

**CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA
FACULDADE DE DIREITO DE CURITIBA**

CAROLINA BACHINSKI

**MEIO AMBIENTE DE TRABALHO – ANÁLISE NORMATIVA DO DIREITO A
SEGURANÇA E A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR**

**CURITIBA
2018**

CAROLINA BACHINSKI

**MEIO AMBIENTE DE TRABALHO – ANÁLISE NORMATIVA DO DIREITO A
SEGURANÇA E A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR**

Monografia apresentada como requisito parcial à
obtenção do grau de Bacharel em Direito, do
Centro Universitário Curitiba.

Orientadora: Profa. Ms. Marcia Kazenoh Bruginski

**CURITIBA
2018**

CAROLINA BACHINSKI

**MEIO AMBIENTE DE TRABALHO – ANÁLISE NORMATIVA DO DIREITO A
SEGURANÇA E A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito da Faculdade de Direito de Curitiba, pela Banca Examinadora formada pelos professores:

Orientador: _____
Prof. Ms. Marcia Kazenoh Bruginski

Prof. Membro da Banca

Curitiba, de _____ de 2018.

DEDICO esse trabalho aos meus grandes exemplo e inspiração de vida, meus pais, Adelar Bachinski e Bertilia Borges Bachinski.

AGRADECIMENTOS

Pensar sobre o percurso, é a melhor forma de agradecer a tantas pessoas que caminharam junto comigo durante o Curso de Direito.

Primeiramente gostaria de agradecer a Deus, por me proporcionar a saúde e a aptidão para a conclusão deste curso, e que me deu forças para não desistir durante esses anos de muitas batalhas, e conquistas. Meu Deus, obrigada pelos Teus planos para a minha vida serem sempre maiores do que os meus sonhos!

Agradeço aos meus pais, Adelar Bachinski e Bertilia Borges Bachinski, que não mediram esforços para esse sonho se tornar realidade e me que fortaleceram a cada obstáculo, obrigada pela dedicação, companheirismo, por serem mais amigos do que pais, por me ensinarem a lutar por aquilo que almejo e não desistir dos meus sonhos por mais ardo que o caminho seja, por me confortarem em todas as horas e tornarem a distância um simples detalhe nesse percurso, por me ensinarem que a família é o real sentido da vida, é a sustentação de qualquer ser, que o amor é a receita do sucesso, gentileza e gratidão são essências que não podem faltar nos pequenos gestos, que a preguiça é a aliança do fracasso, que o mundo é grande mas com paciência e persistência posso voar por inteiro e tudo que sou hoje e graças ao amor incondicional, e confiança que me atribuem, sei que abriram mão de alguns sonhos seus para tornar o meu realizado, agradeço a Deus por me dar os pais mais maravilhosos, pois palavras são insuficientes pra descrever quão é minha admiração por vocês, são os meus grandes exemplos. Agradeço a minhas irmãs, Bruna, Camila e Tamires, por acreditarem em minha capacidade e me apoiarem em todos os momentos, por serem minhas reais e melhores amigas.

Agradeço ao meu avô Antônio, pelo carinho e incentivo. Aos meus familiares, tios, tias e primos, que compreenderam minha ausência em alguns momentos e me deram suporte para a conclusão de mais uma etapa em minha vida.

A minha orientadora Professora Mestre Marcia Kazenoh Bruginski, que com as adaptações, muita competência e paciência, me auxiliou no desenvolvimento deste trabalho.

Manifesto pelo meu profundo agradecimento ao Unicuritiba que me acolheu e me acompanhou neste crescimento, convidando-me agora a voar.

Aos colegas, que com o companheirismo e a solidariedade uns com os outros, foram todos compreensíveis e me ajudaram a concretizar mais uma etapa.

E por fim a todos os funcionários e professores do Unicuritiba, que direta ou indiretamente contribuíram para a concretização deste trabalho.

“Há quem diga que o destino é algo além do nosso comando. Esse destino não é nosso, mas eu agora sei melhor. Nosso destino vive dentro de nós, você só tem que ser corajoso o suficiente para vê-lo.”

Princesa Mérida (Filme Valente)

RESUMO

O presente trabalho cujo tema é abordar as legislações acerca do meio ambiente de trabalho tem como objetivo principal realizar uma análise sobre a segurança e proteção aos trabalhadores no seu meio ambiente laboral. Verificando as normativas criadas com o intuito de proteção ao meio ambiente, notou-se que a importância de um meio ambiente de trabalho que garanta a saúde e a dignidade da vida humana tem sido mais abordada nos dias atuais. Assim, o presente trabalho foi desenvolvido com o intuito de verificar a real importância das leis dentro do local de labor, e o real cumprimento das mesmas evidenciando que a partir de um ambiente de trabalho equilibrado, conforme garante a Constituição Federal, se pode garantir a qualidade da vida humana. Para tanto como metodologia foi utilizada a pesquisa bibliográfica a qual foi fundamentada por meio da leitura e análise de livros, juntamente à artigos, trabalhos publicados e legislações vigentes criadas acerca do meio ambiente e do meio ambiente de trabalho. Podendo concluir que as legislações asseguram que o local de trabalho deve ser voltado para a garantia da qualidade da vida e da saúde dos indivíduos e somente a partir do cumprimento das mesmas se pode tornar materializadas as mesmas. Contudo, a legislação oferece vários fundamentos onde tais práticas podem ser adotadas e o direito dos trabalhadores seja devidamente cumprido.

Palavras-Chave: Meio Ambiente de Trabalho; Proteção; Segurança; Qualidade de Vida.

ABSTRACT

The main objective of this work, whose theme is to approach legislation on the working environment, is to carry out an analysis about the safety and protection of workers in their working environment. Checking the regulations created with the intention of protecting the environment, it was noted that the importance of a work environment that guarantees the health and dignity of human life has been more approached today. Thus, the present work was developed with the purpose of verifying the real importance of the laws within the work place, and the real fulfillment of the same evidencing that from a balanced work environment, as guaranteed by the Federal Constitution, can guarantee the quality of human life. For this as a methodology, bibliographical research was used, which was based on the reading and analysis of books, together with articles, published works and current legislation created about the environment and the working environment. It may conclude that legislation ensures that the workplace must be geared to guarantee the quality of life and health of individuals and only from the fulfillment of the same can they be materialized. However, the legislation offers several grounds where such practices can be adopted and workers' rights are duly enforced.

Keywords: Work Environment; Protection; Safety; Quality of life.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Convenções Internacionais ratificadas pelo Brasil	52
--	----

LISTA DE SIGLAS

CIPA –	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes;
CLT –	Consolidação das Leis trabalhistas;
LOS –	Lei Orgânica de saúde;
NR –	Normas Regulamentadoras;
OIT –	Organização internacional do trabalho;
ONU –	Organização das Nações Unidas;
PCMSO –	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.
PGR –	Programa de Gerenciamento de Riscos;
PNMA –	Política Nacional do Meio Ambiente;
PPRA –	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais;
SESMT –	Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho
SUS –	Sistema Único de Saúde;

SUMÁRIO

RESUMO	8
ABSTRACT	9
LISTA DE QUADROS	10
LISTA DE SIGLAS	11
01. INTRODUÇÃO	12
02. RELAÇÃO DE EMPREGO	14
02.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO.....	14
02.1.1 Relação empregatícia - caracterização.....	21
02.1.2 Proteção do trabalhador – Pilar de sustentação do direito do trabalho.....	24
03. MEIO AMBIENTE	26
03.1 CONCEITO DE MEIO AMBIENTE.....	26
03.2 O MEIO AMBIENTE COMO TUTELA JURÍDICA DO DIREITO.....	29
04. PRINCÍPIOS REGULADORES DO MEIO AMBIENTE	32
04.1 DIREITO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....	32
04.2 DEMOCRACIA E DA INFORMAÇÃO.....	34
04.3 PRUDÊNCIA DA CAUTELA E DA PREVENÇÃO.....	35
04.4 EQUILÍBRIO.....	37
04.5 LIMITE RESPONSABILIDADE.....	38
04.6 POLUIDOR PAGADOR.....	39
05. PROTEÇÃO AO TRABALHADOR NO AMBIENTE LABORAL	40
05.1 AS PRIMEIRAS LEGISLAÇÕES DA NORMATIVA DO MEIO AMBIENTE.....	40
05.2 CONSTITUIÇÃO FEDERAL.....	42
06. A POSITIVAÇÃO DA SEGURANÇA E DA PROTEÇÃO DO DIREITO TRABALHADO NO DIREITO BRASILEIRO	44
06.1 LEI DE POLÍTICA NACIONAL DE MEIO AMBIENTE.....	44
06.2 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.....	45
06.3 LEI ORGÂNICA DA SAÚDE.....	48
06.4 CONVENÇÕES DA OIT.....	49
06.5 NR – NORMAS REGULAMENTADORAS.....	52
06.6 ORGAOS INTERNOS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO E ...	56
06.6.1 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).....	56
06.6.2 Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT).....	57
06.6.3 Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA).....	58
06.6.4 Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).....	59
07. CONCLUSÃO	61
REFERÊNCIAS	63

01. INTRODUÇÃO

O presente trabalho cujo tema principal é o meio ambiente de trabalho, pretende realizar uma análise acerca das legislações que abordam o meio ambiente como um todo e especificamente o meio ambiente labora, local onde os indivíduos passam maior parte de sua vida útil, e que deve ser considerado local de respeito aos mesmos.

O principal motivo em realizar a presente análise é devido o fato de que nos dias atuais, o meio ambiente de trabalho tem causado várias discussões e se apresentado como algo de grande importância, pelo fato de que sua qualidade gera também a qualidade de vida das pessoas presentes no mesmo.

Como se sabe, na Constituição Federal de 1988, o princípio e objetivo primordial é a garantia da dignidade humana, apontando como meios para tal a preservação do meio ambiente, da saúde, entre vários outros aspectos. Quando a Constituinte aborda o meio ambiente, ela integra no mesmo o meio ambiente de trabalho, o qual, da mesma forma que o primeiro deve ser mantido com equilíbrio. Assim poderá gerar vários benefícios aos trabalhadores de modo geral, contribuindo para a sua saúde, segurança e qualidade de vida.

São várias as legislações que abordam a forma como o meio ambiente laboral deve ser organizado para que os trabalhadores se sintam confortáveis no mesmo e para que a melhoria de sua saúde seja priorizada, fazendo-os mais satisfeitos dentro e fora das empresas.

A proteção do meio ambiente hoje não é algo isolado, mas sim algo generalizado, e da mesma forma deve ser considerada a proteção ao meio ambiente do trabalho. As legislações criadas acerca das garantias do mesmo, devem ser utilizadas não somente pelo Poder Público ou organizações públicas, elas cabem à toda a esfera trabalhista, organizações particulares, empresas, escritórios, fábricas etc., e principalmente aqueles que mantem funcionários e mais ainda os quais estão em conformidade com a CLT.

Para realizar a análise normativa do presente trabalho foi utilizada como metodologia a pesquisa bibliográfica, por meio da qual foram analisados diversos materiais que abordam o tema em questão, como livros, artigos, trabalhos e

periódicos publicados e ainda as legislações e normativas que regulamentam o meio ambiente e o meio ambiente de trabalho nos dias atuais.

Após o levantamento do material e análise realizada, foi constituído o presente trabalho, o qual possui a seguinte estrutura: No capítulo 1 é apresentada a Introdução do trabalho. Em seguida, no capítulo 2 o trabalho aborda a relação de emprego, apontando a evolução histórica do direito do trabalho. No segundo capítulo ele trás o meio ambiente, seu conceito e o mesmo como tutela jurídica do direito. Já no capítulo 3 ele trata diretamente do meio ambiente como um todo, conceituando-o e trazendo-o como tutela jurídica do direito.

No capítulo 4 são apresentados os princípios reguladores do meio ambiente, onde cada um é caracterizado e relacionado com as legislações correspondentes. Posteriormente, no capítulo 5 a proteção ao trabalhador no ambiente laboral é evidenciada, assim como as primeiras legislações da normativa do meio ambiente e a Constituição Federal, levantando como a mesma preconiza o mesmo.

A positivação da segurança e da proteção do trabalhador, assim como as leis que visam a mesma são elencadas no capítulo 6, assim como as normas regulamentadoras e os órgãos internos de prevenção de acidente de trabalho e doenças ocupacionais e por último, a conclusão.

02. RELAÇÃO DE EMPREGO

02.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

O conceito a palavra trabalho possui inúmeros enfoques diferentes. Contudo, uma definição básica sobre o mesmo aponta que ele é considerado a medida dos esforços feitos pelos seres humanos. O termo trabalho vem da palavra em latim *tripalium*, a qual era utilizada para denominar um instrumento de tortura aos animais¹.

Durante muito tempo, na antiguidade, o trabalho foi visto como uma mercadoria, onde surgiu o conceito de escravidão e servidão. Como se sabe, decorrente á conhecimentos históricos, o escravo era tido como uma mercadoria, conforme afirma Alice Monteiro de Barros:

O escravo assemelhava-se a uma coisa que pertencia ao amo ou senhor, a partir do momento em que entrava em seu domínio, portanto, não poderia prestar o consentimento contratual e, conseqüentemente, contrair obrigações. O escravo era destituído do direito à vida e ao tratamento digno, embora estivesse o amo sujeito a sanções penais se o matassem sem causa².

A escravidão foi considerada a primeira forma de trabalho, onde o homem trabalhava para poder se alimentar, abrigar-se, era realizada algo parecido como uma troca de favores. O seu trabalho era realizado constantemente, em um tempo indefinido, e o escravo não trabalharia caso não houvesse condições para realizar o seu trabalho. Ele não possuía nenhum tipo de direito.³

Sobre esse aspecto pode-se afirmar que o escravo além de não possuir nenhum direito, trabalhava excessivamente, procurando agradar seus senhores para que não fossem castigados por eles, devido ao não cumprimento de suas tarefas.

¹ MARTINS, Sérgio Pinto. Breve histórico a respeito do trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**, v.95, 2000. Disponível em <<http://dx.doi.org/10.11606/issn.2318-8235.v95i0p167-176>> Acesso em 25 mar. 2018, p.168.

² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do trabalho**. São Paulo, LTr, 2008, p.55

³ MARTINS, Sérgio Pinto, op. cit., p. 169.

