

CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA – UNICURITIBA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *strictu senso* MESTRADO EM DIREITO

SANDRA MARA FRANCO SETTE

**DIREITO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE SAUDÁVEL DO TRABALHO:
O ENCONTRO DOS VALORES SOCIAIS DO TRABALHO E DA LIVRE
INICIATIVA**

CURITIBA
2018

SANDRA MARA FRANCO SETTE

**DIREITO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE SAUDÁVEL DO TRABALHO:
O ENCONTRO DOS VALORES SOCIAIS DO TRABALHO E DA LIVRE
INICIATIVA**

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

Orientador: Professor Doutor Luiz Eduardo
Gunther

Co-orientador: Professor Doutor Clayton Reis

**CURITIBA
2018**

SANDRA MARA FRANCO SETTE

Dissertação aprovada como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito pelo Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA, pela banca examinadora formada pelos professores:

Orientador: Prof. Dr. Luiz Eduardo Gunther

Co-orientador: Prof. Dr. Clayton Reis

Membro Externo: Prof. Dr. Ynes da Silva Felix

CURITIBA

2018

AGRADECIMENTOS

Essa investigação teve o inestimável apoio de meu orientador, o professor doutor Luiz Eduardo Gunther, que não só contribuiu com preciosos apartes, como também foi a inspiração para a escolha do tema.

Agradeço também imensamente ao professor doutor Clayton Reis por sua colaboração ao longo desta caminhada com suas reflexões pertinentes e carinhosa atenção.

À professora doutora Ynes da Silva Félix por sua prestimosa e delicada atuação ao apontar novos caminhos, levando sempre a reflexões importantes que me ajudaram a construir esta pesquisa com incansável apoio.

Por fim quero agradecer a professora doutora Viviane Coêlho de Séllos, coordenadora do Programa de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania do UNICURITIBA por suas intervenções sempre que necessário.

Um agradecimento especial a todos os funcionários e colaboradores da coordenação, por sua ajuda sempre que solicitados, em especial à Josilene e Joice, sempre dispostas a contribuir para que os trâmites e prazos fossem cumpridos a contento.

RESUMO

A principal motivação que orienta esta pesquisa advém de constatar que os direitos trabalhistas continuam sendo violados por grandes corporações apesar de inscritos e consagrados na Constituição Federal de 1988 e nos inúmeros acordos internacionais que os regulam. Ao debruçar-se sobre a questão da saúde do trabalhador no contexto atual e sob as lentes da reforma trabalhista, esta investigação se ampliou conduzindo a leituras não ortodoxas que os fundamentassem. Ao deparar-se com fatos documentados pela mídia, percebeu-se que era necessário somar-se à doutrina outras leituras que complementassem esta proposta. Assim sendo, foram aqui examinados esses direitos e sua inserção na questão dos Direitos Humanos Fundamentais, que apontaram a necessidade de diminuir a distância entre a doutrina e sua prática, além da acessibilidade à Justiça através, em primeiro lugar, do seu amplo conhecimento via divulgação ampla para toda a sociedade tendo como fim o homem. Por fim, essa pesquisa pretende levantar algumas questões num mundo em mudança permanente, com uma visão multidisciplinar que aponte soluções para antigos problemas.

PALAVRAS-CHAVE: Violação de direitos; Direito à saúde do trabalhador; Reforma trabalhista; Direitos Humanos.

ABSTRACT

The main motivation behind this research stems from the fact that labor rights continue to be violated by large corporations despite being registered and enshrined in the Federal Constitution of 1988 and the numerous international agreements that regulate them. In addressing the issue of workers' health in the current context and under the lens of labor reform, this research has been broadened into unorthodox readings. When faced with facts documented by the media, it was realized that it was necessary to add to the doctrine other readings that complemented this proposal. As such, these rights and their inclusion in the issue of Fundamental Human Rights were examined here, which pointed out the need to reduce the distance between the doctrine and its practice, as well as the accessibility to justice, firstly through its wide knowledge through disclosure wide for the whole society with the end man. Finally, this research intends to raise some questions in a world in permanent change, with a multidisciplinary vision that points solutions to old problems.

KEY-WORDS: *Violation of rights; Right to workers' health; Labor reform; Human Rights.*

LISTA DE SIGLAS

ADCE	- Associação dos Dirigentes Cristãos de Empresas
AEPS	- Anuário Estatístico da Previdência Social
BTN	- Bônus do Tesouro Nacional
CAT	- Comunicação de Acidente de Trabalho
CF	- Constituição Federal
CEFAC	- Centro De Especialização em Fonoaudiologia Clínica
CIPA	- Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	- Consolidação das Leis Trabalhistas
CNUMAD	- Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável
EPC	- Equipamento de Proteção Coletiva
EPI	- Equipamento de Proteção Individual
EUA	- Estados Unidos da América
FAT	- Fundo de Amparo ao Trabalhador
FENATEST	- Federação Nacional dos Técnicos de Segurança do trabalho
FGTS	- Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
INSS	- Instituto Nacional de Seguro Social
LINDB	- Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro
MTE	- Ministério do Trabalho e Emprego
NR	- Norma Regulamentadora
NTEP	- Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário
ONU	- Organização das Nações Unidas
OMS	- Organização Mundial da Saúde
OIT	- Organização Internacional do Trabalho
RIT	- Regulamento de Inspeção do Trabalho
SAT	- Seguro Acidente do Trabalho
SESMTs	- Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho
TRT	- Tribunal Regional do Trabalho
UFIR	- Unidade Fiscal de Referência

SUMÁRIO

RESUMO	5
INTRODUÇÃO	9
1 DIREITOS FUNDAMENTAIS	14
1.1 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA: DIREITO DO HOMEM E DO TRABALHADOR COMO FUNDAMENTO DO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.....	22
1.2 MEIO AMBIENTE SAUDÁVEL E EQUILIBRADO: UM DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR.....	28
1.3 A SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR NO CONTEXTO GLOBAL CONTEMPORÂNEO.....	34
1.4 A REFORMA TRABALHISTA: O QUE MUDA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO QUANTO A JORNADA DE TRABALHO.....	44
2 O PODER ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DO ESTADO COMO INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR	52
2.1 PODER ADMINISTRATIVO SANCIONADOR: NOÇÕES GERAIS.....	55
2.2 A EVOLUÇÃO DO INTERVENCIONISMO DO ESTADO NAS RELAÇÕES DO TRABALHO.....	58
2.3 O MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO COMO AGENTE FISCALIZADOR.....	62
2.3.1 Competência do Ministério do Trabalho e Emprego para fiscalizar e sancionar.....	69
2.3.2 Espécies de sanções.....	71
3 A RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL QUANTO A PROTEÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR	74
3.1 VALORES SOCIAIS DO TRABALHO E DA LIVRE INICIATIVA.....	81
3.2 NOCIVIDADE DO AMBIENTE LABORAL: AGENTES FÍSICO RUÍDO, QUÍMICOS E PSICOLÓGICO (ASSÉDIO MORAL).....	85
3.2.1 Ruído no ambiente laboral: considerações gerais.....	85
3.2.2 Curtume do couro: nocividade dos agentes químicos.....	96
3.2.3 Assédio Moral (Acoso Psíquico) como agente nocivo psicológico.....	101
3.3 DANOS ORIUNDOS DA INOBSERVÂNCIA DO EMPREGADOR EM FACE DA PROTEÇÃO DOS VALORES FUNDAMENTAIS DO EMPREGADO.....	106
3.3.1 Os danos causados ao trabalhador.....	107
3.3.2 Valoração do dano.....	109
CONSIDERAÇÕES FINAIS	114
REFERÊNCIAS	118

INTRODUÇÃO

A situação muitas vezes precária das condições de trabalho, tendo o trabalhador direitos constantemente violados como a saúde e um ambiente saudável e equilibrado, motivaram esta investigação que, por óbvio, tratando-se de uma sociedade auto proclamada “moderna”, ou “pós-moderna”, levou a reflexões e questionamentos para além do âmbito exclusivo do Direito e desse segmento em particular, utilizando-se de ciências correlatas que refletem a chamada modernidade.

Seguramente, ao abordar o direito humano à saúde do trabalhador e nisso incluir o direito a ambiente laboral saudável, todas essas questões estão entrelaçadas e fazem parte de um único e complexo sistema. Para tanto, foram utilizados nesta investigação visões multidisciplinares, num contexto histórico que denota mudanças em demandas sociais velozes e urgentes, onde nada é permanente, o que move o Direito a uma atuação mais efetiva que acompanhe essas novas situações.

À procura de uma compreensão ampla e integrada às constantes mudanças sociais e da urgência de que se faça valer a Constituição e nela, os Direitos Humanos, avança-se também na panorâmica geral contemporânea em busca de questionar até que ponto o Direito está se omitindo na garantia do direito do trabalhador, que por óbvio, é também incontestável direito humano fundamental.

Sendo assim, se faz necessário englobar nas questões de direito do trabalhador, a responsabilidade civil sob a lente da multidisciplinaridade e construir ou reconstruir essas relações de modo mais equilibrado, o que amplia a responsabilidade dos homens e mulheres que se dedicam às leis, tanto aqueles que as formulam quanto aos que são responsáveis por sua aplicação/interpretação.

Nessa investigação esses outros fatos foram abordados não somente com função meramente ilustrativa, mas principalmente para que sejam observados de forma mais ampla, considerando não apenas o papel desse ou daquele instituto, mas sobretudo o papel do Direito como fiel depositário da confiança na Justiça e, portanto, em seus ordenamentos.

E foi justamente tais constatações/reflexões diretamente responsáveis ao longo de toda essa pesquisa que nortearam questões aqui colocadas, principalmente ao perceber sinais de esgotamento que parecem o nó górdio das relações trabalhistas no tocante a garantias e efetivação de seus direitos.

O chamado advento do “mundo globalizado” parece que ao invés de unir as classes distintas das populações, vem criando abismos cada vez mais profundos aumentando a insegurança e a incerteza de forma geral, tornando a tarefa da mediação, via ordenamento jurídico, cada vez mais árdua.

Certamente aqui não se traz respostas a questões que justifiquem o ato de prevalecer “a lei do mais forte” sobre o mais fraco que há séculos é perpetuada. Aonde está a tal modernidade? Qual seria então o paradigma novo do Direito nesse contexto? Para que tanto conhecimento, tanta produção acadêmica se não para pensar e transformar ajustando o ordenamento, este numa caminhada em uníssono com seus intérpretes e aplicadores?

Se o ordenamento jurídico, tão bem elaborado, referenda e absorve os direitos, por que na prática, a violação dos mesmos insiste e persiste até os dias de hoje? O chamado avanço tecnológico nos trouxe maquinários e equipamentos de alta complexidade mas parece estar em desacordo com os ideais de melhoria de qualidade de vida e de trabalho dignos para o ser humano.

Por fim, essa proposta de investigação não deseja apenas relatar ou limitar senão constatar as situações a que o trabalhador é submetido e debater seu inegável direito à saúde. Nem tampouco se tem aqui a pretensão de ter encontrado as soluções que são debatidas a tantos séculos.

O que mereceu nesta investigação uma atenção especial com um tópico a ele dedicado, como será visto adiante, fundamento da Constituição de 1988, a valorização do trabalho humano, é na verdade princípio que deve nortear o ordenamento jurídico.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 1º, inciso IV, dispõe que a ordem econômica é “fundada na valorização do trabalho humano”, o que se relaciona com dignidade, subsistência relativa à dimensão patrimonial do trabalho que se revela a relação do emprego em sua dimensão mais ampla.

Desta forma, o emprego que tem como fim a produção e circulação de riquezas deveria significar também o pagamento de uma retribuição condigna ao empregado. No entanto, o que se percebe é que mesmo elevando o trabalho a fundamento da República, refutando qualquer tentativa de violação, esta persiste ainda em dias atuais, como a redução da condição de trabalhadores às situações análogas aos de escravos, tendo sua origem e conflitos agrários, as migrações, a violação de direitos de personalidade entre outros, que serão tratados ao longo do desenvolvimento desta investigação.

A escolha de se levantar a problemática de incongruências entre os Direitos Humanos, neles inclusos o direito do trabalhador, direcionou esta pesquisa a aspectos gerais tanto a respeito da história desses direitos e sua longa e gradual evolução até chegarmos à chamada sociedade “moderna” ou “pós-moderna”, fundamentado nas mudanças sociais emergentes. Além disso, a partir de leituras, não necessariamente ortodoxas, mas com conceitos advindos de disciplinas como a história, a psicologia e a sociologia contemporâneas, entre outras, foi possível constatar que é necessária e urgente uma reinserção do Direito, que não deve mais se manter isolado tanto para que se concretize sua doutrina quanto para que as normativas dele oriundas tenham efetiva aplicabilidade no intuito de manter o equilíbrio social.

Considerando a saúde do trabalhador e seu direito a um meio ambiente laboral equilibrado, o objetivo específico desta investigação é, em primeiro lugar, identificar quais são esses direitos, como e se estão sendo corretamente aplicados.

Além disso, atrelado à responsabilidade civil empresarial, perceber que a violação desses direitos, como colocado anteriormente, representa um prejuízo ao objeto de maior interesse da classe empregadora, no momento em que sua produtividade pode sofrer abalos caso este trabalhador tenha que se afastar de seu posto para cuidar da saúde, ou mesmo aposentar-se precocemente por invalidez ou outros motivos.

Portanto, não é só um direito fundamental humano gerar condições adequadas à saúde, como nela investir, trazendo a médio e longo prazo maior produtividade para a empresa, traduzida em lucro, seu objeto de desejo.

A investigação aponta para diversas falhas no sistema em especial no tocante à prevenção de acidentes através de treinamentos e equipamentos de segurança adequados, bem como à frequente exposição desse trabalhador a ruído e produtos químicos que lhe causam doenças, cujo tratamento, provada a causa, levam o empregador a ter que arcar com todas as despesas oriundas dessas situações, como previsto em lei.

O objeto de desejo é o lucro para as empresas do mundo capitalista, o qual leva muitas vezes a que estas venham a cometer atos ilícitos, violando os direitos humanos. Este é um raciocínio pífio de quem acredita que direitos humanos não são de toda a coletividade, mas só os mesmos são deles merecedores, sem se dar conta de que é justamente seu empregado a mola propulsora em direção ao lucro que ele deseja.

Ao observar o que ocorre na prática cotidiana e que contraria princípios e todos os acordos e conquistas é a motivação principal desta investigação.

Cabe então, questionar qual é o papel do Direito e se estamos de novo diante de um paradigma a ser modificado uma vez que se anuncia um retrocesso, com as novidades impostas pelas novas leis que regulamentam o trabalho no Brasil.

Ainda, e a despeito de todos os acordos internacionais dos quais o país é signatário, ocorrem violações de direitos humanos e, como consequência, de direitos trabalhistas.

O caminho dessa investigação que a princípio trataria exclusivamente da saúde do trabalhador e seus direitos, à medida que avançava apontava outras direções. Percebia-se que não era possível falar em direitos trabalhistas sem os direitos humanos e claro, as situações correlatas que os cercavam.

Insistir em investigar a questão da violação de direitos humanos e aliá-los ao tema a respeito das condições de trabalho justifica-se pelo fato do ordenamento jurídico ainda não ter encontrado respostas para a permanência do *status quo* dessas violações, entre outras, que agravam os conflitos sociais numa sociedade partida entre e cada vez mais aqueles que têm e os que não têm.

Falar das relações trabalhistas em meio aos conflitos sociais latentes é também falar de direitos fundamentais humanos, é chamar a atenção para situações de desigualdades que afetam o chamado bem comum, ou seja recursos naturais que se esgotam e são propriedade de todos, mas que alguns insistem em privatizá-los, alterar curso de rios e lagos sem sequer levar em conta a sustentabilidade.

Essa visão mais ampla considera o trabalhador em outro patamar que não se limita ao segmento de apenas empregado de empresas. Não se pretende aqui vitimá-los, nem tampouco colocar o empregador como “vilão”. Ao contrário, buscar compreender que os direitos humanos são para todos, empregadores e empregados, ricos e pobres, negros, brancos, índios e todos os demais é simplesmente promover a sonhada equidade da Justiça.

Para que se promova equidade é preciso entendê-la e interpretá-la de forma abrangente e bem menos simplista daquela que se adota constantemente. Igualdade para a Justiça não deve significar que devemos ter aquilo que o outro tem, mas que devemos respeitar as nossas diferenças equilibradas por um ordenamento tal que contemple as partes de um mesmo modo. Entender que todos têm os mesmos direitos, significa que os mesmos devem ser respeitados acima de qualquer situação.

A livre iniciativa tem permitido muitas vezes que esses princípios sejam esquecidos uma vez que as negociações, acordos e contratos podem ser celebrados com certa autonomia, sem participação tão direta do Estado, o que dá margem à violação de direitos, sendo esse mais um motivo de questionamento nesta proposta.

Por fim, o escopo desta investigação tem o sentido de ampliar, discutir e inserir esses direitos num contexto amplo e mais abrangente, sem que o tema se esgote, por óbvio, pelo tamanho de sua complexidade. Mais, numa chamada sociedade de risco, em permanente mutação, o que se demanda e procure preservar são os princípios básicos de convivência e harmonia, utilizando o vasto instrumental fornecido pelo Direito e seus postulados, tendo como personagem central a classe trabalhadora.

A complexidade do tema e seus desdobramentos trouxe para esta investigação literatura correlata ao Direito, que serviu de aporte precioso para o desenvolvimento da temática.

Inicialmente, tendo como foco central os direitos do trabalhador, em especial seu direito à dignidade, buscou-se levantar literatura na doutrina que tratassem a temática em sua especificidade.

Com o material bibliográfico adequado, foi preciso contextualizar a situação que envolve o trabalho e seus direitos, incluindo as mudanças da reforma trabalhista, bem como incluir apontamento acerca do entendimento dos Tribunais sobre os temas aqui tratados. Com o avanço da pesquisa, percebeu-se que o assunto, além de não se esgotar em si mesmo, o próprio Direito não lhes ofereceu ainda resposta adequada.

Com todo o material reunido, utilizando-se o método dedutivo dialético, a construção da proposta demandou a divisão em capítulos com cada um deles tratando de uma situação específica. Assim o primeiro capítulo trata do Direito Fundamental ao meio ambiente saudável do trabalho; na sequência e com o natural avanço da pesquisa, o segundo capítulo trata do Poder Administrativo Sancionador do Estado como medida de proteção à saúde do trabalhador, culminando com temas que dizem respeito a nocividade de agentes presentes no ambiente laboral, a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa bem como a responsabilidade das empresas neste tocante.

1 DIREITOS FUNDAMENTAIS

A História dos Direitos Fundamentais está intimamente ligada a história da civilização que vem passando desde os seus primórdios por diversas fases, tendo uma evolução lenta e gradual. Como não poderia deixar de ser, esta evolução histórica dos direitos inerentes à pessoa humana, dependeu das mudanças na sociedade ao longo dos tempos até chegarem a ter sua conformidade atual.

Na doutrina, os direitos essenciais à pessoa humana têm variadas classificações, hodiernamente são elas: direitos humanos, direitos morais, direitos naturais, direitos dos povos, das liberdades públicas e direitos fundamentais, todos esses conquistados em tempos diferentes da evolução histórica da humanidade. Para identificar cada uma destas terminologias e em quais casos aplicar um ou outro termo, por óbvio, é necessário analisar no ordenamento jurídico pátrio em quais casos cabe o uso de cada uma dessas expressões. Por essa razão, vamos buscar em sua origem como esses direitos foram sendo acrescentados ao ordenamento jurídico, melhor dizendo, de qual forma a doutrina evoluiu para fundamentar a existência de cada um deles.

O momento em que começam a surgir os direitos humanos, data da Idade Antiga quando, apesar da convivência com a escravidão à época, esses direitos começaram a ser reconhecidos. Reinava o absolutismo do poder político e quase sem limites do Estado e da Igreja que, por clamor da sociedade, tiveram que ser limitados surgindo então um esboço do que viria a ser o que hoje chamamos de Direitos Humanos, aqui englobando todas as categorias acima mencionadas.

Tecnicamente, o que motivou o surgimento desses direitos foi a necessidade de proteção ao ser humano de maneira geral, e que a vida humana era um bem que deveria ser preservado para a própria sobrevivência da sociedade que se pretendia justa. A vida humana assim compreendida, demandou a proteção desse, como um bem que deveria nortear todos os demais direitos previstos no ordenamento jurídico. O fundamento ganha maior relevo quando ao bem da vida acrescenta-se o adjetivo dignidade, advindo das demandas sociais.

(...) o reconhecimento de direitos humanos, assim como a positivação dos direitos fundamentais, apenas foi possível através da evolução histórica, ou seja, tais direitos não surgiram todos de uma vez, mas foram sendo descobertos, declarados conforme as próprias transformações da civilização humana, sendo a luta pela limitação do poder político um dos principais fatores para o acolhimento destes direitos. (COMPARATO, 2003, p. 40)

A limitação do poder político deu-se quando no século X a.C foi criado o reino de Israel, o rei Davi autoproclamado um delegado de Deus, portanto, responsável pela aplicação da lei divina, ou seja, ele próprio era o Deus que atuava como o que poderia dizer o que é justo ou injusto.

Ao colocar a pessoa humana como centro, a Grécia Antiga deu a sua contribuição para o reconhecimento dos direitos. Surge, então, a ideia de direito natural este, acima do direito positivo, distinguindo se da lei particular, para a lei comum, ou seja, cada povo criava suas próprias leis para a distinção do que é justo ou injusto.

Os estóicos, que vinham da escola de filosofia helenística fundada em Atenas por Zenão de Citio no começo do século III a.C, contribuíram com o reconhecimento de direitos inerentes à condição humana, a do pensamento que, se encontra em todos os seres humanos, e que deve ser livre, ou seja, aqui o reconhecimento do livre pensar no berço em que foi criado.

*O *Ius Gentium*, que atribuía alguns direitos aos estrangeiros, mas com limites em sua quantidade inferior aos romanos, na Roma Clássica também limitavam o poder político uma vez que permitiam a participação dos cidadãos nos assuntos referentes à cidade, como leciona. (COMPARATO, 2003, p. 43).*

O aparecimento do cristianismo, com a máxima “daí a César o que é de César e a Deus o que é de Deus”, facultando a este último a salvação através de Jesus Cristo, para todos também contribuiu para limitar o poder do império. A propósito desse período:

É com o cristianismo que todos os seres humanos, só por o serem e sem aceção de condições, são considerados pessoas dotadas de um eminente valor. Criados a imagem e semelhança de Deus, todos os homens e mulheres são chamados à salvação através de Jesus, que, por eles, verteu o Seu sangue. Criados à imagem e semelhança de Deus, todos têm uma liberdade irrenunciável que nenhuma sujeição política ou social pode destruir. (MIRANDA, 2000, p. 17).

Outros fatos históricos como as revoluções inglesa, francesa e americana, se transformaram em marcos nas conquistas tanto do reconhecimento quanto da positivação desses direitos, a partir desses marcos o que a doutrina passou a

classificar como “gerações” de direitos fundamentais que foram evoluindo através dos tempos até chegarem ao formato conhecido hoje no século XXI.

Sem relação com a história, seria impossível compreender os direitos humanos e os direitos fundamentais, aqui usados como complementares, visto que foram construídos no transcurso dos tempos. A partir da análise de textos legais mais antigos, no decorrer dos séculos, desde o Código de Hamurabi até a Lei das XII Tábuas, os seres humanos só possuíam obrigações, não direitos, sendo punidos severamente, de acordo com a Lei de Talião - “Olho por olho, dente por dente” -, nos casos de descumprimento da norma jurídica instituída.

Os direitos do homem, por mais fundamentais que sejam, são direitos históricos, ou seja nascidos em certas circunstâncias, caracterizados por lutas em defesa de novas liberdades contra velhos poderes, e nascidos de modo gradual, não todos de uma vez e nem de uma vez por todas. (BOBBIO, 1992, p. 5)

A Declaração de Independência dos Estados Unidos (1776) e a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (1789) são documentos considerados como marcos históricos dos direitos dos indivíduos. Estas declarações, em seus textos, trouxeram ideais da Ilustração¹, tendo incorporado ideias iluministas, a exemplo dos filósofos como John Locke, Voltaire, Diderot, Montesquieu, Rousseau e Benjamim Franklin. (VIEIRA JR, 2015)

As declarações de direito norte-americanas, juntamente com a Declaração Francesa de 1789, representaram a emancipação histórica do indivíduo perante os grupos sociais aos quais ele sempre se submeteu: a família, o clã, o estamento, as organizações religiosas. É preciso reconhecer que o terreno, nesse campo, fora preparado mais de dois séculos antes, de um lado pela reforma protestante, que enfatizou a importância decisiva da consciência individual em matéria de moral e religião; de outro lado, pela cultura da personalidade de exceção, do herói que forja sozinho o seu próprio destino e

¹O iluminismo, também conhecido como Século das Luzes e como Ilustração foi um movimento cultural da elite intelectual europeia do século XVIII que procurou mobilizar o poder da razão, a fim de reformar a sociedade e o conhecimento herdado da tradição medieval. Abarcou inúmeras tendências e, entre elas, buscava-se um conhecimento apurado da natureza, com o objetivo de torná-la útil ao homem moderno e progressista. Promoveu o intercâmbio intelectual e foi contra a intolerância da Igreja e do Estado. Foram vários os príncipes reinantes que muitas vezes apoiaram e fomentaram figuras do iluminismo e até mesmo tentaram aplicar as suas ideias ao governo. Originário do período compreendido entre os anos de 1650 e 1700, o iluminismo foi despertado pelos filósofos Baruch Spinoza (1632-1677), John Locke (1632-1704), Pierre Bayle (1647-1706) e pelo matemático Isaac Newton (1643-1727). O iluminismo floresceu até cerca de 1790-1800, após o qual a ênfase na razão deu lugar à ênfase do romantismo na emoção e um movimento contrailuminista ganhou força. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Iluminismo>. Acesso em: 08 fev.2016.

os destinos do seu povo, como se viu sobretudo na Itália renascentista. (COMPARATO, 2010, p.65)

Doutrinadores, como Ingo Wolfgang Sarlet (2005) relatam que outras declarações de direitos foram reconhecidas, a exemplo da Magna Carta, de 1215, da *Petition of Rights*, de 1628, o *Habeas Corpus Act*, de 1679 e o *Bill of Rights* de 1689.

Por consequência, é possível concluir que os direitos humanos são inerentes à condição humana, cuja proteção é o resultado de um processo de luta histórica contra os abusos praticados por aqueles que detinham o poder. Os direitos fundamentais, como materialização dos direitos humanos, positivados nas constituições, surgem como este meio de proteção do indivíduo contra os abusos de poder, através da positivação do direito.

Nos ensinamentos de Joaquim Gomes Canotilho (1998, p. 259), as expressões direitos fundamentais e direitos humanos são utilizadas como sinônimos, podendo, este último ser entendido como válido a todos os povos e em todos os tempos. Já os direitos fundamentais “são os direitos do homem, jurídico-institucionalmente garantidos e limitados espacio-temporalmente.”

Segundo proclama Ingo Wolfgang Sarlet:

(...) o termo direitos fundamentais se aplica para aqueles direitos do ser humano reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivo de determinado Estado, ao passo que a expressão direitos humanos guardaria relação com os documentos de direito internacional, por referir-se àquelas posições jurídicas que se reconhecem ao ser humano como tal, independentemente de sua vinculação com determinada ordem constitucional, e que, portanto aspiram à validade universal, para todos os povos e tempos, de tal sorte que revelam um inequívoco caráter supranacional. (SARLET, 2005, p. 35 e 36)

Gisela Maria Bester (2005, p. 558), ao comentar o autor espanhol Antonio-Enrique Pérez Luño, esclarece que embora esses direitos pareçam sinônimos, não o são. Há entre eles uma diferença, onde “os direitos fundamentais aparecem como a fase mais avançada do processo de positivação dos direitos naturais nos textos constitucionais do Estado de Direito, processo que tem os direitos humanos como ponto intermediário”.

Perez Luño pontifica que:

Los derechos humanos aparecen como un conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de la

dignidad, la libertad y la igualdad humana, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional. (LUÑO, 1999, p. 48)

Nesse sentido será importante distingui-los, pois, a maioria dos autores no Brasil “funde os qualificativos “humanos” e “fundamentais”. (...) exemplo, José Afonso da Silva, Alexandre de Moraes, Manoel Gonçalves Ferreira. (BESTER, 2005, p. 560)

Não é possível falar em direitos fundamentais sem mencionar a Declaração Universal dos Direitos do Homem, proclamada pela ONU em 1948, que trata de direitos humanos em nível internacional e com caráter universalizante. José Afonso da Silva, esclarece detidamente o significado da expressão direitos fundamentais do homem:

No qualificativo *fundamental* acha-se a indicação de que se trata de situações jurídicas sem as quais a pessoa humana não se realiza, não convive e, às vezes, nem mesmo sobrevive; fundamentais *do homem* no sentido de que a todos, por igual, devem ser, não apenas formalmente reconhecidos, mas concreta e materialmente efetivados. *Do homem*, não como macho da espécie, mas no sentido de *pessoa humana*. *Direitos fundamentais do homem* significa *direitos fundamentais da pessoa humana* ou *direitos humanos fundamentais*. É com esse conteúdo que a expressão *direitos fundamentais* encabeça o Título II da Constituição, que se completa, como *direitos fundamentais da pessoa humana*, expressamente no art. 17. Grifos do autor (SILVA, 1997, p. 177)

Por óbvio, o destinatário, o titular dos direitos fundamentais é o ser humano e, à luz do texto constitucional brasileiro de 1988 são destinatários todos os brasileiros, aí incluídos os natos e os naturalizados. No entanto, há discussões em torno do fato destes últimos serem, ou não, alcançados quando em passagem pelo país, já que o art. 5º da Constituição Federal de 1988 assegura os direitos ali indicados tanto aos brasileiros como aos estrangeiros residentes.

Porém, segundo Alexandre de Moraes (2007, p. 30) “o regime jurídico das liberdades públicas protege tanto as pessoas naturais, brasileiros ou estrangeiros no território nacional, como as pessoas jurídicas, pois tem direito à existência, à segurança, à propriedade, à proteção tributária, aos remédios constitucionais²”.

Os direitos e garantias fundamentais estão contidos no Título II da Constituição Federal de 1988, subdividindo-se em cinco capítulos. Neste contexto, o legislador

² Sobre o assunto consultar: RTJ 3/566; STJ-Habeas Corpus nº 74.051-3 – Rel. Min. Marco Aurélio, Informativo STF nº 45; TJSP, Ag. 87.841-3, 2ª Câmb., Rel. Des. Ângelo Gallucci, j. 7-5-90, RT 657/281; RF 192/122; RT 312/36; RDA 39/326.

constituente estabeleceu cinco espécies ao gênero direitos e garantias fundamentais: direitos e garantias individuais e coletivos; direitos sociais; direitos de nacionalidade; direitos políticos; e direitos relacionados à existência, organização e participação em partidos políticos.

Os direitos fundamentais, modernamente, são classificados pela doutrina em direitos de primeira, segunda e terceira gerações de acordo com o momento histórico em que passaram a ser reconhecidos e positivados. A primeira geração de direitos fundamentais teve seu fundamento nas Declarações, sendo a primeira a do Estado da Virgínia datada de 1776. No entanto, o que o influenciou foi a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão editada pela Revolução Francesa de 1789.

Os direitos fundamentais de primeira geração valorizam a liberdade do indivíduo (de consciência, de culto e de reunião, inviolabilidade do domicílio) sendo exigida uma prestação negativa por parte do Estado.

Os direitos fundamentais de segunda geração têm como fundamento o princípio da igualdade, obrigando o Estado a prestações positivas em busca da realização da justiça social, visando assegurar os direitos sociais, econômicos e culturais. Nos direitos de segunda geração estão englobadas algumas liberdades sociais, como a de sindicalização, de greve, assim como os direitos fundamentais dos trabalhadores, como salário mínimo, repouso semanal remunerado, etc. (SARLET, 2005).

Paulo Bonavides ensina que os direitos fundamentais de segunda geração:

(...) são os direitos sociais, culturais e econômicos bem como os direitos coletivos ou de coletividades, introduzidos no constitucionalismo das distintas formas de Estado Social, depois que germinaram por obra da ideologia e da reflexão antiliberal do século XX. (BONAVIDES, 2009, p. 562)

Os direitos fundamentais de terceira geração surgem no fim do século XX, fundamentados no princípio da solidariedade ou fraternidade e que se caracterizam pela titularidade difusa ou coletiva, ou seja, o titular desses direitos não é o homem isoladamente, mas a coletividade, os grupos sociais. (MARCHINHAKI, 2012).

