parquet* na defesa do meio ambiente laboral, inclusive no tocante ao relacionamento com outros órgãos e entidades.

Verifica-se, assim, a importante tarefa do Ministério Público do Trabalho na proteção e preservação do meio ambiente laboral, garantindo aos trabalhadores

saúde e segurança no local de trabalho e efetiva aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana.

3.3 Prevenção pelas empresas e programas preventivos obrigatórios

Ao lado da atuação do Poder Público, também toda a sociedade é responsável pela defesa e preservação do meio ambiente de trabalho, conforme preceitua o artigo 225 da Constituição Federal.

Nas palavras de Melo (2010, p. 83)⁵⁹:

[...] o bem ambiental é direito de cada um e de todos ao mesmo tempo. É um bem de uso comum do povo, cuja proteção se destina a um bem maior: o *direito à vida com qualidade e dignidade*, sendo o homem seu destinatário, o centro de todas as atenções."

Assim, em nada adianta regras que visem a proteção do trabalhador se na prática elas não são aplicadas pelos legitimados, resultando em um alto índice de acidentes e doenças ocupacionais.

Destacaremos, a seguir, algumas das principais medidas que devem ser adotadas pelas empresas na defesa do meio ambiente laboral.

3.2.1 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA

As Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – CIPAs foram criadas pelo Decreto-lei 7.036/44 e alteradas pela Lei 6.514/77, que concedeu estabilidade provisória aos seus integrantes, na atual redação do artigo 165 da Consolidação das

⁵⁹ MELO, op. cit. p. 83.

Leis do Trabalho. Em 1988, com o advento da Constituição Federal vigente, o artigo 10, inciso II, letra “a” do Ato das Disposições Transitórias vedou a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato. Sua constituição é obrigação legal.

A CIPA é regulamentada pelos artigos 162 a 165 da Consolidação das Leis do Trabalho e pela Norma Regulamentadora 5 (NR-5), da portaria 3.214 de 08.06.78 do Ministério do Trabalho e Emprego.

O objetivo das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes é fazer com que empregadores e empregados atuem conjuntamente na prevenção de acidentes e na melhora da qualidade do ambiente laboral. Assim, os membros da Comissão relatam ao empregador situações de risco, exigem medidas para a redução ou supressão dos acidentes e, ainda, orientam os trabalhadores quanto aos riscos inerentes ao meio ambiente laboral.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes é composta por representantes do empregador, a sua escolha, e representantes dos empregados, estes eleitos para mandato de um ano em votação secreta representando, obrigatoriamente, os setores da empresa com maior risco de acidentes e com maior número de funcionários. O número de membros da CIPA deve obedecer às proporções mínimas previstas na citada Norma Regulamentadora 5 do Ministério do Trabalho e Emprego.

O grande problema das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes é que, na prática, elas possuem pouca eficácia, ou por falta de fiscalização, ou por falta de diálogo entre as partes envolvidas, ou porque seus membros usam o benefício da estabilidade como um benefício pessoal, desconsiderando que se trata de direito da categoria que o elegeu.

Em que pese a sua fraca atuação na prática, diante dos problemas relatados, não se pode negar a importância das Comissões Internas de Prevenção de

Acidentes na defesa e preservação do meio ambiente do trabalho. Sua existência representa um elemento mitigador do poder diretivo e do direito de propriedade do empregador, ligando-se, portanto, à função social da propriedade, à afirmação da dignidade da pessoa humana do trabalhador e a uma concepção democrática que tende ao diálogo entre empregado e empregador na busca de melhores condições de trabalho.

3.2.2 Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT

Em cumprimento ao artigo 162 da Consolidação das Leis do Trabalho, que estabelece que “as empresas, de acordo com normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho”, foi aprovada a Norma Regulamentadora 4 da Portaria 3.214/78 do Ministério do Trabalho, que determina a obrigatoriedade das empresas privadas e públicas, dos órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes Legislativo e Judiciário que possuam empregados contratados pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho de manterem Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho com o objetivo de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho. O dimensionamento desse programa vincula-se à gradação do risco da atividade principal e ao número total de empregados do estabelecimento.

Conforme item 4.4 da Norma Regulamentadora 4 do MTE, os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho deverão ser integrados por Médico do Trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Técnico de Segurança do Trabalho, Enfermeiro do Trabalho e Auxiliar de Enfermagem do Trabalho, cabendo à Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho o direito de controlar a execução do programa e aferir a sua eficácia (item 4.3.2).