Contudo, com o passar do tempo e devido o grande aumento da população, alguns senhores tiveram que utilizar a mão de obra de escravos de outros senhores, arrendando-os para a realização de seus serviços. Os contratos de arrendamento de serviço, que era igual as condições dos escravos, eram elaborados como a locação de uma coisa, chamado dessa forma de *locatio conductio*. Nesse tipo contratual de locação eram negociados somente os escravos e os homens pobres de baixa condição.⁴

Nota-se que a escravidão, era algo que levava às pessoas a comparação à coisas. O escravo e, no período de aparecimento do *locatio*, os homens pobres não possuíam nenhum direito diante suas atividades de trabalho.

No Direito Romano são apontados três tipos de *locatio conductio*, sendo esses *regis*, *operis* e *operarum*. De acordo com Alice Monteiro de Barros,

Na primeira, uma das partes se obrigava a conceder a outra uso e gozo de uma coisa em troca de certa retribuição. Na segunda, denominada *locatio operis faciendi*, o objetivo era o resultado de determinada obra que uma pessoa (*conductor*) se comprometia a executar para outrem (*locator*), mediante um preço assumindo os riscos de tal execução. Essa figura é um antecedente de empreitada. Finalmente, a *locatio conductio operarum*, antecedente do contrato de trabalho, segundo grande parte da doutrina, implicava prestação de serviço por uma pessoa (*locator*), cuja remuneração era fixada tendo em vista o tempo gasto na sua execução, não o resultado do trabalho, arcando o *conductor* (credor do trabalho) com os riscos advindos da prestação.⁵

Durante muito tempo o intuito do império romano foi de conquistar outros povos e tomar posse de suas riquezas. Os romanos expandiram seus territórios por meio das denominadas guerras de conquista. Contudo, com o passar dos anos essas guerras tiveram seu fim, e junto a elas, surgiu a crise na escravidão. Com a escassez de escravos, vários proprietários de terras foram levados à arrendá-las à camponeses, os quais pagavam-lhes quaisquer tipos de tributos, dando início nesse período à servidão rural⁶.

A partir da queda do império romano, no século V, surgiu o mundo feudal, onde teve início a Idade Média. A partir do final da escravidão as pessoas passaram a buscar fora das cidades meios de sobrevivência, indo encontrar esses no campo.

⁴ BARROS, 2008, p.47

⁵ Id., 2008, p.47.

⁶ FELTRE, Andrezza Nazareth. **Negociação coletiva como pressuposto para a dispensa em massa**. Dissertação (Mestrado em Direito) FUMEC, Belo Horizonte, 2012, p.17.

Nesse período a economia utilizada passou a ser basicamente a agrária, o servo, que realizava todos os serviços aos senhores feudais, diferenciava-se do escravo, uma vez que a ele não havia supressão de liberdade. Contudo, ainda havia a dependência dos mesmos aos seus senhores feudais ⁷.

Os servos assim, podem ser definidos como pessoas e não como coisas, que trabalhavam para manter a si mesmos e suas famílias, em troca do serviço ganhavam proteção dos seus senhores. Em troca dessa proteção, os mesmos trabalhavam demasiadamente, e recebiam além da proteção um pedaço de terra para seu cultivo próprio.

Contudo, os mesmos poderiam ser maltratados pelos seus senhores o qual, desfrutava de vários aspectos que a eles eram considerados positivos, como por exemplo, *jus primae noctis*, que era o direito a ter uma noite de núpcias com a serva que se casasse.⁸

Com o passar do tempo novas necessidades surgiram dentro da sociedade feudal, fazendo com que habitantes feudais passassem a buscar por mercadorias produzidas fora das glebas, em feiras e mercados, e com os próprios feudos. Os feudos forneciam alimentos à comunas, que eram centro de interesses de artesãos, que com o tempo evoluíram para desenvolvimento de ofícios, e em troca delas recebiam objetos fabricados dentro das mesmas⁹.

A partir daí surgiram as corporações de ofício, as quais apresentavam relações parecidas com as relações de trabalho atuais. Nessas corporações haviam três papéis primordiais, os mestres, os companheiros e os aprendizes, que compunham um grupo profissional. Dessa forma, “o trabalho que até então esteve associado a uma ideia negativa, de infortúnio, passou desde o final da Idade Média a ser visto como uma atividade positiva, com o acontecimento da valorização do trabalho”.¹⁰

⁷ BARROS, 2008, p.48.

⁸ Ibid, p.48

⁹ ANDRADE, Leandro Campello. **Aspectos gerais da terceirização trabalhista**. Monografia (Mestrado em Direito e Processo do Trabalho) Universidade Cândido Mendes, Rio de Janeiro, 2009, p.10.

¹⁰ SCHNEIDER, Giselda Siqueira da S. A igualdade pela proteção ao empregado: o contrato de trabalho do empregado doméstico em face da Emenda Constitucional nº 72/2013. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVII, n. 127, ago. 2014. Disponível em <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=15022#_ftn10> Acesso em 24 mar. 2018, s.p.

Pode-se dizer assim que as corporações eram compostas de pessoas que estavam ali, empenhadas em desempenhar uma função determinada e eram profissionais naquilo que realizavam. Os mestres eram os donos das oficinas, os companheiros eram empregados que trabalhavam em troca de salários e os aprendizes trabalhadores iniciantes, que eram treinados pelos próprios mestres em suas profissões ¹¹. Sobre essa hierarquia estabelecida é importante citar que em muitos casos os pais dos aprendizes pagavam aos mestres uma quantia para que seus filhos pudessem aprender algum ofício, e essas taxas não eram baixas e sim bem elevadas. ¹²

Nesse período os contratos deixaram de existir e deram lugar às Regras criadas pelas corporações de ofício, contudo essas somente se aplicavam sobre os seus membros, ou seja sobre o mestre, os aprendizes e os companheiros. Todos os envolvidos dentro da corporação seguiam regras, com exceção do mestre.

Observa-se que durante todo período medieval as relações jurídico-laborais possuíam uma orientação heterônoma, ou seja, uma pessoa sempre era sujeita à vontade e a determinações de outrem. As condições de trabalho, as atividades realizadas pelos trabalhadores, e outros aspectos não eram baseados na vontade que os trabalhadores apresentavam. ¹³

Com o passar do tempo passaram a ocorrer desvios na finalidade real das corporações, e os aprendizes passaram a ser explorados, devido esses acontecimentos nasceram as *compagnonnage*, que era composta por companheiros os quais se reuniam para defender os seus interesses criando assim uma luta entre os companheiros e os mestres. ¹⁴ Nesse sentido, pode-se relacionar a *compagnonnage* aos atuais sindicatos.

Tais abusos realizados pelos mestres e as lutas pelos companheiros, devido a exploração que os aprendizes sofriam contribuíram para a transição da idade média para o liberalismo, onde havia predominância de autonomia. A partir de 1776, as corporações foram extintas, e o capitalismo mercantil foi inserido. Alguns mestres,

¹¹ PISTORI, Gerson Lacerda. **Aspectos históricos do direito e do trabalho**: um breve olhar juristrabalhista sobre a Idade Média. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006, p.79.

¹² MARTINS, 2000, p.4.

¹³ BARROS, 2008, p.49.

¹⁴ FAÇANHA, Raimunda Celia de Oliveira. **O assédio moral nas relações de trabalho**. Monografia (Bacharel em Direito) Faculdade Cearense, Fortaleza, CE, 2012, p.12.

permaneceram com o funcionamento de suas corporações, contudo em 1791 elas foram extintas de forma definitiva, conforme afirma Alice Monteiro,

A lei Chapelier, de 1791, extinguiu-as definitivamente, como se infere de seu art. 7º, que dispõe: “a partir de 1º de abril, todo homem é livre para dedicar-se ao trabalho, profissão, arte ou ofício que achar conveniente, porém estará obrigado a prover-se de uma licença, a pagar os impostos de acordo com as tarifas seguintes e a conformar-se com os regulamentos da polícia que existam ou que se expeçam no futuro”. Esses dois textos legais tiveram um aspecto positivo e um aspecto negativo. O aspecto positivo foi a obtenção da liberdade de trabalho e o negativo, o impedimento da possibilidade de existência de qualquer órgão entre indivíduo e Estado, pois as associações foram vedadas¹⁵.

A partir daí várias mudanças foram surgindo dentro das organizações de trabalho daquele período, inúmeras alterações com relação à normas gerais de trabalho, hierarquia entre outros afetaram diretamente os artesãos que faziam parte das corporações e deram a eles maiores oportunidades, alterando significativamente o meio de trabalho e a produtividade dos mesmos.

Diante todo o cenário de mudanças, a Revolução Industrial foi o principal acontecimento que afetou diretamente a sociedade de uma forma geral, devido ao grande impacto que a mesma causou na forma de organização trabalhista. Foi a partir dessa revolução que a classe operária teve sua origem. Foi na revolução industrial que todos os paradigmas foram quebrados, e houve uma grande quantidade de oferta de mão de obra¹⁶.

As relações de trabalho que existiam foram substituídas por uma regulamentação autônoma. Assim os fracos passaram a ser mais oprimidos, e a liberdade econômica aumentou. A máquina, inserida nos meios produtivos substituiu o trabalho laboral que necessitava de força maior e assim mulheres e menores passaram a também fazer parte da classe de trabalhadores.¹⁷

Nesse período o Estado não tinha o poder de intervir nas relações contratuais entre os operários e as fábricas. Ele somente observava os acontecimentos daquele período. E assim o mesmo se tornou, com o passar do tempo em um instrumento para oprimir contra aqueles que eram menos favorecidos, um conflito que ameaçou

¹⁵ BARROS, 2008, p.50.

¹⁶ FELTRE, 2012, p.22.

¹⁷ FAÇANHA, 2012, p. 14

diretamente a estrutura da sociedade assim como a estabilidade da mesma. A partir daí surgiu a necessidade de um ordenamento jurídico para garantir o equilíbrio entre as classes trabalhadoras e as empresas que passaram a surgir decorrentes da Revolução Industrial¹⁸.

A partir do momento em que o crescimento urbano passou a ser muito grande muitas pessoas passaram a fazer parte dos trabalhos oferecidos pelas produções industriais da época, contudo, a situação de trabalho era deplorável, não havia segurança, a saúde de muitos operários era prejudicada, além do que os mesmos não possuíam quaisquer direitos, o que resultou na luta por melhores condições no local de trabalho, e a sociedade capitalista surgiu.

No século XIX na Europa o Direito do Trabalho surgiu, período marcado por grande desigualdade social, fato que levou o Estado a intervir através da criação de legislações ¹⁹. De acordo com os autores Granizo e Rothvoss²⁰, a história do Direito do Trabalho pode ser dividida entre quatro períodos distintos, sendo: formação, intensificação, consolidação e autonomia, os quais serão exemplificados na tabela 1 para melhor compreensão.

Tabela 1: Períodos da história do Direito do Trabalho

<p>Formação (1802-1848)</p>	<p>Na Inglaterra surge a primeira lei tutelar dentro do Direito do Trabalho, de nome <i>Moral and Health Act</i> (1902), lei que proibia o trabalho de menores a noite por mais de 12 horas por dia. Nesse mesmo período foi estabelecido na França, por Napoleão os <i>conseils de prud'hommes</i>, órgãos destinados a dirimir controvérsias entre fabricantes e operários. Na França, em 1813 o trabalho de menores em minas foi proibido, em 1839, na Alemanha, deu-se início a edição de normas sobre o trabalho da mulher e do menor.</p>
<p>Intensificação (1848-1890)</p>	<p>Acontecimentos mais importantes do período foram o Manifesto Comunista de Marx e Engels e implementação da primeira forma de seguro social na Alemanha, no ano de 1883.</p>
<p>Consolidação (1890-1919)</p>	<p>Período caracterizado pela publicação da Encíclica Papal <i>Rerum Novarum</i> (Coisas novas), de Leão XIII, abordando o salário justo a todos. Também nesse período foi realizada em Berlim, no ano de 1890, uma importante conferência acerca do Direito do Trabalho.</p>
<p>Autonomia (1919 – aos dias atuais)</p>	<p>Período caracterizado pela criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), no ano de 1919. Além disso também se remete a esse período o Tratado de Versailles que aponta normativas importantes como por exemplo em seu art. 427, que aponta que o trabalho não pode ser tido como uma mercadoria, além de apontar inúmeras melhorias aos trabalhadores. Também tem inicio no ano de 1919 a constitucionalização do Direito do Trabalho, a partir da Constituição Alemã de Weimar.</p>

¹⁸ BARROS, 2008, p.52.

¹⁹ Ibid., p.53

²⁰ GRANIZO, Martin Leon; ROTHVOSS, Mariano Gonzalez, 1997 apud BARROS, 2008, p.53-54

Fonte: GRANIZO; ROTHVOSS (1997) apud BARROS (2008), p. 53-54

A partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1984²¹, onde foram previstos vários direitos trabalhistas, vários aspectos do trabalho foram alterados. Com relação ao Brasil, somente no ano de 1824 a constituição elaborada, partindo dos princípios apontados na Revolução Francesa previu vários direitos aos trabalhadores.

Posteriormente, no ano de 1891, com a constituição federal, primeira após a proclamação da república, foi garantido aos trabalhadores a liberdade para que os mesmos pudessem exercer qualquer profissão que desejassem. Nesse mesmo ano, o decreto de Lei nº 1313/1891 proibiu o trabalho de menores de 12 anos em fábricas²².

A partir da nova constituição promulgada no ano de 1934, o Brasil passou a contar com normas específicas sobre o Direito do trabalho, surgindo assim a necessidade de uma junção, e assim no dia 1 de maio do ano de 1943, por meio do decreto nº 5452/43 surgiu a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT)²³.

A constituição de 1988 aponta o homem como sendo figura principal, viabilizando seu direito à proteção, não tendo mais o conceito plenamente individualista, mas sim priorizando o coletivo, assim como a dignidade da pessoa humana.²⁴

Afirma-se assim que o Direito do trabalho surgiu como um produto do capitalismo e do seu próprio desenvolvimento histórico. O surgimento e a permanência do trabalho livre somente foram possíveis devido as várias legislações que surgiram com o passar do tempo, garantido ao trabalhador vários direitos dentro do exercício de sua função.

²¹ DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. **Assembleia Geral das nações unidas em Paris**. 10 dez. 1948. Disponível em < <http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf> > Acesso em 25 mar. 2018.