Para Norberto Bobbio (1992) esta é considerada a mais importante fase dos direitos fundamentais, pois, segundo ele, os direitos do homem devem ser efetivamente protegidos, e não apenas proclamados e idealizados, cuja proteção, inclusive, deve ocorrer em face do próprio “Estado que os tenha violado”.

Importante salientar que as três gerações de direitos fundamentais não se excluem, mas se complementam, sendo as primeiras garantidoras do direito à liberdade, a segunda, dos direitos de igualdade e a terceira está relacionada com a fraternidade (direitos de solidariedade), que foram os lemas da Revolução Francesa de 1789.

Não se pode deixar de mencionar os direitos denominados de quarta geração (de solidariedade), compreendendo os direitos do homem no âmbito internacional (ao desenvolvimento, ao meio ambiente sadio e à paz), se constituindo direitos “sobre o Estado” e não “contra o Estado” (BEDIN, 1997, p. 77).

Os direitos de quarta geração:

(...) constituem-se na condição de possibilidade do surgimento das Declarações, Pactos e Cartas Internacionais para a proteção da humanidade fora do âmbito dos Estados Nacionais e tem como marco o ano de 1948, sendo a Declaração Universal dos Direitos do Homem, assinada pelas Nações Unidas naquele final da primeira metade do século XX, o mais importante documento dentro desta categoria de direitos. (BESTER, 2005, p. 594)

Os direitos de quarta geração são novíssimos direitos, seriam os mais recentes que possuímos “ou que ainda estão em fase de reivindicações”, a exemplo dos “relativos à inteligência artificial e à informática; à bioética [...]; ao consumo de bens privados [...]; à sexualidade” (BESTER, 2005, p. 600).

Importante destacar que as normas que consubstanciam os direitos fundamentais democráticos e individuais são de aplicabilidade imediata, conforme preconiza a própria Constituição Federal de 1988, no artigo 5º, § 1º³, que “em uma norma-síntese, determina tal fato dizendo que as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata”. (MORAES, 2007, p. 27)

Sobre o assunto, ensina Gisela Maria Bester (2005, p. 605) pontifica que:

(...) certo é que isso não resolve todas as questões, porque, por outro lado, a Constituição mesma faz depender de legislação ulterior a aplicabilidade de algumas normas definidoras de direitos sociais, enquadradas dentre os direitos fundamentais. Isto porque os direitos fundamentais não se espalham todos no artigo 5º, mas se espalham por alguns outros artigos da Constituição. E tais regras, ao mencionarem uma lei integradora, são de

³Art. 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:

(...)

§ 1º As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.

eficácia limitada e de aplicabilidade indireta, necessitando serem aperfeiçoadas.

O legislador optou por inserir no texto Constitucional a aplicabilidade imediata visando não deixar a cargo das normas infraconstitucionais a sua regulação, sob pena de procrastinar sua vigência e eficácia plena.

Os direitos fundamentais possuem algumas características que auxiliam na sua interpretação, conforme elaboração doutrinária de José Afonso da Silva (1997, p. 179-180), como a historicidade (históricos como qualquer direito: nascem, modificam-se e desaparecem); inalienabilidade (intransferíveis e inegociáveis); irrenunciabilidade e imprescritibilidade.

Em síntese, podemos dizer que os direitos fundamentais “são garantias individuais e coletivas do cidadão relativamente aos demais cidadãos e ao próprio Estado.” (MORAES, 2007, p. 25)

A função de direitos de defesa dos cidadãos sob uma dupla perspectiva: (1) constituem, num plano jurídico-objectivo, normas de competência negativa para os poderes públicos, proibindo fundamentalmente as ingerências destes na esfera jurídica individual; (2) implicam, num plano jurídico-subjectivo, o poder de exercer positivamente direitos fundamentais (liberdade positiva) e de exigir omissões dos poderes públicos, de forma a evitar agressões lesivas por parte dos mesmos (liberdade negativa). (CANOTILHO, 1993, p. 541)

A importância dos direitos fundamentais como exercício das garantias individuais e coletivas do cidadão são inegáveis, os quais foram construídos ao longo dos séculos numa trajetória de lutas e conflitos históricos.

Mas será que toda essa “evolução” conquistada através de lutas acima mencionadas e as demandas sociais emergentes exigiram que os ordenamentos jurídicos fossem alterados no tocante aos direitos humanos e todos os seus derivados?

Quanto mais avançados os conhecimentos do mundo físico, sociológico, psicológico, biológico, mais aumenta a cegueira, a ignorância e cometimento de erro, por ausência de uma tomada de consciência sobre a causa principal do erro; sobre o modo de organizar o saber em teorias e ideologias, sobre a ignorância do atual desenvolvimento das próprias ciências, sobre as ameaças sofridas pela humanidade quanto aos riscos e perigos que advêm do avanço cego do conhecimento, que mutilam a organização do conhecimento, que se valem de operações comandadas por princípios supra lógicos de organização dos pensamentos e que comandam a visão do homem sem consciência disso, relacionando, unindo, hierarquizando e centralizando escolhas na construção do conhecimento. A visão complexa das ordens normativas é

reveladora de contradições, inconsistências, fragilidades, incertezas, incoerências e instabilidades, contidas nos sistemas e nos mundos das ciências” (VILLAS BÔAS, 2011, p. 155).

À essa reflexão da professora Doutora Regina Vera Villas Bôas, especialista no assunto, podem se somar os estudos da Faculdade de Direito de Juiz de Fora, com a criação do HOMA - Centro de Direitos Humanos e Empresas, que conta com o apoio da Fundação Ford, e que gerou a obra Estado da Arte do Direito Brasileiro.

Lamentavelmente, é constatada a violação desses direitos, em especial por parte de grandes corporações, notadamente as empresas transnacionais e internamente se identifica lacunas no ordenamento jurídico pátrio que não só permitem que esses atos sejam cometidos em nossos dias como denotam artifícios tais que produzam vantagens para que as empresas não hesitem em cometê-los, devido aos limites e alcance da responsabilidade civil, como veremos a seguir, examinando a questão laboral no país e suas consequências imediatas.

1.1 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA: DIREITO DO HOMEM E DO TRABALHADOR COMO FUNDAMENTO DO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Não há como se falar em direitos fundamentais sem falar em dignidade que, conceitualmente representa “qualidade moral que infunda respeito, consciência do próprio valor, honra, nobreza, qualidade do que é grande, nobre, elevado.” (HOUAISS, 2001, p. 1040).

Ao conceituar dignidade, fala-se de um valor supremo do ser humano que “deve ser considerado em sua dimensão elevada, isto porque tudo que a pessoa realiza no plano material e espiritual deve ser revestido de valor ético e moral”. (REIS, 2007, p. 22)

Criado e desenvolvido pelo homem desde os primórdios da humanidade, a dignidade é um atributo humano, “é uma característica inerente ao humano e que o difere dos demais seres.” (TAIETTE JR, 2012, p. 18)

As questões que envolvem o tema da dignidade humana são bastante complexas e mereciam um vasto trabalho para compreendê-las em sua totalidade. Por ser inerente ao ser humano, a dignidade não depende de concessão, do ordenamento jurídico ou mesmo de leis que a imponha. Pelo contrário, é fundamento

para a proteção da existência e é dela que emana o Estado de Direito e de seus deveres manifestos na garantia dos direitos fundamentais.

Observada sob esta lente, a dignidade e os direitos fundamentais se mesclam de tal modo que muitas vezes direitos individualizados como à vida, à saúde, à alimentação adequada, moradia, entre outros se encaixam perfeitamente no que conhecemos como dignidade, isto é, mais do que um direito confirmado na Constituição, um princípio acima de qualquer ordenamento.

É plausível afirmar que a utilização dos princípios no sistema jurídico é de suma importância, uma vez que são eles que garantem a atualização das regras e permitem que um determinado sistema continue cumprindo sua função de regular as relações sociais. (BERNARDES E CALCAGNO, 2018, p.4).

O Direito não pode ser apenas um sistema de regras o que não acompanharia as constantes mudanças sociais, impedindo seu papel de mediar conflitos. A dignidade humana é, portanto, a base do Estado de Direito, seu principal alicerce para a concretização de seus postulados.

O Estado Democrático de Direito, tem o dever de garantir a igualdade de direitos para todos os cidadãos, de maneira que tenham condições dignas de sobrevivência. Ao reconhecer a proteção da dignidade da pessoa humana o Direito traduz a evolução do pensamento, cujo postulado sempre existiu ligado à própria existência.

Respeitar a dignidade da pessoa humana deve ser uma tônica das relações de trabalho, o Direito deve atuar de forma dinâmica, inovando e transformando, porque o trabalho torna o homem mais digno ao possibilitar-lhe o pleno desenvolvimento de sua personalidade, de onde resulta sua valorização como pessoa humana. Enfim, o princípio da dignidade da pessoa humana, ao qual se reporta a idéia democrática, como um dos fundamentos do Estado de Direito Democrático, torna-se o elemento referencial para a interpretação e aplicação das normas jurídicas. O ser humano não pode ser tratado como simples objeto, principalmente na condição de trabalhador, muitas vezes visto apenas como uma peça da engrenagem para fazer girar a economia. (LEMISZ, 2010).

A Constituição de 1988 ora vigente tem como fundamento da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana já em seu art. 1º, inciso III⁴,

⁴Art. 1º - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
III – a dignidade da pessoa humana.

representando um avanço no Direito Constitucional, na medida em que afirma os direitos fundamentais como centro da proteção da dignidade humana positivando as normas que as asseguram.

Esse princípio fundamental apresenta-se em uma dupla concepção. Primeiro porque prevê um direito individual protetivo, seja em relação ao Estado, seja em relação aos demais indivíduos. Segundo, porque estabelece um dever de tratamento igualitário. É princípio “de aceitação universal: a dignidade humana é o eixo em torno do qual deve girar todo o sistema normativo, *núcleo fundamental* dos direitos fundamentais.” (MEDINA, 2012, p. 30)

A dignidade do ser humano consiste num direito à vida, bem maior, afinal, sem vida não há dignidade. Desta forma, a ordem constitucional destacou um dos valores mais importantes que integram a personalidade do indivíduo. O homem não pode viver sem dignidade no meio em que vive, seja no social, familiar, no trabalho.

A dignidade da pessoa humana 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 do respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se em um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que apenas 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. (MORAES, 2003, p. 128-129)

Em síntese, pode-se concluir que dessa norma surge um dever fundamental que, resumindo-se, significa viver honestamente, não prejudicar ninguém e dar a cada um o que lhe é devido. (MORAES, 2002, p. 61)

Parodiando o ditado popular “o trabalho dignifica o homem” e é preciso que o trabalho seja digno do próprio homem. Isto é, a despeito de toda a evolução tecnológica que contribuem para avanços em linhas de produção, pode-se facilmente constatar que esses princípios que foram traduzidos em postulados e normas, infelizmente ainda são violados constantemente, muitas vezes em nome do “desenvolvimento”, do “progresso”.

A violação de direito e da dignidade do ser humano, refletem a lógica da impunidade, do descaso e de uma sociedade “doente”, ou a “sociedade do cansaço”, como sugere o sociólogo sul Coreano, Byung-ChulHan:

Quanto mais iguais são as pessoas, mais aumenta a produção; essa é a lógica atual; o capital precisa que todos sejamos iguais, até mesmo os turistas; o neoliberalismo não funcionaria se as pessoas fossem diferentes”. Por isso propõe “retornar ao animal original, que não consome nem se comunica de forma desenfreada; não tenho soluções concretas, mas talvez o sistema acabe desmoronando por si mesmo... Em todo caso, vivemos uma época de conformismo radical: a universidade tem clientes e só cria trabalhadores, não forma espiritualmente; o mundo está no limite de sua capacidade; talvez assim chegue a um curto-circuito e recuperemos aquele animal original”. (HAN, 2018, p. 8)

Para o sociólogo, a sociedade repressora do século XX dá lugar a uma nova forma de organização coercitiva, que é a violência neuronal. A cobrança das pessoas está voltada para obter resultados e tornam-se elas algozes de suas ações.

Vive-se uma época onde é possível trabalhar menos e ganhar mais numa ideologia da positividade que inverte essa sentença para poder trabalhar mais e ganhar menos. E a filosofia do “eu consigo”, tem gerado doenças como: transtornos de personalidade, hiperatividade, síndrome de Burnot, enfim graves problemas de saúde que afetam toda a sociedade e mais, especificamente à classe trabalhadora em sua integridade.

Resultante das condições de alimentação, moradia, meio ambiente de trabalho, lazer, acesso e posse da terra, a saúde é um estado de bem-estar essencial para que se efetive a dignidade e por isso é um direito fundamental, incluso na segunda dimensão desses direitos.

A não efetivação do direito à saúde acaba propiciando a violação de diversos outros direitos. Há mecanismos que tentam coibir o Poder Público que efetive os direitos referentes ao bem-estar, como o mandado de segurança, que remedia em muitos casos a omissão do Estado em casos de falta de acesso a medicamentos, médicos e hospitais com estrutura digna como previsto constitucionalmente.

O trabalho é também uma questão de saúde, essencial ao ser humano para além de sua manutenção financeira. Nenhuma sociedade é possível sem o trabalho. E, muitas vezes as relações entre tipo, local e condições de trabalho corroboram para o adoecimento.

Já na Idade Média encontram-se referências a doenças pulmonares entre mineradores. Paracelso⁵ descreve doenças desse tipo de atividade na região da

⁵ Médico que em 1500 revolucionou a medicina ao revelar a existência de componentes químicos como zinco, ferro e manganês se encontravam presentes no corpo humano.

Boêmia além da intoxicação por mercúrio. Mas foi Ramazzini⁶, que especializou-se em medicina do trabalho descrevendo mais de cinquenta doenças oriundas de atividades profissionais. Em 1700 desenvolveu um trabalho sobre doenças ocupacionais, conhecido como *De Morbis Articum Diatriba* (doenças do trabalho) onde relacionava os riscos à saúde que ocorriam em cinquenta e duas profissões diferentes, tornando-se pioneiro em medicina ocupacional.

Mas o crescimento populacional, o advento das máquinas a vapor que mecanizaram sistemas produtivos, a partir de meados dos séculos XVIII e XIX com a Revolução Industrial, trouxe novo modelo de trabalho que teve suas consequências profundas no meio ambiente laboral. Por exemplo, as fábricas passaram a ser construídas em aglomerados urbanos e, portanto, em ambientes fechados, além do êxodo rural que trouxe para o meio urbano problemas como saneamento básico e miséria que afetavam a saúde do trabalhador e, por consequência, de toda a sociedade sem que a princípio o Estado se desse conta dessa questão no sentido de proteger a vida humana acima de qualquer situação, pressuposto ou regra.

Uma outra razão para garantir a saúde do cidadão e de seu trabalho é econômica, porque além de ser digno cuidar-se da dignidade da pessoa, é também prevenir para que os custos com saúde possam ser reduzidos através de condições adequadas de higiene, proteção ambiental no sentido amplo tanto no ambiente restrito de trabalho quanto da responsabilidade civil com o seu entorno, colaborando para a preservação dos recursos naturais que pertencem ao chamado “bem comum”, e da qual sua gestão responsável e eficaz depende toda a humanidade.

Com essa visão ampliada, se pode compreender o sentido e a importância dada pela Constituição ao tema da dignidade acoplada aos Direitos Humanos.

Basicamente, o que se pode apreender a partir do texto Constitucional é de que é assegurado que todos tenham, em princípio, iguais condições de acesso ao sistema público de saúde e as prestações dispostas pelo Estado. O que quer dizer que o Estado deveria garantir aos indivíduos uma prestação mínima, objetivando promover uma igualdade material de oportunidades a eles. O que não se poderia abstrair é que qualquer indivíduo possa ter, em qualquer situação, um direito subjetivo inquestionável a qualquer prestação que o Estado venha a oferecer ou de que este indivíduo venha a necessitar.

⁶ Bernardo Ramazzini foi um médico italiano, nascido em 1663 e falecido em 1914, autor da obra “As doenças dos trabalhadores”, datada de 1700. Se trata da mais importante contribuição à medicina sobre doenças ocupacionais chamado *De Morbis Artificum Diatriba* (Doenças do Trabalho) que relacionava os riscos à saúde ocasionados por produtos químicos, poeira, metais e outros agentes encontrados por trabalhadores em 52 ocupações. Este foi um dos trabalhos pioneiros e base da medicina ocupacional, que desempenhou um papel fundamental em seu desenvolvimento.

De tal forma, também a recusa total de prestações essenciais a saúde viria a representar ao indivíduo que dela necessita uma sumária condenação a morte, unicamente por não possuir recursos para cobrir o serviço de saúde almejado. (CAMPOS e SARLET, 2011).

O que é chamado de “sociedade moderna” ou “pós-moderna” na contemporaneidade vem da mudança do modo de produção que vem se expandindo desde o século XX, com a globalização, ou seja, transnacionalização da economia que acabou por exigir regras e parâmetros comuns entre os países que fazem parte desses acordos comerciais. Ocorre que esse processo de expansão econômica, afetam sem dúvida indivíduos e coletividades à margem dessas decisões.

No caso do Brasil, após a abolição da escravatura, e a imigração no início do século XX, por necessidade de substituição da importação de manufaturados vindo da Europa, assolada pelas Guerras Mundiais, o Brasil inicia sua produção industrial. E com isso, os mesmos fenômenos de urbanização, saneamento, adoecimento e morte, impactam no Brasil. Grandes epidemias aconteceram nessa época.

As reivindicações para benefícios previdenciários a trabalhadores acidentados no trabalho se iniciam no começo do século, porém apenas com Getúlio Vargas, na ditadura do Estado Novo, surgiu a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT. Nessa fase, também houve uma ampliação e consolidação dos movimentos sindicais no Brasil.

Nos anos 1970, houve o chamado Milagre Econômico, um desenfreado crescimento econômico sustentado por capitais externos, com ampliação da produção industrial. A expansão econômica traduzida em consumo propiciou impacto nos trabalhadores que ocasionou altos índices de ocorrência de acidentes, que impactavam nos resultados da produção. Assim, o governo de exceção impôs às empresas, a contratação de profissionais especializados (médicos do trabalho, auxiliares de enfermagem ou enfermeiros do trabalho, engenheiros e técnicos de segurança), criando assim os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMTs - dimensionados de acordo com o grau de risco e o número de trabalhadores das

O princípio da dignidade humana deve ser interpretado de forma abrangente, como direito fundamental do ser, neste compreendido a vida, a saúde, a integridade física, bem como em todos os demais aspectos, inclusive, dos direitos de personalidade.

1.2 MEIO AMBIENTE SAUDÁVEL E EQUILIBRADO: UM DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR

O reconhecimento de que se deve ao trabalhador o desenvolvimento econômico de um modo geral, conduz para o pensamento de que um ambiente saudável e equilibrado, é também um direito fundamental para que a classe trabalhadora possa exercer suas funções.

Em conformidade com os direitos fundamentais o direito a um ambiente saudável e ecologicamente equilibrado, foi incorporado à Constituição Federal de 1988 em seu artigo 225, tornando se matéria do Direito Positivo.

No entanto, as tentativas de incorporação desse direito em marcos normativos e políticas nacionais sempre o desvinculou da discussão dos Direitos Humanos, encarando-o somente como algo técnico e facilmente suprido através de políticas ineficazes de proteção ambiental, as quais permitem a negociação e financeirização do meio ambiente. (HOMA, 2012).

Como princípio constitucional o indivíduo tem direito a uma vida digna, para além da própria existência, e isso implica em uma série de fatores como: saúde, educação, moradia, alimentação adequada e, tudo isso, engloba elementos da natureza, entre eles a água potável.

Portanto, o direito ao meio ambiente equilibrado não se restringe apenas ao ambiente físico do trabalho, mas deve ser visto de forma ampla para que de fato seja respeitado.

(...) o campo ambiental está em constante estruturação, sendo constituído por diferentes grupos sociais com trajetórias, visões de mundo e interesses contraditórios que lutam pela legitimação de seus discursos e práticas, compondo uma dinâmica conflituosa envolvendo sociedade civil, Estado e empresas. (ZBOROWSKI, 2008, IN HOMA p. 158).

Desde o Brasil Colônia, o meio ambiente é considerado como reserva infinita de matéria prima. Mas o discurso oficial sempre defende que é possível uma conciliação entre “desenvolvimento” e meio ambiente, mas a prática demonstra o contrário.

A implantação de grandes projetos industriais, de infraestrutura, as obras para os megaeventos, dentre outros exemplos, trazem consigo uma grande potencialidade de violação de Direitos Humanos na medida em que transforma e impacta os arredores do empreendimento de forma

praticamente irreversível, destruindo tanto a natureza quanto modos de vida tradicionais. (HOMA, 2012, p.160)

O que se percebe como foco desta investigação é que o Estado, em nome do desenvolvimento, viola esses direitos através de discursos em nome do “progresso”, afetando vidas de comunidades inteiras e, conseqüentemente, do trabalhador, não garantindo na prática esse direito como constitucional apesar de levantar bandeiras como “responsabilidade social das empresas” e “capitalismo verde” em contrapartida ao que de fato ocorre e afeta a todos como o caso da Samarco:

Lei nº 21.972/2016 do estado de Minas Gerais
Pouco após o desastre de Mariana, com o rompimento da barragem de Fundão, da empresa Samarco (Vale e BHP Billiton), o governador do estado de Minas Gerais aprovou na Assembleia Legislativa projeto de lei que flexibiliza o sistema de licenciamento ambiental do estado. (HOMA, 2012 p. 173)

Ou seja, foi preciso um desastre ambiental, dessa proporção e de conseqüências ainda não todas conhecidas, para que houvesse alteração na lei estadual. Há ainda que ressaltar-se a compreensão de definições como veremos a seguir.

Alguns doutrinadores, a exemplo de José Rubens Morato Leite (2000, p. 72) esclarece que ‘meio’ e ‘ambiente’ são sinônimos e que a expressão ‘meio ambiente’ seria um pleonasma, mas que se consagrou e foi incorporada em várias legislações.

Existem várias ideias para conceituar meio ambiente. Os doutrinadores que o estudam, referem-se a ele sob o aspecto jurídico que se encontra implícito na Lei de Política Nacional de Meio Ambiente (Lei 6.938/81) que preconiza no artigo 3º, inciso I, como sendo: “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”.

A partir da leitura do artigo supramencionado é possível concluir que o conceito de meio ambiente é amplo e irrestrito. Assim, de acordo com os ensinamentos de José Rubens Morato Leite (2000, p. 74) poder-se-á concluir que, “qualquer que seja o conceito que se adotar o meio ambiente engloba, sem dúvida, o homem e a natureza, com todos os seus elementos”.

Nessa linha, João Manoel Grott (2003, p. 73) ensina que:

A evolução humana fez o homem demorar a perceber que habita um planeta frágil, degradado por várias gerações que, em sua ambição, interagiram com

o meio para servir aos seus propósitos de poder, alimentação, conforto, segurança e consumo. Em toda a história, as civilizações predominantes, via de regra, conquistaram e dominaram sem se preocupar com a adequada preservação dos valores ambientais, senão quando ameaçadas em sua própria extinção.

Apesar de distintos, tanto o Direito Ambiental quanto o Direito do Trabalho possuem objetivos comuns, podendo ser elevado a uma nova categoria: o Direito Ambiental do Trabalho, tendo como um de seus defensores Raimundo Simão de Melo (MINARDI, 2010).

A melhoria do ambiente laboral como preocupação do enfoque multidisciplinar é:

De suma importância porque o homem passa a maior parte da sua vida útil do trabalho, exatamente no período da plenitude de suas forças físicas e mentais, daí porque o trabalho, frequentemente, determina o seu estilo de vida, influência nas condições de saúde, interfere na aparência e apresentação pessoal e até determina, muitas vezes, a forma da morte. (OLIVEIRA, 2002, p. 129)

A preocupação com o meio ambiente não é assunto recente na história da humanidade, haja vista que já no século XIII, mais especificamente no ano de 1273, Eduardo, na Inglaterra editou uma determinação legal antipolvente. (GROTT, 2003). Porém, podemos dizer que foi no século XX que esta preocupação ultrapassou fronteiras.

No Brasil, esta preocupação “foi se desenvolvendo em vários outros campos do direito, na esfera civil e penal, sobre a questão da responsabilidade, de pessoas físicas ou jurídicas advinda de condutas consideradas lesivas.” (GROTT, 2003, p. 65)

Os artigos 6º e 7º, inciso XXII⁷, ambos da Constituição Federal de 1988, consideram a saúde e a redução dos riscos inerentes ao trabalho como direito fundamental.

A Constituição Federal de 1988 inovou ao se preocupar com o tema, ao ponto de dedicar um capítulo exclusivo, dentro do Título VIII – Da Ordem Social. O Capítulo

⁷Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015)

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

(...)

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

VI – Do Meio Ambiente, expressando no *caput* do art. 225⁸ que todos têm direito ao meio Ambiente ecologicamente equilibrado, já que este é um bem de uso comum do povo e essencial à qualidade de vida.

Segundo a ótica de Fábio Freitas Minardi (2010, p. 19), para a redação do artigo 225 da Constituição Federal de 1988 foi fundamental observar o princípio primeiro contido na Declaração de Estocolmo de 1972, aprovada na Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente com o seguinte conteúdo:

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

O artigo supramencionado engloba o conceito de vários estudiosos, pois, “abrangente e expansivo, geográfico e socialmente.” Desta forma, em resposta a uma necessidade de proteger os interesses ambientais, as normas “evoluíram aliando-se a novos paradigmas das relações jurídicas entre o homem e o meio ambiente.” (GROTT, 2003, p. 75).

O Direito Ambiental é conceituado por Édis Milaré (2000, p. 93) como sendo “o complexo de princípios e normas reguladoras das atividades humanas que, direta ou indiretamente, possam afetar a sanidade do ambiente em sua dimensão global, visando à sua sustentabilidade para a presente e futuras gerações”.

É indiscutível que o meio ambiente tem uma definição muito ampla e, neste sentido, engloba o meio ambiente do trabalho que está nele inserido, haja vista que o ser humano vive neste a maior parte de sua vida, não podendo ter uma existência digna se o ambiente laboral não for saudável e equilibrado.

O objeto jurídico tutelado é a saúde e a segurança do trabalhador; qual seja sua vida, na medida que ele, integrante do povo, titular do direito ao meio ambiente, possui direito a sadia qualidade de vida. O que se procura salvaguardar é, pois, o homem trabalhador, enquanto ser vivo, das formas de degradação e poluição do meio ambiente onde exerce o seu labuto, que é essencial à sua qualidade de vida. (FIORILLO, 1997, p. 66)

⁸Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Conceitualmente o meio ambiente era limitado às relações do homem com as condições naturais, situação que foi modificada após a Conferência sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (ECO-92), realizado no Rio de Janeiro em 1992, em cujo evento houve a introdução do tema 'o meio ambiente do trabalho' no Capítulo 29 da Agenda 21. O princípio I da ECO 92 assim dispõe: "Os seres humanos constituem o centro das preocupações relacionadas com o desenvolvimento sustentável. Têm direito a uma vida saudável e produtiva em harmonia com a natureza".

Referir-se ao meio ambiente do trabalho e não falar em Organização Internacional do Trabalho (OIT) seria um contra censo em razão de sua importância para as conquistas dos direitos da dignidade do trabalhador em seu local de trabalho.

A OIT foi criada no ano de 1919 pelo Tratado de Versalhes, na Conferência de Paz realizada após a Primeira Guerra Mundial.

Trata-se de uma agência das Nações Unidas que tem por missão promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.

O Trabalho Decente, conforme conceito formalizado pela OIT em 1999, identifica a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas. Nesse caso, deve ser considerado um ambiente que assegura condições fundamentais para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável⁹.

As convenções da OIT que importem reconhecimento de direitos humanos, aprovadas em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros (*quorum* qualificado), se incorpora de imediato ao ordenamento jurídico com *status* de emenda constitucional, nos termos do § 3º do artigo 5º da Constituição Federal¹⁰.

⁹ Auto definição colhida da página eletrônica da OIT no Brasil. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/apresentacao>. Acesso em: 11 jan.2016.

¹⁰Art. 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:

(...)

§ 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.

Neste contexto, imperioso constar que apesar da saúde do trabalhador ser uma preocupação mais antiga, o meio ambiente do trabalho é um estudo recente, pois inserido na Constituição Federal de 1988 no artigo 200, inciso VIII,¹¹ em que se demonstra a “preocupação com o meio ambiente vital e a busca na qualidade no sentido amplo, compreendendo-se o do trabalho.” (MINARDI, 2000, p. 34)

Nessa ordem de pensamento Roberto Basilton Leite (2006, p. 76) conceitua meio ambiente do trabalho como:

O lugar onde se concretizam as relações de trabalho e onde, conseqüentemente, o ser humano desenvolve suas virtualidades obtém os recursos necessários à sua sobrevivência e colabora para a criação de riqueza social e para a promoção do bem comum.

A partir do conceito proposto é possível concluir que a busca pela qualidade de vida e do bem-estar social do trabalhador gera o incentivo da proteção legal do meio ambiente do trabalho, sendo exigido, desta forma, o saudável ambiente laboral de modo a evitar o contato do trabalhador com os agentes agressivos à sua saúde material e psíquica, sejam eles químicos, físicos ou biológicos.

Porém, não pode ser deixado de mencionar os elementos psicológicos do ambiente laboral, pois a saúde do trabalhador compreende o aspecto físico, mas também o mental. Neste sentido, é importante destacar o ensinamento de Júlio César de Sá da Rocha (1997, p. 19), ao relatar que:

O meio ambiente do trabalho representa todos os elementos, inter-relações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental, comportamento e valores reunidos no locus do trabalho, caracterizando-se, pois, como a soma das influências que afetam diretamente o ser humano, desempenhando aspecto chave na prestação e performance do trabalho.

Sobre o tema, importante mencionar a Convenção 155 da OIT, que em seu art. 3^o¹², ao mencionar o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a

¹¹Art. 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.

¹²Art. 3 — Para os fins da presente Convenção:

a) a expressão ‘áreas de atividade econômica’ abrange todas as áreas em que existam trabalhadores empregados, inclusive a administração pública;

b) o termo ‘trabalhadores’ abrange todas as pessoas empregadas, incluindo os funcionários públicos;

c) a expressão ‘local de trabalho’ abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador;

ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

1.3 A SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR NO CONTEXTO GLOBAL CONTEMPORÂNEO

A segunda metade do século XVIII e o começo do século XIX, trouxeram mudanças políticas como o liberalismo que afastava o Estado da tutela individual e do centro das decisões econômicas, valorizando a livre iniciativa e proporcionando significativas transformações no desenvolvimento do capitalismo, iniciada na França e Grã-Bretanha e depois na Alemanha, Holanda e Bélgica, mudando por completo as relações trabalhistas como consequência.

Vista anteriormente como uma mercadoria qualquer, a classe trabalhadora vivia até antes do liberalismo uma situação de extrema miséria sem qualquer proteção do Estado, que dava ao particular total liberdade em seus projetos econômicos.

As regras ditadas pelo Estado à época deixavam a classe trabalhadora à margem, sendo considerada apenas como um dos elementos de produção que deveria com a força de seu trabalho à custa da exploração dos donos das indústrias e fábricas reverter em lucros vultuosos para esses empresários.

Neste modelo citado acima, o Estado controlava com leis nada abrangentes e favoráveis apenas à classe empresarial e toda a sociedade.

Prestes a eclodir conflito entre a camada produtiva (empresas) e a produtora (classe trabalhadora) houve então a necessidade de incluir nos ordenamentos jurídicos não só a proteção ao trabalhador sob forma de compensar e tentar equilibrar essas forças opostas.

Não se sustentava mais o *status quo* do individualismo e do materialismo diante do clamor da sociedade com relação a mais uma injustiça cometida em nome do “desenvolvimento”.

d) o termo ‘regulamentos’ abrange todas as disposições às quais a autoridade ou as autoridades competentes tiverem dado força de lei;

e) o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

Assim nos primórdios do século XIX algumas mudanças no sentido de proteger a camada da classe trabalhadora, tiveram início:

(...) as primeiras iniciativas de ordem legislativa, como a *Moral and Health Act*, de 1802, na Inglaterra, pioneira na proteção aos trabalhadores; o *Factory Act*, de 1833, também na Inglaterra, destinado a todas as empresas têxteis que utilizavam força hidráulica e a vapor, além de leis de acidente do trabalho na Alemanha, em 1884. (BRANDÃO 2018, p.1).

A criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, foi decisiva na evolução do direito à proteção, inserindo-se no preâmbulo de sua Constituição a necessidade de “proteção dos trabalhadores contra as enfermidades gerais ou profissionais e os acidentes resultantes do trabalho”, dispositivo reproduzido na Declaração de Filadélfia, de 1944.¹³ (BRANDÃO, 2018)

O grande marco da Organização Internacional do Trabalho, veio através da Declaração Universal dos Direitos Humanos aprovada em 10 de dezembro de 1948 pela ONU - Organização das Nações Unidas, ao introduzir novos conceitos do ponto de vista internacional absorvendo a ideia da proteção do ser humano fundamentada no conceito de dignidade. A partir desse momento todos os tratados e declarações de direitos que, mesmo tendo como foco a proteção das liberdades, promovia a ideia de uma ética universal que assegurasse essa proteção em todos os Estados, independente de seus ordenamentos jurídicos internos.

Naturalmente o cenário político pós Segunda Grande Guerra, favoreceu, e muito, para que se pensasse em uma forma de coibir barbáries cometidas naqueles anos sombrios que permitiram, inclusive, o genocídio, situação até então sem precedentes. O mundo e sua, mais uma vez, (re) construção que marcaram a entrada na sociedade “moderna” ou “pós moderna” favoreceram muitas conquistas no sentido de elaboração e/ou evolução social e em especial nas relações de trabalho embasados pelo *mea culpa* dos poderosos que estavam e (ainda estão) à frente das grandes decisões.

Ao se reconhecer que os direitos humanos são indivisíveis, integram um mesmo grupo de direitos diferentes e que estão forçosamente relacionados e

¹³Declaração resultante da Conferência Geral, realizada em Filadélfia no mês de maio, quase ao final da 2ª Guerra Mundial, relativa aos fins e objetivos da OIT, incorporada, como anexo, à Constituição daquela Organização.

interdependentes, a proteção ao trabalhador passa a ser compreendida como uma variante dos direitos humanos.

Em dezembro de 1966 foram assinados na ONU, o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e o Pacto Internacional e dos Direitos Civis e Políticos, cujo fim era o de regulamentar os direitos humanos consagrados na Declaração Universal dos Direitos do homem, o que mudou a conceituação do trabalho.

(...) solidificou-se o conceito de que o trabalho é feito para o homem e não o homem para o trabalho, tendo o trabalhador o direito de ser tratado como um ser humano e não mais como um instrumento de produção. (SÜSSEKIND, 1998, p. 26 - IN BRANDÃO, 2018).

Entretanto o belo discurso a respeito de direitos do trabalhador, encampado aos direitos humanos contraria a prática cotidiana que permite toda a sorte de violações dos mesmos em pleno século XXI na chamada “era da globalização”, “modernidade”, ou ainda “pós modernidade”.

Ao contrário do século XIX dos projetos e ideais utópicos ou científicos, dos planos para o futuro, o século XX buscou a coisa em si – a realização direta da esperada Nova Ordem. O momento último e definidor do século XX foi a experiência direta do Real como oposição à realidade social diária – o Real em sua violência extrema como o preço a ser pago pela retirada das camadas enganadoras da realidade. (ZIZEK, 2002, p. 210)

O ensaísta, psicanalista e filósofo, Slavoj Žižek coloca os tempos duros da contemporaneidade e demonstra que aquilo que é considerado como “realidade” nada mais é do que o pano de fundo que deixa à mostra as falhas do sistema.

O ufanismo da “modernidade” com a “invenção” de aparatos tecnológicos de alta complexidade, traz consigo alguns questionamentos, como: temos o instrumental que agiliza a comunicação, que facilita a agilidade da informação, mas que ao mesmo tempo, torna vulneráveis esses direitos, aqui inclusos os de privacidade (já que ao apertar a tecla de rede mundial, provedores são capazes de “vigiar” cada ação ou texto que nela são colocados?

Entretanto, as relações sociais e trabalhistas se mantêm à luz da contemporaneidade quase imutáveis. O Direito que pensou ter resolvido algumas questões ao incluir em seus ordenamentos cláusulas que protegem (teoricamente) o cidadão e seus trabalhadores precisa modernizar se re-encaixando, como sugere o

sociólogo britânico Anthony Giddens em sua obra “As Consequências da modernidade”.

A razão destas colocações é um convite à reflexão para que seja possível preservar e garantir ao cidadão e trabalhador todos os seus direitos. Vivemos numa sociedade de riscos de toda a natureza. Uma nova era de incertezas, de instabilidade, de medo que paralisa e afeta o desenvolvimento em todas as áreas.

Quais são as respostas do Direito à essa demanda que brota feroz como um vulcão em erupção de uma sociedade aonde as classes menos favorecidas são alijadas?

Nossa Constituição prevê garantias e igualdade perante as leis de todas as etnias e classes sociais, crença e opção sexual. No entanto as estatísticas nos mostram o oposto na prática com a discriminação acirrada contra todo tipo das chamadas “minorias”, com a injustiça imperando no cotidiano afetando diretamente a saúde do trabalhador que deveria estar assegurada no exercício de suas funções.

Na prática, ocorrem violações de toda a sorte. A saúde do trabalhador é constantemente ameaçada incluindo aqueles que trabalham como suporte de informática lidando com componentes muitas vezes perigosos, mas nem por isso recebem o adicional de insalubridade, previsto em lei, problema que pode ser evitado com a prevenção por parte das empresas.

Não foi possível ainda resolver estas questões e atrelar ao chamado desenvolvimento os direitos humanos. Esta é uma das questões que motivaram essa investigação, que tem o trabalhador, sua saúde e seus direitos constantemente ameaçados.

A necessidade nos obriga ao trabalho, e com o produto deste a necessidade é satisfeita; o contínuo redespertar das necessidades nos acostuma ao trabalho. Mas nos intervalos em que as necessidades estão satisfeitas e dormem, por assim dizer, somos assaltados pelo tédio. O que é o tédio? É o hábito do trabalho mesmo, que se faz valer como uma necessidade nova e adicional; será tanto mais forte quanto mais estivermos habituados a trabalhar, e talvez quanto mais tivermos sofrido necessidades. Para escapar ao tédio, ou o homem trabalha além da medida de suas necessidades normais ou inventa o jogo, isto é, o trabalho que não deve satisfazer nenhuma outra necessidade a não ser a de trabalho. Quem se fartou do jogo, e não tem novas necessidades que lhe deem motivo para trabalhar, é às vezes tomado pelo desejo de uma terceira condição, que está para o jogo assim como o pairar para o dançar, e o dançar para o caminhar, uma movimentação jubilosa e serena: é a visão da felicidade que têm os artistas e filósofos. (NIETZSCHE, 2017, p. 4)

A reflexão proposta pelo filósofo e ensaísta alemão leva a outros questionamentos e aponta para o avanço desta investigação que mostra no passado, a construção do direito ao ambiente saudável e de qualidade do mesmo e confronta com o modelo atual da reforma previdenciária e trabalhista, que alteram profundamente as relações trabalhistas e as questões a respeito da aposentadoria por tempo de serviço.

Os riscos são intrínsecos ao exercício de qualquer atividade profissional, quer seja de natureza doméstica ou industrial, “sendo o maior número de acidentes nas minas, na agricultura e na construção civil”. (VIANNA, 2003, p. 913).

A partir da Revolução Industrial o trabalho deixou de ser de natureza estritamente doméstica, sob a administração dos senhores feudais, passando a ser industrial, com produção em massa. Nesta época não existia nenhuma forma de proteção àqueles que sofriam qualquer infortúnio laboral, sendo amparados por entidades de cunho filantrópico ou pela caridade de seus empregadores. Nesta época, com a produção em massa, ocorre a degradação ambiental, impondo maior demanda de matéria-prima vinda do campo, significando ao proletariado maior sujeição a doenças ocupacionais e a acidentes de trabalho. (FIORILLO, 2007)

Com o excesso de mão de obra e a busca incessante pelo lucro, neste período os trabalhadores eram submetidos a condições de trabalho desumanas, ou seja, com ventilação inadequada; jornadas extremamente longas; remuneração às mulheres e crianças de forma módica; entre outras. Nestes ambientes inseguros ocorriam, com frequência, acidentes dos trabalhadores nas máquinas.

Somente a partir de meados do século XVIII os trabalhadores começaram a verificar a real importância que sua força de trabalho possuía para seus empregadores e “começaram a se organizar em sindicatos e partidos políticos em defesa de melhores condições de trabalho.” (TIMBÓ, 2009, p. 351)

Como o berço da Revolução Industrial ocorreu na Inglaterra, em razão de a mesma reunir, à época, todas as condições para o seu desenvolvimento, também foi lá que se desenvolveu, lenta e gradativamente, ao longo das décadas, a proteção à saúde do trabalhador. Esta proteção se deu para com os trabalhadores das fábricas de tecidos, mineiros, empregados de manufaturas de fósforos, cerâmicas, dentre outras atividades de riscos.

Após a Segunda Grande Guerra, houve a necessidade de união entre as nações visando concretizar e positivar a proteção de direitos inalienáveis do homem,

dando origem à criação da Organização das Nações Unidas (ONU)¹⁴, em 26 de junho de 1945. A partir de então, visando a proteção da saúde ocupacional, em 07 de abril de 1948 é criada a Organização Mundial de Saúde (OMS)¹⁵ e, em 10 de dezembro do mesmo ano foi aprovada a Declaração Universal dos Direitos do Homem.

Porém, em quase todos os Estados há uma preocupação com os trabalhadores, devidamente registradas em suas Constituições, a exemplo a do México, de 1917. Não se pode deixar de mencionar as mais modernas como a de Portugal (1974), a de Cuba (1976), a da extinta União Soviética (1977), a da Espanha (1978) e a do Peru (1979).

No Brasil, o status de norma constitucional da higiene e medicina do trabalho só ocorreu em 1946 (art. 157, VIII)¹⁶, referida em 1967, reformulada em 1969 (art. 165, IX)¹⁷. Já a Constituição de 1988, faz referência ao tema no art. 7º XXII, XXIII e XXVIII¹⁸.

¹⁴A Organização das Nações Unidas (ONU) foi fundada logo após a Segunda Guerra Mundial para tentar manter a paz entre os países do mundo. Sua atuação ocorre em diversas áreas da sociedade para tentar cumprir com seu objetivo e uma delas é a saúde. Inspirando-se no Comitê de Higiene, uma organização criada em meio a guerras no México no fim do século XIX, a Sociedade das Nações repetiu o modelo após a Primeira Guerra Mundial. Somente anos mais tarde, contudo, que seria criada uma instituição mais ampla com vigor para longevidade.

¹⁵A Organização Mundial de Saúde (OMS) foi fundada no dia sete de abril de 1948 com o objetivo de desenvolver o nível de saúde de todos os povos. Em sua constituição, a saúde é definida como bem-estar físico, mental e social, ou seja, não necessariamente apenas a ausência de uma enfermidade. Atualmente, a OMS é composta por 193 Estados-membros que incluem territórios que não necessariamente são membros da Organização das Nações Unidas também. Há ainda espaço reservado para os membros associados e os membros observadores. Mas são os Estados-membros que decidem pela adesão de outros países através de assembleias, que são realizadas anualmente no mês de maio. A organização é dirigida por um Diretor Geral com mandato de cinco anos que é assessorado por uma Direção Executiva composta de 34 membros. O financiamento da OMS também é proveniente dos Estados-membros e de doadores e parceiros variados, que, por sua vez, colaboram com mais investimentos do que os Estados-membros.

A Organização Mundial de Saúde se encarrega de liderar questões e parcerias para o desenvolvimento da saúde, de estimular a pesquisa científica, de estabelecer normas na área, de prestar apoio técnico e de monitorar a situação da saúde no mundo. Além disso, patrocina programas para prevenir e tratar a malária e a tuberculose, supervisiona a implementação do Regulamento Sanitário Internacional, realiza campanhas de saúde, promove pesquisas sobre doenças de variadas categorias em diversos países e publica periódicos para o desenvolvimento da área.

Disponível em: <http://www.infoescola.com/saude/organizacao-mundial-de-saude-oms/>. Acesso em: 11 jan.2016.

¹⁶Art. 157. A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem à melhoria da condição dos trabalhadores:

(...)

VIII - higiene e segurança do trabalho;

¹⁷Art. 165. A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria de sua condição social:

(...)

IX - higiene e segurança no trabalho;

¹⁸Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

Por razões óbvias o objetivo do legislador não foi apenas assegurar uma indenização ou compensação pecuniária pelo trabalhador vitimado por acidente de trabalho ou doença profissional. O objetivo último é evitar que os acidentes e as doenças ocorram, preservando a saúde do trabalhador para que, possa usufruir com qualidade a vida em toda a sua plenitude.

Neste sentido, Segadas Vianna em capítulo intitulado Segurança e Medicina do Trabalho, cita as sábias palavras do saudoso Ministro Alexandre Marcondes Filho:

A vida humana tem, certamente, um valor econômico. É um capital que produz e os atuários e matemáticos podem avaliá-lo. Mas a vida do homem possui, também, um imenso valor afetivo e um valor espiritual inestimável, que não se podem pagar com todo o dinheiro do mundo. Nisto consiste, sobretudo, o valor da prevenção em que se evita a perda irreparável de um pai, de um marido, de um filho, enfim, daquele que sustenta o lar proletário e preside os destinos de sua família. A prevenção é como a saúde. Um bem no qual só reparamos quando o acidente e a moléstia chegam. (VIANNA, 2003, p. 914)

A finalidade é evitar ou reduzir os riscos inerentes ao trabalho, considerando que a busca incessante pelo lucro, no demais das vezes, se sobrepõe aos interesses de preservação da sadia qualidade de vida do trabalhador, inserido no meio laboral.

Sua importância é vital, como um dos princípios fundamentais do indivíduo e da segurança social, mas também um dever ético e econômico por parte dos empregadores, que se concretiza através de seus deveres específicos como: a) cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; b) instruir os empregados, por meio de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar para evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; c) adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; d) facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente. (Art. 157 a CLT)¹⁹

Neste sentido, pontua Segadas Vianna (2003, p. 918):

(...)

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

¹⁹Art. 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente

(...) mais do que nunca se tornam necessárias a promoção e a especialização em Segurança do Trabalho e Medicina Ocupacional. Não bastará apenas estudar moléstias profissionais e disposição de máquinas, meios de proteção individual e coletivos, mas, também, a fisiologia do trabalho, as relações humanas a comunicação e tudo o mais que possa levar o homem a não ter no trabalho apenas um meio de ganhar sua subsistência, mas, também, o de se sentir realizado como pessoa humana.

As empresas estão obrigadas – dependendo do porte e da atividade desempenhada – a manter serviços especializados de segurança e medicina do trabalho, além da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), integrada por representantes dela e dos trabalhadores.

Dentre as demais obrigações se encontram o dever de instruir e fiscalizar seus empregados acerca das precauções a serem tomadas como meios de evitar acidentes do trabalho, doenças e intoxicações, bem como, o de oferecer aos empregados equipamentos que propiciem segurança no seu manuseio e equipamentos de proteção. Isso decorre do fato de que, a conscientização de que verdadeira prevenção, “além do aspecto humano e social, o acidente de trabalho acarreta prejuízos econômicos à empresa”. No que se refere ao empregado, necessária a conscientização de que “as mais graves e dolorosas consequências recaem sobre ele próprio e sua família.” (SUSSEKIND, 2003, p. 932)

Apesar das inúmeras normas protetivas visando segurança e medicina do trabalho, ou seja, a sadia qualidade do meio ambiente laboral, bem como os instrumentos públicos de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, há dados cada vez mais alarmantes acerca do número de acidentes de trabalho. De 2006 para 2007 houve um aumento de 27,6% no número de acidentes de trabalho registrados no anuário estatístico de 2007 do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), que registrou 653 mil acidentes de trabalho, liderados pelo Estado do Mato Grosso, na média relativa, com 47,26 mortes por acidente para cada 100 mil segurados. (NUMERO DE ACIDENTES..., 2008) Importante mencionar que o maior impacto deste aumento (98,6%) foram acidentes sem emissão de Comunicação de Acidentes de Trabalho (CATs), registrados por meio do nexu técnico epidemiológico²⁰, contra 3,7% registros por meio de registro da CAT.

²⁰ O Nexu Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) é uma metodologia que tem o objetivo de identificar quais doenças e = acidentes estão relacionados com a prática de uma determinada atividade profissional pelo INSS no Brasil. Com o NTEP, quando o trabalhador adquirir uma enfermidade inteiramente relacionada à atividade profissional, fica qualificado o acidente de trabalho. Nos casos em que houver relação estatística entre a doença ou lesão e o setor de atividade econômica do trabalhador, o nexu epidemiológico determinará automaticamente que se trata de benefício

Somente de janeiro 2005 a maio de 2008 foram registradas 439 mortes em acidentes de trabalho no Mato Grosso, as quais ocorreram em sua maior parte nas atividades econômicas de transportes rodoviários de cargas, construção, criação de bovinos, madeireira e cultivo da soja.

É de suma importância consignar que estes refletem dados colhidos dos empregados formalmente, ou seja, 49,2% da população economicamente ativa, inexistindo dados concretos acerca dos demais trabalhadores informais, ou seja, aqueles não abrangidos pelo regime geral de previdência.

Há dados mais favoráveis refletindo uma pequena diminuição de mortes e acidentes registrados em 2012, ou seja, foram 2.731 trabalhadores mortos, 7% menos que em 2011 (2.938) e 0,8% menos que em 2010 (2.753). Em 2012 foram registrados 705.239 acidentes de trabalho, contra 720.629 em 2011 e 709.474 em 2010, resultando em uma queda de 2,1% em relação a 2011 (dados do AEPS – Anuário Estatístico da Previdência Social).

Através de dados de inspeção registrados em Segurança do Trabalho no Brasil, a estatística revela que:

Apesar do quadro reduzido de auditores fiscais, eles vêm conseguindo manter a média de embargos e interdições nos últimos anos. Números parciais para o ano de 2013 revelados pelo Sistema Federal de Inspeção do Trabalho do MTE apontam 84.217 autuações e 4.361 embargos e interdições de janeiro a setembro de 2013 (veja *Tabela 8*). Em 2012 foram ao todo 91.404 autuações e 5.108 embargos e interdições. Para Rosângela Rassy, do Sinait, os embargos e interdições de obras ou de máquinas e equipamentos feitos em 2012, por risco grave e iminente à saúde e segurança, comprovam a negligência para com os trabalhadores. "O total de 2012 é bem maior que o registrado em 2010 (4.602) e 2011 (4.512). Apesar dos dados positivos da fiscalização trabalhista, o quadro de AFTs continua defasado, contando hoje com pouco mais de 2.800 auditores quando o ideal seria 8 mil. O que tem ocorrido é um aumento nos esforços da fiscalização que tem se desdobrado para executar o seu trabalho", assegura. (ACIDENTES..., 2014)

Inegável que os acidentes e doenças causadas em razão do trabalho acarretam imenso prejuízo ao trabalhador, ao empregador, à sociedade e ao Estado como um todo já que os danos oriundos de tal situação são arcados pela Previdência Social, motivo por si só, que justifica o investimento de todos os esforços para o cumprimento dos princípios da precaução e prevenção.

Não se pode deixar de mencionar que o entre previdenciário tem reiteradamente ajuizado demandas regressivas em face do empregador, em razão da inobservância das medidas acautelatórias de segurança do trabalho, quando da ocorrência do acidente laboral, afastamento este custeado pela Previdência Social.

Denotando a importâncias destes princípios, aos trabalhadores expostos a agentes nocivos à saúde, desde 2004, o empregador é obrigado a entregar na rescisão do contrato de trabalho o formulário denominado perfil profissiográfico, contendo as informações referentes às atividades exercidas e ao meio ambiente do trabalho, conforme orientações contidas no art. 58 da Lei 8.213/91.²¹.

O gasto em “prevenção é investimento e não custo, pois traz mais segurança para o exercício da atividade econômica e melhor qualidade de vida ao trabalhador.” (GEMIGNANI, 2012, p. 121).

Em suma, o investimento na melhoria da qualidade do ambiente laboral visando mantê-lo saudável, seguro e equilibrado, física e psicologicamente, é medida pertinente ao empregador, ao empregado e a toda a sociedade, em especial ao Estado, adotando-se os meios necessários, inclusive os coercitivos, para garantir a sadia qualidade de vida do trabalhador.

Traz vantagens para o empregador, que não perde tempo e dinheiro investidos no treinamento; reduz o número de acidentes e doenças profissionais, diminuindo os gastos previdenciários com benefícios securitários; melhora a qualidade de vida do trabalhador, da sua família e da comunidade em que inserido.

²¹Art. 58. A relação dos agentes nocivos químicos, físicos e biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física considerados para fins de concessão da aposentadoria especial de que trata o artigo anterior será definida pelo Poder Executivo. (Redação dada pela Lei nº 9.528, de 1997)

§ 1º A comprovação da efetiva exposição do segurado aos agentes nocivos será feita mediante formulário, na forma estabelecida pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, emitido pela empresa ou seu preposto, com base em laudo técnico de condições ambientais do trabalho expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho nos termos da legislação trabalhista. (Redação dada pela Lei nº 9.732, de 11.12.98)

§ 2º Do laudo técnico referido no parágrafo anterior deverão constar informação sobre a existência de tecnologia de proteção coletiva ou individual que diminua a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância e recomendação sobre a sua adoção pelo estabelecimento respectivo. (Redação dada pela Lei nº 9.732, de 11.12.98)

§ 3º A empresa que não mantiver laudo técnico atualizado com referência aos agentes nocivos existentes no ambiente de trabalho de seus trabalhadores ou que emitir documento de comprovação de efetiva exposição em desacordo com o respectivo laudo estará sujeita à penalidade prevista no art. 133 desta Lei. (Incluído pela Lei nº 9.528, de 1997)q

§ 4º A empresa deverá elaborar e manter atualizado perfil profissiográfico abrangendo as atividades desenvolvidas pelo trabalhador e fornecer a este, quando da rescisão do contrato de trabalho, cópia autêntica desse documento. (Incluído pela Lei nº 9.528, de 1997)

1.4 A REFORMA TRABALHISTA: O QUE MUDA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO QUANTO A JORNADA DE TRABALHO

As alterações no Direito do Trabalho têm sido uma constante ao longo dos anos no sentido de se tentar adaptar jurídica e politicamente às novas situações que foram surgindo até chegarmos a atual reforma trabalhista.

No começo do século XX eclodiam greves no Brasil que demonstravam a necessidade de que os direitos trabalhistas fossem reconhecidos. Direitos que foram conquistados em 1943 com a criação da CLT- Consolidação das Leis Trabalhistas, a partir de uma reivindicação da classe trabalhadora, que foi acatada pelo sistema jurídico e político da época.

A CLT foi sendo adaptada e alterada durante muitos anos até que em 1967 foi alterada no que diz respeito a estabilidade dos trabalhadores para conceder um sistema novo que era o Fundo de Garantia pelo Tempo de Serviço, quebra, portanto a estabilidade que os trabalhadores tinham por tempo de serviço". (GUNTHER, 2018, web)

A Constituição de 1988 por sua vez, garantiu direitos importantes para os trabalhadores e nela, a estabilidade sindical. Em 2004 a Emenda Constitucional nº 45, ampliou a competência da Justiça do Trabalho no tocante aos acidentes de trabalho, conflitos sindicais e em especial às questões relativas a dano moral.

A recente mudança nas leis trabalhistas em 2017, acontece num contexto político favorável, com a fragilização dos partidos de esquerda, se tornando favorável a essa reforma.

Uma severa crítica a reforma trabalhista é no que diz respeito a contribuição sindical, pois ela é um tributo e não tem como destino apenas os sindicatos, mas também as Federações e Confederações ou centrais sindicais. Esta contribuição destina 10% de sua arrecadação para o FAT-Fundo de Amparo ao Trabalhador, que financia seguro desemprego e as melhorias de condições e aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores e sendo retirada por ser verba de natureza pública, seria necessária uma lei que garantisse outra fonte de custeio e isso não foi levado em conta na reforma trabalhista, afetando de forma inconstitucional o que deveria ser alterado de duas formas: ou uma lei tributária ou até mesmo uma alteração na Constituição.

Apesar da reforma atingir mais de 100 artigos da CLT, aqui tratar-se-á daquelas, a nosso ver, mais importantes ao tema aqui tratado, principalmente no que diz respeito a jornada de trabalho e daquelas que atingem a saúde e segurança do trabalhador.

A reforma trabalhista promoveu mudanças substanciais na CLT, mas a jornada e o intervalo de trabalhos estão diretamente ligados à segurança e à saúde do trabalhador e precisam ser preservados.

Esta preocupação foi manifestada pelo desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira, do TRT de Minas Gerais, na palestra "Reflexos da Reforma Trabalhista no Trabalho Seguro", realizada em 09/12/2017 na Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (TRT5-BA). Segundo o magistrado, os limites de hora extra na nova lei não ficaram claros como antes, quando se previa uma jornada máxima de 10 horas por dia.

O intervalo não é opção, é necessidade humana. Todos os estudos da medicina do Trabalho, da ergonomia, da psiquiatria ocupacional mostram que nós precisamos de um tempo para refeição. A palavra vem de refazimento, repouso, restituição das energias. Então, é algo inegociável", ressaltou, lembrando que uma das maiores causas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) é o controle da jornada de trabalho. "A regulação do tempo de trabalho está diretamente ligada à qualidade de vida e saúde do trabalhador e da sua família", pontuou.

A nova legislação, segundo o Juiz do Trabalho de Jundiaí (SP), Jorge Souto Maior, além de retirar direitos propõe uma regressão das relações de trabalho contrariando os princípios do direito do trabalho. Esclarece que, além de ser inconstitucional, a lei se contradiz em vários pontos eliminando o entendimento sobre as normas de higiene, segurança e saúde no ambiente laboral.

O magistrado acrescenta que ao mesmo tempo em que proíbe alterações na Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo com relação as normas de higiene, segurança e saúde, a lei determina que as regras não alcançam a legislação sobre a duração da jornada e do intervalo. Segundo Jorge Souto Maior, a limitação da jornada de trabalho se faz necessária e está diretamente ligada à preservação da saúde no ambiente de trabalho. Para ele, não há política de segurança e saúde no ambiente de trabalho sem a limitação da jornada. O juiz frisa que a reforma feita para aumentar os lucros do capital financeiro internacional, por meio da exploração da mão de obra, não mexe apenas no bolso do trabalhador, mas sobretudo, afeta a sua saúde. (REFORMA..., 2017).

A terceirização, diferentemente da legislação anterior, não há mais restrições quanto a das atividades-fim dos empregadores. Mesmo sendo obrigatório oferecer o mesmo tratamento daqueles trabalhadores não terceirizados, a mudança pode trazer maior dificuldade na fiscalização.

Há uma preocupação por parte dos institutos de proteção, a exemplo da FENATEST – Federação Nacional dos Técnicos de Segurança do trabalho em razão da dura realidade do Brasil onde 8 em cada 10 acidentes de trabalho graves, as vítimas são trabalhadores terceirizados, considerando que estes atualmente representam $\frac{1}{4}$ dos trabalhadores não terceirizados. Isso se deve ao fato de que as empresas de mão de obra terceirizada investem menos em segurança do trabalhador. (SAÚDE..., 2017)

Pela lei atual as férias de 30 dias anuais podem ser fracionadas em dois períodos desde que um deles não seja inferior a dez dias, com a possibilidade de $\frac{1}{3}$ ser pago em forma de abono. A nova proposta aprovada no Senado, permite que as férias sejam fracionadas em até três períodos sendo que um deles não pode ser inferior a 15 dias dependendo da negociação com o empregador. Outra mudança é com relação à jornada até então limitada a oito horas por dia, totalizando 44 horas semanais, ou seja, 220 horas mensais com a permissão de duas extras diárias. A nova regra estabelece a jornada de 12 horas, com o limite de 44 horas semanais ou 48 horas somando as horas extras.

O tempo na empresa considerado pela CLT, na regra de serviço efetivo, o período em que o empregado está à disposição do empregador aguardando ou executando ordens. Pela nova regra deixam de ser consideradas atividades como descanso, estudo, alimentação, interação entre colegas, higiene pessoal e troca de uniforme. O direito a uma hora de intervalo para almoço ou repouso, passa pela nova regra a depender de negociação com o empregador e limita o tempo do intervalo para 30 minutos com a ressalva de que, caso lhe seja o tempo inferior a indenização prevista é de 50% do valor da hora de trabalho.

A preocupação desta nova regra e pela falta de controle da quantidade de horas exercidas (banco de horas), podendo vir a prejudicar a qualidade de vida do trabalhador, elevando a probabilidade de exposição a doenças ocupacionais.

Mais preocupante ainda é quanto às grávidas. Pela lei antiga, grávidas ou lactantes não poderiam trabalhar em ambientes com condições nocivas em qualquer grau. Pela nova regra é permitido que estas trabalhem nestas condições, desde que

a empresa apresente um atestado médico garantindo que não haverá risco nem para a mãe, nem para o bebê. No entanto, improvável que o médico venha a aprovar tal conduta, já que o mesmo seria o responsável caso ocorresse riscos a ela ou ao bebê.

A remuneração por produtividade na regra atual, não pode ser inferior à diária, esta correspondente ao piso da categoria ou salário mínimo e no valor a ser pago comissões, gratificações, gorjetas e prêmios integram os salários. Pela nova regra o pagamento de piso ou salário mínimo não será obrigatório na remuneração por produção. Trabalhadores e empresas sendo facultada a negociação direta entre empregador e empregado a respeito de todas as formas de negociação que não precisam fazer parte do salário.

A questão do plano de cargos e salários foi também alterada já que pela regra atual, este precisa ser homologado no Ministério do Trabalho e constar no contrato. A nova regra, dispensa a homologação e permite negociação direta entre patrões e trabalhadores, sem o registro em contrato e facultando a constante mudança.

Outra mudança significativa tem relação com o deslocamento no transporte oferecido pela empresa para ir e vir ao trabalho em localidades de acesso difícil e sem transporte público. Pela regra atual é computado como jornada de trabalho e pela nova não é considerado, independente do meio de transporte utilizado para tal deslocamento.

Quanto ao trabalho intermitente ou por período, que a legislação atual não contempla, pela regra nova, o trabalhador nesta condição, deverá ser pago por diárias ou horas trabalhadas com direito a férias, FGTS, previdência e 13º proporcionais. O contrato deve estabelecer o valor da hora de trabalho, não podendo ser inferior ao salário mínimo por hora ou à remuneração dos outros empregados que exerçam a mesma função. O empregado deverá ser convocado com no mínimo três dias corridos de antecedência e em seu período inativo poderá prestar serviços a outros contratantes.

O trabalho remoto ou home Office não tem regras na legislação atual, mas pela nova regra, passa a ser regulamentado através de contrato entre as partes, com equipamentos, gastos com energia e internet, com o controle feito por tarefa desempenhada 50 % do valor do contrato a cada tarefa desempenhada e lhe é facultado vender 1/3 do período de férias.

As negociações pela regra atual, estabelecem condições de trabalho através de convenções e acordos coletivos. Com a mudança, fica permitido que os acordos

coletivos e convenções estabeleçam condições de trabalho diferentes das previstas em lei desde que, ao trabalhador seja oferecido um patamar superior ao previsto em lei. Além disso redução de salários ou de jornada, exigem cláusula contratual prevendo a impossibilidade de demissão durante a vigência do acordo, que não depende de contrapartida a um item negociado,

Acordos individuais de livre negociação para empregados com instrução de nível superior e salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do INSS, devem prevalecer sobre o acordo coletivo.

Não escaparam das novas regras o prazo de validade das normas coletivas que, pela regra atual, integram os contratos individuais de trabalho só sendo permitidas modificações ou supressões através de novas negociações coletivas, valendo as regras para além do período de vigência até novos acordos ou convenções coletivas. Pela nova regra, o que for negociado não precisará ser incorporado ao contrato, sindicatos e empresas poderão dispor livremente sobre os prazos bem como a manutenção ou supressão dos direitos ali previstos quando expirarem os períodos de vigência, que demandarão novos acordos e convenções coletivas.