Os profissionais integrantes do programa deverão ser empregados da empresa, exceto nos casos daquelas cujos estabelecimentos não se enquadrarem nos parâmetros de dimensionamento de risco previsto na Norma Regulamentadora. Referidas empresas poderão, assim, dar assistência na área de segurança e medicina do trabalho a seus empregados através de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho comuns, organizados pelo sindicato ou associação da categoria econômica correspondente ou pelas próprias empresas interessadas, podendo optar, ainda, pelos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho de instituição oficial ou instituição privada de utilidade pública, cabendo às empresas o custeio das despesas.

O item 4.5 da Norma dispõe ainda que a empresa que contratar outra ou outras empresas para prestar serviços em estabelecimentos deverá estender a assistência de seus Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho aos empregados da(s) contratada(s), quando esta(s), de acordo com as normas legais, não for(em) obrigada(s) a manter serviços próprios.

Nos termos do item 4.12⁶⁰:

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

- a) aplicar os conhecimentos de engenharia de segurança e de medicina do trabalho ao ambiente de trabalho e a todos os seus componentes, inclusive máquinas e equipamentos, de modo a reduzir até eliminar os riscos ali existentes à saúde do trabalhador;
- b) determinar, quando esgotados todos os meios conhecidos para a eliminação do risco e este persistir, mesmo reduzido, a utilização, pelo trabalhador, de Equipamentos de Proteção Individual - EPI, de acordo com o que determina a NR 6, desde que a concentração, a intensidade ou característica do agente assim o exija;
- c) colaborar, quando solicitado, nos projetos e na implantação de novas instalações físicas e tecnológicas da empresa, exercendo a competência disposta na alínea "a";

⁶⁰ Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D308E21660130D26E7A5C0B97/nr_04.pdf>. Acesso em: 14 de junho de 2012.

- d) responsabilizar-se tecnicamente, pela orientação quanto ao cumprimento do disposto nas NR aplicáveis às atividades executadas pela empresa e/ou seus estabelecimentos;
- e) manter permanente relacionamento com a CIPA, valendo-se ao máximo de suas observações, além de apoiá-la, treiná-la e atendê-la, conforme dispõe a NR 5;
- f) promover a realização de atividades de conscientização, educação e orientação dos trabalhadores para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, tanto através de campanhas quanto de programas de duração permanente;
- g) esclarecer e conscientizar os empregadores sobre acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, estimulando-os em favor da prevenção;
- h) analisar e registrar em documento(s) específico(s) todos os acidentes ocorridos na empresa ou estabelecimento, com ou sem vítima, e todos os casos de doença ocupacional, descrevendo a história e as características do acidente e/ou da doença ocupacional, os fatores ambientais, as características do agente e as condições do(s) indivíduo(s) portador(es) de doença ocupacional ou acidentado(s);
- i) registrar mensalmente os dados atualizados de acidentes do trabalho, doenças ocupacionais e agentes de insalubridade, preenchendo, no mínimo, os quesitos descritos nos modelos de mapas constantes nos Quadros III, IV, V e VI, devendo a empresa encaminhar um mapa contendo avaliação anual dos mesmos dados à Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho até o dia 31 de janeiro, através do órgão regional do MTb;
- j) manter os registros de que tratam as alíneas "h" e "i" na sede dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho ou facilmente alcançáveis a partir da mesma, sendo de livre escolha da empresa o método de arquivamento e recuperação, desde que sejam asseguradas condições de acesso aos registros e entendimento de seu conteúdo, devendo ser guardados somente os mapas anuais dos dados correspondentes às alíneas "h" e "i" por um período não inferior a 5 (cinco) anos;
- l) as atividades dos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho são essencialmente preventivistas, embora não seja vedado o atendimento de emergência, quando se tornar necessário. Entretanto, a elaboração de planos de controle de efeitos de catástrofes, de disponibilidade de meios que visem ao combate a incêndios e ao salvamento e de imediata atenção à vítima deste ou de qualquer outro tipo de acidente estão incluídos em suas atividades.

Vale frisar que as disposições do programa de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho prevista na Norma Regulamentadora 4 da Portaria 3.214/78 do Ministério do Trabalho estão de acordo com a Convenção 161 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil, que impôs aos Estados-membros a obrigação de instituírem

progressivamente serviços de saúde no trabalho para todos os trabalhadores em um enfoque preventivo e multidisciplinar.

Um grande problema que se discute é a ausência de qualquer mecanismo de proteção de independência funcional dos membros do programa de SESMT, o que os coloca em situação vulnerável perante o empregador.