²² BRASIL. **Decreto nº 1313, de janeiro de 1891**. Estabelece providências para regularizar o trabalho dos menores empregados nas fabricas da Capital Federal. 1891. Disponível em < <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html>> Acesso em 20 mar. 2018.

²³ BRASIL. **Decreto de lei nº 5452 de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. 1943. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm> Acesso em 20 mar. 2018.

²⁴ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. 1988. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em 20 mar. 2018.

02.1.1 Relação empregatícia - caracterização

Como se sabe qualquer tipo de fenômeno que se dê dentro da esfera social, sofre influência de várias determinações, uma vez que em uma só sociedade se observa diversos tipos de culturas e manifestações sociais. O trabalho, como se pode ver anteriormente, mudou com o passar do tempo, devido às diversas mudanças ocorridas na sociedade em si, e com relação a própria forma como o mesmo se dava, em cada período do tempo.

Sob esse aspecto, tem-se a relação empregatícia, a qual, também é considerada um fenômeno social e que possui, da mesma forma, natureza jurídica. Essa relação, como qualquer outro fenômeno, resulta de diversos fatores existentes dentro de um contexto social, derivando-se assim da união de elementos *fático-jurídicos*. Esses elementos são fundamentais para estabelecer a relação empregatícia.²⁵

De acordo com Mauricio C. Delgado esses elementos *fático-jurídicos* são cinco:

- a) Prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade.²⁶

A CLT (Consolidação das Leis trabalhistas) no seu artigo 3º, refere-se a esses elementos a partir da combinação de três preceitos²⁷. De acordo com o mesmo “Considera-se empregado, toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” além disso, no seu artigo 2º e parágrafo primeiro aponta que:

²⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11ed. São Paulo: Ltr, 2012, p.283.

²⁶ Id. p. 283.

²⁷ Id. p. 283.

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se a empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos que admitirem trabalhadores como empregados ²⁸.

Combinando ambos os elementos citados, e as definições de empregado e empregador abordadas pela CLT, são, portanto, de acordo com Mauricio Godinho Delgado “trabalho não eventual, prestado *“intuitu personae (personalidade)”* por pessoa física, em situação de *subordinação*, com *onerosidade*”.²⁹

Tais fatores e elementos são a parte do Direito, pode se dizer, pois é um fenômeno social, como já citado e assim, tal relação empregatícia não seria possível, se não houvesse um subordinado e um empregador, e assim a relação, por si só, não poderia ser caracterizada ou nem mesmo estabelecida por outrem.

Como se pode verificar diante os pressupostos históricos apresentados anteriormente, a relação empregatícia é algo que surge somente na história ocidental, contudo foi somente a partir do final da Idade Média e no período de transição para a Idade Moderna que se tem a ruptura da servidão, e o trabalhador é enquadrado como juridicamente livre.³⁰

Observa-se assim que para a caracterização da relação empregatícia é fundamental que todos os requisitos com relação a personalidade, pessoa física, onerosidade, subordinação e não eventualidade sejam preenchidos corretamente, de acordo com o necessário diante a Lei. Cada um dos casos relacionados à essa relação deve ser analisado a partir da visão desses pressupostos, e assim, posteriormente a relação e a caracterização do emprego e sua relação poderão ser apontadas corretamente.³¹

De acordo com Emília Simeão Albino Sako, somente pode-se manifestar o vínculo empregatício, quando se faz presente durante a relação entre o empregador

²⁸ BRASIL, 1943, s.p.

²⁹ DELGADO, 2012, p.284.

³⁰ ANDRADE, 2009, p.12.

³¹ MAZARÃO, Soraia. **Requisitos para a caracterização do vínculo de emprego**. JusBRasil, 2016. Disponível em <<https://soraiaometto.jusbrasil.com.br/artigos/294486332/requisitos-para-a-caracterizacao-do-vinculo-de-emprego>> Acesso em 27 mar. 2018.

e o empregado esses requisitos já citados.³² Dessa forma ao estabelecer uma relação empregatícia, deve-se analisar como esses elementos estão se dando dentro da mesma, se de fato o vínculo que existe pode ser caracterizado como sendo uma relação empregatícia propriamente dita.

Cada autor define esses cinco elementos de uma forma diferenciada, conforme a pesquisa desenvolvida para o presente trabalho. Mauricio G. Delgado, define de forma exemplificada cada um dos mesmos da seguinte forma,

- a) Trabalho por pessoa física: a prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural). Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do trabalho (vida, saúde, integridade moral, bem-estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural. [...]
- b) Pessoaalidade: Trata-se de elemento obviamente vinculado ao anterior, mas que perante ele guarda importante distinção. O fato de ser o trabalho prestado por pessoa física não significa, necessariamente, ser ele prestado com pessoaalidade. Esse segundo elemento fático-jurídico tem, assim, que ser também aferido na relação jurídica concreta formulada entre as partes [...] a pessoaalidade é elemento que incide apenas sobre a figura do empregado.
- c) Não eventualidade: A ideia de *permanência* atua no Direito do trabalho em duas dimensões principais: de um lado na duração do contrato empregatício, que tende a ser incentivada ao máximo pelas normas justralhistas. [...] do outro lado, a ideia de *permanência* vigora no Direito do Trabalho no próprio instante da configuração do tipo legal da relação empregatícia. Através do elemento fático-jurídico da não eventualidade, o ramo justralhista esclarece que a noção de permanência também é relevante à formação sociojurídica da categoria básica que responde por sua origem [...].
- d) Onerosidade: A relação empregatícia é uma relação de essencial fundo econômico. Através dessa relação sociojurídica é que o moderno sistema econômico consegue garantir a modalidade principal de conexão do trabalhador ao processo produtivo, dando origem ao largo universo de bens econômicos característicos do mercado atual. Desse modo, ao valor econômico da força de trabalho, colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício obreiro, consubstanciada no conjunto salarial [...].
- e) Subordinação: A subordinação corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços.³³

³² SAKO, Emília Simeão Albino. Teletrabalho telesubordinado, dependente e por conta alheia: reengenharia dos requisitos da relação empregatícia. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. Curitiba, v.3, n.33, p.28-45, set. 2014.

³³ DELGADO, 2012, p.284-296

Já para a autora Emilia Sako, os cinco elementos essenciais para a existência da relação empregatícia podem ser definidos, de uma forma mais clara e objetiva. Sendo que,

Tradicionalmente, entende-se que a relação é de emprego quando o trabalho é pessoal (executado pelo próprio trabalhador contratado), não eventual (trabalho que perdura e se prolonga no tempo), subordinado (recebimento de ordens pessoais do dador de trabalho, submissão ao poder disciplinar empresarial, cumprimento de metas e horários de trabalho definidos, etc.) e mediante um pagamento (uma contraprestação, em regra pecuniária, pelos serviços prestados).³⁴

A partir de todos os pressupostos e legislações apresentadas, fica claro de que somente pode-se caracterizar uma relação como sendo empregatícia diante a existência dos cinco elementos apontados. Além disso, é importante afirmar que tais elementos são apontados pela Lei, dessa forma tal relação segue amparada pela CLT. Assim somente é certa a relação de emprego a partir do momento que o empregado, sendo ele pessoa física, preste um serviço que seja não eventual subordinando-se ao empregador, mediante a garantia do pagamento de salário.

02.1.2 Proteção do trabalhador – Pilar de sustentação do direito do trabalho

O princípio da proteção ao trabalhador é que norteia o Direito do Trabalho. Como se sabe os princípios são a base para todo o ordenamento jurídico, é sobre eles que se constrói todas as leis, ordenanças e regimentos.

A proteção ao trabalhador sustenta o Direito do Trabalho, o mesmo é tido como pilar de sustentação do mesmo. Como se sabe, o objetivo do Direito do Trabalho é garantir melhores condições sociais ao trabalhador³⁵.

³⁴ SAKO, 2014, p.29

³⁵ BARROS, 2008, p. 54

O princípio de proteção ao trabalhador dá ao mesmo a garantia de vários de seus direitos que são, por si, defendidos pelo Direito do Trabalho, que torna efetiva as leis e a realização do tratamento jurídico igualitário a todos.

A proteção ao trabalhador é, sem dúvida alguma, o mais importante dentro do Direito do Trabalho, é o pilar do mesmo, sua essência e a razão da existência do ordenamento jurídico trabalhista. O mesmo surgiu a partir da evolução histórica e das diretrizes sociais pelas quais os trabalhadores passaram ao longo dos anos.

De acordo com Arnaldo Sussekind, “o princípio da proteção do trabalhador resulta das normas imperativas e, portanto, de ordem pública, que caracterizam a instituição básica do Estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade”.³⁶

A garantia da proteção ao trabalhador é uma parte integrante do ordenamento jurídico de forma integral, ele está presente nas leis trabalhistas, na Constituição Federal, nas Normas Regulamentares, e demais legislações que tratam acerca do Direito do Trabalhador dentro do seu ambiente labora e até mesmo fora dele.

Posteriormente o presente trabalho apresentará, de forma mais aprofundada como a proteção do trabalhador segue amparada pelas legislações sobre o meio trabalhista e a forma como as legislações buscam criar condições para garantia de tal princípio, visando a proteção do trabalhador.

³⁶ SUSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. 2ed, São Paulo: Ltr, 1998, p.128

03. MEIO AMBIENTE

03.1 CONCEITO DE MEIO AMBIENTE

Para alguns doutrinadores, como Celso Fiorillo, o meio ambiente é considerado como um conceito jurídico indeterminado, uma vez que o mesmo possui em seu significado vários elementos, dessa forma seu conceito é dificilmente formulado com grande clareza³⁷. De acordo com a Lei nº 6938/81 (Lei de Política Nacional do Meio ambiente) o meio ambiente pode ser definido, em seu artigo 3º como,

Art. 3º - Para os fins previstos na 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;³⁸

Contudo, considerou-se que tal concepção de meio ambiente fosse incompleta, uma vez que a mesma aborda somente o meio ambiente natural. Posteriormente tal definição foi utilizada pela Constituição Federal de 1988, onde foi recepcionada e algumas complementações a ela foram feitas, inserindo nesse contexto o meio ambiente cultura, o meio ambiente artificial e o meio ambiente do trabalho – que é foco do presente trabalho.

Sobre essa recepção da definição de meio ambiente da Lei de Política Nacional do Meio ambiente pela Carta Magna, Fiorillo afirma que,

Em face da sistematização dada pela Constituição Federal de 1988, podemos tranquilamente afirmar que o conceito de meio ambiente dada pela Lei da Política Nacional do Meio Ambiente *foi recepcionado*. Isso porque a Carta Magna de 1988 buscou tutelar não só o meio ambiente natural, mas também o artificial, o cultural e o do trabalho.

³⁷ FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 8ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

³⁸ BRASIL. **Lei nº 6938 de 31 de agosto de 1981**. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. 1981. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm > Acesso em 27 mar. 2018.

Além disso vale ressaltar que, o meio ambiente não é constituído somente por uma esfera, que seria a biológica, mas também pela cultura de toda a sociedade, a qual constrói sobre si o meio ambiente de acordo com a sua própria realidade, seja ele rural ou urbano, por exemplo, e por último pelo ambiente de trabalho.³⁹

É importante ressaltar nesse momento que a definição de meio ambiente irá servir apenas para realizar identificação do aspecto do meio ambiente. Nesse sentido o maior e primordial objetivo do direito ambiental é garantir a qualidade e saúde de toda e qualquer pessoa humana.⁴⁰

Além da definição adotada pela Política Nacional de Meio Ambiente, o meio ambiente em si, também é abordado na Constituição Federal de 1988, artigo 255, onde é ressaltado além do direito do cidadão a um meio ambiente equilibrado, os deveres do Poder Público, para garantir a efetividade desse meio ambiente de qualidade a todos os indivíduos.

Art. 255 – Todos tem direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e a coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações⁴¹.

Como pode-se observar no artigo 255, além do Poder Público também é um dever da coletividade, garantir a defesa do meio ambiente, com o intuito de que o mesmo seja preservado saudável e com qualidade para todos os envolvidos na sociedade.

Acerca dos tipos de meio ambiente abordados, o natural, o artificial, o cultural e o do trabalho, podem ser caracterizados em conformidade com cada um de seus elementos constituintes e modificadores existentes neles próprios.

O meio ambiente natural é aquele que, como o próprio nome diz, é composto por elementos naturais, como a água, o ar, o solo, etc. Já o meio ambiente artificial é

³⁹ ROCHA, Ana Claudia dos Santos. **O estatuto da cidade e a tutela do meio ambiente artificial**. 2010. Disponível em < <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,o-estatuto-da-cidade-e-a-tutela-do-meio-ambiente-artificial,29691.html>> Acesso em 20 mar. 2018.

⁴⁰ FIORILLO, 2007.

⁴¹ BRASIL, 1988, s.p.

aquele espaço natural que foi modificado por meio de ações do homem, com o objetivo de modifica-lo para sua adequação à vida em sociedade, este espaço e seus aspectos estão ligados diretamente ao conceito de cidade. O meio ambiente cultural é aquele constituído por bens, valores, e tradições, ou seja, fatores que constroem a identidade de uma sociedade ⁴². Como o foco do presente trabalho é o meio ambiente de trabalho, buscar-se-á definir o mesmo de uma forma mais aprofundada.

O meio ambiente de trabalho, por sua vez, é compreendido como sendo:

O local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde, 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 mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.)⁴³

Na Constituição Federal o meio ambiente de trabalho é abordado no seu artigo 200, inciso VIII, o qual prevê,

Art. 200 – Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições nos termos da lei:
(...)
VIII – colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. ⁴⁴

Ainda na Carta Magna o legislador aponta normas de saúde, higiene e segurança, as quais visam pela segurança dos trabalhadores, presando a redução de riscos do próprio trabalho. Essas normas são elencadas no artigo 7º da Constituição, inciso XXII.

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

⁴² FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. Tutela jurídica do meio ambiente cultural como parâmetro normativo da denominada sociedade da informação no Brasil. **RIDB: Revista do Instituto do Direito Brasileiro**, n.10, p.5959-5989, 2012.

⁴³ Id. p. 5969.

⁴⁴ BRASIL, 1988, s.p.

(...)