Assegurada pela Constituição Federal, empresas com mais de 200 funcionários devem eleger um delegado sindical que goze de todos os direitos do trabalhador comum e tenha estabilidade por dois anos. Na nova regra, os trabalhadores escolhem três funcionários que os representem nas negociações patronais mesmo que estes não sejam sindicalizados. Os sindicatos atuarão apenas nos acordos e convenções coletivas.

As novas regras também alteram a situação das demissões que, pela regra atual, quando pede demissão ou é demitido por justa causa, não tem direito à multa de 40% sobre o saldo do FGTS e nem mesmo à retirada do fundo. A empresa pode avisar da demissão com trinta dias de antecedência ou optar por pagar o salário referente ao mês da demissão sem que o funcionário precise cumprir o aviso prévio. Com a nova regra, o contrato pode ser extinto em comum acordo entre as partes e o trabalhador recebe metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS e o trabalhador poderá movimentar até 80% do valor do fundo, mas perde o direito ao seguro desemprego.

Com relação as ações por danos morais, na regra atual os juízes estipulam o valor. Na nova regra, são impostas limitações ao valor pleiteado pelo trabalhador e

fica estabelecido um teto para alguns pedidos de indenização, com exceção para ofensas graves que devem ser no máximo cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido

Como anteriormente relatado, a reforma trabalhista atinge em cheio a força sindical que recebe atualmente uma contribuição anual obrigatória correspondente a um dia trabalhado. Pela nova regra, a contribuição deixa de ser compulsória para ser voluntária.

No entanto, a contribuição sindical não é extinta. O trabalhador continua devedor do sindicato, apesar das dificuldades advindas com a mudança no tocante a cobrança desta contribuição. Se será via boleto, via desconto em folha de pagamento. Uma alternativa sugerida é a de Assembleias da categoria, informando às empresas através dos respectivos departamentos de Recursos Humanos.

A Assembleia da categoria é extremamente poderosa. Pode, nas questões de negociação coletiva estabelecer a criação de direitos. Pode, em algumas circunstâncias, negociar direitos, modificar direitos. Foi e continua sendo instrumento altamente poderoso de criação de direitos. Portanto, nada mais justo, nada mais regular que esta mesma assembleia autorize o desconto da contribuição sindical na folha de pagamento dos trabalhadores associados e não associados. (GUNTHER, 2018, web).

Portanto a nova regra submete ao resultado das assembleias por categoria as negociações coletivas e, nelas está a potência dos sindicatos no tocante a criação de direitos. Além disso, a contribuição sindical é obrigatória por parte da empresa sem que as mesmas possam apresentar recusas ao desconto da contribuição, sendo a assembleia da categoria mecanismo suficiente para tal.

O banco de horas, atualmente permite que o excesso de horas em um dia de trabalho pode ser compensado em outro dia desde que no período de um ano não exceda à soma das jornadas semanais previstas e limitam a dez horas diárias. Pela nova regra pode ser feito um pacto através de acordo individual escrito desde que a compensação seja feita no mesmo mês.

Com relação a homologação da rescisão contratual que atualmente é feita nos sindicatos de classe, pela nova regra poderá ser feita na empresa, na presença de seus advogados e dos advogados do funcionário que poderá ser assistido por seu sindicato.

Se o trabalhador assinar a rescisão não poderá questioná-la a *posteriori* na Justiça trabalhista e fica determinado o limite de oito anos para o andamento das

ações e se, findo esse prazo, a ação não tiver sido julgada ou mesmo concluída, o processo será extinto.

Diante de alterações tão drásticas, será que outro direito constitucional como a saúde do trabalhador, não está também ameaçado? As novas regras em muitos de seus aspectos são compatíveis com direitos humanos referendados pela Constituição?

Importante salientar que a Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável- (CNUMAD), realizada em 1992 na Rio-92 salientou como “altíssima prioridade” a proteção do ambiente de trabalho, ao meio ambiente conexo para a promoção do desenvolvimento econômico e social.

Em face dos compromissos assumidos nos acordos e convenções internacionais, cabe ao Estado brasileiro assumir uma estratégia de atuação efetiva na proteção do trabalhador para além da redução de riscos com relação aos acidentes de trabalho como também à defesa da saúde em um conceito mais amplo. E o trabalhador aqui não se limita ao empregado contratado, mas também aos temporários e avulsos como colocado no caput do art. 7º da Constituição Federal

(...) os tempos da modernidade afastam a imagem clássica dos “homens da lei” como éticos, bons e justos, notadamente em razão dos fatos protagonizados nas páginas da mídia que invadem as redes sociais. Não se tem certeza da verdade dos fatos divulgados, sem se conhecer as raízes históricas que instigam a mudança de visão a respeito dos referidos personagens, sem se produzir perícias necessárias que confirmem ou afastem a verdade dos fatos divulgados, sem se ter domínio técnico dos instrumentos e das novas tecnologias mediáticas utilizados na divulgação dos fatos referidos. (VILLAS BÔAS e COELHO, 2017, p. 259)

Junte se a esse clima geral de incertezas, que ao longo da história da humanidade acontecem, a insegurança que atinge em cheio a classe trabalhadora, que tem que se adaptar a novas regras, estas sempre impostas por aqueles que estão no comando e deveriam representar os interesses de todos os cidadãos, mas que na prática, como tem sido colocado ao longo desta investigação, não é o que acontece.

No Brasil e no mundo o direito ao trabalho em meio ambiente saudável integra as constituições pátrias e globais. No entanto, e apesar disso, não há punição ou prevenção para evitar esses verdadeiros acintes à humanidade, representada no escopo desse trabalho, para a classe trabalhadora, ainda vista como mercadoria da

linha de produção, o que faz refletir a análise do sociólogo Bruno Latour²²de que “jamais fomos modernos”.

²² Conhecido pelos seus livros que descrevem o processo de pesquisa científica, dentro da perspectiva pós-construtivista que privilegia a interação entre o discurso científico e a sociedade, os de maior destaque são: *Jamais Fomos Modernos* e *Ciência em Ação e Reagregando o Social*. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Bruno_Latour. Acesso em: 20 mar.2018

2 O PODER ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DO ESTADO COMO INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR

Sabidamente todos os cidadãos cedem parte de sua liberdade em favor do Estado para que este, investido nos poderes que lhe compete, possibilite a convivência em sociedade de modo pacífico e harmonioso.

Para melhor compreensão do que se pretende estudar, faz-se necessário buscar o conceito de Estado sob o aspecto político.

O Estado é constituído pelo Povo, Território e Governo Soberano e, na clássica tripartição dos Poderes de Estado de Montesquieu são o Legislativo, o Executivo e o Judiciário, cada um com sua função precípua que lhe é atribuída. No entanto, para o presente estudo, o que nos interessa são os poderes administrativos “que são incidentais e instrumentais da Administração” (MEIRELLES, 2012, p. 61).

Segundo Daniel Wunder Hachen (2014, *web*), o conceito de serviço público “tem se transformado ao longo dos anos, adquirindo sentidos diferentes em cada momento histórico e em cada ordenamento jurídico. [...] Haverá tantos conceitos de serviço público quanto forem os autores que sobre ele vierem a dissertar.”

O autor continua lecionando, que o Poder Público efetivamente proporcionará aos cidadãos a legítima tutela administrativa dos direitos sociais advindos da Constituição Federal, somente por intermédio da prestação de um serviço público adequado.

Segundo Helly Lopes Meirelles, a administração pública seria todos os serviços preordenados pelo Estado que promovam a prestação de serviços satisfatórios ao cidadão, de acordo com suas necessidades, não praticando atos de governo, mas tão somente, atos de execução. Continua:

Em sentido formal, é o conjunto de órgãos instituídos para consecução dos objetivos do Governo; em sentido material, é o conjunto das funções necessárias aos serviços públicos em geral; em acepção operacional, é o desempenho perene e sistemático, legal e técnico, dos serviços próprios do Estado ou por ele assumidos em benefício da coletividade. (MEIRELLES, 2012, p. 65)

Para bem atender ao interesse público e dar cumprimento à suas atribuições a Administração é dotada de poderes administrativos, os quais se distinguem de poderes políticos, estes como verdadeiros “instrumentos de trabalho”, tais como:

poder vinculado, poder discricionário, poder hierárquico, poder disciplinar, poder regulamentar e poder de polícia (2011, p. 121)

No entanto, para o presente estudo o Poder de Polícia e as sanções decorrentes deste serão tratados em especial, pois os demais poderes em nada contribuirão à elucidação da problemática ora trazida à baila, à exceção, quando integrarem o conteúdo do próprio ato administrativo.

O Poder de Polícia tem como finalidade e fundamento a manutenção da ordem pública, através de medidas que visem o bem ou interesse de todos os indivíduos, cujo conteúdo varia de acordo com o estágio da vida social.

No Brasil o Poder o Polícia é definido no art. 78 do Código Tributário Nacional²³ e na doutrina de Sergio D'Andrea Ferreira:

(...) nada mais é, quer sob sua manifestação constitucional, quer legislativa, ou administrativa, do que o conjunto de atribuições do Poder Público competente, para limitar, para disciplinar o exercício de poderes e faculdades que compõem o conteúdo dos vários direitos, tendo em vista esses vários interesses. (FERREIRA, 1987, p. 15)

Para André de Laubadère (1984) e Bandeira de Mello (2015), o poder de polícia visa, em síntese, velar pela tranquilidade, pela segurança e pela salubridade pública, nos termos do que definido nas normas legais, quer de ordem Constitucional ou infra legal.

Inegável que os poderes administrativos se difundem por toda a administração, se apresentando como meios de sua atuação e, neste contexto, figura o poder de polícia administrativa, “que a administração exerce sobre todas atividades e bens que afetam ou possam afetar a coletividade.” (MEIRELLES, 2012, p. 136)

As competências do poder de polícia se dividem de acordo com os interesses envolvidos, ou seja, nas três esferas estatais (Federal, Estadual ou Municipal), sendo exclusivas e concorrentes.

²³ Art. 78. Considera-se poder de polícia a atividade da administração pública que, limitando ou disciplinando o direito, interesse ou liberdade, regula a prática de ato ou abstenção de fato, em razão de interesse público concernente à segurança, à higiene, à ordem, aos costumes, à disciplina da produção e do mercado, ao exercício de atividades econômicas dependentes de concessão ou autorização do Poder Público, à tranquilidade pública ou ao respeito à propriedade e aos direitos individuais e coletivos.

O Ato de polícia é um simples ato administrativo, se subordinando e submetendo ao ordenamento, inclusive, se sujeitando ao controle de legalidade pelo Poder Judiciário.

Em linguagem menos técnica, podemos dizer que o poder de polícia é o mecanismo de frenagem de que dispõe a Administração Pública para conter os abusos do direito individual. Por esse mecanismo, que faz parte de toda Administração, o Estado detém a atividade dos particulares que se revelar contrária, nociva ou inconveniente ao bem-estar social, ao desenvolvimento e à segurança nacional. (MEIRELLES, 2012, p. 136-137)

Porém, não se pode confundir polícia administrativa com polícia judiciária, pois esta visa a manutenção da ordem pública, atuando sobre pessoas, individualmente ou indiscriminadamente, enquanto aquela incide sobre bens, direitos e atividades.

No entanto, é preciso que haja uma razão específica para sua atuação, para seu existir, pois, no agir humano é preciso que haja medidas de contrapeso, sob pena de vivermos em completo caos.

A razão do poder de polícia é o interesse social e seu fundamento está na supremacia geral que o Estado exerce em seu território sobre todas as pessoas, bens e atividades, supremacia que se revela nos mandamentos constitucionais e nas normas de ordem pública, que a cada passo opõem condicionamentos e restrições aos direitos individuais em favor da coletividade, incumbindo ao Poder Público o seu policiamento administrativo. (MEIRELLES, 2012, p. 139)

Vivemos em uma sociedade democrática de direito, garantidora de liberdades individuais, porém “não autoriza abuso, nem permite o exercício antissocial desses direitos.” (...) O Poder de polícia tem como finalidade a proteção do interesse público, podendo condicionar o exercício de direitos individuais, desde que “a conduta do indivíduo ou da empresa tenha repercussões prejudiciais à comunidade ou ao Estado (...)”. (MEIRELLES, 2012, p. 139-140)

O que se pretende é evitar um dano e, para tanto, costuma-se caracterizá-lo como um poder negativo, evitando uma ação delituosa decorrente dos particulares.

É negativo no sentido de que através dele o Poder Público, de regra não pretende uma atuação do particular, pretende uma abstenção. Por meio dele normalmente não se exige nunca um *facere*, mas um *non facere*. Por isso mesmo, antes que afirmar o seu caráter negativo, no sentido que usualmente se toma – o que é falso –, deve-se dizer que a utilidade pública é, no mais das vezes, conseguida de modo indireto pelo poder de polícia, em

contraposição à obtenção direta de tal utilidade, obtida através dos serviços públicos. (BANDEIRA DE MELLO, 2015, p. 854)

Para Helly Lopes Meirelles (2012, p. 146), todo esse poder seria “inane e ineficiente se não fosse coercitivo e não tivesse aparelhado de sanções para os casos de desobediência à ordem legal da autoridade competente.”

E este Poder sancionador é nosso próximo objeto de estudo, pois, decorrente do poder de polícia, a sanção é o instrumento considerado materializador do poder do Estado sobre o particular, com fim precípua da busca do interesse público perseguido, visando a pacificação social.

2.1 PODER ADMINISTRATIVO SANCIONADOR: NOÇÕES GERAIS

O poder administrativo sancionador estatal e geral, para Marcelo Madureira Prates (2005, p. 28-29), decorre “do *jus puniendi*, da soberania do Estado, dado que é exercido prioritariamente por uma autoridade administrativa estatal e visa, de modo similar ao que ocorre com o poder penal jurisdicional, à proteção de interesses gerais, de bens jurídicos relevantes para toda a sociedade, ou, ao menos, para um conjunto indeterminado de pessoas.”

Continuando, sobre o *jus puniendi*, esclarece que:

(...) tem sua expressão clássica no direito penal. A sanção penal, mormente a pena privativa de liberdade ditada pelos tribunais, ainda hoje é o símbolo do poderio punitivo estatal. No entanto, desde que o Estado Ocidental perdeu seu caráter absenteísta e foi chamado a desempenhar um maior número de funções estendendo a sua atuação a áreas que antes lhe eram interditas, o *jus puniendi* tornou-se mais completo, não se resumindo ao direito penal, nem se restringindo a ser efetivado pelo poder judiciário, visto que a Administração passou a tomar maior parte no seu exercício. (PRATES, 2005, p. 25-26)

Nos dizeres de Emerson Gabardo (2009, p. 187): “Uma sociedade em que a maioria não se preocupa com as minorias é ilegítima e injusta.” E, neste tocante, cabe ao Estado a busca incessante pelo interesse público e, sendo, necessário, utilizar seu poder de sanção, coibindo ações que visem causar qualquer dano à sociedade, ao bem público e, em consequência, ao cidadão, o bem último em si.

Portanto, o Estado possui responsabilidade “no tocante a realização das políticas públicas, principalmente as sociais – o que alude a uma inafastável

competência própria e direta para gerir o processo de desenvolvimento.” (GABARDO, 2009, p. 250)

Para melhor compreensão deste “poder administrativo sancionador” do Estado, imperioso conceituar e extrair, a partir deste, seus elementos e a natureza jurídica do instituto. Não obstante, “estarmos vivendo um momento de forte “*evolução do direito administrativo*”, é natural que os seus conceitos tradicionais necessitem de alguma atualização para se manterem operacionais.” (ARAGÃO, 2009, p. 4)

Desta forma, polícia administrativa é definida por Renato Alessi, citado por Bandeira de Mello (2015, p. 859), como “a atividade administrativa preordenada à proteção de todo social e de suas partes, mediante uma ação, ora de observação, ora de prevenção, ora de repressão contra os danos que a eles poderiam ocorrer em razão da atividade dos indivíduos”.

A polícia administrativa visa condicionar a liberdade e a propriedade dos indivíduos, mediante atividade fiscalizadora, impondo uma obrigação de não fazer, com natureza ora preventiva, ora repressiva.(BANDEIRA DE MELLO, 2015),

Da atividade fiscalizadora resulta, em sua maioria, com a imposição de uma sanção administrativa, que:

(...) entendemos aqui um mal infligido pela Administração a um administrado como consequência de uma conduta ilegal. Esse mal (fim aflictivo da sanção) consistirá sempre na privação de um bem ou de um direito (revogação de um ato favorável, perda de uma expectativa ou de um direito, imposição de uma obrigação de pagamento de multa; [...]) (ENTERRIA; FERNANDES, 1991, p. 875)

Para Daniel Ferreira (2001, p. 34), sanção administrativa, como base no direito pátrio, é conceituada como “a direta e imediata consequência jurídica, restritiva de direitos, de caráter repressivo, a ser imposta no exercício da função administrativa, em virtude de um comportamento juridicamente proibido, comissivo ou omissivo”.

O objetivo do Estado, extraído dos conceitos apresentados, é de caráter preventivo, cuja resposta visa a abstenção de um ato reprovável.

Bem ou mal, a ordem jurídica se modificou e, hoje, nem sempre estipula a sanção administrativa como a adequada e necessária resposta jurídica ao ilícito administrativo, a ponto mesmo de eventualmente autorizar o trancamento de sua apuração em troca de algumas obrigações além da prévia recomposição do dano, quando existente. Tudo porque, repita-se, a finalidade da sanção não é a de punir, mas apenas a de desestimular condutas administrativamente reprováveis.(FERREIRA, 2009, p. 332)

O que se pode observar pelos conceitos ora trazidos é a natureza do ato administrativo que ora fiscaliza, ora previne e ora reprime a conduta, com a finalidade de busca do interesse público, este inscrito no sistema normativo legal.

Porém, imprescindível que a Administração mantenha sua capacidade de influenciar estas condutas, ordenando e controlando, com a finalidade de manter a ordem pública. (PRATES, 2005, p. 46):

Inegável que o Estado é dotado de poder, e neste incluído o administrativo, que se:

(...) for entendido apenas como uma questão de competências funcionais e materiais formalmente definidas pelo Direito, então o exercício deste poder só pode encontrar a sua legitimidade e aceitação social em um conceito arbitrário e metafísico de princípios *a priori*. Pois o que garante a legitimidade do Direito e do poder administrativo não são princípios jurídicos *a priori*, mas sim a sua gênese democrática. (BEGALLI, 2011, p. 136)

Portanto, por decorrência do poder administrativo, a sanção seria a consequência lógica, a reação esperada por parte do Poder Público, como resposta a uma conduta reprovável, haja vista que “a aplicação de sanção por um agente público não consiste em uma mera faculdade, mas sim em inoxidável vinculação.” (FERREIRA, 2001, p. 40). Porém, isto não significa dizer que não haja certa possibilidade de exercício de discricionariedade, todavia, nos limites permitidos em lei.

O poder administrativo sancionador, como medida protetiva da saúde do trabalhador, se fundamenta no caráter preventivo e repressivo, que visa coibir condutas reprováveis por parte daqueles que comandam a cadeia produtiva, ou seja, os empregadores.

Este não é o único, mas a nosso ver, é o mais eficaz, em razão do Estado estar revestido do poder de coerção, responsabilidade esta que deve ser adotada pelos agentes do Ministério do Trabalho e Emprego.

Neste diapasão, este instrumento seria um dos meios de que dispõe o Estado e o trabalhador, que pode e deve fazer uso, como garantidor de um meio ambiente laboral saudável e seguro.

2.2 A EVOLUÇÃO DO INTERVENCIONISMO DO ESTADO NAS RELAÇÕES DO TRABALHO

Não há como se falar em poder sancionador como medida protetiva da saúde do trabalhador, sem rever os acontecimentos que levaram ao intervencionismo do Estado nas relações de trabalho. Desta forma, imperioso registrar, ainda que brevemente, no curso da história, como a intervenção do Estado se deu e como esta influenciou a formulação das normas que objetivam a melhoria das condições de trabalho visando, não só a proteção da integridade física e psicológica, como também a saúde do trabalhador.

Por certo, a atividade – trabalho - remonta a tempos bíblicos, vez que a Bíblia traz referência de que Adão teve que trabalhar para comer depois de ter pecado ao comer a maçã proibida. De lá para cá o trabalho sofreu inúmeras transformações, ou seja, evoluiu sobremaneira ao redor do mundo.

Foi com o advento da Revolução Industrial que o trabalho se transformou em emprego, isto é, de maneira geral, o labor do trabalhador passou a ser remunerado.

Afirma-se que o Direito do Trabalho e o contrato de trabalho passaram a desenvolver-se com surgimento da Revolução Industrial. Constata-se, nessa época, que a principal causa econômica do surgimento da Revolução Industrial foi o aparecimento da máquina a vapor como fonte energética. A máquina de fiar foi patenteada por John Watt em 1738, sendo que o trabalho era feito de forma muito mais rápida com o referido equipamento. O tear mecânico foi inventado por Edmund Cartwright, em 1784. James aperfeiçoou a máquina a vapor. A máquina de fiar de Hergreaves e os teares mecânicos de Cartwright também acabaram substituindo a força humana pela máquina, terminando com vários postos de trabalho existentes e causando desemprego na época. (MARTINS, 2006, p. 5)

Esta situação gerou revolta entre os trabalhadores, que não tardaram a se organizar para destruir as máquinas. Surge, assim, a necessidade de trabalhadores para operar máquinas não só a vapor, mas as têxteis também.

É sob esta circunstância e nesse momento que nasce uma causa jurídica, vez que os trabalhadores começaram a reunir-se, a associar-se, para buscar melhores condições de trabalho e de salários, redução das jornadas, entre outras reivindicações.

Surge, então, certa liberdade na contratação do trabalho, passando o Estado a interferir nas relações de trabalho, cuja intervenção se fazia necessária, principalmente, para coibir abusos que vinham sendo cometidos pelos empregadores.

O objetivo do Estado era, sem dúvida, promover o bem-estar social e realizar uma melhoria nas condições de trabalho.

Assim, vão surgindo na Europa, legislações que pretendiam dar amparo aos trabalhadores e regular as suas atividades, a exemplo da Lei de Peel, de 1802, na Inglaterra; em 1809, também na Inglaterra; na França, em 1813 e em 1839. Em 1880 veio a eletricidade e adaptações tiveram que ser realizadas.

Importante lembrar que o Estado atuava para manter a ordem pública, mas sem interferir nas relações privadas.

O que se pode chamar de constitucionalismo social, aquele que trata de promover a inclusão, nas constituições, de preceitos que visam a defesa social da pessoa, de normas de interesse social e de garantia de certos direitos fundamentais, incluindo o Direito do Trabalho, somente acontece após o término da Primeira Guerra Mundial.

O México, em 1917, foi o precursor a tratar do tema em sua Constituição, com especial destaque para o artigo 123. Importa registrar direitos que estabelecia jornada de oito horas, proibição de trabalho de menores de 12 anos, limitação da jornada dos menores de 16 anos a seis horas, jornada máxima noturna de sete horas, descanso semanal, proteção à maternidade, salário mínimo, direito de sindicalização e de greve, indenização de dispensa, seguro social e proteção contra acidentes de trabalho.

A seguir, a Constituição de Weimar, de 1919, versa na mesma direção. Dentre muitos direitos, criou um sistema de seguros sociais, como também a possibilidade de os trabalhadores colaborarem com os empregadores na fixação de salários e demais condições de trabalho.”

Pouco tempo depois, em 1927, na Itália, surge a *Carta Del Lavoro*, que prescreve um sistema corporativista-facista, que veio a influenciar sistemas políticos como de Portugal, Espanha e, em especial, do Brasil.

Interessa observar o que tal sistema veio a representar:

O corporativismo visava organizar a economia em torno do Estado, promovendo o interesse nacional, além de impor regras a todas as pessoas. Surge o corporativismo na metade do século XIX com o fim de organizar os interesses divergentes da Revolução Industrial. O Estado interferia nas relações entre as pessoas com o objetivo de poder moderador e organizador da sociedade. Nada escapava à vigilância do Estado, nem a seu poder. O Estado regulava, praticamente, tudo, determinando o que seria melhor para cada um, organizando a produção nacional. O interesse nacional colocava-se acima dos interesses dos particulares. Mussolini dizia, na época: “Tudo no Estado, nada contra o Estado, nada fora do Estado” (*Tutto nello Stato*,

niente controllo Stato, nulla al difuoridello Stato). As diretrizes básicas do corporativismo eram: (a) nacionalismo; (b) necessidade de organização; (c) pacificação social; (d) harmonia entre o capital e o trabalho. (MARTINS, 2006, p. 8)

Alguns anos depois, em 1948, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, traz mais alguns direitos aos trabalhadores, em especial, férias remuneradas periódicas, repouso, entre outros.

Na fase do neoliberalismo ocorre mudança significativa. O Estado deve deixar de intervir nas relações trabalhistas. A contratação e os salários são regulados pelo mercado, pela lei da oferta e da procura que dependem, em última instância, das condições econômicas. Entretanto, impende lembrar que a posição do empregado difere, sobremaneira, da posição do empregador, permanecendo necessária a proteção do primeiro. Assim, a nova teoria que surge prega a separação entre o econômico e o social. E é desta forma que a Constituição, de 1988, veio a tratar dos dois temas – separadamente.

No Brasil, os ventos do neoliberalismo começaram a soprar um pouco mais tarde e lentamente. Observa-se, por exemplo, que a Constituição de 1824 se ocupou, apenas, de abolir as corporações de ofício, nada referindo sobre questões relativas ao trabalho.

Merece registro o sombrio período em que se tratou da abolição da escravatura. Em 1871, com a Lei do Ventre Livre, acontece a libertação dos filhos dos escravos, isto é, aqueles que nascessem a partir de então. Em 1885, a Lei Saraiva-Cotegipe, chamada Lei dos Sexagenários, veio a libertar os escravos com mais de 60 anos. Finalmente, em 1888, a Lei Áurea abolia a escravatura no país.

Havia leis ordinárias que tratavam de questões sobre o trabalho desde 1871, mas esparsas e tímidas.

A liberdade de associação surge com a Constituição de 1891, que embora tivessem caráter genérico, oferecia certa liberdade para reunião de trabalhadores em agremiações.

As transformações que ocorriam na Europa e o surgimento da OIT, em 1919, fomentaram a criação de normas trabalhistas, colaborando, em grande medida, para isso, os imigrantes que já estavam no Brasil. É o início de uma política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas, em 1930. Criado o Ministério do Trabalho, Indústria e

Comércio (1930), passou este a expedir decretos sobre questões de trabalho desde então.

A influência do constitucionalismo social aparece com a Constituição brasileira de 1934, que trata especificamente do Direito do Trabalho. (MARTINS, 2006)

Mas, não tarda a acontecer um retrocesso nas conquistas alcançadas até então. Em 1937 a Constituição marca a fase intervencionista do Estado, decorrente do golpe de Getúlio Vargas, com cunho eminentemente corporativista, inspirada na *Carta Del Lavoro*, de 1927, e na Constituição polonesa.

Entendia-se que o liberalismo econômico teria sido incapaz de preservar a ordem social, daí se fazer necessário a intervenção estatal para determinadas situações.

A sistematização das normas esparsas sobre assuntos trabalhistas surge em 1943, com a aprovação de uma Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Rompe com o corporativismo a Constituição de 1946. Novos direitos são instituídos além de restabelecidos outros que estavam na norma constitucional anterior.

A partir de então, tratou a legislação ordinária de instituir novos direitos, a exemplo de: Lei 605/49, trata do repouso semanal remunerado; Lei 3.207/57, trata das atividades dos empregados vendedores, viajantes e praticistas; Lei 4.090/62 que instituiu o 13º salário; Lei 4.266/63, que criou o salário família, entre outras.

Seguiu-se a Constituição de 1967 que manteve os direitos trabalhistas já estabelecidos e a EC nº 1, de 1969, a qual repete tudo o que diz respeito aos direitos trabalhistas.

Merece ainda registro a Lei 5.859/72, que dispõe sobre o trabalho dos empregados domésticos; a Lei 5.889/73, que cuida do trabalhador rural; a Lei 6.019/74, que disciplina a atividade do trabalhador temporário; o Decreto-lei 1.535/77, que traz a nova redação ao capítulo sobre as férias da CLT. A produção legislativa ordinária segue, até que, em 5 de outubro de 1988 é aprovada a atual Constituição que consagra direitos trabalhistas nos artigos 7º a 11. Inaugura-se, em 1988, efetivamente, o constitucionalismo social no Brasil.

Trata o art. 7º da Constituição de direitos individuais e tutelares do trabalho. O art. 8º versa sobre o sindicato e suas relações. O art. 9º especifica regras sobre greve. O art. 10 determina disposição sobre a participação dos trabalhadores em colegiados. Menciona o art. 11 que nas empresas com mais de 200 empregados é assegurada a eleição de um representante dos

trabalhadores para entendimentos com o empregador.(MARTINS, 2006, p. 13)

Como é possível observar, ao longo da história, sempre esteve presente nas sociedades a luta pela proteção do trabalhador, aquele que empresta sua força, sua dedicação, empenha-se em dar sua contribuição para a construção de um país melhor e mais justo, mas exigindo respeito a sua dignidade.

2.3 O MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO COMO AGENTE FISCALIZADOR

É competência do Poder Executivo, especialmente por intermédio da fiscalização federal do Ministério do Trabalho e Emprego, a tarefa de orientar e fiscalizar sobre condições de trabalho e reprimir as empresas, aplicando multas, embargando obras e interditando estabelecimentos, setores de serviços, máquinas, equipamentos e quaisquer atividades que estejam oferecendo risco grave e iminente para a saúde e integridade física dos trabalhadores.

A fiscalização do trabalho é realizada por agentes, os chamados auditores-fiscais do trabalho que são divididos em três áreas de atuação: a primeira é a legislação do trabalho, que exige uma formação superior; a segunda é voltada para segurança do trabalho, tendo como agentes profissionais de segurança com especialização na área do trabalho e; por último, a saúde no trabalho, função exercida por profissionais que atuam nessa área, mas que tenham especialização em trabalho.

Os poderes da fiscalização do trabalho estão contidos no artigo 12²⁴ da Convenção nº 81 da Organização Internacional do Trabalho, da qual o Brasil é

²⁴Art. 12 — 1. Os inspetores de trabalho munidos de credenciais serão autorizados: a) a penetrar livremente e sem aviso prévio, a qualquer hora do dia ou da noite, em qualquer estabelecimento submetido à inspeção; b) a penetrar durante o dia em todos os locais que eles possam ter motivo razoável para supor estarem sujeitos ao controle de inspeção; c) a proceder a todos os exames, controles e inquéritos julgados necessários para assegurar que as disposições legais são efetivamente observadas e notadamente: I) a interrogar, seja só ou em presença de testemunhas, o empregador ou o pessoal do estabelecimento sobre quaisquer matérias relativas à aplicação das disposições legais; II) a pedir vistas de todos os livros, registros e documentos prescritos pela legislação relativa às condições de trabalho, com o fim de verificar sua conformidade com os dispositivos legais, de copiar e extrair dados.

signatário. Sua regulamentação reproduz a referida Convenção, com as devidas adaptações, trazendo expresso alguns poderes inerentes à figura do inspetor.

Para melhor compreender o papel do Ministério do Trabalho e Emprego, faz-se imperioso tecer algumas considerações acerca do meio ambiente laboral, o qual está inserido no conceito de meio ambiente, sendo apenas uma concepção mais específica, ou seja, a parte do direito ambiental que cuida das condições de saúde e vida no trabalho, lugar onde o ser humano desenvolve suas potencialidades, provendo o necessário ao seu desenvolvimento e sobrevivência. (ROSSIT, 2001)

Todo e qualquer local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais são considerados meio ambiente do trabalho, independentemente de serem, ou não, remuneradas. O ambiente se baseia na ausência de agentes insalubres e de qualquer outro que comprometa a incolumidade física-psíquica do trabalhador, independentemente da condição que ostentam. (FIORILLO, 2007)

A Constituição Federal de 1988 (CF), elegeu o meio ambiente do trabalho como direito fundamental, que nas palavras de Alexandre Santos de Aragão:

A Constituição Brasileira de 1988 é uma Constituição de um Estado que não é absenteísta, no sentido de não ser neutro diante das necessidades de desenvolvimento econômico e social da coletividade, o que necessariamente, pressupõe que seja, diretamente ou através da iniciativa privada, um Estado garantidor de determinadas prestações necessárias a realização desses desideratos, radicados, sobretudo, na dignidade da pessoa humana e na redução das desigualdades sociais e regionais (artigos 1º e 3º, da CF). (ARAGÃO, 2009, p. 11)

Os grandes causadores de acidentes do trabalho eram o tear e a máquina a vapor e, a partir de então, é que começa a haver preocupação com a saúde o trabalhador, haja vista o desamparo pelo Estado e pela empresa.