Oliveira, (apud FERNANDES, 2009, p. 215)⁶¹, lembra que o artigo 10 da Convenção 161 da Organização Internacional do Trabalho prevê que “o pessoal que prestar serviços de saúde no trabalho deverá gozar de plena independência profissional, tanto a respeito do empregador como dos trabalhadores e de seus representantes (...)”. Afirmo, com razão, que a plena independência profissional dos membros do SESMT não será realidade enquanto o empregador puder dispensá-los a qualquer momento e sem qualquer justificativa, não havendo meios para alcançarem esta independência quando dependerem do emprego para sobreviver.

Por fim, importante registrar a diferença básica entre a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA e o programa de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT. A primeira trata-se de uma comissão paritária constituída por empregados normalmente leigos, enquanto que o segundo é formado exclusivamente por profissionais especialistas em segurança e saúde no trabalho. Ambos, contudo, atuam no sentido de implementar melhores condições de segurança e higiene no meio ambiente laboral, privilegiando abordagens preventivistas.

3.2.3 Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA

O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, previsto na Norma Regulamentadora 9 da Portaria nº 3.214/78, tem por objetivo a preservação da

⁶¹ OLIVEIRA apud FERNANDES, op. cit. p. 215.

saúde e da integridade física dos trabalhadores, por meio da antecipação, reconhecimento, avaliação e consequente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir o ambiente de trabalho. A elaboração e implementação deste programa por parte de empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados é obrigatória.

Nos termos do item 9.1.1 da Norma, as ações do PPRA devem ser desenvolvidas no âmbito de cada estabelecimento da empresa, sob a responsabilidade do empregador, com a participação dos trabalhadores, sendo sua abrangência e profundidade dependentes das características dos riscos e das necessidades de controle em cada caso concreto.

O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais é parte integrante do conjunto mais amplo das iniciativas da empresa no campo da preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, devendo estar articulado com o disposto nas demais Normas Regulamentadoras que igualmente visam a preservação ambiental.

O item 9.3.1.1 da NR-9 estabelece que a elaboração, implementação, acompanhamento e avaliação do PPRA poderão ser feitas pelo Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT ou por pessoa ou equipe de pessoas que, a critério do empregador, sejam capazes de desenvolver o os requisitos do programa.

Como se trata de programa de prevenção de riscos ambientais, ele visa, antes mesmo da efetiva instalação e funcionamento do empreendimento, a antecipação e reconhecimento dos riscos com o fim de estabelecer as prioridades e metas de avaliação e controle, dentre outras medidas de cunho preventivo, dada a quase sempre irreversibilidade do dano ambiental.

Emparelhado com os princípios da prevenção, da informação e da educação ambiental, o programa prevê ainda o direito dos trabalhadores interessados de apresentar propostas e receber informações e orientações a fim de assegurar a proteção aos riscos ambientais identificados na execução do PPRA, e, de outro lado,

estabelece a necessidade dos empregadores em informar os trabalhadores de maneira apropriada e suficiente sobre os riscos ambientais que possam originar-se nos locais de trabalho e sobre os meios disponíveis para prevenir ou limitar tais riscos e para proteger-se dos mesmos.

3.2.4 Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO

Ao lado desse sistema coordenado de órgãos – CIPA e SESMT – e programas – PPRA – todos visando a preservação da saúde do trabalhador e da higiene no meio ambiente do trabalho, a legislação prevê ainda a obrigatoriedade de implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, que tem como fundamento os artigos 168 e 169 da CLT⁶² e a Convenção 161 da Organização Internacional do Trabalho. O PCMSO está regulamentado na Norma Regulamentadora 7 da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho, que estabelece como objetivos do programa a promoção e preservação da saúde do conjunto dos trabalhadores das empresas e instituições que admitam trabalhadores como empregados.

⁶² Art. 168 - Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho: I - a admissão; II - na demissão; III - periodicamente. § 1º - O Ministério do Trabalho baixará instruções relativas aos casos em que serão exigíveis exames: a) por ocasião da demissão; b) complementares. § 2º - Outros exames complementares poderão ser exigidos, a critério médico, para apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado para a função que deva exercer. § 3º - O Ministério do Trabalho estabelecerá, de acordo com o risco da atividade e o tempo de exposição, a periodicidade dos exames médicos. § 4º - O empregador manterá, no estabelecimento, o material necessário à prestação de primeiros socorros médicos, de acordo com o risco da atividade. § 5º - O resultado dos exames médicos, inclusive o exame complementar, será comunicado ao trabalhador, observados os preceitos da ética médica.

Art. 169 - Será obrigatória a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, de conformidade com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho.

O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional é, portanto, um programa 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 do trabalhador, devendo ser planejado e implantado com base nos riscos à saúde deste, especialmente os identificados nas avaliações previstas nas demais Normas Regulamentadoras da Portaria 3.214/78.