XXII – redução dos riscos inerentes o trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. ⁴⁵

É no meio ambiente de trabalho que as pessoas, normalmente, passam um grande período de suas vidas, e conseqüentemente, todas as atividades realizadas dentro desse ambiente, influenciam as demais áreas de convivência dos seres humanos, como suas relações sociais, etc.⁴⁶ Dessa forma é importante olhar com cautela para a tutela jurídica que rege esses aspectos, de forma a garantir aos indivíduos boas condições dentro do seu local de trabalho.

O direito do trabalho por si só é um conjunto de normas jurídicas, as quais oferecem maior disciplina e garantias dentro da relação entre o empregado e o seu empregador.⁴⁷

Essas normas tem o intuito de buscar guardar todos os direitos que um trabalhador possui enquanto esse, pessoa humana, amparando-o e oferecendo meios dignos diante o desempenho de suas atividades no seu emprego.

03.2 O MEIO AMBIENTE COMO TUTELA JURÍDICA DO DIREITO

Englobados no conceito de meio ambiente encontram-se elementos naturais e artificiais que estão presentes na vida dos seres humanos visando o desenvolvimento dos mesmos e a manutenção de sua dignidade, que corresponde à sua integridade física e psíquica⁴⁸. Como observado previamente o direito à um meio ambiente equilibrado é algo garantido a todo cidadão pela Constituição, dessa forma sua eficácia é considerada horizontal, ou seja, os princípios que regem o meio ambiente como tutela jurídica dentro do direito buscam proteger também as pessoas em suas relações particulares.

⁴⁵ BRASIL, 1988, s.p.

⁴⁶ BATISTA JÚNIOR, Ernesto Emir K.; VILLATORE, Marco Antônio Cesar. Aspectos psicossociais no meio ambiente de trabalho e prevenção da saúde mental do trabalhador. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. Curitiba, v.7, n.64, p.45-52, 2018.

⁴⁷ CAIRO JUNIOR, José. **Direito do trabalho**: direito individual e coletivo do trabalho. 13ed. Salvador: JusPodivm, 2017.

⁴⁸ EBERT, Paulo Roberto L. **O meio ambiente do trabalho**: conceito, responsabilidade civil e tutela. 2012. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/22694/o-meio-ambiente-do-trabalho>> Acesso em 28 mar. 2018.

Ao abordar o Direito do Trabalho, e em si o meio ambiente de trabalho, é imprescindível observar os artigos 7 inciso XXII, 255 e 170 da Constituição Federal. No artigo 7, inciso XXII, é assegurado os direitos dos trabalhadores, que devem trabalhar em locais onde haja redução dos riscos, referentes ao seu trabalho. No artigo 255 a totalidade dos indivíduos é, da mesma forma, assegurada, sendo de responsabilidade do Poder Público garantir que o meio ambiente de trabalho seja de qualidade. Além disso, no artigo 170 a iniciativa livre do trabalho é apontada, onde o trabalho humano é valorizado a partir da defesa do meio ambiente ⁴⁹.

É importante ressaltar aqui que ainda que o a proteção e defesa do meio ambiente esteja relacionada à proteção da natureza em si, ela também está ligada diretamente a vida, e assim, são apresentados diversos instrumentos legislativos, formas para que a vida humana e o meio ambiente sejam, de fato, protegidos igualmente. Além disso, somente em um meio ambiente de trabalho equilibrado, pode-se obter maior qualidade de vida.

Ao abordar assuntos relacionados ao meio ambiente há sempre uma convergência de interesses, de um lado há o interesse econômico, que está relacionado ao desenvolvimento, do outro o interesse social diante a premissa de proteção à natureza. O direito ambiental surge como meio para que tais conflitos sejam superados, visando o desenvolvimento econômico e social, tutelando ao trabalhador uma vida digna e de qualidade. ⁵⁰

Como já abordado no início o meio ambiente de trabalho é, de fato, um objeto constitucional, relacionado tanto a órgãos públicos quanto a privados defendidos pela Carta Magna.

Sabe-se que os recursos naturais, provenientes da natureza, não são infinitos, dessa forma é necessário que haja harmonia entre o desenvolvimento econômico e o meio ambiente. O direito ambiental visa a proteção do meio ambiente como garantia da qualidade de vida dos indivíduos da sociedade, buscando o equilíbrio no mesmo mediante o ambiente de trabalho, igualmente.

De acordo com Guilherme de Oliveira Catanho, não se deve limitar somente aquele trabalhador que possui a CTPS (Carteira Profissional de Trabalho) os direitos e as definições acerca de meio ambiente de trabalho. Para esse mesmo autor:

⁴⁹ CAIRO JÚNIOR, 2017, p. 1111.

⁵⁰ Id, 2017, p. 1197

A definição geral do meio ambiente de trabalho deve ser ampla e irrestrita, vez que envolve todo trabalhador que desempenha uma atividade, remunerada ou não, e porque todos estão protegidos constitucionalmente de um ambiente de trabalho adequado e seguro, necessário à digna e sadia qualidade de vida.⁵¹

Um ambiente de trabalho equilibrado faz parte do meio ambiente na sua totalidade. Nesse sentido, pode-se também afirmar que o direito a um meio ambiente de qualidade é de todos os indivíduos, considerando a sociedade como um todo. Assim, ele é de interesse compartilhado, não divisível, onde os trabalhadores, no caso as pessoas titulares, são ligados por circunstâncias e interesses.

⁵¹ SILVA, Guilherme Oliveira Catanho da. **O meio ambiente do trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana.** 2011. Disponível em <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/32202-38307-1-PB.pdf>> Acesso em 28 mar. 2018.

04. PRINCÍPIOS REGULADORES DO MEIO AMBIENTE

04.1 DIREITO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Vários são os direitos fundamentais e garantias que norteiam os indivíduos, individualmente e coletivamente previstos pela Constituição Federal. Esses direitos têm como objetivo principal assegurar a cada pessoa, por meio do Estado, a sua dignidade, liberdade, seu direito à justiça e à segurança física⁵².

O homem, nesse sentido, analisando-se todas as legislações vigentes sobre o tema, tem direito garantido a uma vida de qualidade, com saúde, e que seja, igualmente produtiva. Os legisladores dessa forma, se mostraram, de fato, preocupados com a existência do homem e com a sua dignidade, tornando-a direito fundamental presente na legislação, por meio da Carta Magna⁵³.

Direitos individuais, econômicos, sociais e direitos relacionados à solidariedade são considerados direitos subjetivos públicos, constituindo-se assim direitos de obrigatoriedade do Estado.

A Constituição Federal de 1988 aponta claramente que a dignidade da pessoa humana é o fundamento de um Estado puramente democrático, tal afirmação é apresentada no artigo 1º, inciso III:

Art. 1º - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constituiu-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
(...)
III – a dignidade da pessoa humana;
(...).⁵⁴

O legislador buscou apresentar nesse artigo que a pessoa humana com relação à sua dignidade deve ser respeitada em sua existência a qual não pode,

⁵² IURCONVITE, Adriano dos Santos. Os direitos fundamentais: suas dimensões e sua incidência na Constituição. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, X, n.48. 2007. Disponível em < http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=artigos_leitura_pdf&%20artigo_id=4528> Acesso em 28 mar. 2018.

⁵³ GROTT, João Manoel. **Meio ambiente do trabalho**. 1ed. Curitiba: Editora Juruá, 2005.

⁵⁴ BRASIL, 1988, s.p.

sobremaneira, ser prejudicada, considerando sua vida, o corpo e a sua própria saúde.

De acordo com Alexandre de Moraes,

A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se em um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.⁵⁵

Quando o Estado democrático reconhece a dignidade da pessoa humana como sendo o seu valor fundamental e básico, ele também reconhece o ser humano como sendo o centro do direito. O direito natural possui uma estreita relação para com o princípio que rege a dignidade humana, uma vez que o primeiro nasce com o homem o qual já nesse momento se apropria de características que o diferencia dos demais seres, e já possui dignidade igual aos demais outros seres, posteriormente o que o modifica com o tempo, é o meio social onde ele está inserido, assim como o meio econômico.⁵⁶

Quando o Estado se prontifica à proteção da dignidade humana o indivíduo, conseqüentemente, participará socialmente no destino do próprio Estado, oferecendo ao ser humano a condição de cidadania. Além disso, é importante ressaltar que essa dignidade humana se estende a todos aqueles que convivem dentro do Estado, não é independente de sexo, cor, raça ou posição social⁵⁷.

Observa-se dessa forma que, os direitos fundamentais, principalmente a dignidade humana é decorrente da aplicação básica da teoria dos direitos apresentados na Constituinte vigente, orientados a respeito do seu caráter geral, assim como sua extensão.

Tais apontamentos apontam a importância de se verificar acerca do cumprimento e na função dos direitos fundamentais dentro do ambiente de trabalho,

⁵⁵ MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. São Paulo: Atlas, 2002, p.128.

⁵⁶ AWAD, Fahd. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana**. Just. Do Direito, Passo Fundo, v.20 n.1, p.111-120, 2006.

⁵⁷ Id. 2006, p. 115.

uma vez que é a partir desse que o homem garante a sua sobrevivência e garantia da sua vida, para que a mesma seja de qualidade.

04.2 DEMOCRACIA E DA INFORMAÇÃO

O princípio democrático é aquele que dá a todos os cidadãos direito de participação diante as políticas públicas ambientais e sua elaboração, além de dar liberdade aos indivíduos de obter informações referentes à defesa do meio ambiente e empreendimentos que utilizam de recursos ambientais e que repercutam significativamente sobre o meio ambiente⁵⁸.

No artigo 225 da Constituição Federal, como já foi dito anteriormente, aponta que o meio ambiente é algo pertencente ao coletivo, todos os indivíduos têm o direito de usufruir do mesmo, e assim o mesmo deve ser equilibrado, cabendo ao Poder Público, e também à comunidade defender e buscar meios para preservar o mesmo.

Para que a população possa exercer o seu direito de democracia, do qual se baseia a soberania popular, são ofertadas ferramentas, nas quais o povo constitui-se poder, e as quais são defendidas e pautadas na Constituição Federal. Em seu artigo 1º, Parágrafo Único, e no artigo 14º é apresentado o poder democrático do povo.

Art. 1º. Parágrafo Único: Todo o poder emana do povo, que exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

(...)

Art. 14º. A soberania popular será exercida pelo sufrágio universal e pelo voto direto e secreto, com valor igual para todos, e, nos termos da lei, mediante:

I – plebiscito;

II – referendo;

III – iniciativa popular. ⁵⁹

⁵⁸ ANTUNES, Paulo de Bessa. **Direito Ambiental**. 9ed. Rio de Janeiro: Lumem Juris, 2006.

⁵⁹ BRASIL, 1988, s.p.

O direito ambiental é resultado dos movimentos reivindicatórios da sociedade, se apresentando assim democrático, e torna-se materializado por meio do direito à informação e diante a participação da população como um todo na democracia.

O direito à informação é algo muito amplo, contudo, afirma-se que ele parte essencialmente do princípio da publicidade. Esse é um direito considerado direito fundamental dentro da sociedade democrática. De acordo com o artigo 5º da Carta Magna, inciso XIV, “é assegurado a todos o acesso à informação (...)”⁶⁰.

04.3 PRUDÊNCIA DA CAUTELA E DA PREVENÇÃO

No artigo 255 da Constituinte é apresentada uma ação preventiva, essa determina que para que o equilíbrio no meio ambiente seja efetivamente assegurado o Poder Público, em sua competência, tem o dever de instaurar políticas que visem a proteção ambiental que está amparada pela lei.⁶¹

Não cabe à nenhuma outra ciência ou área de saberes, não pode dar certeza com relação a medidas que devem ser tomadas para evitar alguma consequência que gere danos ao meio ambiente.⁶² É importante ressaltar que algo que hoje, pode não causar danos ao meio ambiente, posteriormente pode se tornar algo perigoso, da mesma forma que pode acontecer o contrário.

De acordo com Paulo de Bessa Antunes,

O princípio da cautela é o princípio jurídico ambiental apto a lidar com situações nas quais o meio ambiente venha a sofrer impactos causados por novos produtos e tecnologias que ainda não possuam uma acumulação histórica de informações que assegurem, claramente, em relação ao conhecimento de um determinado tempo, quais as consequências que poderão advir de sua liberação no meio ambiente.⁶³

⁶⁰ BRASIL, 2018, s.p.

⁶¹ FIORILLO, 2007.

⁶² ELMASRI, Tareq. **A governança corporativa no enfoque socioambiental**. Monografia (Bacharel em Direito) Universidade do Vale do Itajaí, Balneário Camboriú, SC, 2014.

⁶³ ANTUNES, 2006, p.33.

Conclui-se que tal princípio visa garantir a não ocorrência de danos que sejam irreparáveis ao meio ambiente, em acordo também com o 15º princípio apontado na Declaração do Rio sobre Meio ambiente e desenvolvimento, o qual aborda sobre o princípio da precaução (ou cautela), que:

Com o fim de proteger o meio ambiente, o princípio da precaução deverá ser amplamente observado pelos Estados, de acordo com suas capacidades. Quando houver ameaça de danos graves ou irreversíveis, a ausência de certeza científica absoluta não será utilizada como razão para o adiamento de medidas economicamente viáveis para prevenir a degradação ambiental. ⁶⁴

O intuito na instauração do princípio da cautela não é parar qualquer tipo de atividade, mas sim que essa atividade seja feita com cuidado (cautela) evitando os possíveis e futuros problemas no meio ambiente. Contudo, nenhum tipo de atividade realizada pode ser considerado sem riscos, sempre há uma ínfima relação entre custo e benefício, ou seja, entre o risco aceitável e o benefício que pode surgir diante a atividade.⁶⁵

A proteção da saúde e do bem-estar é um direito de todos e dever que deve ser garantido pelo Estado, assim é um direito social. Dessa forma as políticas públicas devem visar redução de riscos e de doenças, além de outros agravantes, e proteção à sociedade de forma geral. Tais direitos sociais são consagrados pela Constituição, em seu artigo 7º, inciso 1, que trata acerca do salário mínimo, e inciso XXII, que trata sobre a redução de riscos inerentes ao trabalho⁶⁶.

A prudência e a cautela são fundamentais para a prevenção de acidentes, por meio do seu uso melhor qualidade, produtividade e competitividade podem ser garantidos. Um meio de ambiente de trabalho adequado, que seja sadio e garanta aos trabalhadores o equilíbrio apontado na Constituição é importante para o cidadão, o desrespeito de tal necessidade, pode ser considerado, além de anticonstitucional, algo desrespeitoso a sociedade de forma geral.