Estas ocorrências influenciaram o advento de normas jurídicas para proteção do acidentado, criando mecanismos de proteção ao trabalhador e seus dependentes para, pelo menos, remediar este grande problema social.

III) a retirar ou levar para fim de análises, amostras de materiais e substâncias utilizadas ou manipuladas, contanto que o empregado ou seu representante seja advertido de que os materiais ou substâncias foram retiradas ou levadas para esse fim.

2. Por ocasião de uma visita de inspeção, o inspetor deverá informar o empregador ou seu representante de sua presença, a menos que julgue que tal aviso pode ser prejudicial à eficiência da fiscalização.

Somente a partir disto que, na Alemanha, em 1884, foi criada a primeira lei que protegia o trabalhador vítima de acidente de trabalho, sendo logo após, espalhado pela Europa.

No Brasil, a primeira legislação que tratou da matéria foi o Código Comercial de 1850, o qual previa, em seu art. 78, um pagamento de três meses de salários ao trabalhador que sofresse acidente no trabalho.

O primeiro regramento versando sobre acidentes do trabalho foi o Decreto Legislativo n. 3.724/19, sendo considerada “a primeira lei acidentária brasileira”.

A segunda legislação sobre acidente de trabalho foi o Decreto n. 24.637/34, que veio a estabelecer a obrigação do seguro privado ou depósito em dinheiro junto ao Banco do Brasil ou Caixa Econômica Federal, para garantia do pagamento das indenizações.

No mesmo ano, houve a promulgação da Constituição de 1934, que em seu art. 121, §1º, h²⁵, mencionou a proteção ao acidente de trabalho como uma prestação previdenciária, sendo o seguro de acidente do trabalho de natureza privada, a cargo da empresa.

Passados 10 anos, adveio o Decreto-lei n. 7.036/44, ampliando a proteção do trabalhador urbano quanto a acidentes de trabalho. Este Decreto-lei promoveu nova ampliação do conceito de acidente do trabalho, incorporando as concausas e o acidente *in itinere*, instituindo ainda a obrigação, para o empregador, de proporcionar a seus empregados a máxima segurança e higiene no trabalho, prevendo, por outro lado, o dever dos empregados de cumprir as normas de segurança expedidas pelo empregador. Além disso, o empregador estava obrigado a formalizar seguro contra os riscos de acidente perante a instituição previdenciária da filiação do empregado.

No ano de 1967, foi promulgada a Lei n. 5.316, que alterou em grande parte a regulamentação legal da proteção acidentária, adotando a teoria do risco social e integrando o seguro de acidentes de trabalho na Previdência (INPS na época),

²⁵ Art. 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País. [...]

§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador: [...]

h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a esta descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte; [...]

englobando inclusive as doenças profissionais e do trabalho, transferindo o Seguro Acidente do Trabalho (SAT) para o monopólio do Estado. Até o ano de 1974, o SAT beneficiava somente os trabalhadores urbanos, sendo que a Lei n. 6.195, de 19 de dezembro de 1974, estendeu o amparo acidentário para os trabalhadores rurais.

O denominado Movimento de Reforma Sanitária surge na década de 70, sugerindo uma nova visão de Saúde Pública, nesta incluindo-se os trabalhadores.

A convocação da Oitava Conferência Nacional de Saúde, em 1986, “é considerada o marco histórico mais importante no processo de constituição de uma plataforma e de estratégias a favor da democratização da saúde.” (SOUZA, 2009, p. 310)

A Lei Federal 8.080/90 (Lei Orgânica da Saúde), a partir do disposto no art. 3º, descreve a saúde do trabalhador como um conjunto de atividades que se destina através da vigilância sanitária e da vigilância epidemiológica, a promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, bem como a recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos devido a condições de trabalho.

O objetivo final é promover o bem-estar social através do aumento da produção e da qualidade do serviço, assim como diminuir-se greves, protestos e reclamações, entre outros.

O arcabouço legislativo, concretizado por medidas administrativas, visa reduzir os acidentes e as doenças relacionadas ao trabalho, mediante a execução de ações de promoção, reabilitação e vigilância na área de saúde, sem deixar de mencionar a fiscalização e a repressão, merecendo receber atenção constante.

A saúde é um direito de todos, e a do trabalhador é prevista legalmente, pois os acidentes e doenças do trabalho não atingem apenas o trabalhador em si, mas geram consequência para os empregadores, para o governo e para todos os cidadãos.

A proteção à saúde do trabalhador está prevista em nosso ordenamento jurídico como matéria de direito constitucional, considerado direito indisponível do trabalhador, direito este de natureza subjetiva de exercerem seu labor em ambiente saudável e seguro, cabendo ao empregador tomar as medidas necessárias para redução dos riscos inerentes ao trabalho, nos termos do art. 7º, inciso XXII.²⁶

²⁶Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

Imperioso mencionar o art. 5º, caput, do Texto Constitucional, de forma que se torne efetivo o direito à vida:

(...) faz-se mister que se assegure e viabilize o exercício, com a mesma densidade normativa, de outros dois direitos tidos como pressupostos para sua existência que são a saúde e o trabalho sob pena de inviabilizar-se o exercício daquele, dito fundamental, porquanto suporte, por obvio, de todos os demais. (FERNANDES, 2010, p. 305)

Ainda, os artigos 6º e 196 a 200 da Constituição Federal, dispõem que a saúde é direito de todos e dever do Estado, o qual deve promover mediante ações e serviços públicos de saúde, num sistema único ou complementados por outros serviços prestados por instituições privadas.

Não se pode deixar de mencionar os incisos II e VII do art. 200 da CF/88, que dispõe que compete ao sistema único de saúde, entre outras coisas, executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador; e colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. Ainda, o artigo 225, também da CF/88 estabelece que todos tem direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado e em seu inciso V do §1º, regulamentado pela Lei 8.974/95.

Da exegese destes dispositivos constitucionais é possível concluir que a saúde do trabalhador foi alçada a direito social de natureza constitucional e seu cumprimento se encontra amparado por leis específicas como os artigos 154 a 201 da CLT e nas Portarias 3.214/78 e 3.067/88, as quais tratam das normas regulamentadoras relativas à medicina e segurança do trabalho. Através da Portaria n. 3.214, foram aprovadas 28 (vinte e oito) e hoje se encontram em vigor 36 (trinta e seis) Normas Regulamentadoras.²⁷

²⁷Norma Regulamentadora Nº 01 (NR1) - Disposições Gerais;
Norma Regulamentadora Nº 02 (NR2) - Inspeção Prévia;
Norma Regulamentadora Nº 03 (NR3) - Embargo ou Interdição;
Norma Regulamentadora Nº 04 (NR4) - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT;
Norma Regulamentadora Nº 05 (NR6) - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA;
Norma Regulamentadora Nº 06 (NR6) - Equipamentos de Proteção Individual – EPI;
Norma Regulamentadora Nº 07 (NR7) - Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO;
Norma Regulamentadora Nº 08 (NR8) - Edificações;
Norma Regulamentadora Nº 09 (NR9) - Programas de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA;
Norma Regulamentadora Nº 10 (NR10) - Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade;
Norma Regulamentadora Nº 11 (NR11) - Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais;

Indiscutível que as normas regulamentadoras de medicina e segurança do trabalho, estabelecidas em Lei e Portarias do Ministério do Trabalho, são aplicáveis aos trabalhadores e seus empregadores, cabendo ao Estado resguardar a efetividade através de medidas que exijam e fiscalizem a execução destas.

Não se pode deixar de mencionar, ainda, as convenções ratificadas pelo Brasil, em especial as:

- 148 que trata da contaminação do Ar, Ruído e Vibrações, ratificada em 14/01/1982 e promulgada através do Decreto n. 93.413 de 15/10/1986;
- 152 que trata da Segurança e Higiene do trabalho dos Portuários, foi ratificada em 17/05/1990 e promulgada através do Decreto n. 99.534 de 19/09/1990;
- 155 que trata da Segurança e Saúde dos Trabalhadores, foi ratificada em 18/05/1992 e promulgada através do Decreto n. 1.254/94; e
- 161 que trata da Segurança e Saúde do Trabalho, foi ratificada em 18/05/1990, através do Decreto n. 127 de 22/05/1991.

Norma Regulamentadora Nº 12 (NR12) - Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos;
Norma Regulamentadora Nº 13 (NR13) - Caldeiras, Vasos de Pressão e Tubulações;
Norma Regulamentadora Nº 14 (NR14) - Fornos;
Norma Regulamentadora Nº 15 (NR15) - Atividades e Operações Insalubres;
Norma Regulamentadora Nº 16 (NR16) - Atividades e Operações Perigosas;
Norma Regulamentadora Nº 17 (NR17) - Ergonomia;
Norma Regulamentadora Nº 18 (NR18) - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção;
Norma Regulamentadora Nº 19 (NR19) - Explosivos;
Norma Regulamentadora Nº 20 (NR20) - Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis;
Norma Regulamentadora Nº 21 (NR21) - Trabalho a Céu Aberto;
Norma Regulamentadora Nº 22 (NR22) - Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração;
Norma Regulamentadora Nº 23 (NR23) - Proteção Contra Incêndios;
Norma Regulamentadora Nº 24 (NR24) - Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho;
Norma Regulamentadora Nº 25 (NR25) - Resíduos Industriais;
Norma Regulamentadora Nº 26 (NR26) - Sinalização de Segurança;
Norma Regulamentadora Nº 27 (NR27) - (Revogada pela Portaria GM n.º 262, 29/05/2008) - Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho no MTB;
Norma Regulamentadora Nº 28 (NR28) - Fiscalização e Penalidades;
Norma Regulamentadora Nº 29 (NR29) - Segurança e Saúde no Trabalho Portuário;
Norma Regulamentadora Nº 30 (NR30) - Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário;
Norma Regulamentadora Nº 31 (NR31) - Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura;
Norma Regulamentadora Nº 32 (NR32) - Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimentos de Saúde;
Norma Regulamentadora Nº 33 (NR33) - Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados;
Norma Regulamentadora Nº 34 (NR34) - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e Reparação Naval;
Norma Regulamentadora Nº 35 (NR35) - Trabalho em Altura;
Norma Regulamentadora Nº 36 (NR36) - Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados

Salientando que uma vez ratificadas tomam *status* de lei federal, complementando, revogando ou alterando o direito pátrio.

As normas de segurança do trabalho devem ser observadas pelos empregados, em colaboração com a empresa, de modo a evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, sendo considerada falta grave quando este não observa as instruções expedidas pelo empregador.

O exame médico é uma das medidas preventivas de medicina do trabalho, de caráter obrigatório, custeado pelo empregador, que deverá ocorrer na admissão, na dispensa e periodicamente, nos termos do art. 168 da CLT.

A NR-7 da Portaria nº 3.214/78 esclarece sobre os exames médicos, sendo que, para os trabalhadores cujas atividades envolvam riscos mencionados nos quadros I e II, a periodicidade dos avaliadores biológicos deve ser, no mínimo semestral.

Por fim, há órgãos de segurança e medicina do trabalho nas empresas, como a Serviços Especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT, composta por profissionais especializados como médico e engenheiro do trabalho, cujas regras são especificadas na NR-4 da Portaria 3.214/78.

Ainda, há a Comissão Interna de Prevenção (CIPA), composta por representantes da empresa e dos empregados, cujo objetivo, entre outros, é observar e relatar as condições de risco nos ambientes de trabalho e solicitar medidas para reduzir e eliminar os riscos existentes ou ainda neutralizá-los.

Inúmeras são as normas protetivas da saúde do trabalhador, pois:

(...) é direito de todo trabalhador desenvolver suas atividades laborativas em condições dignas, necessárias à preservação de sua saúde. Decorre, daí, o dever do empregador de proporcionar tais condições, adotando as medidas preventivas e envidando esforços para que o ambiente de trabalho seja seguro e salubre, o melhor possível e desejável. (NOGUEIRA, 2015, p. 48)

Porém, há a necessidade, de um modo geral, de uma ação preventiva, direta ou indireta, contra os acidentes de trabalho, sendo reconhecida para a efetiva redução dos efeitos das patologias profissionais. (GOMES, 2005, p. 530)

O Estado é dotado de poderes, como antes citado, os quais são inerentes à sua função primordial, ou seja, a pacificação e a ordem social. O poder administrativo sancionador do Estado é o instrumento, infelizmente, mais eficaz a ser adotado como

meio de proteção da saúde do trabalhador, haja vista que os interesses econômicos se sobrepõem a qualquer outro.

Atualmente temos nos deparado com um fenômeno a nível mundial, o qual ultrapassa limites territoriais, denominado 'globalização', o qual vem gerando profundas mudanças no mundo e no trabalho. Este modelo possui um objetivo incontrolável pelo lucro, tornando-se perverso, de modo que o Estado não se encontra preparado para enfrentar seus efeitos sociais econômicos negativos, em vista de sua fragilidade. A denominada globalização gera efeitos destrutivos, exigindo precaução por parte do Estado e da sociedade no sentido de evitar se produza novas crises de intensidade tamanha que venha a pôr em risco a sociedade. (BERTONCINI, 2014)

O fim da Guerra Fria possibilitou a "liberalização e mundialização da economia, que se tornou autônoma em relação à política. Esse ambiente favoreceu o ressurgimento ampliado dos cânones liberais do Estado Mínimo e da lógica do mercado." (FERNANDES, 2010, p. 315)

Em razão dos avanços e dos interesses que nem sempre são voltados à proteção do trabalhador, o Estado deve intervir, através de medidas fiscalizatórias e sancionatórias, pois, em contrário, o trabalhador estaria vulnerável a toda forma de abuso.

2.3.1 Competência do Ministério do Trabalho e Emprego para fiscalizar e sancionar

O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi criado em 1930 e a inspeção do trabalho surgiu com a finalidade de velar pelo "fiel cumprimento das leis dos regulamentos sobre a organização e regulamentação do trabalho." (MARTINS, 2006, p. 643)

O inciso XXIV do art. 21 da CF dispõe que compete à União organizar, manter e executar a inspeção do trabalho, cuja atividade é privativa dos agentes federais, sendo vedada a agentes do poder municipal ou estadual.

O Convenção nº 81 de 1947 aprovada pelo Decreto Legislativo nº 24, de 29/05/56, e promulgada pelo Decreto nº 41.721 de 25/06/1957, regulou a matéria da inspeção do trabalho, cuja fiscalização consiste em ações destinadas à aplicações legais sobre as condições de trabalho; orientação a empregados e empregadores

sobre a observância da lei trabalhista; pesquisar as condições de trabalho ainda não regulamentadas. (MARTINS, 2005)

Como já anotado, a atividade de fiscalização é privativa de funcionários públicos, cujos agentes, hoje, são denominados “auditor-fiscal do trabalho”, vinculados à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, os quais possuem a prerrogativa de liberdade de ação, com entrada livre de dia e de noite, sem aviso prévio, em qualquer estabelecimento. Havendo resistência poderá, o inspetor, requisitar força policial nos termos do art. 630, § 8º da CLT.

O Decreto nº 53.841/65 aprovou o Regulamento de Inspeção do Trabalho (RIT), cuja finalidade é assegurar a observância das disposições legais e regulamentares.

O art. 626 da CLT, especificamente, dispõe que “incumbe às autoridades competentes do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, ou àquelas que exerçam funções delegadas, a fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho.”

A fiscalização do trabalho tem caráter preventivo, ou seja, velar pelo fiel cumprimento da legislação, assim como caráter repressivo, quando presente o descumprimento, “pela aplicação da pena pecuniária ou sanções outras, como o fechamento temporário ou mesmo definitivo do estabelecimento.” (OLIVEIRA, 2005, p. 557)

No entanto as sanções devem ter, como finalidade última, coibir ações que causem danos ao trabalhador, reduzindo os riscos e, conseqüentemente, os danos laborais. Tratando da política sancionadora legal, Alejandro Nieto (1994, p. 30), opina que:

Em el simple terreno de las preferencias personales, mi opinión es la de que las leyes sancionadoras (como medidas intervencionistas previas) deben tener por objetivo la reducción de los riesgos, y por supuesto de los danos, y no el proporcionar una cobertura ala irresponsabilidad del Estado garante. Ésta es la exigência primera y más Elemental.

Não há como negar a importância da atuação estatal nas relações do trabalho, em busca de aplicação da justiça social e a construção de uma sociedade justa e solidária, sendo imprescindível que, os atos administrativos sejam ditados pelos postulados e impostos pelo estado democrático de direito.

2.3.2 Espécies de sanções

As modalidades de inspeção existentes encontram-se previstas na Instrução Normativa nº 08/1995 do Ministério do Trabalho e Emprego, se subdividindo em dirigida, indireta, imediata, por denúncia ou através de plantões.

O Capítulo I da CLT dispõe sobre a fiscalização, autuação e imposição de multas, nos termos dos art. 626 a 634, cujas multas são reguladas pela Portaria MTE 290/97.

No que pertine às penalidades, o Capítulo V – Da Segurança e da Medicina do Trabalho – da CLT, encontra-se disposto no art. 201, caput, com redação determinada pela Lei 6.514/77 e corrigida pela Lei 6.986/82, que:

As infrações ao disposto neste Capítulo relativas à medicina do trabalho serão punidas com multa de 3 (três) a 30 (trinta) vezes o valor-de-referência previsto no art. 2º, parágrafo único, da Lei. 6205, de 29 de abril de 1975, e as concernentes à segurança do trabalho com multa de 5 (cinco) a 50 (cinquenta) vezes o mesmo valor.

A NR-28 determina os procedimentos a serem adotados pela fiscalização, cujo entendimento deve ser complementado pelo Decreto 4.552/02 que trata do Regulamento de Inspeção do Trabalho – RIT, visando orientar os auditores durante os trabalhos de fiscalização e inspeção.

O item 28.1.1 da NR-28, alterado pela Portaria nº 7/1992, dispõe que a fiscalização do cumprimento das disposições legais e/ou regulamentares sobre segurança e saúde do trabalhador será efetuada obedecendo ao disposto nos Decretos n.º 55.841, de 15/03/65, e n.º 97.995, de 26/07/89, no Título VII da CLT e no § 3º do art. 6º da Lei n.º 7.855, de 24/10/89 e nesta Norma Regulamentadora.

O agente de inspeção do trabalho, no uso de suas atribuições, poderá notificar, concedendo prazos para que o empregador faça as correções das irregularidades encontradas (item 28.1.4, NR-28), ou seja, quando estas forem sanáveis, devendo conceder um prazo à empresa para cumprir as determinações, não podendo ultrapassar a 60 (sessenta) dias. Porém, se insanável, a fiscalização autuará, obrigatoriamente, sob pena de responsabilidade administrativa, impondo-lhe multa.

Poderão, ainda, lavrar auto de infração “pelo descumprimento dos preceitos legais e/ou regulamentares sobre segurança e saúde do trabalhador, à vista de laudo

técnico emitido por engenheiro de segurança do trabalho ou médico do trabalho, devidamente habilitado.” (item 28.1.5 – NR-28)

O agente quando constatar situação de grave e iminente risco à saúde e/ou integridade física do trabalhador, deverá propor à autoridade regional competente a interdição do estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou o embargo parcial ou total da obra. Caberá à autoridade proceder a suspensão, ou não, da interdição ou embargo. (itens 28.2.1 e 28.2.2 – NR28)

Ademais, a penalidade por infração aos preceitos legais e/ ou regulamentares sobre segurança e saúde do trabalhador, mais comum, é a multa. Esta é aplicada conforme disposto no quadro de gradação de multas do Anexo I, obedecendo às infrações previstas no quadro de classificações das infrações do Anexo II. (item 28.3 – NR28). Porém, em caso de reincidência, embaraço ou resistência a fiscalização, emprego de artifício ou simulação, a multa será aplicada na forma do art. 201, parágrafo único, da CLT, anteriormente mencionado. (item 28.3.1.1- NR28)

A graduação das penalidades em matéria de segurança e medicina do trabalho é estabelecida na NR28 e Portaria 3.214/78, cujo valor da multa (em UFIR) é de 6.304 para Segurança do Trabalho e de 3.782 para Medicina do Trabalho.

O valor das multas sofre uma gradação que segue a lógica de número de empregados em relação a cada uma das infrações, ou seja, infrações classificadas em I1 a I4, todas elas respeitando o que definido em outras Portarias de acordo com cada caso concreto.

Porém aqui não cabe esmiuçar o assunto, já que para tanto seria necessário elaborar um estudo específico para o mesmo. Menciona-se, pois, já que os valores impostos em cada infração, de acordo com a gradação estabelece o *quantum* o infrator será atingido, monetariamente falando.

A Lei 6.986/82 elevou em dez (10) vezes o valor da multa por infração aos preceitos da CLT e a Lei 7.855/89 triplicou esse valor e autorizou sua transformação em “BTNs”. A Lei 8.383/91 criou a UFIR e a Lei 9.430/96 dispõe que a correção da UFIR passa a ser anual. Por fim, a Lei 10.522/02 extinguiu a UFIR e os valores foram convertidos em Real.

Com relação ao UFIR, o valor congelou depois do ano de 2000 por força do §3º do Artigo 29 da Medida Provisória 2095/76, e este foi fixado em R\$ 1, 0641 e vigora desde então.

Em síntese, as penalidades impostas pelos órgãos de fiscalização do trabalho (notificação, multa, interdição ou embargo), decorrentes do direito administrativo sancionador, visam condicionar a liberdade e a propriedade, em prol do interesse público. Como relatado, o poder de polícia, busca uma ação negativa, ou seja, uma abstenção por parte do particular no descumprimento das normas trabalhistas, possuindo, como finalidade última uma prestação positiva em relação as normas – proteção da saúde do trabalhador.

Resta claro a qualquer leigo, pela simples observação dos quadros Anexos que o valor pecuniário obtido pela multiplicação da gradação mínima e máxima não representa ser medida eficaz, em razão de que o valor apurado resulta ínfimo, se comparado aos lucros obtidos pelo sistema produtivo.

3 A RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL QUANTO A PROTEÇÃO DA SAUDE DO TRABALHADOR

O termo "responsabilidade social" foi utilizado pela primeira vez em 1942 num manifesto de 120 (cento e vinte) industriais ingleses. Neste documento é mencionado que a "responsabilidade dos que dirigem a indústria é manter um equilíbrio justo entre os vários interesses dos públicos, dos consumidores, dos funcionários, dos acionistas". Porém, imperioso constar que, as primeiras manifestações em defesa dessa ideia tiveram origem no início do século XX, com os americanos Charles Eliot (1906), Hakley (1907) e John Clark (1916), e em 1923 com o inglês Oliver Sheldon (OLIVEIRA, 2000 *apud* DE BENEDICTO; RODRIGUES; PENIDO, *web*).

Após a Primeira Guerra Mundial, com a necessidade de reconstrução de muitas nações, passou a ocorrer uma cooperação intensa entre a indústria e a comunidade. Inspirados nas ideias de Oliver Sheldon, associações em franco crescimento, como sindicatos e igrejas, visando a melhoria das condições do trabalhador e da sociedade como um todo, se inicia um 'despertar' da responsabilidade social nos objetivos empresariais. (ORCHIS; YUNG; MORALES, 2000 *apud* DE BENEDICTO; RODRIGUES; PENIDO, *web*).

Fatos interessantes que trouxeram a público a discussão sobre a inserção da empresa na sociedade e suas responsabilidades ocorreram em 1919 e 1953 nos Estados Unidos. Foram os julgamentos na Justiça americana do Caso Henry Ford e da empresa A.P. Smith Manufacturing Company, respectivamente, que enfrentaram problemas com os seus acionistas, contrariando a ideia de distribuição de lucros somente a estes. Ford decidiu não distribuir parte dos lucros, investindo-os na capacidade de produção, no aumento de salários e em um fundo de reserva para a diminuição de receitas devido a redução dos preços dos carros. Já a A.P. Smith visava a doação de recursos financeiros à Universidade de Princeton. Ford restou vencido nos tribunais, sob fundamento de que o lucro não pode ser usado para outro fim senão o benefício de seus acionistas. Já o caso A.P. Smith foi favorável à doação à Universidade Princeton. (ASHLEY, 2000).

No Brasil, que é um dos pioneiros entre os países em desenvolvimento na implementação, o início da responsabilidade social pode ser considerado a partir de

1960 com a criação da Associação dos Dirigentes Cristãos de Empresas (ADCE)²⁸, ao reconhecer a função social da empresa associada.

A Câmara Americana do Comércio de São Paulo lança em 1982 o prêmio Eco de cidadania empresarial, destacando-se a Nitrofertil como a primeira empresa brasileira a publicar um balanço social.

Em 1992, o antigo Banco do Estado de São Paulo (Banespa), publica um relatório completo com os resultados de suas ações sociais, seguido nos anos seguintes por outras empresas.

Resumidamente a responsabilidade social das empresas pode ser compreendida, como:

(...) um movimento que tem seu início nos anos 1960. Sua proliferação se deu a partir dos EUA e a motivação se fundamentou na busca por maior consciência de segmentos da sociedade em relação à responsabilidade das empresas na preservação do meio ambiente e dos direitos dos consumidores. Essas questões são compreendidas como de caráter social por estarem referenciadas a problemas da sociedade como um todo. Nos últimos tempos, principalmente no decorrer dos últimos 20 anos do século XX, em função de novas demandas decorrentes de transformações ocorridas no panorama econômico mundial, a noção de RSE passou a abranger um conjunto bem mais amplo de ações, entre as quais as demandas sociais originadas em populações em condições de vulnerabilidade social. (REIS; MEDEIROS, 2007, p. 5)

Para melhor compreensão do que se trata a responsabilidade social, necessário se faz conceituar ambas as expressões. Nicola Abbagnano (2007, p. 855 e 912) define que “Responsabilidade é a possibilidade de prever os efeitos do próprio comportamento e de corrigi-lo com base em tal previsão” e Social “[...] que pertence à sociedade ou tem em vista suas estruturas ou condições. [...] Que diz respeito à análise ou ao estudo da sociedade. Neste sentido, fala-se em "economia", "psicologia", etc.”

²⁸A ADCE é uma sociedade civil de caráter cultural e educativo, sem fins lucrativos que tem por objetivo estudar, viver, e definir nas atividades econômica e social os princípios e aplicações dos ensinamentos cristãos, através da educação e da formação do meio empresarial. Tem como missão Unir, Orientar e Motivar os dirigentes de empresa para a prática efetiva do pensamento social cristão, comprometendo-se com seu melhoramento pessoal, com a transformação do ambiente empresarial e com a edificação de uma sociedade mais justa, que promova a dignidade da pessoa e objetive o Bem Comum. Como norma e conduta, a ADCE têm sua Carta de Princípios do Dirigente de Empresa e seu Decálogo do Empresário Cristão, ambos baseados nos fundamentos da Doutrina Social Cristã, e se definem como a união de dirigentes de empresas que reconhecem e estão decididos a promover os valores humanos na empresa e na sociedade. Disponível em: <http://www.adcesp.org.br/#!/quem-somos/c1k7q>. Acesso em: 18 fev.2016

Segundo Igor de Souza Rocha (2011, p. 73):

Embora o conceito de RS tenha sido “firmado” no século XX, exemplos de instituições que lutaram pelos interesses dos trabalhadores, da comunidade ou do meio ambiente podem ser verificados nos séculos anteriores. Segundo relatório da ISO no fim do século XVIII consumidores ingleses deixaram de comprar o açúcar produzido no Caribe porque este provinha de trabalho escravo; e a Companhia das Índias Ocidentais passou a fazer negócios com um fornecedor “não escravagista”, em Bengala, região nordeste da Índia.

A maximização do lucro sempre foi o objetivo principal da empresa, representada pela vontade de seus acionistas, e essa, na visão dos mesmos, era a principal contribuição social da empresa. Porém, com a evolução tecnológica e a consequente alteração do processo produtivo assim como “pela aplicação da ciência na organização do trabalho, foi outro fator que contribuiu para ampliar a discussão do conceito de responsabilidade social empresarial.” (TENÓRIO, 2006, p. 15)

No entanto, o termo responsabilidade social é descrito de formas diferenciadas de acordo com autores em suas respectivas “áreas do conhecimento, como nas Ciências Sociais, a Economia, na Administração e Marketing, sendo que cada autor apresenta uma interpretação diferente e muito particular em relação à sua área profissional.” (REIS; MEDEIROS, 2007, p. 8-9)

Neste contexto, empresarialmente falando, “ser socialmente responsável é prever suas ações e realizá-las da melhor forma possível, antecipando as consequências e o alcance de tais ações para o benefício de todos os seus públicos.” (TOLDO, 2002, p. 79)

Sobre “a questão social versus questão econômica” [...] Mariesa Toldo continua ensinando que:

(...) é debatida segundo algumas perspectivas: o mercado não cumpriu a promessa de ser a solução para os problemas sociais. Ao contrário, vemos o crescimento da desigualdade da distribuição da renda, o alto número de desempregados e o trabalho informal em ascensão. Denúncias de corrupção aumentam a cada dia. E a busca por maximizar o lucro causa problemas ecológicos em virtude de exploração desenfreada dos recursos naturais.

No decorrer da história a empresa foi se transformando, assim como a sociedade. Antigamente o trabalho decorria da necessidade do homem em sobreviver. Já na economia moderna (sociedade do consumo) é necessária uma visão egoisticamente considerada para que a sociedade se beneficie.

Importante mencionar o desenvolvimento da teoria do *stakeholder*²⁹, que segundo Fernando G. Tenório (2006, p. 24):

(...) incorpora ao arcabouço teórico da responsabilidade social empresarial a visão sistêmica, segundo a qual as companhias interagem com vários agentes influenciando no meio ambiente e recebendo influência deste. A finalidade é atingir vários objetivos, tanto os da companhia quanto os propostos pelos agentes envolvidos.

A responsabilidade social é classificada em quatro tipos, resultando em condutas específicas a serem avaliadas pela sociedade. São elas: a legal, a ética, a econômica e a filantrópica.

A Legal é relativa ao cumprimento das leis promulgadas pelos governos, que servem para estabelecer padrões mínimos de conduta e não para determinar o que é ético ou antiético. A Ética refere-se ao que é certo ou errado, aceitável ou não. A Econômica refere-se à maneira como os recursos para a produção de bens e serviços são distribuídos no sistema social. Já a Filantrópica relaciona-se com as contribuições das empresas com a sociedade, em relação à qualidade de vida e bem-estar, a sociedade espera que as empresas proporcionem padrão e projetam a qualidade de vida da comunidade. Sua finalidade fundamental é manter a transparência das ações e disseminar informações, dicas e conceitos de interesse das partes interessadas. (FERREL, 2001)

Há argumentos favoráveis e contrários à opção ou até à obrigatoriedade da empresa em investir em outras áreas que não seja econômica. Um exemplo daqueles que são contrários seria "Friedman (1970), que considera como única função da empresa gerar lucro aos seus acionistas. Ser socialmente responsável implica, assim, gerar empregos, pagar salários justos, oferecer boas condições de trabalho e pagar impostos." (REIS; MEDEIROS, 2007, p. 31)

Desta forma, se a empresa viesse a adotar um comportamento socialmente responsável poderia vir a gerar custos financeiros, sendo este um argumento desfavorável à responsabilidade social da empresa. Porém, esta atitude contribuiria

²⁹ "Stakeholder significa público estratégico. Em inglês stake significa interesse, participação, risco. Holder significa aquele que possui. Assim, stakeholder também significa parte interessada ou interveniente. É uma palavra em inglês muito utilizada nas áreas de comunicação, administração e tecnologia da informação cujo objetivo é designar as pessoas e grupos mais importantes para um planejamento estratégico ou plano de negócios, ou seja, as partes interessadas." Disponível em: <http://www.dicionarioinformal.com.br/stakeholders/>. Acesso em: 19 fev.2016

para melhorar a imagem da empresa, bem como alcançar seus objetos, em longo prazo, contribuindo para melhorar o desempenho econômico desta.

Conforme ensina Carlos Nelson dos Reis e Luiz Edgar Medeiros (2007, p. 34):

A responsabilidade social das empresas, em seu sentido mais amplo, é a consciência ética, o agir corretamente, o compromisso de “ser responsável” ao não tomar decisões, cujas consequências possam ferir quaisquer interesses sociais, seja tanto em relação ao *stakeholders* internos e externos, mas também à sociedade como um todo. E, além disso, é “ter responsabilidade” perante os problemas sociais que assolam o mundo, tomando atitudes concretas para enfrentá-los, por uma questão de valor moral e ético, de compromisso humano e social. Isto é ser socialmente responsável e ter responsabilidade social.