O item 7.1.2 da Norma Regulamentadora abre importante espaço de atuação sindical na expansão das garantias nela previstas, uma vez que estabelece a possibilidade dos parâmetros e diretrizes gerais a serem observados na execução do PCMSO serem ampliados mediante negociação coletiva de trabalho.

A Norma estabelece ainda a obrigação do empregador em indicar, dentre os médicos dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho –SESMT, da empresa, um coordenador responsável pela execução do PCMSO, o qual deverá realizar os exames médicos previstos na norma (exames admissional, periódico; de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissional) ou encarregar os mesmos a profissional médico familiarizado com os princípios da patologia ocupacional e suas causas, bem como com o ambiente, as condições de trabalho e os riscos a que está ou será exposto cada trabalhador da empresa a ser examinado.

Para cada exame médico realizado o médico emitirá o Atestado de Saúde Ocupacional -ASO, em duas vias, sendo uma entregue ao trabalhador.

O item 7.4.7 preceitua que, uma vez verificada pelo médico, através da avaliação clínica do trabalhador e/ou de exames realizados, apenas exposição excessiva ao risco, mesmo sem qualquer sintomatologia ou sinal clínico, deverá o trabalhador ser afastado do local de trabalho, ou do risco, até que esteja normalizado o indicador biológico de exposição e as medidas de controle nos ambientes de trabalho tenham sido adotadas.

Por outro lado, em sendo constatada a ocorrência ou agravamento de doenças profissionais, através de exames médicos que incluam os definidos na Norma Regulamentadora, ou sendo verificadas alterações que revelem qualquer tipo de disfunção de órgão ou sistema biológico, através dos exames realizados pelo trabalhador, mesmo sem sintomatologia, caberá ao médico-coordenador ou encarregado: a) solicitar à empresa a emissão da Comunicação de Acidente do Trabalho – CAT; b) indicar, quando necessário, o afastamento do trabalhador da exposição ao risco, ou do trabalho; c) encaminhar o trabalhador à Previdência Social para estabelecimento de nexos causal, avaliação de incapacidade e definição da conduta previdenciária em relação ao trabalho; d) orientar o empregador quanto à necessidade de adoção de medidas de controle no ambiente de trabalho.

Nas palavras de Melo:

Esse programa constitui o conjunto de iniciativas da empresa no campo da saúde do trabalhador, devendo levar em conta 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.(MELO, 2010, p. 115).⁶³

Aqui também se observa a ausência de garantias no emprego ao médico coordenador, a fim de lhe assegurar a necessária independência ao desempenho de suas funções. Neste ponto, Sady, (apud FERNANDES, 2009, p. 218)⁶⁴, assim afirma: “o perigo mais sinistro, todavia, está em que esses exames podem tornar-se um programa de seleção física do empregador desonesto, que irá despedindo o empregado na medida em que tome conhecimento de suas moléstias”. E, na maioria das vezes, a moléstia foi justamente adquirida em razão de agentes prejudiciais à saúde existentes no local de trabalho, cuja salubridade é de responsabilidade do empregador.

⁶³ MELO, op. cit. p. 115.

⁶⁴ SADY apud FERNANDES, op. cit. p. 218.

4 CONCLUSÃO

Com o presente trabalho concluímos que a preservação e proteção do meio ambiente do trabalho é tema de destaque na comunidade internacional e alvo de constantes debates e estudos por estudiosos e especialistas no assunto. As normas nacionais que visam a proteção da saúde e segurança do trabalhador tem sido constantemente revistas e atualizadas de acordo com os parâmetros internacionais, recomendações da Organização Internacional do Trabalho e princípios da Constituição Federal, que traz como fundamentos principais da República Federativa do Brasil, dentre outros, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho.

Restou consagrado que o direito a um meio ambiente de trabalho sadio e seguro é direito fundamental do trabalhador, e suas normas de proteção são de ordem pública, inderrogáveis e indisponíveis pelas partes contratantes. De fato, a redução do número dos acidentes do trabalho e das doenças ocupacionais é de interesse do Poder Público e da sociedade, uma vez que suas consequências causam danos não somente ao trabalhador vitimado, como também à Previdência Social, custeada por todos, e ao Poder Judiciário, diante das inúmeras demandas judiciais que buscam a reparação dos danos causados no meio ambiente laboral.