⁶⁴ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração do Rio de Janeiro**. 1992. Disponível em < <http://www.scielo.br/pdf/ea/v6n15/v6n15a13.pdf>> Acesso em 28 mar. 2018.

⁶⁵ ANTUNES, 2006, p.35.

⁶⁶ LAGE, Ricardo Kalil; ARAÚJO, Fabio Schnorr. A extinção do adicional de insalubridade como forma de atendimento aos preceitos constitucionais. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 23, n.5371, 2018. Disponível em < <https://jus.com.br/artigos/63636>> Acesso em 28 mar. 2018.

Com relação ao princípio da prevenção, considera-se o mesmo, um dos mais importantes dentro do direito ambiental. Ele pode ser associado a prevenção do meio ambiente com relação a danos que o mesmo pode vir a sofrer. Na Constituição fica claro o princípio da prevenção no artigo 225 da mesma.

Preservação e prevenção são materializadas na sociedade por meio de adoções de atitudes corretas com o meio e a partir da formação de uma consciência ecológica, a qual, por sua vez, pode ser desenvolvida por meio de políticas de educação ambiental⁶⁷.

04.4 EQUILIBRIO

Por meio do princípio do equilíbrio as políticas ambientais são norteadas, é por meio dele que o direito ambiental observa e define se as consequências de determinadas atitudes são de adoção previsível, verificando se essas podem ser ou não de fato, úteis à comunidade e, principalmente à vida humana.

Através desse princípio um projeto a ser implantado é analisado devidamente de acordo com os resultados ambientais que o mesmo pode acarretar, além é claro das consequências sociais e econômicas, e outras que podem influenciar a qualidade da vida humana e o meio ambiente onde se vive.⁶⁸

O princípio do equilíbrio garante a equidade entre as políticas econômicas, sócias, etc., e a política do ambiente, visando atingir um desenvolvimento sustentável. É fundamental que a política do meio ambiente esteja lado a lado das políticas estaduais, para que haja um equilíbrio entre as mesmas, e assim o meio ambiente seja devidamente preservado.

Na Declaração do Rio de Janeiro, ressalta a importância do desenvolvimento sustentável, definindo-o como um desenvolvimento que atende as necessidades presentes, com o intuito de não comprometer a evolução das gerações futuras, e o atendimento de suas necessidades para com o meio ambiente e meio social⁶⁹.

⁶⁷ FIORILLO, 2007, p.40.

⁶⁸ PALADINO, Enzo. **Dicionário enciclopédico dos princípios jurídicos**. Rio de Janeiro: Autografia, 2016.

⁶⁹ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1992, p.2

04.5 LIMITE RESPONSABILIDADE

O princípio do limite, como seu próprio nome diz, está relacionado a fixação de parâmetros, a qual deve ser estabelecida pela administração pública. Esse princípio está diretamente ligado aqueles que aplicam as políticas ambientais, os quais devem garantir que as intervenções realizadas no meio ambiente, sejam analisadas de forma correta, garantido que as mesmas são de fato, uteis à comunidade⁷⁰.

Esses parâmetros á serem fixados são estabelecidos de acordo com a necessidade da proteção ao meio ambiente. É dado ao Poder Público, por meio da Constituição Federal competência para que as normas sejam elaboradas e estabelecidas, visando a qualidade ambientam por meio dos mesmos.

A fixação de parâmetros de forma que estes possam estimular o desenvolvimento tecnológico, com vistas ao alcance de índices mais baixos de emissão de partículas, mais elevados de pureza de água e do ar, é um importante elemento para que se alcance a modernização tecnológica e a ampliação dos investimentos em pesquisas de proteção ambiental.⁷¹

Pode-se relacionar o princípio do limite ao meio ambiente de trabalho, por meio do artigo 200 da Carta Magna, inciso VIII, que prevê que o Sistema único de Saúde deve auxiliar na proteção do meio ambiente de trabalho.⁷²

Com relação ao princípio da responsabilidade, é conveniente abordar que o mesmo, dentro do Direito Ambiental é um dos temas com maior importância. A responsabilidade pelos danos é claramente abordada pelo parágrafo 3º, do artigo 225 da Constituição o qual diz amplamente que “as condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados”.⁷³

⁷⁰ CAIRO JUNIOR, 2017.

⁷¹ ELMASRI, 2014, p.34.

⁷² BRASIL, 1988, s.p.

⁷³ Id. 1988, s.p.

Dessa forma pode-se afirmar que, por meio desse princípio, pode-se garantir que somente o devido infrator arque com as consequências de seus atos, exaurindo assim a sociedade toda de pagar pelos atos lesivos ao meio ambiente, o qual foi causado por um poluidor identificado e relacionado ao mesmo. Assim é importante que a responsabilidade pelos danos causados ao meio ambiente seja implantada, considerando todos os bens ambientais como singulares e insubstituíveis.

04.6 POLUIDOR PAGADOR

Esse é considerado um princípio que possui origem e tutela econômica, sendo considerado um princípio digno de muita atenção. É um dos princípios jurídicos considerados de suma importância para a devida proteção do meio ambiente. É importante aqui apontar que a legislação não busca proibir os seres de utilizar os recursos disponíveis no meio ambiente, ela busca apenas monitorar e apontar a forma como esses podem ser utilizados com consciência.

O fundamento do princípio poluidor pagador se encontra no 13º princípio apresentado na Conferência do Rio/92, o qual aponta o seguinte texto:

Os estados irão desenvolver legislação nacional relativa à responsabilidade e à indenização das vítimas de poluição e de outros danos ambientais. Os Estados irão também cooperar, de maneira expedita e mais determinada, no desenvolvimento do direito internacional no que se refere à responsabilidade e à indenização por efeitos adversos dos danos ambientais causados, em áreas fora da sua jurisdição, por atividades dentro de sua jurisdição ou sob seu controle.⁷⁴

A compreensão do princípio poluidor pagador é bem simples. Ele condiz ao fato de que o poluidor deve arcar com todos os custos que são provenientes da poluição realizada pelo mesmo. Sobre esse sentido é importante pontar que autoridades devem sempre estar buscando meios para se prevenir tais atos de poluição. Aqui enquadra-se também o parágrafo 3º, do artigo 225, citado

⁷⁴ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1992, p.3

anteriormente, apontando a responsabilidade do indivíduo infrator em arcar com as responsabilidades de seus atos.

05. PROTEÇÃO AO TRABALHADOR NO AMBIENTE LABORAL

05.1 AS PRIMEIRAS LEGISLAÇÕES DA NORMATIVA DO MEIO AMBIENTE

As legislações referentes à normativa do Meio ambiente surgiram com o intuito de criar disciplina no uso dos recursos naturais atuando na prevenção do meio ambiente, uma vez que esses seus recursos não são ilimitados e o seu crescente uso tem causado desequilíbrio natural.⁷⁵

Nesse sentido vale ressaltar que, do mesmo modo, o trabalhador, assim como um cidadão tem direito a um meio ambiente equilibrado para a garantia da sua qualidade de vida, tem direito ao meio ambiente de trabalho seguro, que também faz com que sua qualidade de vida seja mantida.

Com o passar do tempo nota-se que a preocupação com o ambiente de trabalho tem crescido consideravelmente. Ainda que tais preocupações sejam atuais, foi no ano de 1970 que o trabalhador passou a reivindicar melhores condições no seu ambiente de trabalho, uma luta que alcançou várias mudanças e que fez com que hoje novos ideais fossem criados, visando a qualidade de vida dos empregados⁷⁶.

O autor Sebastião Geraldo de Oliveira aponta, com relação ao progresso alcançado pelas legislações trabalhistas e mudanças no ambiente de trabalho, que:

O notável progresso do direito ambiental influencia benéficamente a tutela jurídica da saúde do trabalhador e contribui na combinação de esforços conjugados de vários ramos da ciência jurídica em prol do meio ambiente saudável, nele incluído o do trabalho. (...) a melhoria do ambiente laboral é de suma importância porque o homem passa maior parte de sua vida útil no

⁷⁵ BORGES, Luiz Antônio Coimbra; REZENDE, José Luiz Pereira de; PEREIRA, José Aldo Alves. Evolução da legislação ambiental no Brasil. **Revista em agronegócios e meio ambiente**, v.2, n.3, 2009, p.449.

⁷⁶ SIQUEIRA, Luciene Xavier. **Direito fundamental do trabalhador ao meio ambiente do trabalho equilibrado**: efetividade. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em direito) Universidade Tuiuti do Paraná, Curitiba, 2009, p.22.

trabalho, exatamente no período da plenitude de suas forças físicas e mentais.⁷⁷

Quando as legislações acerca do meio ambiente passaram a ser desenvolvidas os legisladores passaram a atuar visando a saúde nos mesmos, buscando meios para garantir que a atividade realizada no meio ambiente laboral não viesse a ferir o direito fundamental apresentado na Constituição que é a vida, e conseqüentemente a saúde. Dando início assim as primeiras legislações normativas do meio ambiente.

Sobre essas primeiras legislações o autor Raimundo Simão de Melo as aborda e esclarece:

O arcabouço consta da Constituição Federal de 1988, que inovou bastante a respeito de várias Constituições Estaduais que seguiram na mesma linha, da Lei de Política Nacional do Meio Ambiente (Lei nº6938/81), da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Capítulo V, que trata da segurança, higiene e medicina do trabalho, totalmente alterado em 1977 pela lei nº 6514), da Portaria nº 3214/78, com várias Normas Regulamentadoras, das convenções coletivas de trabalho e de sentenças normativas proferidas pela Justiça do Trabalho nos Dissídios Coletivos de Trabalho. Para completar o arcabouço legal, tem-se ainda o Código Penal e as leis esparsas cuidando da parte criminal e dos crimes ambientais.⁷⁸

A primeira lei acerca do meio ambiente foi a Lei nº 6938 de 31 de agosto de 1981 a qual dispõe sobre a Política Nacional do Meio ambiente. Posteriormente, no ano de 1989, a partir da lei nº 7797 foi criado o Fundo Nacional de Meio Ambiente. Contudo, foi a partir da primeira, a Política Nacional do Meio Ambiente que todas as legislações posteriores sobre o meio ambiente em si foram criadas.

Observa-se assim que várias são as legislações sobre o meio ambiente, e relaciona-lo ao meio ambiente de trabalho é muito importante, uma vez que o equilíbrio dos mesmos garante a qualidade da vida humana, sendo que a sua proteção e a sua preservação e o direito à vida e a dignidade do trabalhador.

⁷⁷ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4ed. São Paulo: Ltr, 2011, p.129.

⁷⁸ MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético**. São Paulo: Ltr, 2004, p.33-34.

05.2 CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Foi consagrado na Constituição Federal de 1988 como algo de suma importância, o meio ambiente e sua preservação, englobando no mesmo o meio ambiente de trabalho. De acordo com Manus,

O legislador constitucional posiciona-se pela defesa da saúde do trabalhador, o que não era explícito no texto anterior, bem como sublima a necessidade de melhoria das condições de trabalho do ponto de vista da saúde dos que trabalham.⁷⁹

No artigo 255 da Constituinte é trago o ideal de um meio ambiente equilibrado, tal ideal se refere ao meio ambiente como um todo, em todos os seus aspectos, incluindo o meio ambiente de trabalho, referido na própria Constituição Federal. Isso é comprovado pelo fato de que a Carta Magna visa a dignidade e o bem-estar a qualidade de vida no geral⁸⁰. É inegável que o indivíduo possui ligação com todas as esferas do meio ambiente, uma vez que socialmente ele se relaciona à todas as elas.

Também se pode verificar, no artigo 170, inciso VI, da Constituição que a defesa e prevenção do meio ambiente é algo que faz parte dos princípios de ordem econômica, assim como da proteção e segurança, no seu artigo 5º, ambos apresentam o seguinte texto:

(...)

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes;

(...)

Art. 170º A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos, existência digna, conforme os ditames da justiça social observando os seguintes princípios:

(...)

⁷⁹ MANUS, 1995, apud SIQUEIRA, 2009, p.23.

⁸⁰ BRASIL, 1988, s.p.

VI – defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação. (...) ⁸¹

Pensando sobre o ambiente de trabalho, o artigo 7º, inciso XXII da Constituição busca a eliminação dos riscos dentro do local de trabalho, com o objetivo de proteger a integridade física do trabalhador. Nesse sentido José Cunha Belfort destaca o seguinte:

Se examinarmos a Constituição Federal de 1988 o artigo 7º, incisos XXII, XXIII e XXVII; art. 39º, parágrafo 3º; art. 196, art. 200, incisos II e VIII, em confronto com o que vemos estabelecido no artigo 225 *caput*, é possível deduzirmos que a garantia do meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado está relacionada não somente pela ausência de fatores de riscos no local de trabalho, o que faz emergir uma preocupação com o princípio de proteção á saúde dos trabalhadores, havendo, por consequência, uma inter-relação dos conceitos segurança e meio ambiente do trabalho. ⁸²

Dessa forma é importante salientar que a Constituição tem a saúde como sendo um direito social e o trabalho um fundamento da sociedade. Com relação a proteção ambiental a constituinte apresentou grandes avanços e ao inserir igualmente o meio ambiente de trabalho ela ofereceu ainda mais respeito pela vida humana e sua dignidade.

⁸¹ Id, s.p.

⁸² BELFORT, Fernando José Cunha. **Meio ambiente de trabalho**: competência da justiça do trabalho. São Paulo: Ltr, 2003, p. 62.

06. A POSITIVAÇÃO DA SEGURANÇA E DA PROTEÇÃO DO DIREITO TRABALHADO NO DIREITO BRASILEIRO

06.1 LEI DE POLÍTICA NACIONAL DE MEIO AMBIENTE

A Constituição Federal de 1988 traz a existência de um bem, que não é considerado um bem público, a tutela ambiental e os valores ambientais, os quais possuem características próprias, desvinculadas de qualquer tipo de posse privada ou particular.⁸³

A Lei de Política Nacional de Meio ambiente, a qual foi recepcionada pela Constituição Federal, é considerada referência mais importantes com relação a proteção ambiental. Sua ligação se dá através do artigo 225 do texto Constitucional, o qual preceitua o direito ao meio ambiente equilibrado, juntamente ao dever de responsabilidade até atividades que possam gerar danos ambientais⁸⁴.