Hoje enfrentamos inúmeros problemas de ordem social, econômico e ambiental, os quais se estendem por todo o planeta. Pobreza generalizada, poluição e degradação ambiental, desigualdades de renda, condições de trabalho extremamente precários em muitos países, entre outros tantos. Também é possível dizer que há um grande interesse em mudar este panorama, no entanto a busca incessante pelo lucro, causada pela competitividade e garantia de produtos com menor preço, fazem com que estes retem subjugados a segundo plano.

Nos ensinamentos de Fernando G. Tenório (2006, p. 25-35), numa abordagem tendo a responsabilidade social empresarial como parte do desenvolvimento sustentável, composto pelas dimensões econômica, ambiental e empresarial:

O objetivo é obter crescimento econômico por meio da preservação do meio ambiente e pelo respeito aos anseios dos diversos agentes sociais, contribuindo assim para a melhoria da qualidade de vida da sociedade. Dessa forma, as empresas conquistariam o respeito e a admiração de consumidores, sociedade, empregados e fornecedores; garantindo a perenidade e a sustentabilidade dos negócios a longo prazo. [...]

Logo, quando as empresas atuam de maneira socialmente responsável, por questões de princípios, diminuem os riscos referentes a greves, contingências ambientais e fiscais e vinculação da imagem da empresa a escândalos. Dessa forma, mesmo com investimentos e custos maiores que os de seus concorrentes, a lógica da responsabilidade social corporativa demonstra que essas ações são fundamentais para o negócio e para o sucesso da companhia no longo prazo, não havendo justificativas para a eliminação desses investimentos, mesmo em período de crise e recessão.

A responsabilidade social seria o instrumento ético e lógico a ser utilizado para que uma mudança deste panorama de degradação humana, causada pela miséria econômica, ecológica e social que assola o planeta.

Segundo Archie B. Carrol (2000 apud ASHLEY 2005, p. 5):

Responsabilidades éticas correspondem a atividades, práticas, políticas e comportamentos esperados (no sentido positivo) ou proibidos (no sentido negativo) por membros da sociedade, apesar de não codificados em leis. Elas envolvem uma série de normas, padrões ou expectativas de comportamentos para atender àquilo que os diversos públicos (*stakeholders*) com as quais a empresa se relaciona consideram legítimo, correto, justo ou de acordo com seus direitos morais ou expectativas.

Mas como pensar em responsabilidade social e/ou função social empresarial a partir do contexto globalizado de mercado?

Quando pensamos em globalização o que primeiro nos vem à mente é o comércio internacional, ou seja, o trânsito de mercadorias e de informações ultrapassando fronteiras.

Conforme ensinamento de Mateus Bertoncini (2014, p. 19):

Não é possível se tratar qualquer questão atinente à atividade empresarial na atualidade, sem minimamente se falar de globalização. Embora não haja dúvida de que as relações comerciais entre nações e empresas não represente propriamente uma novidade, tema tratado abundantemente no curso da história da humanidade, não se pode ignorar da mesma forma as transformações pelas quais passaram o mundo nas últimas décadas, especialmente a partir da década de 80, quando então experimentamos uma série de mudanças políticas, ideológicas e econômicas, representadas pelo fim da chamada “guerra fria”.

No entanto, paradoxalmente, “a globalização, que é um efeito inevitável do capitalismo para superar a sua crise, pode trazer consigo a sua destruição.” [...] “O livre mercado empurra as garantias sociais para baixo e agrava o fosso entre vencedores e perdedores, estes em número cada vez maior.” (MAIOR, 2000, p. 128)

Conforme destaca Otavio Ianni (1996, p. 241):

O capitalismo se apresenta como um modo de produção e um processo civilizatório. Além de desenvolver e mundializar as suas forças produtivas e as suas relações de produção, desenvolve e mundializa instituições, padrões e valores socioculturais, formas de agir, sentir, pensar e imaginar.

Em razão da competição num mundo globalizado, em busca pelo menor custo de produção, empresas deixam de observar questões legais e morais, descumprindo sua função social, além de outras. O que se observa é a expansão do papel econômico das empresas no mundo, com a globalização dos mercados, as fusões, as parcerias, etc.

Conforme dados trazidos por José Antonio Puppim de Oliveira (2013, p. 1-2):

Algumas empresas já estão hoje entre as maiores entidades econômicas do mundo, com receitas maiores que o Produto Interno Bruto (PIB) de muitos países. Em 2010, 112 empresas estavam entre as 175 maiores entidades do mundo em termos econômicos [...]. Mais de 130 países têm um PIB menor que essas 112 empresas. A cadeia de lojas Walmart era a 23ª maior entidade econômica do mundo, seguida de perto pelas gigantes do petróleo como a Shell, com PIB maior que a Argentina ou África do Sul, e BP, com receitas que ultrapassam o PIB de países como Portugal, Grécia e Finlândia. [...]

No Brasil, a situação não é diferente quando comparamos o poder econômico das empresas aos PIBs dos estados (para não falar dos municípios). Por exemplo, a Vale, uma empresa privada, teve uma receita de aproximadamente R\$ 77 milhões (US\$ 45,3 bilhões) em 2010. Isso é maior que o PIB de 16 estados brasileiros, e que os PIBs de Sergipe, Piauí, Tocantins, Amapá, Acre e Roraima somados em 2009. Seu lucro líquido naquele ano foi de aproximadamente R\$ 29 bilhões (US\$ 17,26 bilhões), maior que o PIB de nove estados. A Petrobrás, que tem controle estatal mas que opera como uma empresa privada, teve uma receita de mais de R\$ 204 bilhões (US\$ 120 bilhões) em 2010, perdendo apenas para o PIB dos quatro estados mais ricos, São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais e Rio Grande do Sul em 2009.

Inegável que este poder econômico das empresas, que, conforme dados, é maior que o de muitos países, representa um grande poder, cujas decisões tem impactos econômicos, sociais, ambientais e políticos, os quais não podem ser ignorados. Uma atitude considerada socialmente irresponsável pode vir a causar um grande prejuízo, haja vista que há empresas que possuem uma marca com valores considerados vultuosos. “Questões sociais e ambientais refletem o valor da marca da empresa”. (OLIVEIRA, 2013, p. 3)

Estes, por si só, são alguns motivos ensejadores de atitudes socialmente responsáveis, sejam a níveis local, nacional ou internacional, já que os limites do comercio ultrapassam fronteiras, como anteriormente mencionado.

Não se pode deixar de mencionar, ainda, que a responsabilidade social empresarial tem uma grande repercussão de fundo ético, cujas decisões devem ser fundadas com a adoção de princípios e padrões voltados para a sociedade globalizada, ou seja, para com o indivíduo que a compõe. Não há produção nem consumo sem o homem e este deve ser resguardado em sua inteireza, independentemente do local do planeta em que esteja. Ao se adquirir um produto ou serviço que tenha origem em qualquer lugar do globo, faz-se necessário ter a informação necessária de que forma e em que condições ele foi produzido, já que o trabalho escravo e aquele desempenhado em condições indignas devem ser abolidos

por completo. A responsabilidade implica em não contribuir, de forma direta ou indireta, para que flagelos se perpetuem.

3.1 VALORES SOCIAIS DO TRABALHO E DA LIVRE INICIATIVA

A história da valorização efetiva do trabalho, como aqui tratado anteriormente, começa a partir das Revoluções Industriais e com a *Rerum Novarum* do Papa Leão XXIII. Nesses fatos e documentos encontram-se consolidados os princípios da doutrina social da Igreja.

Na Antiguidade Clássica, no mundo greco-romano, o trabalho possuía um sentido material, era reduzido a coisa, o que tornou possível a escravidão. A condição de escravo derivava do fato de nascer de mãe escrava, de ser prisioneiro de guerra, de condenação penal, de descumprimento de obrigações tributárias, de deserção do exército, entre outras razões. Nessa forma de trabalho, o homem perde a posse de si mesmo. Ao escravo era confiado o trabalho manual, considerado vil, enquanto os homens livres dedicavam-se ao pensamento e à contemplação, para os quais os escravos eram considerados incapazes. (BARROS, 2017, p. 43)

A questão passou a fazer parte do ramo do Direito do Trabalho somente a partir do advento do capitalismo, já que antes disso as relações de trabalho eram pelos regimes de escravidão, servidão ou autonomia do trabalhador.

O Estado passou a intervir nas relações trabalhistas pelo fato do empregado precisar de proteção na relação jurídica de emprego, uma vez que o mesmo não tinha recursos próprios para se sustentar.

O Direito do Trabalhador foi inserido nas constituições Mexicana de 1917 e depois em 1919 na Constituição Alemã de Weimar. Em 1919, com o Tratado de Versalhes, foi criada a OIT- Organização Internacional do Trabalho.

No Brasil a Constituição de 1934 colocou o trabalho como obrigação social e sua valorização foi posto como fundamento da ordem econômica e social, tratando pela primeira vez no âmbito constitucional, instituindo a jornada de oito horas, férias anuais remuneradas.

A Constituição Federal de 1988, também chamada de Constituição Cidadã, foi o marco regulatório que transformou os rumos da sociedade brasileira alterando o foco de patrimonialismo para a pessoa humana. Na visão contemporânea dos princípios da livre iniciativa, e da dignidade humana, ambas protegidas pela Carta Maior, a saúde e segurança do trabalhador estão asseguradas uma vez que as

atividades que ponham em risco a saúde ou a exposição do trabalhador a ambiente insalubre são explicitamente proibidas pela Constituição Federal vigente.

As normas trabalhistas que permitem à livre iniciativa o direito de propriedade, este não absoluto, deve se moldar aos princípios de valorização do trabalho e da dignidade humana. Porém não é o que de fato acontece na prática cotidiana, como aqui tratado anteriormente.

Por não existirem no ordenamento jurídico pátrio direitos absolutos, todos eles são passíveis de redução face aos princípios de proporcionalidade. Portanto, se houver um contraditório, isto é, choque entre leis, devem ser observadas as regras cronológicas, hierárquicas que constam no art. 2º da LINDB- Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, para que se possa aplicar as normas corretamente.

Para alguns doutrinadores, com relação ao meio ambiente do trabalho, a proteção dos direitos à vida do trabalhador deve seguir as normas necessárias e racionais que protegem os direitos à saúde e à vida, estando estes acima de qualquer interesse patrimonial.

Assim sendo, a empresa deve cumprir sua função social, uma vez que pelo Art. 170, II da CF de 1988, a ordem econômica se baseia na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo como base a dignidade da pessoa humana, com o objetivo de garantir vida digna aos cidadãos. Por ser um princípio muito abrangente, a dignidade da pessoa humana faculta interpretações diversas, o que pode conflitar com as normas trabalhistas

Geralmente, esse conflito é solucionado quando se aplica a norma do princípio da proteção humana. Entretanto, o conflito entre princípios, que são de ordem normativa, impede a aplicação excludente do outro princípio, forçando a se pensar em proporcionalidade e razoabilidade para resolver casos concretos.

Entretanto, ao trazer para o Direito do Trabalho a questão dos direitos humanos, com vistas a proteger a classe hipossuficiente, ou seja, aqueles que não podem se sustentar, percebe-se que ainda existe a situação de trabalho análogo ao de escravo, o que incompatibiliza a livre iniciativa e a valorização do trabalho humano.

Mas será que essas normas são efetivamente aplicadas em casos de violação? A mídia, em pleno século XXI nos dá conta que não. Vejamos:

O Corpo de Bombeiros do Distrito Federal prestou atendimento a sete trabalhadores rurais que passaram mal na manhã desta quarta-feira (14), próximo à BR-251, no Km 78 – região entre o Paranoá e Planaltina. Segundo a corporação, as pessoas estavam em uma plantação de soja e teriam sido intoxicadas por um inseticida despejado na lavoura. As vítimas apresentaram desmaios, tosse, falta de ar, ânsia de vômito, oscilação da frequência cardíaca e inchaço nos olhos e faces. De acordo com os bombeiros, todas foram transportadas para o Hospital Regional do Paranoá. Outras nove pessoas, que não manifestaram sintomas de intoxicação, mas tiveram contato com as vítimas e a plantação de soja que recebeu a carga do agrotóxico, receberam orientação para fazerem exames médicos. O Corpo de Bombeiros apontou que o último inseticida jogado na lavoura foi o Hero Damec, usado para combate de pragas e que é classificado como “extremamente tóxico”. A corporação explicou que após a aplicação do produto recomenda-se, no mínimo, 48 horas para se fazer manuseio do plantio. (TRABALHADORES..., 2018)

Isso denota e nos faz questionar a responsabilidade social das empresas quando se trata das condições ambientais em que inserida o trabalhador, de forma a garantir a saúde e a dignidade deste.

Infelizmente, é possível perceber que uma grande parcela da coletividade ainda se encontra escravizada. Escravos da ignorância, por não ter tido acesso ao conhecimento, escravos de sabedoria, por não ter tido oportunidades, escravos de uma economia que prioriza o lucro acima de tudo e que, muitas vezes, faz do ser humano uma máquina de produção, não lhes garantindo qualquer condição de higiene ou segurança. E assim, tornam-se escravos de si mesmo, por não ter tido a possibilidade de desenvolvimento humano. Eis a realidade da sociedade brasileira atual, que tem se aproximado de um passado infeliz, com um conceito retrogrado de trabalho, que só pode levar a sociedade a um caminho: o sofrimento. (AMADO, 2016).

No passado, no contexto do Estado Novo, com a Constituição de 1937, o controle da intervenção estatal, proibia a greve dos trabalhadores, estabelecia um sindicato vinculado ao Estado. No pós-guerra, a Constituição de 1946 acrescentou aos direitos trabalhistas, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço- FGTS, situações que se assemelham as novas relações trabalhistas, de acordo com a reforma aprovada no início de 2018.

Modernamente, a doutrina aponta para que se interprete o ordenamento jurídico no sentido de dar dignidade às relações sociais para que se possa garantir a proteção do ser humano, independentemente de qualquer direito patrimonial, o que implica também nos deveres inseridos ao longo desta pesquisa.

A partir da década de 1970 essa problemática passa a ser paulatinamente integrada na pauta de movimentos sociais, organizações da sociedade civil,

alguns centros acadêmicos, especialmente na Europa, e pelas Nações Unidas (ONU). Tal fato se deve ao crescente reconhecimento das empresas, notadamente transnacionais, como importantes violadores de Direitos Humanos, com destaque a sua atuação nos territórios do chamado Sul global. Entretanto, a luta pela responsabilização das empresas por violações de Direitos Humanos enfrenta diversos obstáculos que dizem respeito, tanto à onda de globalização dominante, especialmente na década de 1990, que pouco espaço concede às perspectivas críticas ao capital, quanto ao marco institucional de debate e negociação sobre o tema no âmbito das Nações Unidas, a qual sofre com a captura corporativa. (HOMA 2017 P,8).

Mesmo com todo ordenamento que exige respeito e tratamento digno ao trabalhador, em 2017 a Polícia Civil de Minas Gerais prendeu dois irmãos que torturaram um funcionário por ter comido ovos de galinha sem permissão. A vítima, que trabalhava em construção na fazenda de um de seus algozes, além da tortura com relho, chicotes, teve sua imagem divulgada nas redes sociais por um dos torturadores para “servir de exemplo”

O crime aconteceu em São Sebastião do Maranhão, em setembro de 2017, na Vale do Rio Doce, Minas Gerais, e o torturado foi agredido com chicotadas na região do rosto, das costas e nos membros inferiores, além de golpes de turquesa. A Polícia Civil informou ainda que passou seis meses investigando o caso até deflagrar, na segunda-feira (19 de março de 2018) a operação “Al Capone”. Os policiais cumpriram mandados de busca e apreensão e de prisão preventiva. Segundo a investigação, o crime de tortura ocorreu em setembro de 2017 e foi gravado em vídeos pelos próprios agressores. As imagens foram divulgadas nas redes sociais por um dos irmãos para “servir de exemplo” do que poderia acontecer com os desafetos dos irmãos... (PRAGMATISMO POLÍTICO, Web, 2018)

Infelizmente fatos como os aqui relatados a título de ilustração não são únicos e sequer apenas restritos ao solo brasileiro. Por essa razão já existe em nível internacional discussões e movimentação para que se chegue ao fim da impunidade.

A barbárie instaurada é mais do que violação de direito do trabalhador, é um crime contra a humanidade. Não por acaso, entidades mundiais com força política representativa se levantam para que cesse a “exploração do homem pelo homem”, “coisificado” como no passado, bem que remoto, cabe ao Direito impedir que tais fatos se perpetuem principalmente à luz da contemporaneidade em pleno terceiro Milênio.

Quando se fala em direito do trabalhador tendo como fundamento os Direitos Humanos, o ordenamento jurídico deve ser revisto para que se punam atitudes como essas e que ocorrem de forma exemplar

(...) sempre se tenta acreditar que a Justiça é igualitária e feita para todos. No entanto, uma prática segregacionista secular parece ter se entranhado na cultura humana, de modo que o pensamento mediano de nossa sociedade prefere pensar que “ a justiça é igual para todos, desde que tenda para o meu lado. (VILLAS BÔAS; COELHO, 2017, p. 256)

É preciso que haja maior diálogo entre o Direito, seus fundamentos e sua aplicabilidade efetiva se a lei determina que o trabalhador sendo hipossuficiente deve ser protegido para que se promova uma justiça igualitária e com certeza mais humana, com a dignidade que isso representa, como será visto a seguir.

3.2 NOCIVIDADE DO AMBIENTE LABORAL: AGENTES FÍSICO RUÍDO, QUÍMICOS E PSICOLÓGICO (ASSÉDIO MORAL)

Grande parte dos ambientes laborais no Brasil e no mundo são locais onde existem inúmeros e diferentes agentes nocivos. Isso se deve ao fato de que para processar produtos e materiais, transformando-os, se faz necessário a utilização de maquinários, causadores de ruído, entre outros, bem como de produtos químicos considerados insalubres e, alguns, também, perigosos.

Em razão desta constatação, o ambiente laboral torna-se nocivo, na medida em que a presença destes agentes é inerente a atividade empresarial, motivo pelo qual medidas não que ser adotadas de forma a neutralizar ou minimizar os seus efeitos.

Os agentes nocivos presentes na maior parte dos ambientes laborais são o ruído, considerado agente físico, bem como os químicos e, inovando, o psicológico. Portanto, necessário tecer algumas considerações acerca dos mesmos a partir de dados coletados em literatura e notícias veiculadas pelos meios de comunicação, inclusive com posicionamento acerca do entendimento dos nossos Tribunais.

3.2.1 Ruído no ambiente laboral: considerações gerais

O meio ambiente saudável, como já amplamente debatido, é direito fundamental do trabalhador, direito à sadia qualidade de vida e, portanto, direito à redução dos riscos inerentes ao desempenho de sua atividade laboral.

Porém, há muitas discussões no que diz respeito ao agente nocivo ruído, haja

vista que para este existem as vibrações e os efeitos extra auditivos. Ele causa, além da perda auditiva, também sintomas digestivos, cardiocirculatórios, endocrinológicos, neurológicos e psicológicos (distúrbios de comunicação e sono). As alterações ocorridas em cada sujeito decorrem de vários fatores, tais como: intensidade, frequência, tempo de exposição e a distribuição ao longo da jornada, a suscetibilidade individual, etc. (RUÍDO..., 2010)

O ruído é propagado hodiernamente, em especial, através dos aparelhos eletrônicos, dos automóveis, dos maquinários em geral. Mas, o objeto do presente estudo se dá nas intensidades acima dos limites de tolerância, ou seja, naquelas consideradas nocivas ao ser humano a ponto de ser prejudicial à sua saúde.

O som é transmitido de uma fonte sonora, por vibrações, até ao ouvido humano. O som é atenuado através do uso de Equipamento de Proteção Individual disponíveis no mercado, contrariamente ao que ocorre com as vibrações.

No entanto é de suma importância determinar o que vem a ser ruído, este entendido como um agente contaminante de tipo físico; é um som indesejável e, desta forma, incômodo. É definido como o som ou grupo de sons de tal amplitude que pode ocasionar adoecimentos ou interferência no processo de comunicação. Quanto à diferença entre som e ruído, sabe-se que o primeiro pode ser quantificado, enquanto que o segundo é considerado um fenômeno subjetivo. (VELASQUEZ; ZAPATA, 2005, p. 82)

A partir do conceito apresentado é possível concluir a nocividade do agente quando este estiver presente acima dos limites de tolerância. Mas, como entender o que quer dizer o termo “tolerância”? O ser humano é diferente, biologicamente falando e, portanto, os graus de tolerância para qualquer agente também o é. Para igualar a todos, estudos foram elaborados pela FUNDACENTRO (NHO 01 – Norma de Higiene Ocupacional) e determinado que o ruído é nocivo quando sua intensidade for superior a 85 decibéis para uma exposição de 8 horas diárias, com limite máximo em 115 decibéis para um tempo de apenas 25 segundos de sujeição.

A partir desta determinação pensemos: qual ambiente fabril terá um equipamento para uso por apenas 25 segundos? Há no mercado um equipamento que produza este nível de ruído? A resposta é positiva. O equipamento denominado martetele pneumático é muito utilizado para diversos tipos de corte ou demolição em obras de construção ou manutenção de qualquer porte e estão disponíveis em modelos, pesos e velocidades distintas.

Não é difícil constatar a nocividade deste agente, presente na maioria dos ambientes laborais, em especial aqueles de natureza industrial, pela presença maçante e imprescindível de maquinários. Portanto, o ruído no ambiente laboral é extremamente nocivo à saúde do trabalhador e ao direito, porque de difícil redução e impossível eliminação, sendo causador de inúmeras patologias e acidentes de trabalho.

O ruído, inegavelmente, está presente na grande maioria dos ambientes produtivos, especialmente os industriais, ao redor do mundo. Dele cuida a NR-15, a convenção 148 que trata da contaminação do Ar, Ruído e Vibrações, além de diversas leis esparsas que foram editadas ao longo do tempo, inclusive Decretos previdenciários que tratam de atividades insalubres e perigosas, arrolando os agentes agressivos aos quais o trabalhador esteja submetido no desempenho de sua atividade.

Os efeitos deste agente são de tal modo nocivos e, sobremaneira extensos, que atingem a saúde do trabalhador como um todo, isto é, causam danos em todo organismo do operário que labora em ambiente em que o ruído esteja presente. Hoje se reconhece que, ainda que medidas protetivas sejam adotadas, não é possível afastar os danos que causa.

A preocupação com este agente, ao redor do mundo, é bastante significativa que até mesmo organismos internacionais e nacionais, após estudos e pesquisas, já se manifestaram a respeito. Digno de nota alguns subsídios divulgados pela Organização Mundial da Saúde e pelo grupo de estudo de SIHI da Universidade de Maastricht (*web*), que corroboram os conhecimentos obtidos nas fontes a citar, a saber:

Não é preciso um ruído excessivamente elevado para gerar problemas no local de trabalho. O ruído pode interagir com outros perigos no local de trabalho e aumentar os riscos para os trabalhadores, por exemplo:

- aumentando o risco de acidente ao impedir que sinais de aviso sejam ouvidos;
- aumentando o risco de perda de audição por interação com a exposição a determinados químicos; ou
- sendo um factor causal no stress relacionado com o trabalho.

A exposição ao ruído pode colocar os trabalhadores perante uma série de riscos para a sua segurança e saúde:

Perda de audição: o ruído excessivo prejudica as células capilares da cóclea, parte do ouvido interno, conduzindo à perda de audição. "Em muitos países, a perda de audição induzida pelo ruído é a doença profissional irreversível de maior prevalência" [iii] As estimativas apontam para uma taxa de pessoas na UE afectada por problemas auditivos superior à população total de França [iv]

Efeitos fisiológicos: existem provas de que a exposição ao ruído tem efeitos sobre o sistema cardiovascular provocando a libertação de catecolaminas e o aumento da pressão arterial. Os níveis de catecolaminas no sangue (incluindo epinefrina (adrenalina) estão associados ao stress.

Stress relacionado com o trabalho: o stress relacionado com o trabalho só muito raramente advém de uma só causa, sendo geralmente provocado pela interacção de vários factores de risco. O ruído no ambiente de trabalho pode ser stressante, mesmo em níveis bastante baixos.

Risco acrescido de acidentes: os elevados níveis de ruído dificultam a audição e a comunicação dos trabalhadores entre si e aumentam, por conseguinte, a probabilidade de ocorrência de acidentes. Este problema pode ser agravado devido ao stress relacionado com o trabalho (no qual o ruído pode constituir um factor).

[iii] Organização Mundial de Saúde: Prevention of noise-induced hearing loss 1997

[iv] Grupo de estudo SIHI da Universidade de Maastricht (1999)

Por lógico, para discorrer sobre saúde se faz obrigatório buscar orientação na literatura médica para verificar quais os efeitos nocivos que o ruído causa e como ele penetra no organismo humano. Ainda, no que pertence à saúde, pela natureza do agente de que ora se trata, a primeira impressão aponta para os incômodos que o ruído excessivo causa no sistema (ou aparelho) auditivo, por esta razão importante buscar subsídios na área de fonoaudiologia.

Por fim, para conhecer o modo como são produzidas máquinas e outros equipamentos que guarnecem as atividades industriais, em especial, aquelas que são a fonte deste agente no ambiente laboral, necessário investigar na área de engenharia mecânica. Não podem ser excluídos deste rol os engenheiros do trabalho, que nas suas atividades, desempenham o papel de fiscalizar o modo de produção nas atividades insalubres, penosas e perigosas, entre outros.

Assim, impende registrar as pesquisas e os estudos do Centro De Especialização em Fonoaudiologia Clínica (CEFAC)³⁰, cujos profissionais vem demonstrando e constatando, ao longo de anos, não só os efeitos nocivos ao aparelho auditivo, mas, também, os danos extra-auditivos ao corpo humano causados pelo ruído ocupacional, independentemente do uso do Equipamento de Proteção Individual - EPI, irrelevante se eficaz, ou não.

³⁰ O CEFAC iniciou suas atividades no ano de 1983. Seus cursos têm se tornado referência entre psicopedagogos, professores, psicólogos, fonoaudiólogos e demais profissionais que atuam nessa área do desenvolvimento e da aprendizagem. O CEFAC também possui Comitê de Ética e Pesquisa, aprovado pelo Conselho Nacional de Saúde do Ministério da Saúde, em 14/08/2000. O CEFAC também edita uma Revista Científica, classificada como B1 (www.revistacefac.com.br) e, a partir de 2010, iniciou a publicação bimensal, como tem sido recomendado pelos órgãos indexadores.

Entre os efeitos nocivos extra-auditivos é possível constatar o que organismos internacionais de há muito já vinham estudando e divulgando, visando, acima de tudo, chamar a atenção para o problema que afeta a saúde de milhões de trabalhadores ao redor do mundo.

O agente de que ora se trata atua através do ouvido sobre os sistemas nervoso central e autônomo. Quando o estímulo ultrapassa determinados limites, produz-se surdez e efeitos patológicos em ambos os sistemas, tanto instantâneos como diferidos. A nível inferior, o ruído produz incômodo e dificulta ou impede a atenção, a comunicação a concentração, o descanso e o sono. Além destes pode ocasionar estados crônicos de nervosismo e stress, o que por sua vez leva a transtornos psicofísicos, doenças cardiovasculares (risco em pessoas submetidas a valores superiores a 65 dB(A)) e alterações do sistema imunitário (responsável pela resposta às infecções e aos tumores). A diminuição do rendimento escolar e profissional, os acidentes de trabalho e de tráfego, certas condutas antissociais (como a hostilidade, intolerância e a agressividade) são algumas das consequências. (MEDEIROS, 1999)

A demonstrar como o ruído penetra no organismo humano, ainda que medidas protetivas sejam adotadas, cabe examinar estudo abalizado do especialista Luiz Felipe Silva (2013, p. 374), trazida ao conhecimento público pela obra, que se transcreve:

EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI)

Como já afirmado, as intervenções de Engenharia são as mais indicadas para a realização de saneamento acústico. O recurso ao uso de equipamento de proteção individual deve ser aplicado quando as medidas de Engenharia e organizacionais não mostrarem a eficiência desejada para reduzir adequadamente a exposição. A utilização do EPI também pode ser admitida interinamente, enquanto as medidas de controle estiverem em processo de implementação.

Segundo Berger (1986), há quatro caminhos pelos quais o som pode atingir a orelha ocluída por um protetor auricular:

1. Passagem de ar: se não houver uma adequada adaptação do protetor à orelha, pode ocorrer uma redução da atenuação do ruído da ordem de 5 a 15 dB, em uma ampla banda de freqüências.
2. Vibração do protetor: os protetores de inserção podem vibrar em razão da flexibilidade do canal auditivo. Tal fenômeno influencia, sobretudo, nas baixas freqüências, limitando assim a atenuação nesta zona.
3. Transmissão pelo material: a magnitude da transmissão está relacionada à massa, rigidez e vedação do material do protetor. (...)
4. Condução óssea e pelos tecidos: se houver eficiência necessária do protetor para evitar a passagem de energia sonora pelas trajetórias anteriores, haverá ainda a condução óssea e pelos tecidos.
(...)

O tempo de uso é crucial para a eficiência da atenuação de um protetor. O uso intermitente desse dispositivo provocará uma redução significativa em sua eficiência (USA. NIOSH, 1996).

A propósito do tema, o mesmo Autor indica metodologia para avaliação de ruído, imprescindível à apreciação da nocividade do agente:

Basicamente, a avaliação de ruído compreende cinco etapas:

- I) Coleta de informações concernentes à indústria, ao ambiente de trabalho, às fontes de ruído, ao tipo de ruído, à exposição dos trabalhadores, à viabilidade das intervenções de prevenção.
- II) Medição do ruído (definições dos grupos homogêneos, das posições de trabalho e das posições de medida; verificação da característica do ruído e da duração das medidas; efetuação das medidas).
- III) Organização dos dados.
- IV) Apresentação e interpretação dos dados.
- V) Registro dos dados.

As informações que devem ser obtidas em uma avaliação de ruído são:

- I) Sobre a empresa. (...).
- II) Sobre o ambiente de trabalho. (...).
- III) Sobre a fonte de ruído. (...).
- IV) Da característica do ruído. (...).
- V) Sobre a exposição dos trabalhadores. (...).
- VI) Riscos associados. (...). (SILVA, 2013, p. 365-366)

Casimiro Pereira Júnior (2013, 246), especialista em Medicina do Trabalho, quando trata do nexos causal, nas diversas esferas do direito – Direito Penal, Direito Civil, Direito do Trabalho, Direito Previdenciário – conclui que:

O nexos causal, nas diversas esferas do Direito, tem aspectos próprios vinculados às legislações. Tecnicamente, os procedimentos de abordagem da questão sempre se pautam pela mesma metodologia de avaliação. A sua execução, no entanto, prevê, em cada caso, estratégias diferentes. O clima que envolve cada situação exige, de quem avalia a existência, ou não, do nexos causal, algumas condutas, sem as quais o objetivo não é alcançado: paciência para ouvir, atentamente, o trabalhador e os outros circunstâncias envolvidos na questão; capacidade para levantar indícios para novas abordagens investigativas; argúcia para valorizar os antecedentes mórbidos do trabalhador, as informações sobre as condições de trabalho e a exposição a fontes de risco; e, inclusive, sutileza no exame físico do trabalhador e na avaliação ambiental, para detectar condutas simuladoras ou de pouca aderência ao solicitado pelo examinador. Por outro lado, a produção de um relatório convincente para o estabelecimento do nexos causal está assentada na objetividade dos dados obtidos e na coerência com que são encadeados, para levá-lo a uma conclusão robusta.

Ainda a propósito do tema, cabe registrar diagnóstico especializado sobre a questão:

Tratando-se de ruído, nem mesmo a comprovação de redução aos limites legais de tolerância pelo uso do EPI é capaz de eliminar a nocividade à saúde, persistindo a condição especial do labor já que a proteção não neutraliza as vibrações transmitidas para o esqueleto craniano e, através dele, para o ouvido interno. (PEDROTTI, 1998, p. 538)

Numerosos estudos foram produzidos pela Inglaterra e França durante a primeira metade do Século XIX, sobre Medicina e Higiene, tornando líder no tema.