Por fim, concluímos que, muito embora a existência de diversas políticas públicas e de programas internos das empresas que visem a proteção da saúde e segurança do trabalhador no local de trabalho, estas medidas ainda se mostram insuficientes para a efetiva prevenção dos riscos ambientais, tanto em razão de lacunas na lei – como, por exemplo, a ausência de previsão legal de garantia de emprego aos membros do Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho –SESMT a ao médico coordenador do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, quanto em razão do pouco empenho dos legitimados à defesa do trabalhador por melhores condições de trabalho e da escassa fiscalização pelos órgãos competentes.

Para a evolução legislativa e efetiva concretização deste direito fundamental dos trabalhadores, faz-se necessária uma mudança comportamental e cultural dos empregadores, empregados, sindicatos e da coletividade como um todo, resultantes de um processo concreto de educação e conscientização ambiental, através de programas governamentais, inclusão da matéria em grades escolares, informes publicitários e cursos gratuitos oferecidos pelas empresas. Afinal, o interesse na manutenção de um meio ambiente do trabalho sadio e seguro é de todos.

Em matéria ambiental, preservação é palavra de ordem, já que a maioria dos danos ambientais são, infelizmente, irreparáveis.

REFERÊNCIAS

BRASIL, **Constituição Federal**, 1988.

FERNANDES, Fábio. **Meio Ambiente Geral e Meio Ambiente do Trabalho: Uma Visão Sistêmica**. São Paulo: LTR, 2009. pp. 44, 49-106, 215, 243.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2004. pp. 29, 36-37, 48,

GARCIA, Leonardo de Medeiros e THOMÉ, Romeu. **Direito Ambiental: Princípios; Competências Constitucionais; Lei nº 6.938/1981; Lei nº 4.771/1965; Lei nº 9.985/2000; Lei nº 9.605/1998. Dicas para realização de provas de concursos artigo por artigo**. 3. ed. rev., amp. e atual., JusPodivm, 2011. p. 20.

MELO, Raimundo Simão. Dignidade humana e Meio Ambiente do Trabalho in **Direito do Trabalho**. In: FREITAS JR, Antonio Rodrigues de (Coord.). **Direito do Trabalho: Direitos Humanos**. São Paulo: BH Editora e Distribuidora de Livros, 2006. pp. 494, 507-508.

_____. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. 4. ed. São Paulo: LTR, 2010. pp. 29, 35, 38, 39, 53, 58, 63, 68, 83, 115.

MINARDI, Fabio Freitas. **Meio Ambiente do Trabalho: Proteção Jurídica à Saúde Mental**. Curitiba: Juruá, 2010. pp. 36, 41, 53, 79, 80, 95, 96, 159.

MONTANHANA, Beatriz. A constitucionalização dos direitos sociais. In: FREITAS JR, Antonio Rodrigues de (Coord.). **Direito do Trabalho: Direitos Humanos**. São Paulo: BH Editora e Distribuidora de Livros. 2006, p. 99.

NORONHA, Fernando. **Direito das Obrigações: Fundamentos do Direito das Obrigações: Introdução à Responsabilidade Civil**. São Paulo: Saraiva, 2003, v.1, p. 370.

PIOVESAN, Flavia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 64.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. 3 ed. rev. e aumentada. São Paulo: LTR. 2009. p. 215-217

SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2000. p.20.

_____. **Direito Ambiental Constitucional**. São Paulo: Malheiros, 1994, p.49.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2000, p.181.

Sites consultados:

< <http://www.oitbrasil.org.br/content/apresenta%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 07 de maio de 2012.

< <http://www.lfg.com.br/publichtml/article.php?story=20080129115027638&mode=print>>. Acesso em 07 de maio de 2012.

< <http://www.silex.com.br/leis/normas/declaracao.htm>>. Acesso em 10 de maio de 2012.

<http://www2.trt3.jus.br/cgi-bin/om_isapi.dll?clientID=202795&infobase=sumulasinfo&jump=Enunciado%20079%2fAnamatra%2fJornadaJTrabalho&softpage=Document42>. Acesso em: 10 de maio de 2012.

<<http://www.silex.com.br/leis/normas/declaracao.htm>>. Acesso em 11 de maio de 2012.

<<http://www.oitbrasil.org.br/content/xix-congresso-sobre-seguran%C3%A7a-e-sa%C3%BAde-no-trabalho-discute-constru%C3%A7%C3%A3o-de-loais-de-trabalho-m>>. Acesso em 11 de maio de 2012.

<<http://portal.mte.gov.br/legislacao/normas-regulamentadoras-1.htm>>. Acesso em: 08 de maio de 2012.

< <http://www.mpas.gov.br/conteudoDinamico.php?id=1044>>. Acesso em: 31 de maio de 2012.

<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D308E21660130D26E7A5C0B97/nr_04.pdf>. Acesso em: 14 de junho de 2012.