As ações tomadas pelo Estado têm como objetivo principal garantir o equilíbrio ecológico, uma vez que o meio ambiente é um patrimônio público, ao qual cabe preservação, recuperação, se constituindo algo de preocupação não somente ao Poder Público, mas também ao Direito⁸⁵.

Dentre os vários artigos presentes na Lei nº 6938/81, no artigo 2º, está presente os princípios que orientam o cumprimento do seu objetivo, o qual é garantir preservação do meio ambiente por meio de regulamentações acerca das atividades que envolvem o mesmo. Assim o artigo 2º traz os seguintes pressupostos:

Art. 2º - A Política Nacional do Meio Ambiente tem por objetivo a preservação, melhoria e recuperação da qualidade ambiental propícia à vida, visando assegurar, no País, condições ao desenvolvimento socioeconômico, aos interesses da segurança nacional e a proteção da dignidade da vida humana, atendidos os seguintes princípios:

- I – ação governamental na manutenção do equilíbrio ecológico, considerando o meio ambiente como um patrimônio público a ser necessariamente assegurado e protegido, tendo em vista o uso coletivo;
- II – racionalização do uso do solo, do subsolo, da água e do ar;
- III – planejamento e fiscalização do uso dos recursos ambientais;

⁸³ FIORILLO, 2007, p.62.

⁸⁴ Id. p.63

⁸⁵ SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**. 2ed. São Paulo: Malheiros, 1995, p.2.

- IV – proteção dos ecossistemas, com a preservação de áreas representativas;
- V – controle e zoneamento das atividades potencial ou efetivamente poluidoras;
- VI – incentivos ao estudo e à pesquisa de tecnologias orientadas para o uso racional e a proteção dos recursos ambientais;
- VII – acompanhamento do estado da qualidade ambiental;
- VIII – recuperação das áreas degradadas;
- IX – proteção de áreas ameaçadas de degradação;
- X – educação ambiental a todos os níveis de ensino, inclusive a educação da comunidade, objetivando capacitá-la para participação ativa na defesa do meio ambiente⁸⁶.

Observa-se assim dez princípios, os quais são de acordo com a realidade brasileira, visando a manutenção, preservação de todo o meio ambiente, o qual, é considerado nesse artigo como patrimônio público, e dessa forma, todas as ações que podem ser tomadas para sua manutenção, preservação, proteção, etc., devem ser tomadas devidamente.

A pessoa humana tem direito a tutela mínima dos direitos constitucionais adaptados ao direito ambiental. E importante que a vida dos indivíduos seja concebida por valores culturais, sociais, entre outros fundamentais para a sua sobrevivência e a garantia à uma vida de qualidade, a qual é apontada devidamente na Constituição Federal.⁸⁷

A partir de seus princípios e objetivos é importante destacar que a partir da Política Nacional de Meio Ambiente foi criado o Sistema Nacional do Meio Ambiente (SISNAMA) o qual estabelece determinados padrões visando o desenvolvimento sustentável, por meio de instrumentos que protejam o meio ambiente da forma correta. O mesmo é constituído por órgãos do Estado, União, Municípios e o Distrito Federal os quais por meio do Poder Público ficam responsáveis pela proteção e melhoria da qualidade do meio ambiente.⁸⁸

06.2 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

⁸⁶ BRASIL, 1981, s.p.

⁸⁷ MOURA, Roldão Alves de. **Ética no meio ambiente de trabalho**. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2004, p.44.

⁸⁸ SIRVINSKAS, Luis Paulo. **Manual de direito ambiental**. 6ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p.175.

Todo e qualquer trabalhador tem seu direito garantido de um ambiente de trabalho sadio, algo que é amparado pela própria Constituição Federal, como se pode verificar anteriormente no presente trabalho. Manter o respeito dentro do meio ambiente de trabalho é algo que valoriza os seres humanos. Nesse sentido, surge a Consolidação das Leis trabalhistas (CLT), a qual dedica um capítulo inteiro acerca de medidas preventivas à serem tomadas no meio ambiente de trabalho, o capítulo V, o qual aponta medidas de segurança e medicina do trabalho⁸⁹.

A CLT foi uma legislação aprovada em etapas diferentes de ordenamento jurídico, seu anteprojeto foi encaminhado ao Ministério do Trabalho no ano de 1942, e na data de 1º de maio de 1943 ela foi aprovada a partir do decreto de lei nº 5452, entrando em vigor somente no mês de novembro daquele mesmo ano.⁹⁰

Ela foi criada com o único propósito de proteger o trabalhador, determinando claramente seus direitos diante o mercado de trabalho e as obrigações dos empregadores para com os mesmos.

A Constituição aponta devidamente em seu artigo 200, a proteção ao meio ambiente de trabalho, além da saúde, que é considerada um direito social, também previsto pela Constituinte, contudo sobre a saúde, o mesmo é direito independentemente do vínculo empregatício⁹¹.

Na CLT, mais especificadamente em seu artigo 452, parágrafo 6 e inciso V, é previsto o pagamento de adicionais aos trabalhadores, em caso de trabalho além do período acordado, realização de atividades mais perigosas que vão além do estabelecido, contudo, o pagamento desses adicionais não afasta o perigo da lesão, pelo contrário, quando os mesmos são concedidos o trabalhador fica ainda mais exposto aos riscos.⁹²

Observa-se assim que caso seja concedido ao trabalhador o pagamento de adicionais, o mesmo irá realizar ainda mais atividades que, em alguns casos, pode lhe acarretar lesões decorrentes das mesmas. Ele irá querer trabalhar mais, para receber mais e assim ficará exposto à diversos perigos.

⁸⁹ FIORILLO, 2007.

⁹⁰ CEZAR, Frederico Gonçalves. O processo de elaboração da CLT: histórico da consolidação das leis trabalhistas brasileiras em 1943. **Revista Processus de Estudos de Gestão, jurídicos e financeiros**. Ano3, n.7. 2012. Disponível em < <http://institutoprocessus.com.br/2012/wp-content/uploads/2012/07/3%C2%BA-artigo-Frederico-Gon%C3%A7alves.pdf>> Acesso em 28 mar. 2018.

⁹¹ BRASIL, 1988, s.p.

⁹² FIORILLO, op. Cit.

Nesse sentido é importante apontar ainda o fato da jornada de trabalho, a qual está, da mesma forma, relacionada diretamente com a qualidade de vida dos empregados, uma vez que caso o mesmo exerça esforço laboral de forma excessiva, o mesmo pode ganhar sequelas que o acompanharão durante sua vida, além de progressivamente tais esforços refletirem sobre a queda no seu desempenho dentro da empresa.

Atualmente as novas e inúmeras tecnologias as quais se encontram a disposição de todos os indivíduos, torna possível a redução no esforço laboral dos indivíduos, seja tanto nas organizações quanto em suas próprias casas⁹³. O contrário do que acontecia no início da Revolução Industrial, onde os trabalhadores eram forçados a realizar grandes esforços durante o trabalho laboral realizado nos grandes processos produtivos, além, é claro das grandes jornadas de trabalho pelas quais os mesmos passavam diariamente.

Trabalhar menos é importante por criar espaços de não trabalho, nos quais os atores sociais podem definir seus interesses e lutar por projetos sociais com significado: e lutar pela diminuição do tempo de trabalho é também procurar construir uma sociedade compartilhada com mais justiça e igualdade em que o trabalho, que é a fonte de rendimento e dos direitos, seja acessível a todos, não como elemento de exploração sobre o homem, mas como elemento de auto realização.⁹⁴

A CLT trata dos trabalhadores de forma geral. Como por exemplo, no seu título III, capítulo III, artigos 372 e 401, ela aborda a proteção do trabalho da mulher. E no capítulo IV, em seus artigos 402 a 441, cuida da proteção do trabalho do menor, evidenciando seus direitos, meios de proteção e forma de jornada de trabalho, além de suas garantias individuais.⁹⁵

Sobre o meio ambiente de trabalho é importante ressaltar que o mesmo não é limitado, ele pode ser um escritório, uma fábrica, na própria residência do trabalhador ou até mesmo em áreas rurais. Pela Constituição Federal e pela CLT

⁹³ GUTIERREZ, Gustavo Luís; VILARTA, Roberto. Desenvolvimento e apropriação social das novas tecnologias para a qualidade de vida. In: VILARTA, Roberto; GUTIERREZ, Gustavo Luís; CARVALHO, Teresa Helena P. F. de; GONÇALVES, Aguinaldo (org.) **Qualidade de vida e novas tecnologias**. Campinas: Ipês Editorial, 2007.

⁹⁴ MOURA, 2004, p.44.

⁹⁵ BRASIL, 1981, s.p.

todo trabalhador tem suas garantias, seus direitos, etc. além da garantia de sua condição de equilíbrio no meio e da sua condição social

06.3 LEI ORGÂNICA DA SAÚDE

A Lei Orgânica de Saúde foi sancionada no ano de 1990. Ela ordena e regula as ações relacionadas à saúde em todo o território nacional, estabelecendo entre vários apontamentos, as diretrizes e princípios, assim como os objetivos do Sistema Único de Saúde (SUS) ⁹⁶.

Para os autores Mendes e Costa Dias “a relação entre saúde e trabalho estão disciplinadas em três esferas. Nestas encontram-se instrumentos legais, previstos constitucionalmente, que disciplinam tal relação” ⁹⁷. Aqui tratar-se á de uma das esferas, a esfera da saúde.

Sobre essa esfera, é apontada a Lei Orgânica de Saúde, que dá meios e condições para que haja a promoção, proteção e recuperação da saúde. Além de apontar as competências do SUS sobre a saúde do trabalhador, assim como os Serviços Especializados de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) dentro das empresas, para cumprimento da saúde no local de trabalho⁹⁸.

No artigo 6º da Lei Orgânica são dispostas as competências do SUS, englobando-as dentro da área da saúde do trabalhador, as quais visam garantir:

Assistência adequada ao trabalhador vítima de acidente no trabalho ou portador de doença profissional e do trabalho; a realização de estudos, pesquisas, avaliação e controle de riscos e agravo potenciais à saúde, existentes no processo de trabalho; a normalização, no âmbito de competência do SUS, da fiscalização e controle das condições de produção, extração, armazenamento, transporte, distribuição e manuseio de substâncias de produtos, de máquinas e equipamentos que apresentem riscos à saúde do trabalhador; avaliação do impacto da introdução de novas tecnologias sobre a saúde; a informação a trabalhadores e empregados

⁹⁶ CARVALHO, Cláudio Viveiros de. **Saúde do Trabalhador: Legislação Federal**. Brasília: Câmara dos Deputados, 2011.

⁹⁷ MENDES, R.; COSTA DIAS, E. Saúde do trabalhador. In: ROUQUAYROL, Maria Zélia; SILVA, Marcelo Gurgel Carlos da. **Epidemiologia e Saúde**. 7ed. Rio de Janeiro: MedBook, 2013.

⁹⁸ BRASIL. **Lei nº 8080 de 19 de setembro de 1990**. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. 1990. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm> Acesso em 29 mar. 2018.

sobre os riscos para a saúde presentes nos processos de trabalho, incluindo divulgação dos resultados de estudos, avaliações e fiscalização realizados em locais de trabalho.⁹⁹

É fundamental que todos os trabalhadores conheçam sobre, não só essa, mas todas as leis que regulamentam a saúde dentro do seu local de trabalho, para que possam verificar se, no seu ambiente laboral estão sendo buscadas condições para melhorias sobre as condições de saúde e trabalho, contribuindo assim para a qualidade de vida do trabalhador.

06.4 CONVENÇÕES DA OIT

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada no ano de 1919 em Versalhes pela Conferencia da Paz, a vocação da mesma foi “promover a justiça social e, em particular, fazer respeitar os direitos humanos no mundo do trabalho”¹⁰⁰ Desde a criação da OIT seu principio é protegido pela Constituição Federal, onde a paz universal não durará se não houver justiça social.

A OIT faz parte do sistema das Nações Unidas, cuja estrutura é tripartide, ou seja, ela é constituída por três órgãos: conselho de administração, conferencia internacional do trabalho e repartição internacional do trabalho. Faz parte da mesma, representantes de organizações sociais, das organizações patronais e do governo de todos os países, que visam situações de igualdade no mundo todo, fortalecendo as normas internacionais de trabalho.¹⁰¹

O Conselho de administração dirige a OIT, o mesmo se reúne três vezes por ano na cidade de Genebra, o mesmo controla e elabora as políticas e os programas da OIT, ele é composto por um total de 56 pessoas, as quais são divididas entre

⁹⁹ MENDES; COSTA DIAS, 2013, p.151.

¹⁰⁰ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A organização internacional do trabalho e a proteção aos direitos humanos do trabalhador. **Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações.** Porto Alegre, RS, v.3, n.38, p. 56-71, 2007. Disponível em <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/80598>> Acesso em 28 mar. 2018.

¹⁰¹ ALVARENGA, op. Cit., p.4

representantes governamentais, representantes dos empregadores e dos trabalhadores ¹⁰².

A Conferencia internacional do trabalho é um fórum responsável por elaborar as convenções internacionais, e por meio dela que são alinhadas as diretrizes da política social que a OIT adota, essa é composta por 4 representantes de cada estado. É por ela que as normas da regulamentação internacional são elaboradas. Já a repartição internacional do trabalho é a parte que controla a parte administrativa da OIT, e é formada por vários setores diferentes e departamentos que priorizam o cumprimento dos objetivos da organização.¹⁰³

De acordo com Arnaldo Sussekind,

À Conferência Internacional do trabalho, como Assembleia Geral da OIT, compete elaborar e aprovar as normas que constituem a regulamentação internacional do trabalho, da seguridade social e das questões que lhes são conexas, com a finalidade de fomentar a universalização da justiça social. Essa atividade normativa, que se instrumentaliza por meio de convenções e recomendações, é a principal razão de ser da Organização. ¹⁰⁴

Além disso há também as portarias 3214/78 e 3067/88 as quais dispõe sobre as normas regulamentadoras das ações e serviços com relação à saúde, higiene e segurança dentro do meio ambiente de trabalho urbano ou rural. Também há, nas mesmas, normas que regulam e apontam prevenções no meio laboral do Direito Penal, Direito Previdenciário, Direito Ambiental e nas Convenções da OIT.¹⁰⁵ De acordo com Guido Ivan de Carvalho e Lenir Santos a saúde do trabalhador hoje é,

Um campo de atividades interdisciplinares, em que os aportes da engenharia, da medicina, da saúde pública, da sociologia, da psicologia, da ergonomia e de outros ramos da ciência e da tecnologia concorrerem para a promoção e proteção da saúde dos trabalhadores e da melhoria das condições e do ambiente de trabalho.