No Brasil, segundo relatam, o tema saúde do trabalhador surge na década de 1980, “no contexto da transição democrática, e em sintonia com o que ocorreu no mundo ocidental”. (MENDES, 2013, p. 35)

Neste período, num processo social de transformações, em uma série de iniciativas e discussões da VIII Conferência Nacional de Saúde e na realização da Conferência Nacional de Saúde dos Trabalhadores, resultou em uma mudança de enfoque estabelecida pela nova CF.

Muitos são os instrumentos protetivos da saúde do trabalhador, porém muitos são os agentes nocivos presentes no ambiente de trabalho como um todo. Em decorrência da presença de tais agentes, muitas são as patologias, sejam ocasionadas por acidentes (risco iminente) ou aquelas que se prolongam ao longo do tempo, motivo ensejador de medidas fiscalizadoras e sancionadoras.

Visando aperfeiçoar e manter medidas de efetiva proteção da saúde do trabalhador, a constituição de 1988 dispôs no artigo 201 da CF, que a Previdência Social é fruto de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, financiada por toda a Nação e isso se dá em virtude da função que ela exerce em prol da coletividade. Visa garantir o amparo ao trabalhador e aos seus dependentes, como um seguro social, quando eventualmente, venha a ocorrer a perda, permanente ou temporária, em decorrência dos riscos que àquele se obriga a sofrer.

Em síntese, tem por objetivo principal resguardar o trabalhador das consequências dos eventos que possam atingir a sua atividade laboral. Assim, será objeto de proteção previdenciária, o trabalhador que venha a sofrer qualquer evento que cause prejuízo em sua vida laboral e, por consequência na de seus dependentes.

O benefício da aposentadoria especial, instituída pela Lei nº 3.807/60, no artigo 31, é uma das modalidades por tempo de contribuição, com redução do tempo, cuja finalidade é garantir ao beneficiário do Regime Geral da Previdência Social uma compensação pelo desgaste resultante do tempo de serviço prestado em condições prejudiciais à sua saúde ou integridade.

O Decreto nº 53.831, de 25 de março de 1964, que regulamentou a Lei nº 3.807/60, criou Quadro Anexo em que estabelecia relação entre os serviços e as atividades profissionais classificadas como insalubres, perigosos ou penosos, em razão da exposição do segurado a agentes químicos, físicos ou biológicos, com o tempo de trabalho mínimo exigido, nos termos do art. 31 da citada Lei.

O agente nocivo físico ruído, considerado insalubre, está contido no anexo III do quadro a que se refere o artigo 2º do Decreto 53.831/64, código 1.1.6, onde foi considerado a especialidade do labor quando o trabalhador se encontrasse sujeito a intensidade de ruído acima de 80 decibéis (Decreto 1.232/62, Portaria Ministerial 262/62 e Art. 187 CLT).

A mesma intensidade foi mantida com a edição do Decreto 83.080/79, cujo rol dos agentes nocivos fez parte integrante do Anexo I, constando o ruído no código 1.1.5.

Com a entrada em vigor do Decreto 2.172 de 05.03.1997 o limite de tolerância considerado nocivo para o ruído passou de 80 para 90 decibéis, perdurando até 18.11.2003 com a edição do Decreto 4.882 que o reduziu para 85 decibéis, igualando-o com o Direito do Trabalho.

Com o aumento e, após decorridos cerca de 06 anos, a diminuição do limite de tolerância do agente ruído, os Tribunais vinham considerando a aplicação da lei mais benéfica, fazendo-a retroagir no tempo para atingir situações ocorridas entre 06/06/1997 a 18/11/2003, aplicando-se a nocividade com a sujeição quando a intensidade fosse superior a 85 decibéis.

Entretanto, em matéria repetitiva o Superior Tribunal de Justiça (REsp nº 1398260/PR) e em se de Repercussão Geral – Tema 555 (Agravo 664.335/SC) do Supremo Tribunal Federal, restou pacificado o entendimento determinando que a lei que rege o tempo de serviço é aquela vigente no momento da prestação do labor. No entanto restou consignado que o uso de EPI não afasta a especialidade do labor, mesmo que comprovado sua eficácia, haja vista que para as vibrações não há no mercado nenhum equipamento que seja comprovadamente eficaz.

A partir destas as decisões dos tribunais ficaram vinculadas ao que decidido pelos tribunais superiores, afastando a especialidade do labor para efeitos previdenciários no período compreendido entre 06/03/1997 a 18/11/2003 quando o trabalhador estivesse sujeito a ruído com intensidade igual ou inferior a 90 decibéis, independentemente do fornecimento e uso de EPI considerado eficaz.

Este posicionamento deixou de levar em consideração a NR-15, haja vista que o trabalhador sujeito a ruído com intensidade superior a 85 decibéis sofre dano em sua saúde, tendo em vista que a sujeição a 90 decibéis somente é permitida durante 04 horas diárias. Isso quer dizer que se um trabalhador estiver submetido durante 08 horas diárias a ruído com intensidade de 90 decibéis, ele esteve sujeito a uma dose de 2,0, ou seja, 100% superior ao limite legal trabalhista, causando prejuízo à sua saúde. No entanto, não será protegido pela norma previdenciária, cuja finalidade seria afastar este trabalhador do mercado de trabalho antes que sua saúde e integridade física sofram danos.

Considerações feitas, sabe-se que a legislação trabalhista, em especial aquelas decorrentes das normas de Medicina e Segurança do Trabalho, visam resguardar a saúde do trabalhador. Toda ela foi edificada a partir de estudos e pesquisas técnicas e, no caso do agente nocivo ruído não foi diferente. Mas elas atingem sua finalidade e são, por essência, eficazes?

Um destes exemplos seria o adicional de insalubridade, previsto nos artigos 189 a 197 da Consolidação das Leis Trabalhistas e que é um instrumento de compensação do trabalhador por estar exposto a agentes nocivos com potencial de prejudicar de alguma forma a sua saúde.

No tocante ao ruído contínuo, o ambiente somente será considerado insalubre após a realização de estudos que levem em consideração o nível de ruído e o tempo de exposição (dose superior a 100%). Já quanto ao ruído de impacto, que são aqueles sons com batidas ou estampidos, apresentando picos com 1 segundo ou mesmo de duração um pouco mais longa, basta que o trabalhador esteja exposto para fazer jus a perceber o respectivo adicional.

O adicional pode variar de acordo com o grau de insalubridade, prevendo o pagamento de 10% para sujeição se considerado de grau mínimo, 20% para grau médio e 40% para o grau máximo, este calculado sobre o salário mínimo da região. Portanto, possui natureza salarial, cujo objetivo é compensar o trabalho em condições gravosas à saúde do trabalhador.

Não há como negar que toda a construção legislativa, seja na esfera trabalhista ou previdenciária, tem como finalidade última a proteção da saúde do trabalhador, entretanto, se faz necessário que haja uma ação de fiscalização conjunta das esferas trabalhistas e previdenciárias no sentido de averiguar se efetivamente todas as medidas estão sendo adotadas no sentido de reduzir os riscos inerentes ao trabalho.

O Tribunal Superior do Trabalho, em razão da Súmula nº 80, vinha entendendo que o simples fornecimento de EPI individual, aprovado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, comprovando a neutralização do agente ruído, afastaria do dever do pagamento do respectivo adicional de insalubridade.

No entanto, mesmo que timidamente, surge um novo entendimento na esfera trabalhista, no sentido de uniformizar entendimento jurisprudencial, indo ao encontro do que decidido pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do ARE 664.335/SC em 12/02/2015, em sede de Repercussão Geral – Tema 555. Neste sentido:

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. USO DE E.P.I. HÁBIL A NEUTRALIZAR O AGENTE INSALUBRE MESMO COM LABOR EM SOBREVORNADA. ADICIONAL INDEVIDO. O art. 191, II, da CLT estabelece que a eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância e o art. 192 assegura o pagamento do adicional de insalubridade aos trabalhadores que desempenhem seu trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho. Assim, se **ao utilizar os equipamentos de proteção individual os níveis de ruído baixaram a patamares inferiores ao limite de tolerância, a autora não faz jus ao adicional de insalubridade, pois, de acordo com a perícia, mesmo trabalhando em excesso de jornada, os protetores auriculares foram eficazes em neutralizar o ruído e reduzi-lo em nível bem abaixo do limite de tolerância.** Recurso da autora a que se nega provimento. (PARANÁ, 2016)

EMENTA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI). AUSÊNCIA DE INDICAÇÃO DO NÚMERO DO CERTIFICADO DE APROVAÇÃO (CA). O EPI fornecido ao trabalhador, sem identificação do respectivo certificado de aprovação, como determina a Norma Regulamentadora (NR) nº. 06, item 6.2, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), exigido tanto para comercialização quanto para utilização, não pode ser reconhecido como eficaz para proteção contra o agente insalubre existente (ruído), porque a eliminação deste está diretamente vinculada à demonstração da sua eficácia; isto é, à aprovação do MTE que, no caso, não foi demonstrada. Neste sentido, aliás, é o teor da **Súmula nº 80 do colendo Tribunal Superior do Trabalho (TST): "A eliminação da insalubridade mediante fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo exclui a percepção do respectivo adicional."** Recurso ordinário da reclamada de que se conhece e a que se nega provimento. (PARANÁ, 2017)

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N.º 13.015/2014. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. FORNECIMENTO DE EPI. AUSÊNCIA DE ELIMINAÇÃO DO AGENTE NOCIVO. O acórdão regional consignou que "a despeito do perito concluir pela existência de insalubridade em razão da prejudicialidade causada pelo ruído sobre o organismo do autor, como um todo, não há norma, como consignou o magistrado a quo, garantindo-lhe o adicional de insalubridade por excesso de ruído quando o principal alvo do fenômeno acústico (os ouvidos) estiver devidamente protegido". **Não obstante haja o fornecimento e a efetiva**

utilização dos protetores auriculares, resta comprovado que o reclamante, no exercício das suas atividades, ainda sim continua exposto ao agente insalubre (ruído) e que o EPI fornecido não é suficiente para a eliminação do risco à saúde. No julgamento do ARE-664.335/SC, de 12/2/2015, o STF entendeu que o uso de protetor auricular, ainda que reduza a hostilidade dos ruídos a níveis toleráveis, não confere total proteção ao trabalhador submetido a ruídos excessivos. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (BRASIL, 2017)

Mais, há o entendimento que as vibrações provenientes da propagação do ruído também permitem o pagamento do adicional de insalubridade, pois não há EPI hábil a reduzir ou eliminar o agente.

TRT-PR-31-01-2017 INSALUBRIDADE. MOTORISTA DE CAMINHÃO. AGENTE INSALUBRE VIBRAÇÃO. LIMITES DE TOLERÂNCIA ULTRAPASSADOS. INEFICÁCIA DOS EPIS. ADICIONAL DEVIDO. Constatou-se, por meio do adequado laudo pericial, que o autor, na função de motorista de caminhão, estava sujeito à vibração acima dos limites de tolerância previstos nas normas regulamentadoras, situação que caracteriza insalubridade em grau médio. **Ainda que comprovada a entrega - e utilização - de EPIs, constituídos unicamente de protetores auriculares e sapatos de segurança, não são aptos a neutralizar o agente insalubre vibração**, conforme expressamente esclarecido pelo perito, não existindo EPIs anti-vibração capazes de proteger adequadamente os trabalhadores, de forma a reduzir a exposição a nível abaixo dos limites de tolerância, como ocorre, por exemplo, com os protetores auriculares em relação ao ruído. Adicional de insalubridade devido. Sentença mantida. (PARANÁ, 2017)

No âmbito da Justiça Federal, competente para julgar matérias que versem sobre direito previdenciário, há muito o entendimento era no sentido de que o fornecimento de EPI, considerado eficaz para neutralizar ou reduzir os índices de ruído, por si só não seriam suficientes a elidir a nocividade do agente, havendo que ser reconhecida a especialidade do labor.

PREVIDENCIÁRIO. APOSENTADORIA ESPECIAL. ATIVIDADE ESPECIAL. EPI. NÃO DESCARACTERIZA A INSALUBRIDADE DA ATIVIDADE. VERBA HONORÁRIA. MAJORAÇÃO. SUCUMBÊNCIA RECURSAL. - A Lei nº 8.213/91 preconiza, no art. 57, que o benefício previdenciário da aposentadoria especial será devido, uma vez cumprida a carência exigida, ao segurado que tiver trabalhado sujeito a condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, durante 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos, conforme dispuser a lei. - Quanto à eficácia do equipamento de proteção individual - EPI ao agente agressivo ruído, o Pretório Excelso definiu que: **"na hipótese de exposição do trabalhador a ruído acima dos limites legais de tolerância, a declaração do empregador, no âmbito do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), no sentido da eficácia do Equipamento de Proteção Individual - EPI, não descaracteriza o tempo de serviço especial para aposentadoria"**. Isso porque, "ainda que se pudesse aceitar

que o problema causado pela exposição ao ruído relacionasse apenas à perda das funções auditivas, o que indubitavelmente não é o caso, é certo que **não se pode garantir uma eficácia real na eliminação dos efeitos do agente nocivo ruído com a simples utilização de EPI, pois são inúmeros os fatores que influenciam na sua efetividade, dentro dos quais muitos são impassíveis de um controle efetivo, tanto pelas empresas, quanto pelos trabalhadores**". - Os honorários advocatícios deverão ser fixados na liquidação do julgado, nos termos do inciso II, do § 4º, c.c. § 11, do artigo 85, do CPC/2015. - Apelação da Autarquia Federal improvida. - Recurso adesivo da parte autora improvida. (SÃO PAULO, 2017)

O simples fornecimento do EPI não afasta a obrigatoriedade de pagamento do pagamento do adicional de insalubridade, haja vista a nocividade proveniente das vibrações provocadas por equipamentos que além do ruído também vibram atingindo todo o organismo do trabalhador, para as quais não há no mercado nenhum equipamento disponível capaz de eliminá-las.

Mais importante que todo o arcabouço jurídico, que no que diz respeito ao ruído, se faz necessário que os Tribunais passem a uniformizar o entendimento, independentemente se na esfera Trabalhista ou Previdenciária, de forma a garantir a segurança jurídica e dar efetividade aos princípios insculpidos na Constituição Federal. Que passem os Tribunais a aplicar o fundamento consagrado na norma constitucional de efetivamente observar e respeitar direito fundamental no sentido de proteger a saúde e a integridade física do obreiro considerando o ambiente laboral, direito inerente ao ser humano.

3.2.2 Curtume do couro: nocividade dos agentes químicos.

O couro animal é um produto utilizado pelo homem a milênios, sendo este a vestimenta primitiva. Porém, na atualidade, somos costumeira e frequentemente usuários de produtos derivados do couro, a exemplo de sapatos, bolsas, malas, móveis, acessórios, etc.

Com a globalização da economia, a concorrência freme e a livre iniciativa, é costumeiro que empresas, visando unicamente o lucro, sem adotar as precauções possíveis e devidas, venham a adquirir e/ou deslocar seu meio produtivo para países onde a mão de obra é farta e o custo reduzido do produto final.

Exemplo disso é a situação vivida pelos trabalhadores da indústria de processamento do couro em Bangladesh, conforme documentário investigativo

produzido pela televisão portuguesa³¹. Nele é trazida à tona as condições em que o couro é processado (curtimento/tingimento), produtos este com preços que estão sendo reduzidos em escala vertiginosa.

O consumo ocorre em escala não somente local, mas mundial, cujo mercado vem expandindo onde “mais de dois bilhões de metros quadrados produzidos anualmente, que valem US\$ 77 bilhões de acordo com estimativas recentes.” (COMO O COURO..., 2014). China e Índia estão entre os líderes mundiais na exportação de couro processado, com mais de 600 milhões e mais de 180 milhões de metros quadrados, respectivamente, em 2013. Os salários muito baixos que prevalecem nas nações mais pobres do Sudeste Asiático, e a inexistência em geral de regulamentos de segurança ambiental ou de trabalho, atraem empresas que trabalham com couro curtido para vendê-lo nos EUA e Europa.

Para o curtimento deste material, são utilizados vários agentes químicos, sendo os curtidores altamente fiscalizados/controlados pelos órgãos de preservação do meio ambiente, inclusive o do trabalho, além de outros, o que encarece o custo de produção.

Em busca de menores preços, o documentário nos leva até Bangladesh, local onde se encontram os denominados “escravos da moda”, que as vezes pagam com a vida para produzir bolsas e sapatos para os consumidores Europeus.

Muitos são os produtos químicos necessários ao curtimento do couro, entre eles o cromo, todos altamente tóxicos, exigindo que os trabalhadores tenham que utilizar equipamentos de proteção, haja vista ser a indústria fortemente controlada. Na França, a exemplo de outros países, o uso de muitos produtos químicos foi proibido do “dia para a noite”, fazendo com que a indústria tivesse que se adaptar, elevando muitíssimo os custos de produção, inclusive com o tratamento dos dejetos oriundos da respectiva produção antes do descarte na natureza. O preço do couro varia de 16 a 100 dólares o quilo dependendo da origem do mesmo.

Segundo relatório (2014, p. 6) elaborado e editado por *Bain&Company*, entre os produtos para o curtimento se encontram os sais de cromo, sulfeto de sódio, sulfato de amônio, ácido sulfúrico, óxido de cálcio (cal), ácido fórmico, formiato de sódio, resinas poliuretânicas e acrílicas, taninos naturais e sintéticos, bem como as

³¹ Documentário exibido pela rede de televisão GNT. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=LSlupFIGWOc>. Acesso em: 14 fev.2016.

preparações e formulações de fungicidas, bactericidas, solventes, óleos de engraxe corantes, ceras e lacas.

Continua, ao relatar a produção do couro no Brasil e no mundo que:

No mercado de couro bovino, o Brasil é o terceiro maior produtor mundial, atrás da China e da Índia, segundo as últimas estatísticas da FAO (*FoodandAgricultureOrganization*) de 2013. (...) de 2004 a 2012, a produção global de couro cresceu a uma taxa anual de cerca de 1%. O Brasil apresentou taxa de crescimento superior à média global, com valor apenas inferior ao apresentado pela Índia, China e Índia têm se mantido como importantes produtores de couro, com vantagens relacionadas ao reduzido custo de mão de obra e às economias de escala devido à alta capacidade de produção instalada. (2014, p. 7)

Por todas estas razões ocorreu o deslocamento do meio produtivo para países com baixo custo de produção, principalmente em razão da farta mão de obra e da flexibilidade de fiscalização dos órgãos governamentais, a exemplo de Bangladesh que em cinco anos duplicou a exportação de pele, haja vista possuir um dos menores preços do mundo.

Num mundo globalizado a concorrência entre produtores é evidente e, para tanto, alguns se utilizam de meios, nem sempre éticos, para a conquista do consumidor. Como relatado, empresas da Europa estão deslocando seu meio produtivo para Bangladesh, em busca do barateamento do custo de produção, porém, pela denúncia acima indicada, quem paga um preço altíssimo é a população deste país, em razão das péssimas condições de trabalho e da poluição ambiental.

Nos curtumes de Hazaribag (Distrito dos curtumes), trabalham 15 (quinze) mil pessoas em cerca de 250 (duzentos e cinquenta) fábricas de curtumes. Neste local foram observadas condições desumanas de trabalho, com temperaturas superiores a 50 (cinquenta) graus; não há oxigênio, o odor é insuportável, numa mistura de químicos e carnes deteriorada. Produtos químicos são armazenados no interior das fábricas em condições perigosas, tais como cromo e ácido fórmico (utilizados na França), mas também alguns deles que foram banidos na Europa para uma curtição mais rápida e barata, como solventes. Para o manuseio dos produtos químicos alguns trabalhadores usam luvas e botas, porém gastas, mas a maioria tem que trabalhar sem proteção. Como consequência o trabalhador tem dificuldades respiratórias e problemas de pele, pois os produtos devoram a pele e os pulmões.

O trabalho escravo ou equiparado a este, denunciado pelo documentário relata que um dos trabalhos mais perigosos está no tingimento, onde é utilizado o mercúrio,

químico banido na Europa há mais de 20 (vinte) anos. Em tal procedimento os trabalhadores são submetidos ao contato do produto com a pele, já que não fazem uso de Equipamentos de Proteção Individual, contaminando todos os órgãos.

Os trabalhadores inspiram seus vapores químicos, o que destrói o sistema imunológico, passando a desenvolver doenças, antes erradicadas, a exemplo da tuberculose, que em 12 anos (1990 a 2012) teve um crescimento vertiginoso e:

Segundo dados da Organização Mundial de Saúde, o Bangladesh registra 570 mil casos de pessoas infectadas, que originam 66 mil mortes anuais, posicionando o país em sexto lugar do “*ranking*” dos mais afetados pela doença. As organizações não-governamentais apontam para maior incidência da doença entre trabalhadores da recolha e reciclagem de lixo e os seus familiares. (RASCHID, 2015, web)

O sistema de curtimento do couro compromete a saúde não somente dos trabalhadores das indústrias, mas também dos demais moradores de Dacca, que são em número de 16 (dezesesseis) milhões de habitantes. Duzentos milhões de litros de resíduos tóxicos das fábricas de curtumes são lançados nos canais que levam ao Rio Buriganga, única fonte de água potável da cidade (não há tratamento de água na cidade). O rio Buriganga é fonte de subsistência de pescadores da região, que durante mais de 6 (seis) meses durante o ano fica comprometida em razão da seca, que eleva os índices de poluição a níveis extremos.

O que de mais alarmante o documentário apresenta é a contaminação do couro que ultrapassa os limites da Hazaribag, ou seja, o uso do cromo no curtimento do couro o torna perigoso para quem também o usa. Os dejetos do cromo utilizados pelos grandes curtumes são descartados e consumidos pelos pequenos, que exposto aos raios ultravioletas sofre uma alteração em sua composição, oxidando, ou seja, torna-se o cromo VI, ou cromo hexavalente, substância comprovada e altamente cancerígeno. A mesma é absorvida pela pele, causando danos, principalmente, aos pulmões e, por consequência, ao sistema imunológico do indivíduo.

Em humanos o cromo causa diversas doenças, dependendo de como absorvido. Quando inalado age no pulmão como irritante e cancerígeno, estando ligado ao aumento em casos de asma, bronquite, pólipos do trato respiratório e o aumento de linfonodos e da região da raiz do pulmão.

Uma vez absorvido pela pele, ao ser manejado de forma desprotegida, pode deixar a pele seca, rachada e escamosa, com ulcerações conhecida como “buracos de cromo”.

O cromo hexavalente é elemento cromo no estado de oxidação +6, uma forma puramente manufaturada do minério, que não é encontrada na natureza e é inerentemente mais instável do que o estado natural de oxidação, +3. Antes comum em toda indústria de curtume e na indústria automotiva, o Cr(VI) foi classificado como cancerígeno aos humanos pela Agência de Proteção Ambiental dos EUA (EPA), pela IARC e pela Organização Mundial da Saúde. Desde então, ele foi estritamente regulamentado e quase completamente banido. (COMO O COURO..., 2014).

Portanto, o cromo hexavalente uma vez fixado no couro pode viajar por todos os locais da terra. No Porto de Hamburgo 10 (dez) milhões de contêineres chegam ao solo europeu todos os anos, oriundos de portos de todo o mundo, porém, no máximo 1% deles são averiguados, ou seja, mais de 99% não são avaliados quanto a sua toxicidade.

Atualmente, na Europa, a importação de produtos infectados com cromo hexavalente não é proibido, e milhares de produtos continuam a circular livremente, ultrapassando os limites de suas fronteiras.

As empresas que compram produtos e que contratam a mão-de-obra deste país estão inseridas em sua realidade social, inclusive o Brasil, contribuindo direta e indiretamente para a perpetuação destas condições degradantes, contaminando o homem e seu meio. Esta prática vai de encontro aos princípios e fundamentos da nossa República, afrontando a dignidade humana e a valorização do trabalho, sem falar nos demais.

Com a economia globalizada, os produtos ultrapassam fronteiras e o custo destes são mais abrangentes do que podemos supor. O barateamento do custo de produção faz com que as empresas e os consumidores deixem de observar a exploração social que se encontra por traz de cada produto final. No baixo preço pode estar a vida, a saúde, a integridade física, bem como a dignidade de um ser semelhante, tendo, o Direito um papel imprescindível, de forma a adotar medidas cabíveis para coibir tal conduta.

3.2.3 Assédio Moral (Acoso Psíquico) como agente nocivo psicológico

Muito se tem debatido acerca do Assédio Moral no Brasil e no Mundo. Também denominado Acoso Psíquico é mais conhecido no Brasil como Assédio Moral, muito utilizado pela maioria dos doutrinadores. No entanto, de acordo com as anotações de Zeno Simm (2008, p.11)

(...) os verbetes acoso e acosar parecem expressar melhor que assédio e assediar a ideia do fenômeno aqui analisado, eis que embora os termos tenham significação muito parecida, acosar representa melhor a ideia de encurralar-se alguém, afligir, atormentar, enquanto que assédio comumente é utilizado no sentido de uma aproximação ou abordagem.

Complementando suas observações o mesmo autor ressalta que “o vocábulo psíquico indica melhor o nível em que se opera o tipo de dano de que aqui se trata, visto que moral é termo frequentemente usado com outro significado.”

Diante das observações apontadas fácil concluir que o acoso psíquico, ao atingir a integridade psíquica do trabalhador pode “causar-lhe lesões tanto de ordem psíquica quanto moral ou mesmo física, danos estes que são distintos entre si e que podem ocorrer isolada ou cumulativamente.”

Na busca de melhor definição para a denominação acoso psíquico ou assédio moral, esta última expressão que se generalizou no Brasil, Zeno Simm (2008, p. 86-87) buscou mais subsídios na obra do dicionarista Aurélio Buarque de Holanda Ferreira, que registra “que acosar tem, dentre outros, os significados de perseguir, afligir, atormentar, flagelar, castigar, (...)” Registra ainda

(...) o verbo assediar com significados como pôr assédio ou cerco a algo, perseguir com insistência, importunar, molestar (com perguntas ou pretensões insistentes), assaltar; assédio, segundo ele, tem origem em sitiar, atacar, significando o cerco posto a um reduto para tomá-lo, (...).

Prosseguindo, descreve ainda a definição dos termos moral e psíquico, a saber: “moral, Aurélio o inscreve com o sentido de conjunto de regras de conduta, de brio, vergonha, algo relativo ao domínio espiritual (em oposição ao físico ou material, (...))”. Já quanto ao termo psíquico destaca que “é dado como um adjetivo “relativo ou pertencente à psique, à alma ou ao psiquismo,” anímico.” (2008, p.87)

Há que se mencionar ainda o termo perseguição, outra denominação utilizada no Brasil, designação, aliás, que “reflete com precisão aquilo que o trabalhador sente quando é alvo desse tipo de comportamento.” Para esclarecer sua afirmação registra ainda

(...)o dicionário Aurélio o verbete perseguição com o significado de “1. Ato ou efeito de perseguir, persecução (...). 2. Tratamento injusto e cruel infligido com encarniçamento.” Além do verbete perseguição complementa que ao “verbo perseguir dá o sentido de 1. Seguir de perto; ir ao encalço de; acossar (...) 2. Incomodar com súplicas repetidas; importunar (...). 3. Incomodar, importunar (...). 5. Vexar com violência; atormentar, torturar, flagelar (...)”. (SIMM, 2008, p. 87)

Apesar da louvável retrospectiva oferecida na obra de Zeno Simm (2008), rica em informações e esclarecimentos a respeito dos estudos internacionais realizados pelos vários profissionais de diversas áreas do conhecimento, muitas encontradas em outras obras de autores nacionais, ora cuida-se de limitar a denominação do fenômeno em língua portuguesa. Não se ignora que o tema em estudo, além de complexo, é muito recente, tendo sido o alvo de pesquisas e trabalhos reveladores de especialistas de várias áreas do conhecimento, em especial no exterior, razão pela qual se observa similitudes na bibliografia que ora se examina.

Impossível ignorar que o acosso psíquico, mais conhecido como assédio moral, depende de definição com enfoque multidisciplinar, ou seja, sob a “ótica da Psicologia, da Psiquiatria e de outras ciências que se dedicam à análise da posição que indivíduo ocupa no local de trabalho e das inúmeras e profundas influências que deste recebe.” (SIMM, 2008, p. 9)

Como dito, a expressão que se generalizou no Brasil foi assédio moral, encontrada na maioria dos estudos sobre o tema. No entanto, é preciso mencionar que no país também são utilizadas como sinônimos as expressões assédio psicológico e terror psicológico, assim como violência moral ou tortura psicológica.

Os estudos de Zeno Simm (2008, p. 90) indicam que “o fenômeno, por certo, não é recente, fazendo parte da natureza humana e das relações sociais em todos os tempos.” Afirma ainda o autor citado que “apenas há poucos anos o assunto mereceu alguns estudos e maior atenção por parte dos especialistas, sendo mais recente ainda a sua análise no marco das relações de trabalho.”

O assédio moral no trabalho:

É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comum em relações desumanas e não éticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização. (CATALDI, 2011, p. 92)

Por sua vez, Tallita Massucci Toledo (2011, p. 89), com base em sua pesquisa, reproduz uma definição semelhante:

É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.

Faz a autora citada um elucidativo alerta. Segundo a doutrina, para a configuração do assédio moral (ou acoso psíquico), exigem-se, entendidos como requisitos essenciais “a habitualidade, a repetitividade da conduta abusiva.” Além disso, ressalta que a conduta do assediador não deve se restringir a um curto espaço de tempo. (2011, p.89)

As definições de acoso psíquico, ou assédio moral aqui tratado como sinônimo, ou outras denominações que ao fenômeno queira se dar, dizem muito a respeito de sua caracterização.

No dizer de Zeno Simm (2008, p.112-113)

Embora esse conjunto de práticas geralmente pluriofensivas caracteriza um comportamento em si mesmo altamente reprovável em qualquer circunstância, meio e local, ganha particular relevo quando ocorre no ambiente de trabalho, dada a condição geralmente de inferioridade da vítima, que o mais das vezes fica à mercê de seus superiores hierárquicos e tem ali o seu meio de sustento.

Interessante relato de Maria José Giannella Cataldi (2011, p. 95) no sentido de apontar condutas pluriofensivas que caracterizam o acoso psíquico, ou assédio moral aqui tratado como sinônimo, ou outras denominações que ao fenômeno queira se dar, que vale anotar:

Gestos, condutas abusivas e constrangedoras, humilhar repetidamente, inferiorizar, amedrontar, menosprezar ou desprezar, ironizar, difamar, ridicularizar, risinhos, suspiros, piadas jocosas relacionadas ao sexo, ser

indiferente à presença do outro, estigmatizar os adoecidos pelo e para o trabalho, colocá-los em situações vexatórias, falar baixinho acerca da pessoa, olhar e não ver ou ignorar sua presença, rir daquele que apresenta dificuldades, não cumprimentar, sugerir que peçam demissão, dar tarefas sem sentido ou que jamais serão utilizadas ou mesmo irão para o lixo, dar tarefas por meio de terceiros ou colocar em sua mesa sem avisar, controlar o tempo de idas ao banheiro, tornar público algo íntimo do subordinado, não explicar a causa da perseguição, difamar, ridicularizar.

Nos seus estudos Zeno Simm (2008, p. 137) observou que “o acoso psíquico pode manifestar-se sob as mais diversas roupagens, às vezes de forma mais evidente, outras vezes de maneira sutil e quase imperceptível ou só tardiamente percebida.” Segundo destaca em seus estudos, quando trata das manifestações do fenômeno, indica que

(...) os autores costumam apontar três modalidades de acoso: a) o vertical descendente (o mais frequente), exercido sobre o empregado pelo seu superior hierárquico ou diretamente pelo empregador; b) o vertical ascendente (raro), em que o agente é o trabalhador e a vítima seu superior ou empregador; e c) o horizontal (bastante comum), em que as hostilidades partem de colega ou colegas de trabalho da vítima, (...). (2008, p. 138)

No que pertine às consequências deste fenômeno devastador Maria José Giannella Cataldi (2011, p. 93) expõe que

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do assediado de modo direto, comprometendo sua identidade, sua dignidade e suas relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos às saúdes física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, o desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.