¹⁰² MOURA, 2004, p. 46

¹⁰³ ALVARENGA, 2007, p.5.

¹⁰⁴ SUSSEKIND, 1998, p.28

¹⁰⁵ OLIVEIRA, 2011.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS) a saúde é um estado onde o indivíduo possui bem-estar completo, ou seja, possui bem-estar físico, mental e social, não remetendo somente a doenças ou enfermidades.¹⁰⁶ A OMS, além disso, também aponta os riscos ambientais aos quais o trabalhador está exposto, principalmente diante a forma em que se executa o trabalho, o qual em muitos casos é realizado em ambiente restrito, fechado, onde pode haver vários agentes que podem contribuir para doenças musculares, neurológicas, entre outras.¹⁰⁷

Com o intuito de conscientizar os trabalhadores acerca da importância da implantação do desenvolvimento sustentável, a Agenda 21, da Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento, estabeleceu alguns objetivos, sendo esses:

- a) Promover a ratificação das convenções pertinentes da OIT e a promulgação de legislação em apoio dessas convenções;
- b) Estabelecer mecanismos bipartidos e tripartites sobre segurança, saúde e desenvolvimento sustentável;
- c) Aumentar o número de acordos ambientais coletivos destinados a alcançar um desenvolvimento sustentável;
- d) Reduzir os acidentes, ferimentos e moléstias de trabalho, segundo procedimentos estatísticos reconhecidos;
- e) Aumentar a oferta de educação, treinamento e reciclagem para os trabalhadores, em particular na área de saúde e segurança no trabalho e do meio ambiente.¹⁰⁸

Tais ações surgiram como resultado da Convenção 155, a qual é considerada uma das principais com relação a saúde e segurança dos trabalhadores, a qual contribuiu para a ampliação do termo de Ambiência Laboral e seu conceito.¹⁰⁹

A seguir, segue o quadro 1, o qual apresenta de forma resumida, as convenções internacionais ratificadas pelo Brasil:

¹⁰⁶ DARCANCHY, Mara Vidigal. **Responsabilidade social nas relações laborais**. São Paulo: Ltr, 2007.

¹⁰⁷ GROTT, 2005.

¹⁰⁸ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Conferência das nações unidas sobre o meio ambiente e desenvolvimento**: Agenda 21. Brasília: Câmara dos Deputados, Coordenações de Publicação, 1995, p.383

¹⁰⁹ DARCANCHY, 2007.

Quadro 1: Convenções Internacionais ratificadas pelo Brasil

OIT Nº 29 e 105	Abolição do trabalho forçado	Trata acerca das obrigações dos estados a suprimir o trabalho forçado no prazo mais curto possível. O trabalho forçado de um indivíduo condiz ao serviço exigido do mesmo o qual estando sobre ameaça ou penalidade não se ofereceu de espontânea vontade para realiza-lo.
OIT Nº 100 e Nº 111	Salário igual para homens e mulheres – discriminação em matéria de emprego e ocupação.	Trata acerca da definição da remuneração como salário ou tratamento ordinário, de base ou mínimo, e demais vantagens pagas ao trabalhador. Cada membro signatário deve incentivar a aplicação de todos os trabalhadores acerca do principio de igualdade de remuneração entre homens e mulheres.
OIT Nº 155 e recomendação Nº164	Seguridade e saúde dos trabalhadores	Signatários dessa convenção devem formular, por em prática e reexaminar periodicamente a politica nacional coerente a respeito de segurança e saúde dos trabalhadores, assim como do meio ambiente de trabalho.

Fonte: Adaptado de CAIRO JUNIOR, 2017; DARCANCHY, 2007; e GROTT, 2005.

06.5 NR – NORMAS REGULAMENTADORAS

As normas regulamentadoras (NR) são um conjunto de requisitos relacionados á segurança e saúde do trabalho. As mesmas são obrigatórias em presas particulares, públicas e órgãos do governo de forma geral. As mesmas surgiram a partir da lei nº 6514, de 22 de dezembro de 1977, por meio da qual os artigos 154 a 201 da CLT foram redigidos. O artigo 200 da CLT assim, aponta a necessidade de o Ministério do Trabalho estabelecer noras relacionadas a saúde e segurança do trabalho. Assim, a partir da portaria nº 3214 de junho de 1978 as NR's foram elaboradas. ¹¹⁰

De acordo com João Manoel Grott elas foram,

(...) constituídas de normas técnicas de caráter preventivo, indicadores dos padrões mínimos a serem seguidos pelos empregadores, adequado o meio laboral as condições de sanidade e equilíbrio ambiental, apesar de o conceito teórico estar bastante longe da realidade fática brasileira. ¹¹¹

¹¹⁰ CAIRO JÚNIOR, 2007.

¹¹¹ GROTT, 2005, p.117.

É importante tratar acerca de algumas das normas que visam garantias diretas ao meio ambiente labora. Como a NR 1, que apresenta as disposições gerais das normas, as mesmas devem ser observadas por todas as empresas e pelos poderes legislativos e judiciários que possuam empregados cujo regimento seja a CLT, independentemente de seu ramo de atuação.¹¹²

Na NR2, que aborda o tema inspeção, determina que os estabelecimentos novos devem passar por uma inspeção antes de iniciar suas atividades, sendo fundamental a aprovação das suas instalações pelo Ministério do Trabalho e órgãos competentes. O intuito da aplicação dessa norma é garantir que as atividades a serem posteriormente realizadas naquele ambiente sejam livres de riscos de acidente e doenças de trabalho.¹¹³

A NR 5, dispõe sobre a criação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), sendo essa considerada obrigatória no ambiente de trabalho, pois tem como objetivo observar as condições de trabalhos relatando-as para reduzir e, se possível, eliminar os riscos existentes no meio laboral.¹¹⁴

Sobre os Riscos Ambientais, foi elaborada a NR 9, ela foi criada para exemplificar os agentes físicos, químicos e biológicos que causam os riscos ambientais. O mapa dos riscos é elaborado pela NR 5, citada anteriormente, e a partir desse mapa, os agentes podem ser exemplificados, a partir da NR 9. De acordo com Ethiele Sulzbacher e Rosane Teresinha, os agentes físicos, químicos e biológicos, são:

Caracteriza-se agentes biológicos as bactérias, os fungos, os bacilos, os parasitas, os protozoários, os vírus, entre outros; os agentes físicos são diversas formas de energia a que possam estar expostos os trabalhadores, tais como ruídos, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas, radiações ionizantes e não ionizantes, bem como o infrassom e o ultrassom. Os agentes químicos podem ser considerados as substâncias, compostos ou produtos que possam penetrar no organismo pela via respiratória, nas formas de poeira, fumo, névoa, neblina, gás ou vapor, ou que pela natureza

¹¹² ARAÚJO, Giovanni Moraes de. **Legislação de segurança e saúde ocupacional:** normas regulamentadoras do Ministério do trabalho e emprego. Rio de Janeiro: Gerenciamento Verde Editora e Livraria Virtual, 2008, p.15.

¹¹³ GROTT, 2005.

¹¹⁴ CAIRO JÚNIOR, 2017.

da atividade de exposição possam ter contato ou ser absorvidos pelo organismo através de pele ou ingestão¹¹⁵.

A NR 15 aborda as atividades e operações insalubres, ela estabelece parâmetros para o trabalhador que exerce tais atividades no ambiente laboral, assegurando sobre essas, um valor adicional sobre o salário mínimo.¹¹⁶ Além disso, em seus anexos apresenta os limites de tolerância pelos quais o trabalhador poderá se expor, sendo esses:

Limites de tolerância para ruído contínuo ou intermitente;
 Limites de tolerância para ruídos de impacto;
 Limites de tolerância para exposição ao calor;
 Radiações Ionizantes
 Trabalho sobre condições hiperbáricas;
 Radiações Não Ionizantes;
 Vibrações;
 Frio;
 Umidade;
 Agentes químicos cuja insalubridade é caracterizada por limite de tolerância inspeção no local de trabalho;
 Limites de tolerância para poeiras minerais;
 Agentes químicos;
 Benzeno;
 Agentes biológicos.¹¹⁷

Sobre atividades perigosas no ambiente laboral foi instituída a NR 16, que tem como título atividades e operações perigosas. Esta norma preceitua que o trabalhador, em caso de exercer atividades e operações consideradas perigosas, ou seja, em condição de periculosidade, tem direito a receber 30% adicional sobre o seu salário.¹¹⁸

A NR 17 aborda a ergonomia, que são as adaptações das condições de trabalho às características sociais, fisiológicas e psicossociais dos trabalhadores, para proporcionar aos mesmos, maior conforto e garantia de um desempenho

¹¹⁵ SULZBACHER, Ethiele; FONTANA, Rosane Teresinha. Concepções da equipe de enfermagem sobre a exposição a riscos físicos e químicos no ambiente hospitalar. **Revista Brasileira de Enfermagem: REBEN**. Brasília, 2013, v.66, n.1.

¹¹⁶ DARCANCHY, 2007.

¹¹⁷ ARAÚJO, 2008, p.17.

¹¹⁸ DARCANCHY, Op. Cit.

eficiente com relação à suas atividades realizadas. A ergonomia abrange vários aspectos como levantamento, transporte, descarga de materiais, entre outros.

A NR 19, que condiz sobre o manuseio de explosivos, também pode ser relacionada a NR 16, que aborda as atividades que possuem periculosidade. Além disso ela aborda o conceito de explosivo, sua forma de manuseio e armazenamento. Junto a ela a NR 20 aborda os combustíveis líquidos e inflamáveis ditando as condições mínimas de segurança que devem ser adotadas da mesma forma que os demais apontamentos abordados na NR 19, acerca dos explosivos¹¹⁹.

Acerca de atividades de trabalho realizadas a céu aberto foi instaurada a NR 21. Ela apresenta de forma objetiva quais são os padrões de segurança que devem ser adotados para trabalhos realizados a céu aberto, assim como aspectos relacionados à higiene e segurança dos trabalhadores. Sabe-se que em trabalhos realizados ao céu aberto os empregados estão propensos à várias condições físicas, como sol, calor, chuva, etc. e a condições sanitárias¹²⁰.

A NR 22, cujo título é trabalhos subterrâneos, aborda os padrões mínimos para segurança do trabalho de trabalhadores que empresas de exploração mineral, por exemplo, suportam em suas atividades. Ela estabelece competências mínimas referentes aos programas de saúde ocupacional, e principalmente, exige o Programa de Gerenciamento de Riscos, que já foi abordado no presente trabalho anteriormente.

Da mesma forma que o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) prevê algumas etapas, dentre as quais pode-se destacar: reconhecimento e identificação dos riscos; avaliação dos fatores de risco; medidas de prioridade; acompanhamento das medidas adotadas; monitoramento da exposição e; registro e avaliação periódica do programa.¹²¹

A portaria 3214/78 também trás uma norma relacionada a proteção contra incêndios, a NR 23, que estabelece padrões mínimos quanto a necessidade de equipamentos para combate à sinistros, como por exemplo, extintores e hidrantes¹²².

A NR 24 aborda as condições sanitárias as quais o ambiente de trabalho é exposto, ela aponta características qualitativas relacionadas ao conforto do funcionário, visando atender padrões mínimos de higiene. Essas condições são

¹¹⁹ CAIRO JÚNIOR, 2017.

¹²⁰ OLIVEIRA, 2011.

¹²¹ Id.

¹²² CAIRO JÚNIOR, Op. Cit.

relacionadas a chuveiros, armários, banheiros, refeitórios, cozinhas, alojamentos, etc.¹²³

06.6 ORGAOS INTERNOS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO E DOENÇAS OCUPACIONAIS

O Direito do trabalho e as legislações que condizem ao meio ambiente laboral faz com que as empresas obrigatoriamente criem órgãos internos que viabilizem a proteção á saúde e a vida do trabalhador. Esses órgãos internos são criados em conformidade com a quantidade de trabalhadores dispostos em um ambiente de trabalho.¹²⁴ A seguir serão abordados alguns desses órgãos.

06.6.1 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)

A CIPA é um órgão interno que representa empregados e empregadores na luta da garantia da segurança do trabalho. Ela foi criada em 10/11/1944 por meio do Decreto de Lei nº 7036, e posteriormente passou a fazer parte da CLT. No ano de 1978 ela foi regulamentada devidamente, com relação a sua composição, por meio da portaria 3214/78 ¹²⁵.

Esse órgão interno é obrigatório a todo e qualquer tipo de empresa cujos empregados seguem registros em conformidade com a CLT, ressaltados pelo Ministério Do trabalho, considerando o número de empregados e o grau de risco que cada estabelecimento possui. ¹²⁶

Os membros que constituem a CIPA gozam de estabilidade empregatícia desde o momento de sua candidatura até um ano após o final do seu mandato, os

¹²³ DARCANCHY, 2007.

¹²⁴ OLIVEIRA, 2011.

¹²⁵ PEREIRA, Vandilce Trindade. **A relevância da prevenção do acidente de trabalho para o crescimento organizacional.** Trabalho de Conclusão de Curso (Assistência Social) Universidade da Amazonia, Belem – PA, 2001, p.15.

¹²⁶ DARCANCHY, 2007.

mesmos devem se reunir mensalmente, sendo liberados de suas atividades em casos de acidente de gravidade alta em reunião extraordinária¹²⁷. Além disso, quando um funcionário sofrer algum dano, é de responsabilidade dos membros da CIPA acompanhar a recuperação do mesmo assim como a possibilidade do seu retorno.

Além disso, diante a tecnologia atual e os grandes avanços diários que se pode verificar na sociedade, é importante que a CIPA seja constantemente atualizada, de acordo com Armando Campos,

Não dá para pensar numa CIPA tradicional, totalmente voltada para a legislação. Sua atuação tem de estar alerta para as mudanças tecnológicas, de novas legislações e dos processos produtivos respeitando os “novos riscos” e procurando trabalhar em equipe, para o atendimento das atuais relações de trabalho.¹²⁸

O objetivo da CIPA de acordo com as regulamentações é que a mesma atue na prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, oferecendo, ao mesmo tempo garantia da qualidade de vida do trabalhador.

06.6.2 Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT)

O SESMT é o órgão interno das empresas que possui como objetivo promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador dentro do local de trabalho. Seu dimensionamento está presente nos anexos I e II da NR e sua composição varia de acordo com o grau do risco da atividade das empresas. Nesse sentido, o mesmo poderá ser composto por médicos, engenheiros de segurança de trabalho, enfermeiros, e demais profissionais que devem ser empregados na

¹²⁷ PEREIRA, Op. Cit, p.15

¹²⁸ CAMPOS, Armando. **CIPA** – Comissão interna de prevenções de acidentes: Uma nova abordagem. 2ed. São Paulo: SENAC, 2000, p.162

organização com o intuito de manter a empresa e a qualidade de vida do trabalhador.¹²⁹

Vale ainda afirmar que esses profissionais citados devem ser empregados pela empresa onde o SESMT será instaurado, em conformidade com os registros da CLT.

É de dever da CIPA analisar o meio ambiente de trabalho, dessa forma é fundamental que haja entrosamento entre a CIPA e o SESMT, o qual é responsável pela execução das solicitações realizadas pela CIPA, assim como a análise das mesmas, apontando outras soluções corretivas e preventivas igualmente¹³⁰.

06.6.3 Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA)

Amparado sobre a NR 9, e em conformidade com a mesma, o PPRA faz parte do conjunto mais importante de iniciativas de organizações, dentro da necessidade da prevenção de acidentes no local de trabalho. É fundamental que o mesmo seja sempre articulado com os dispositivos que abordam as demais normas apresentadas no presente trabalho anteriormente, as normas regulamentadoras e, principalmente, ao PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) que será abordado posteriormente¹³¹.

Esses programas devem ser elaborados por todas as empresas que tenham empregados, devendo assim instaurar programas que visem a prevenção de riscos ambientais. Os mesmos são desenvolvidos em conformidade com cada um dos setores que há em uma organização, juntamente com os trabalhadores e em articulação com o PCMSO. Além disso, ele é acompanhado, desde sua elaboração por um engenheiro de segurança do trabalho¹³².

De acordo com a NR9 o PPRA deverá conter a estrutura apresentada a seguir:

¹²⁹ OLIVEIRA, 2011.

¹³⁰ OLIVEIRA, 2011.

¹³¹ Id.

¹³² CAIRO JUNIOR, 2017, p. 1177

- Planejamento anual com estabelecimento de metas, prioridades e cronograma;
- Estratégia e metodologia de ação;
- Forma do registro, manutenção e divulgação dos dados;
- Periodicidade e forma de avaliação do desenvolvimento do PPRA.¹³³

Além de ser discutido com a CIPA o PPRA deve estar relacionado com outras medidas de prevenção exigidas pelos programas apresentados na NR 7. Ele deve apresentar um documento base com metas, prioridades e cronograma, além de estratégias que serão adotadas e periodicidade do seu desenvolvimento e de suas atividades, indicando o cumprimento ou não dos objetivos e metas pressupostos¹³⁴.

06.6.4 Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)

O PCMSO é um programa que deve ser desenvolvido dentro de organizações e empresas cujos funcionários sejam devidamente registrados. Como pode ser verificado de acordo com a NR 7,

Esta Norma Regulamentadora – NR estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores.¹³⁵

O objetivo do PCMSO é trabalhar no estabelecimento de detecção previa de doenças dentro do ambiente de trabalho. Assim, seu caráter é preventivo, onde os funcionários do mesmo estabelecerão diagnósticos precoces dos agravos à saúde relacionados com o trabalho. Tais atendimentos e atividades relacionadas ao

¹³³ PROGRAMA NACIONAL DE CONTROLE E QUALIDADE. **Programa de prevenção de riscos ambientais**. 1994. Disponível em < https://www.pncq.org.br/uploads/2016/NR_MTE/NR%209%20-%20PPRA.pdf> Acesso em 29 mar. 2018. p. 1

¹³⁴ OLIVEIRA, 2011.

¹³⁵ PROGRAMA DE CONTROLE E QUALIDADE. **Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional**. 1994. Disponível em < https://www.pncq.org.br/uploads/2016/NR_MTE/NR%207%20-%20PCMSO.pdf> Acesso em 29 mar. 2018.

PCMSO estão previstas na Constituição Federal, artigo 198 e no artigo 12 do Código de Ética Médica.¹³⁶

¹³⁶ DELGADO, 2012.

07. CONCLUSÃO

O direito do trabalho, como se pode observar passou por várias transformações ao longo dos anos, as quais podem ser relacionadas com o meio produtivo e o modo como é dada a subordinação em cada uma das épocas apresentadas. Observou-se que nos primórdios, como por exemplo, no período do feudalismo e da escravidão, os trabalhadores não possuíam quaisquer direitos, e estavam a mercê de seus “donos”.

Os trabalhadores eram tratados como coisa, não possuíam qualquer segurança e, em muitas vezes, decorrente das atividades realizadas, adoeciam e morriam e logo eram substituídos por outros, mais novos.

Com o passar do tempo, a forma como os trabalhadores eram tratados foi sendo modificada. A partir da Revolução Industrial e com a entrada do Fordismo e do Toyotismo e as linhas de produção, os trabalhadores passaram a realizar menos esforços durante o trabalho, contudo, eles trabalhavam horas afim, em muitos casos além do esperado, para que pudessem receber o salário e garantir o sustento de sua família, pensando na garantia de saúde das mesmas.

Foi a partir do momento em que os trabalhadores passaram a sofrer com grandes jornadas de trabalho e meio ambientes de trabalho não apropriados que eles começaram a lutar na busca por seus direitos, querendo além desses garantias de um meio laboral saudável que não os prejudicasse.

Assim, legislações passaram a ser elaboradas, tanto com relação ao meio ambiente de trabalho quanto com relação aos direitos dos trabalhadores, com o intuito de oferecer a eles melhores condições de vida e qualidade sobre a mesma.

A Constituição Federal, que preconiza um meio ambiente equilibrado, e que prevê a necessidade de medidas de prevenção e proteção dos mesmos, inclui nesse sentido o meio ambiente labora, onde o trabalhador terá, por garantia, a qualidade a vida e a dignidade prevista na constituinte não só na vida social, mas também na sua vida laboral.

A proteção, segurança e a saúde dos trabalhadores é vista por vários órgãos e a partir de várias normas regulamentadoras, sendo que esses são basicamente essenciais à vida humana e devem ser mantidas em todo e qualquer ambiente de trabalho.

Diante de tais apontamentos é importante ressaltar que se torna necessário, ainda que o meio ambiente do trabalho tenha ganhado maior foco nos dias atuais, haja maior conscientização dos empregadores, do Estado e de instituições trabalhistas acerca da importância do meio ambiente de trabalho, tendo-o como meio equilibrado visando a garantia da proteção da vida humana.

Além disso é importante abordar que as ações devem ser tomadas em todas as empresas e não somente de forma pontual. Na Constituição vê-se que a preservação do meio ambiente não é limitada a apenas um tipo de ambiente, da mesma forma que não cabe somente a um indivíduo buscar a preservação do mesmo. É importante que a união dos trabalhadores junto com seus empregadores transforme o ambiente de trabalho, legalizando-os e normatizando-os afim de que prevaleça um ambiente laboral que garanta saúde, qualidade de vida, conforto e melhorias aos seus funcionários.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, R. Z. A organização internacional do trabalho e a proteção aos direitos humanos do trabalhador. **Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações**. Porto Alegre, RS, v.3, n.38, 56-71, 2007. Disponível em <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/80598>> Acesso em 28 mar. 2018.

ANDRADE, L. C. **Aspectos gerais da terceirização trabalhista**. Monografia (Mestrado em Direito e Processo do Trabalho) Universidade Candido Mendes, Rio de Janeiro, 2009.

ANTUNES, P. de. **Direito Ambiental**. Rio de Janeiro: Lumem Juris, 2006.

ARAÚJO, G. M. **Legislação de segurança e saúde ocupacional: normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e emprego**. Rio de Janeiro: Gerenciamento Verde Editora e livraria virtual, 2008.

AWAD, F. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana**. Just. do Direito, Passo Fundo, v.20, n.1, 111-120, 2006.

BARROS, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2008.

BATISTA JUNIOR, E. E.; VILLATORE, M. A. Aspectos psicossociais no meio ambiente de trabalho e prevenção da saúde mental do trabalhador. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. Curitiba, v.7, n.64, 45-52, 2018.

BELFORT, F. J. **Meio ambiente de trabalho: competência da justiça do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2003.

BORGES, L. A.; REZENDE, J. L.; PEREIRA, J. A. Evolução da Legislação ambiental no Brasil. **Revista em agronegócios e meio ambiente**, 447-466, 2009.

BRASIL. **Decreto nº 1313 de janeiro de 1891**. Estabelece providências para regularizar o trabalho dos menores empregados nas fábricas da Capital Federal. 1891. Disponível em <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html>> Acesso em 20 mar. 2018.

BRASIL. **Decreto de lei nº 5452 de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do trabalho. 1943. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em 20 mar. 2018.

BRASIL. **Lei nº 6938 de 31 de agosto de 1981**. Dispoe sobre a politica nacional do meio ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. 1981. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm> Acesso em 27 mar, 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em 20 mar. 2018.

CAIRO JÚNIOR, J. **Direito do Trabalho: direito individual e coletivo do trabalho** 13ed. Salvador: JusPodvm, 2017.

CAMPOS, A. **CIPA - Comissão interna de prevenções de acidentes: uma nova abordagem**. 2ed. São Paulo: SENAC, 2000.

CARVALHO, C. V. **Saúde do trabalhador: legislação federal**. Brasília: Camara dos Deputados, 2011.

CEZAR, F. G. O processo de elaboração da CLT: histórico da consolidação das leis trabalhistas brasileiras em 1943. **Revista Processus de Estudos de Gestão, jurídicos e financeiros**. Ano 3, n.7. 2012. Disponível em <<http://institutoprocessus.com.br/2012/wp-content/uploads/2012/07/3%C2%BA-artigo-Frederico-Gon%C3%A7alves.pdf>> Acesso em 28 mar. 2018.

DARCANCHY, M. V. **Responsabilidade social nas relações laborais**. São Paulo: Ltr, 2007.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2012.

ELMASRI, T. **A governança corporativa no enfoque socioambiental**. Monografia (Bacharel em Direito) Universidade do Vale do Itajaí, Balneário Camboriu, SC, 2014.

FELTRE, A. N. **Negociação coletiva como pressuposto para a dispensa em massa**. Dissertação (Mestrado em Direito) FUMEC, Belo Horizonte, 2012.

FIORILLO, C. A. **Curso de direito ambiental brasileiro**, 8ed. . São Paulo: Saraiva, 2007.

FIORILLO, C. A. Tutela jurídica do meio ambiente cultural como parametro normativo da denominada sociedade da informação no Brasil. **RIDB: Revista do Instituto do Direito Brasileiro**, n.10, 5959-5989, 2012.

GROTT, J. M. **Meio ambiente do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2005.

IURCONVITE, A. d. Os direitos fundamentais: suas dimensões e sua incidência na Constituição. In: **Ambito Jurídico**, Rio Grande, x, n.48, 2007. Disponível em <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=artigos_leitura_pdf&%20artigo_id=4528> Acesso em 28 mar. 2018.

MARTINS, S. P. Breve histórico a respeito do trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**, v.95, 2000.

MAZARÃO, S. **Requisitos para caracterização do vínculo de emprego**. 2016. Disponível em <<https://soraiaometto.jusbrasil.com.br/artigos/294486332/requisitos-para-a-caracterizacao-do-vinculo-de-emprego>> Acesso em 27 mar. 2018.

MELO, R. S. **Direito Ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético**. São Paulo: Ltr, 2005.

MENDES, R.; COSTA DIAS, E. Saúde do trabalhador. In: M. Z. ROUQUAYROL; M. G. SILVA, **Epidemiologia e Saúde**, 7ed. . Rio de Janeiro: MedBook, 2013.

MORAES, A. d. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. São Paulo : Atlas, 2002.

MOURA, R. A. **Ética no meio ambiente de trabalho**. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2004.

OLIVEIRA, S. G. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: Ltr, 2011.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Conferência das nações unidas sobre o meio ambiente e desenvolvimento**: Agenda 21. Brasília: Camara dos Deputados, Coordenações de Publicação, 1995.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris**. 1948. Disponível em <<http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>> Acesso em 25 mar. 2018.

PALADINO, E. **Dicionário enciclopédico dos princípios jurídicos**. Rio de Janeiro: Autografia, 2016.

PISTORI, G. L. **Aspectos históricos do direito e do trabalho: um breve olhar juristrabalhista sobre a Idade Média**. Dissertação (Mestrado em Direito do trabalho) Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2006.

PROGRAMA DE CONTROLE E QUALIDADE. **Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.** 1994. Disponível em <https://www.pncq.org.br/uploads/2016/NR_MTE/NR%207%20-%20PCMSO.pdf> Acesso em 29 mar. 2018.

PROGRAMA DE CONTROLE E QUALIDADE. **Programa de prevenção de riscos ambientais.** 1994. Disponível em <https://www.pncq.org.br/uploads/2016/NR_MTE/NR%209%20-%20PPRA.pdf> Acesso em 29 mar. 2018.

ROCHA, A. C. **O estatuto da cidade e a tutela do meio ambiente artificial.** 2010. Disponível em <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,o-estatuto-da-cidade-e-a-tutela-do-meio-ambiente-artificial,29691.html>> Acesso em 20 mar. 2018.

SCHNEIDER, G. S. A igualdade pela proteção ao empregado: o contrato de trabalho do empregado doméstico em face da Emenda Constitucional nº 72/2013. In: **Ambito Jurídico**, Rio Grande, XVII, n. 127, 2014. Disponível em <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=15022#_ftn10> Acesso em 24 mar. 2018.

SILVA, G. O. **O meio ambiente do trabalho e o principio da dignidade da pessoa humana.** 2011. Disponível em <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/32202-38307-1-PB.pdf>> Aceso em 28 mar. 2018.

SULZBACHER, E.; FONTANA, R. T. Concepções da equipe de enfermagem sobre a exposição a riscos físicos e químicos no ambiente hospitalar. **Revista Brasileira de Enfermagem: REBEN**, Brasília, v.66, n.1, 2013.

SUSSEKIND, A. **Convenções da OIT.** São Paulo : Ltr, 1998.