As condutas pluriofensivas que caracterizam o acoso psíquico, mais conhecido como assédio moral, deploráveis em qualquer circunstância, meio e local, que representam um risco invisível, porém concreto, levam a vítima escolhida ao isolamento em relação ao grupo, “sem qualquer explicação, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada e desacreditada diante dos pares.” (CATALDI, 2011, p. 92)

Na saúde do trabalhador as consequências são assustadoras. Tallita Massucci Toledo (2011, p. 90) apresenta uma lista na qual aponta os sintomas, em homens e mulheres, dos males causados pelo assédio moral (como sinônimo de acoso psíquico), que ora se reproduz:

(...) crises de choro, dores generalizadas, palpitações, tremores, sentimento de inutilidade, insônia ou sonolência excessiva, depressão, diminuição da libido, sede de vingança, aumento da pressão arterial, dor de cabeça, distúrbios digestivos, tonturas, ideia de suicídio, falta de apetite, falta de ar, passa a beber, tentativa de suicídio.

Destaca que, com exceção das crises de choro, mais frequente em mulheres, todos os demais sintomas ocorrem em ambos os sexos.

Diante desta breve investigação é possível entender que o assédio moral, expressão aqui utilizada como sinônimo de acoso psíquico é um fenômeno portador de um perigoso risco invisível que produz consequências concretas devastadoras na saúde mental e física do trabalhador. Aliás, tal constatação é unânime nos estudos e nas pesquisas consultadas.

Vale anotar a distinção com figuras assemelhadas trazida por Hádassa Dolores Bonilha Ferreira (2004, p. 58-59), que se considera relevante. Ressalta a autora que certas figuras, “apesar de possuírem elementos comuns” com o assédio moral não se confundem. “Muitas vezes, tais figuras podem ser utilizadas como uma ferramenta dentro do processo de assédio moral, mas analisadas isoladamente não podem ser interpretadas como tal.” Cita a autora algumas figuras, tais como “estresse, conflito, gestão por injúria, agressões pontuais, más condições de trabalho e imposições profissionais” as quais merecem diferenciação cuidadosa do assédio moral.

Vale ainda registrar a constatação trazida por Zeno Simm (2008, p. 10-11)

Embora o direito trabalhista contenha diversas normas de medicina e segurança do trabalho, tal regulamentação restringe-se quase que inteiramente aos aspectos de ordem física, pouco ou nada disciplinando com respeito aos danos de natureza psíquica ou mental que o empregado possa vir a sofrer no ambiente laboral.

Assim, segundo o mesmo autor, (2008, p. 11) a resposta jurídica para tais condutas, haverá de se amparar no âmbito constitucional, “onde poderão ser encontrados alguns princípios utilizáveis como fundamento para a ação jurídica tendente a evitar ou ao menos a reparar os danos causados pelo terror psicológico no ambiente de trabalho.” Os princípios a que se refere são o princípio da dignidade da pessoa humana, o princípio da não-discriminação, o princípio do valor social do trabalho, da inviolabilidade da intimidade e da vida privada, da honra e da imagem da pessoa do trabalhador, do direito à vida e à saúde.

A violação aos princípios acima informados está presente em nossos dias, conforme pesquisa realizada em 2015, que indica que metade dos brasileiros já sofreu assédio no trabalho. Dos 4,9 mil profissionais ouvidos pelo site Vagas.com, 52% disseram ter sofrido algum tipo de abuso sexual ou moral, mas apenas 12,5% das vítimas fizeram denúncia. (PESQUISA..., 2015).

Isso demonstra que o assédio moral está mais presente do que se possa imaginar, haja vista que esta conduta carrega um alto grau de subjetividade, com características especiais, como já mencionado.

3.3 DANOS ORIUNDOS DA INOBSERVANCIA DO EMPREGADOR EM FACE DA PROTEÇÃO DOS VALORES FUNDAMENTAIS DO EMPREGADO

Quando se fala em dano no ambiente laboral inicialmente nos recordamos daquele que se encontra na área da moralidade, da intimidade do trabalhador. Porém, não se pode deixar de considerar aqueles que atingem toda a esfera objetiva e subjetiva do indivíduo.

A presença de agentes nocivos no ambiente laboral causa danos, às vezes, irreparável à saúde de integridade física do trabalhador, sejam eles físicos, químicos, ergonômicos, biológicos ou, até mesmo, o psicológico.

O empregador tem o dever de proporcionar um ambiente saudável ao trabalhador, de forma a eliminar ou reduzir os agentes a índices considerados salubres, mediante adoção de medidas preventivas na esfera coletiva e individual.

Caso não seja possível eliminar o risco, a primeira medida a ser adotada pela empresa é o uso dos Equipamentos de Proteção Coletiva, como forma de proteger a vida e a integridade física do trabalhador durante a realização de suas tarefas.

A segunda medida é de ordem administrativa, visando diminuir o tempo de exposição dos trabalhadores a determinados riscos, como redução de carga horaria, adoção de escalas, rodízios de equipes para determinados trabalhos, etc. Outra medida, de caráter preventivo, é a realização de treinamentos que efetivamente informem o trabalhador dos riscos presentes no ambiente do trabalho.

Após a adoção destas medidas, a terceira e última são os Equipamentos de Proteção Individual, com o objetivo de reduzir, para cada trabalhador e individualmente o risco de lesões e danos físicos. O uso é determinado pela NR-6,

que estabelece a obrigação das empresas em fornecer, treinar e fiscalizar o trabalhador.

Todas as medidas contidas nas Normas Regulamentadoras e em demais normas de ordem geral, sejam constitucionais ou infraconstitucionais, são instrumentos hábeis a dar efetivação aos valores fundamentais do homem.

3.3.1 Os danos causados ao trabalhador

A palavra dano tem origem no latim "*damnum*" e se destina a descrever o mal ou prejuízo sofrido por uma pessoa ou um objeto. Dano é uma perda, um prejuízo, sendo também definido como uma queda de um estado original, a depreciação, o rompimento, a quebra. Há que se considerar que existem vários tipos de danos e, devido à extensão do conceito, os mais comuns são o físico, moral, legal, doloso e culposos.

Segundo Clovis do Couto e Silva (2015), a "concepção de dano era, tradicionalmente, uma noção naturalista", o que levava em consideração "o dano que um bem determinado sofreu". No entanto, houve uma preocupação legislativa e judicial em se "alargar a amplitude do dano indenizável de tal modo que se poderia qualificá-la como atividade jurisdicional arbitrária".

Há que ser salientado a necessidade de buscar entendimentos acerca da responsabilidade civil de reparar o dano, rompendo a barreira trabalhista, cujo principal objetivo é "proteger o lícito e reprimir o ilícito". É necessário que a proteção seja amparada pela ordem jurídica, estabelecendo deveres positivos (dar e fazer), bem como negativos (não fazer, tolerar), visando a proteção integral do trabalhador.

No âmbito do dano material causado ao trabalhador podemos entender como aquele que lhe reduz a capacidade laborativa, ou seja, aqueles que causam doenças, sejam físicas ou psicológicas, os danos estéticos, etc. Também se encontra ligado aos conceitos de danos emergentes e lucros cessantes. O dano emergente é o resultado da perda sofrida, "é o prejuízo real ou aquilo que se perdeu, em virtude de ato praticado ou de fato ocorrido, em oposição ao dano negativo (lucro cessante), que não representa o valor ou o preço daquilo que se perdeu, mas naquilo que se deixou de ganhar ou perceber." (SILVA, 1993) p. 6

Já os danos morais são aqueles que não afeta o patrimônio da pessoa, não resulta em perda pecuniária, mas tão somente causa dor, sofrimento ou humilhação à vítima.

Como se vê, hoje o dano moral não mais se restringe à dor, tristeza e sofrimento, estendendo a sua tutela a todos os bens personalíssimos - os complexos de ordem ética -, razão pela qual podemos defini-lo, de forma abrangente, como sendo uma agressão a um bem ou atributo da personalidade. Em razão de sua natureza imaterial, o dano moral é insusceptível de avaliação pecuniária, podendo apenas ser compensado com a obrigação pecuniária imposta ao causador do dano, sendo esta mais uma satisfação do que uma indenização. (CAVALIERI FILHO, 2012, p. 90)

Este foram erigidos, na atualidade, a condição de danos a tutela dos direitos da personalidade. De acordo com o artigo 5º, inciso X da Constituição Federal de 1988, encontram-se o direito a intimidade, vida privada, a honra e imagem.

O direito à vida privada, à intimidade, à honra, à imagem, dentre outros, aparece como consequência imediata da consagração da dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil.” (MORAES, 2003, 129)

O direito à reparação do dano é um conceito presente no ordenamento jurídico brasileiro, o que dá origem ao dano material ou moral. A existência do dano material ou moral está presente na Constituição Federal de 1988, nos códigos de direito civil, do consumidor e no comercial, além da previsão da possibilidade de reparação em diversas leis específicas.

Independente de culpa, a reparação é prevista, se a atividade desenvolvida normalmente pelo autor do dano, implicar em risco para os direitos de outrem, pois o dano deve ser considerado “ como uma lesão ao direito que produza imediato reflexo no patrimônio material ou imaterial do ofendido de forma a acarreta lhe a sensação de perda.”(REIS, 2002, p, 4)

Este direito de reparação é fundamental para manter o equilíbrio nas relações sociais, cuja importância está no fato de se entender que, mesmo havendo leis e garantias, elas são constantemente rompidas, havendo que serem adotadas medidas destinadas a pacificar as relações.

O mundo jurídico brasileiro conquistou avanços extraordinários na área do conhecimento técnico conferindo uma nova visão da responsabilidade civil, quando concedeu proteção ao mais valioso dos patrimônios- a defesa da moralidade e da dignidade humana. É no campo da moral que o homem realiza a maior construção no curso da sua existência, quando lega às

gerações vindouras os valores que compõem as razões do agir humano. (REIS, 2002, p.2)

O dano moral não pode ser reparado, mas compensado, pois os constrangimentos e demais problemas oriundos em função do ato irregular de outro não podem ser desfeitos.

Mas, o grande questionamento é acerca da valoração deste dano, pois se trata de uma análise subjetiva, o que proporciona as mais diversas interpretações por parte dos doutrinadores e juristas.

3.3.2 Valoração do dano

A questão do arbitramento do valor dos danos morais tem sido considerada matéria dos mais acirrados debates entre os doutrinadores e dos Tribunais. Efetivamente é de difícil mensuração para o magistrado estabelecer o *quantum debeatur* em questões decorrentes de sofrimento vivenciado por outrem.

Segundo Jacques Maritain (1967, p. 24), “uma só alma humana vale mais do que todo o universo dos corpos e dos bens materiais”, resultando na compreensão de que não é possível estabelecer parâmetros ou padrões pré-definidos de reparação do dano moral.

Isso se deve ao fato de que não há caminho seguro para atribuir valor à dor, cuja função do direito, através da responsabilidade civil, é reparar o dano nos seus exatos limites, e não punir a quem quer que seja.

Neste caso cabe ao julgador equacionar as questões, sejam elas abusivas ou irrisórias, arbitrando o valor devido utilizando-se dos critérios de razoabilidade e proporcionalidade, de acordo com o entendimento do Superior Tribunal de Justiça.

O Código Civil vigente (2002) não previu nenhum parâmetro para o arbitramento de danos morais, cuja omissão causou uma grande lacuna na legislação codificada.

Atualmente os direitos relativos à personalidade e a dignidade humano foram constitucionalizados, o Código Civil prescreve especial proteção aos direitos de personalidade, e o avanço da humanização dos direitos são prova inequívocas da enorme carga axiológica ao ser humano. (REIS, 2007, p. 43)

Atualmente, a fixação de compensação pecuniária por dano moral é pelo arbitramento, previsto no artigo 946 do Código Civil³², cuja técnica a ser utilizada pelo juiz, para fixar a indenização adequada, se dará pela ponderação de todas as circunstâncias fáticas que envolvem o caso, usando as regras de experiência convenientes, bem como parâmetros traçados pela jurisprudência em casos semelhantes, considerando situação patrimonial das partes, gravidade do dano, dentre outros fatores observados em cada caso.

Os critérios que devem orientar os juízes são enumerados por Maria Helena Diniz (2010, p. 104):

- a) evitar indenização simbólica e enriquecimento sem justa causa, ilícito ou injusto da vítima. A indenização não poderá ser ínfima, nem ter valor superior ao dano, nem deverá subordinar-se à situação de penúria do lesado; nem poderá conceder a uma vítima rica uma indenização inferior ao prejuízo sofrido, alegando que sua fortuna permitiria suportar o excedente do menoscabo;
- b) não aceitar tarificação, porque este requer despersonalização e desumanização, e evitar porcentagem do dano patrimonial;
- c) diferenciar o montante indenizatório segundo a gravidade, a extensão e a natureza da lesão;
- d) verificar a repercussão pública provocada pelo fato lesivo e as circunstâncias fáticas;
- e) atender às peculiaridades do caso e ao caráter antissocial da conduta lesiva;
- f) averiguar não só os benefícios obtidos pelo lesante com o ilícito, mas também a sua atitude ulterior e situação econômica;
- g) apurar o real valor do prejuízo sofrido pela vítima e do lucro cessante fazendo uso do juízo de probabilidade para averiguar se houve perda de chance ou de oportunidade, ou frustração de uma expectativa. Indeniza-se a chance e não o ganho perdido. A perda da chance deve ser avaliada pelo magistrado segundo o maior ou menor grau de probabilidade de sua existência...;
- h) levar em conta o contexto econômico do país. No Brasil não haverá lugar para fixação de indenizações de grande porte, como as vistas nos Estados Unidos;
- i) verificar não só o nível cultural e a intensidade do dolo ou o grau da culpa do lesante em caso de responsabilidade civil subjetiva, e, se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poder-se-á reduzir, de modo equitativo, a indenização (CC, art. 944), como também as posses econômicas do ofensor para que não haja descumprimento da reparação, nem se lhe imponha pena tão elevada que possa arruiná-lo...;
- j) basear-se em prova firme e convincente do dano;
- k) analisar a pessoa do lesado, considerando os efeitos psicológicos causados pelo dano, a intensidade do seu sofrimento, seus princípios religiosos sua posição social ou política, sua condição profissional e seu grau de educação e cultura;
- l) procurar a harmonização das reparações em casos semelhantes;

³²Art. 946. Se a obrigação for indeterminada, e não houver na lei ou no contrato disposição fixando a indenização devida pelo inadimplente, apurar-se-á o valor das perdas e danos na forma que a lei processual determinar.

m) aplicar o critério do *justum* ante as circunstâncias particulares do caso sub *judice* (LICC, art. 5), buscando sempre, com cautela e prudência objetiva, a equidade e, ainda, procurando demonstrar à sociedade que a conduta lesiva é condenável, devendo, por isso, o lesante sofrer a pena.

No entanto, há outros elementos que devem servir de fundamento para o juiz na tarefa de fixar a compensação pecuniária:

- I – a intensidade do sofrimento do ofendido, a gravidade, a natureza e repercussão da ofensa e a posição social e política do ofendido;
- II – a intensidade do dolo ou o grau da culpa do ofensor-responsável e sua condenação anterior em ação criminal ou cível fundada em causas das quais decorreram danos morais (reincidência);
- III – a reparação natural quando cabível e não cumulável com a reparação pecuniária, independentemente de intervenção judicial;
- IV – a extensão da reparação natural obtida pelo ofendido, quando cumulável com a reparação pecuniária (reparação *in natura* como elemento que reduz os valores devidos na reparação pecuniária). (SILVA, 2005, p.386)

Há que ser observado que há pontos em comum, no entanto inexistente consenso doutrinário e jurisprudencial acerca dos critérios a serem adotados no momento da fixação do *quantum debeatur*. Embora seja o critério adotado em tribunais pátrios, críticas são feitas ao arbitramento.

A crítica que se faz a esse sistema é que não há defesa eficaz contra uma estimativa que a lei submeta apenas ao critério livremente escolhido pelo juiz, porque, exorbitante ou ínfima, qualquer que seja ela, estará sempre em consonância com a lei, não ensejando a criação de padrões que possibilitem o efetivo controle de sua justiça ou injustiça. (GONÇALVES, 2011, p.398):

Em razão do alto grau de subjetividade, o magistrado deve prezar pela racionalidade e transparência, exteriorizando as razões que levaram a arbitrar determinado valor, a fim de que a parte inconformada possa recorrer adequadamente da decisão proferida.

Apesar de todas as considerações apresentadas, é observado um aviltamento do dano, sendo possível concluir que este não se presta a sua finalidade educativa. Isso se deve ao fato de que é menos oneroso ao empregador reparar ou compensar o dano do que investir em sua prevenção.

DANOS MORAIS. USINA DE BELO MONTE. INVASÃO DO CANTEIRO DE OBRAS POR ÍNDIOS. PARTICIPAÇÃO EM GREVE POR MELHORES CONDIÇÕES DE SEGURANÇA NO AMBIENTE DE TRABALHO. DISPENSA. O Tribunal Regional concluiu que o reclamante sofrera abalo moral em razão de uma invasão indígena na qual ele havia ficado isolado

com outros empregados na área de conflito e que o reclamado, apesar de ter conhecimento de que aquelas invasões eram frequentes, havia sido negligente em não proporcionar um ambiente seguro de trabalho a eles. Constatou que ficara comprovado que o reclamado rescindira o contrato de trabalho de muitos empregados, entre eles o do reclamante, após a participação deles em movimento grevista por melhores condições de trabalho, e que a empresa não produzira prova capaz de afastar a conclusão de que a despedida havia ocorrido unicamente por esse motivo, sendo, portanto, discriminatória. O quadro fático delineado na decisão recorrida, insuscetível de reexame nessa fase recursal (Súmula 126 do TST), demonstra que o reclamado foi negligente quanto à manutenção de um ambiente seguro de trabalho e que a dispensa foi discriminatória, porquanto o movimento dos empregados visava melhores condições de trabalho, não se cogitando de ausência de responsabilidade da empresa pela indenização decorrente dos danos causados. DANOS MORAIS. VALOR DA INDENIZAÇÃO. CRITÉRIOS DA PROPORCIONALIDADE E DA RAZOABILIDADE. O Tribunal Regional, ao constatar que o reclamado foi negligente quanto à segurança do ambiente de trabalho e que a dispensa do reclamante foi discriminatória, reformou a sentença e condenou a empresa ao pagamento, a título de danos morais, no importe de R\$ 30.000,00. **No entanto, considerando as circunstâncias do caso concreto, verifica-se que o montante fixado é excessivo, e não se pautou em parâmetros razoáveis, revelando desequilíbrio entre o dano e o ressarcimento. Assim, mostra-se suficiente para compensar os danos morais, em razão da negligência do reclamado quanto à segurança do ambiente de trabalho e à forma em que se deu a dispensa do reclamante, o montante de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).** HORAS EXTRAS. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. O Tribunal Regional, com base no conjunto probatório dos autos, concluiu que o reclamante estava sujeito à jornada de trabalho em turno ininterrupto de revezamento, de forma que a alteração do julgado quanto a esse ponto demandaria o reexame de fatos e provas, procedimento vedado, a teor da diretriz contida na Súmula 126 do TST. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. Segundo a diretriz contida na Súmula 219 do TST, na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários assistenciais não decorre da sucumbência; deve a parte estar assistida por sindicato de sua categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do mínimo legal ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita arcar com as despesas processuais sem prejuízo do próprio sustento ou de sua família. Recurso de Revista de que se conhece em parte e a que se dá provimento. (BRASIL, 2017).

APELAÇÃO – RESPONSABILIDADE CIVIL – ACIDENTE DE TRABALHO – AGRESSÃO A SERVIDOR PÚBLICO EM RAZÃO DO SERVIÇO (PROFESSORA) – FALTA DE SEGURANÇA NO AMBIENTE DE TRABALHO – LESÃO CORPORAIS AFERIDAS EM LAUDO PERICIAL - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E ESTÉTICOS E PENSÃO MENSAL - É cabível indenização por danos morais em favor de servidor que foi agredido em serviço, especialmente se restou comprovado que o dano sofrido decorreu da omissão da Administração em providenciar segurança adequada em prédio onde funciona repartição pública - Indenização por dano moral fixada em R\$ 20.000,00, atendendo aos aspectos reparador e punitivo da medida – Pensão mensal devida, fixada de acordo com o grau de incapacidade sofrida pela autora, ou seja, pensão mensal vitalícia correspondente a 10% sobre o último salário por ela percebido, desde a data do evento danoso. CORREÇÃO MONETÁRIA E JUROS DE MORA – Sobre as verbas devidas, incidem correção monetária desde a aposentadoria e juros de mora desde a citação - Aplicável para a atualização dos valores a sistemática da Lei nº 11.960/09 - Provimento ao recurso apenas neste ponto - Ônus de sucumbência mantidos – Sentença

parcialmente reformada neste ponto. RECURSO PARCIALMENTE PROVIDO. (SÃO PAULO, 2017)

É possível concluir que muito há que se fazer acerca da reparação do dano sofrido em decorrência da inobservância do empregador na adoção de medidas que garantam a vida, a saúde e a integridade física do trabalhador, seja na construção normativa, no procedimento fiscalizatório e sancionador, seja no entendimento doutrinário e jurisprudencial, todos, unidos, numa só finalidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, valorização do trabalho e da livre iniciativa são norteadores da efetivação dos direitos fundamentais do homem. O surgimento dos direitos humanos data da Idade Antiga, apesar do regime de escravidão existente à época, derivado do clamor da sociedade e da necessidade de proteção do ser humano.

Ao longo dos séculos foram sendo ampliados e aperfeiçoados, de modo a acompanhar a evolução do próprio direito e das relações sociais. Isso se deu de forma universal, com envolvimento de inúmeras nações e órgãos de direito internacional a exemplo da Organização das Nações Unidas.

A classe trabalhadora vivia até antes do liberalismo uma situação de extrema miséria sem qualquer proteção do Estado, que dava ao particular total liberdade em seus projetos econômicos. As regras ditadas pelo Estado à época deixavam a classe trabalhadora à margem, sendo considerada apenas como um dos elementos de produção que deveria com a força de seu trabalho à custa da exploração dos donos das indústrias e fábricas reverter em lucros vultuosos para esses empresários.

Neste modelo citado acima, o Estado controlava com leis nada abrangentes e favoráveis apenas à classe empresarial e toda a sociedade.

Nos dias atuais, ainda persiste violações de toda natureza, apesar de todo o arcabouço jurídico existente, em especial aquelas que dizem respeito aos trabalhadores sujeitos a condições nocivas, quer seja, aqueles que se submetem em razão da natureza do labor aos agentes químicos, físicos, biológicos, ergonômicos e, também, aos psicológicos.

A denominada reforma trabalhista, ocorrida no ano de 2017, trouxe mudanças que afetam a jornada de trabalho e, conseqüentemente, as condições em que se dará o labor, já que a nocividade do agente é maior ou menor de acordo com o tempo dispendido.

Estas mudanças causam grande preocupação e será necessário acompanhar de muito perto os acontecimentos futuros de forma a averiguar suas conseqüências práticas. A expectativa é que os Tribunais tenham uma visão mais abrangente do tema que envolve a saúde do trabalhador e não tenham suas decisões engessadas por entendimentos que não observem os direitos fundamentais.

Ao Estado, cabe aperfeiçoar e ampliar as medidas de fiscalização e sanção, através do Ministério do Trabalho e Emprego, visando a prevenção de danos à vida, saúde e integridade física do trabalhador, de forma a garantir a manutenção da sadia qualidade de vida deste e de toda a sociedade.

No entanto, esta responsabilidade não é exclusiva do Estado, apesar de sua característica coercitiva, mas também de toda a sociedade, haja vista que os danos sofridos pelo trabalhador afetam a todos, aumentando os custos em saúde e previdência social. Maior gasto com benefícios, saúde e assistência social menores são os investimentos em outras áreas de atuação do Estado.

A responsabilidade empresarial é no sentido de adotar todas as medidas necessárias a garantir um ambiente saudável para o desempenho das atividades laborais, as quais encontram-se amplamente descritas em normas constitucionais e infraconstitucionais, sendo as mais específicas as Normas Regulamentadoras, editadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Como responsabilidade empresarial, podemos citar a social, que envolve as condutas legais, éticas, econômicas e filantrópicas. A nosso ver, a responsabilidade para com seus empregados é a maior delas, pois garantindo-se o ambiente saudável do trabalho, garante-se a sadia qualidade de vida e, por consequência, de toda a comunidade em que estes agentes se encontram inseridos. Com tal conduta, a empresa cumpre sua responsabilidade legal, ética e econômica.

No entanto, em razão da denominada “globalização”, onde as fronteiras físicas foram superadas, há que se mencionar a responsabilidade empresarial ao ambiente saudável do trabalho para além de suas instalações. Aquele que adquire produtos oriundos de locais onde não há garantia de um ambiente de trabalho em condições saudáveis, de forma a garantir a sadia qualidade de vida do trabalhador e da comunidade em que inserido, atinge frontalmente os direitos fundamentais do homem.

Tal conduta afronta os princípios da valorização do trabalho humano e da livre iniciativa na medida que viola direito humano fundamental, salientando que a responsabilidade empresarial não se restringe ao local em que instalada suas atividades industriais ou comerciais. A livre iniciativa, garantida pela Carta Magna, deve nortear a conduta de forma a aplicar os valores éticos, morais e sociais, garantindo a sadia qualidade de vida ao ser humano onde quer que ele se encontre.

Não se pode falar em conduta lesiva, sem falar em reparação do dano, ou seja, no dever de indenizar. No entanto, a maior dificuldade enfrentada atualmente é no

sentido de valorar o dano, pois a dor e o sofrimento são de ordem íntima e inerente a cada ser.

O julgador (magistrado) deve apreciar cada caso concreto e prezar pela racionalidade e transparência, exteriorizando as razões que levaram a arbitrar determinado valor, a fim de que a parte inconformada possa recorrer adequadamente da decisão proferida.

Apesar de todas as considerações apresentadas, é observado um aviltamento do dano, sendo possível concluir que este não se presta a cumprir sua finalidade educativa, sem falar nas demais.

Em síntese, a investigação aqui proposta constata que apesar de um robusto ordenamento jurídico de proteção ao trabalhador, à sua saúde e dignidade, como direitos, infelizmente ainda são violados constantemente em pleno século XXI.

A pergunta ainda sem resposta é de que maneira o Direito deve atuar para que esse tipo de violação seja finalmente banido?

Se o ditado popular “o trabalho dignifica o homem” ainda tem validade ou é portador de certa dose de credibilidade, por que ainda existem trabalhos que admitem a exploração, a humilhação e o permanente risco à saúde do trabalhador?

Fala-se em sociedade moderna ou pós-moderna como um marco na evolução da humanidade, porém as relações de trabalho ainda e apesar de toda a proteção legal ao trabalhador, ainda são as mesmas de séculos, difíceis e complexas, quase sempre fonte geradora de conflitos.

É preciso ainda muita reflexão da doutrina no sentido de conscientizar aqueles que detêm o poder de ordenar a economia de tal modo que deixem de considerar a classe trabalhadora como mais um “equipamento” em seu processo produtivo. Em especial valorizando a força e importância do trabalho sem a qual nenhuma nação ou país terá condições de cuidar de seu povo e sobreviver no mundo globalizado.

Embora a queixa de altas taxas tributárias que fazem com que o custo do trabalhador pese sobre o empregador, é necessária uma urgente adequação e até mesmo a intervenção do Estado através de sua legislação para mediar e solucionar este conflito latente e ainda insolúvel nos dias atuais. No entanto, é preciso ter em mente que embora latente e ainda insolúvel, o conflito poder ser solucionado, bastando que todas as partes envolvidas – Estado, empresas, trabalhador – efetivamente pretendam sua solução, pretensão que por estes tempos não se observa.

É preciso compreender que a satisfação do trabalhador e a proteção de sua saúde tratam-se, seguramente, de investimento que a médio e longo prazo reverterão a favor do próprio empregador.

Aliás, reconhecer esta situação favorável é um exercício de fácil compreensão, uma vez que tenha o trabalhador seus direitos de fato reconhecidos e respeitados, por óbvio, sua produção será de melhor qualidade. Portanto, repensar as relações de trabalho de tal modo que em primeiro lugar esteja colocada a qualidade de vida, a saúde e o bem-estar dos que fazem parte da engrenagem produtiva somente trará vantagens e benefícios para todos que dela façam parte integrante.

Em última instância depende da capacidade de entender e aceitar que a responsabilidade social e civil é essencial para a sobrevivência, evolução e desenvolvimento de toda a humanidade, ou seja, ao proteger o empregado – o trabalhador, o ser humano, o que se protege é a vida, a dignidade da pessoa e o respeito ao ideário humano.

REFERÊNCIAS

ABBAGNANO, Nicola. **Dicionário de Filosofia**. Tradução 1. ed. coordenada e revista por Alfredo Bossi; revisão da tradução e tradução dos novos textos Ivone Castilho Benedetti. 5ª ed. São Paulo: Martin Fontes, 2007.

AMADO, Amanda Sousa. O princípio da valorização do trabalho humano na ordem econômica. **Portal Jurídico**. Fevereiro de 2016. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,o-principio-da-valorizacao-do-trabalho-humano-na-ordem-economica,55286.html>. Acesso em 26 mar.2018

ARAGÃO, Alexandre Santos de. O CONCEITO DE SERVIÇOS PUBLICOS NO DIREITO CONSTITUCIONAL BRASILEIRO. **Revista Eletrônica de Direito Administrativo Econômico – REDAE**, Salvador, Instituto Brasileiro de Direito Público, nº 17, fevereiro/março/abril, 2009. Disponível na Internet: <http://www.direitodoestado.com.br/redae/asp>. Acesso em: 05 jan.2016.

ASHLEY, Patrícia Almeida (Coord.). **Ética e responsabilidade social nos negócios**. 2. ed. São Paulo: Saraiva: 2005.

_____. Gestão egocêntrica e consumo responsável: desafios para a responsabilidade social corporativa. **Revista de administração de empresas** de 2000.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antonio. **Curso de Direito Administrativo**. 32. Ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. atual. por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2017.

BEDIN, Gilmar Antonio. **Os direitos do homem e o neoliberalismo**. Ijuí, UNIJUÍ, 1997.

BEGALLI, Ana Silvia Macatto, *et al.* Legitimidade e exercício do poder administrativo. **Revista de Direito Constitucional e Internacional**. São Paulo, v. 19, n.75, p. 123-138, 2011.

BERTONCINI, M. **A função da empresa na implementação dos direitos da criança e do adolescente**: globalização e trabalho infantil. Curitiba: Instituto Memória, 2014.

BERNARDES Camila Fernandes Santos e CALCAGNO, Marilene Braga. **A dignidade da pessoa humana como norma** – princípio e seus reflexos frente a concretização dos direitos fundamentais. Disponível em: www.publicadireito.com.br/artigos. Acesso em: mar.2018

BESTER, Gisela Maria. **Direito Constitucional: fundamentos teóricos**, v. 1. São Paulo: Malheiros, 2005.

BNDS. Potencial de diversificação da indústria química Brasileira. Relatório 4 – Químicos para couro. **Bain & Company**, 1. ed., Rio de Janeiro, maio.2014. Disponível em:

http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Galerias/Arquivos/produtos/download/aep_fep/chamada_publica_FEPprospec0311_Quimicos_Relat4_Quimicos_para_couro.pdf. Acesso em: 25 ago.2016

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Malheiros, 2009.

BRANDÃO, Cláudio. **Meio Ambiente do trabalho Saudável: Direito Fundamental do Trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Disponível em: http://portal2.trtrio.gov.br:7777/pls/portal/docs/PAGE/GRPPORTALTRT/PAGINAPRINCIPAL/JURISPRUDENCIA_NOVA/REVISTAS%20TRT-RJ/049/11_REVTRT49_WEB_CLAUDIO.PDF 2018. Acesso em: 14 abr.2018

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil, 1946**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm. Acesso em: 22 fev.2016

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil, 1967**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm Acesso em: 22 fev.2016

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil, 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 22 fev.2016

_____. **Código Civil Brasileiro**. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm

_____. Lei da Política Nacional do Meio Ambiente – Lei 6.938/81. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6938.htm. Acesso em: 22 fev.2016

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho** – Lei 6.514/77. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6514.htm. Acesso em: 22 fev.2016

_____. **Tribunal Superior do Trabalho -TST**. Danos morais. Usina de belo monte. Invasão do canteiro de obras por índios. Participação em greve por melhores condições de segurança no ambiente de trabalho. Dispensa. Recurso de revista: RR 106386720135080009. Relator: João Batista Brito Pereira, Data de Julgamento: 09/08/2017, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/08/2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. FORNECIMENTO DE EPI. AUSÊNCIA DE ELIMINAÇÃO DO AGENTE NOCIVO RR: 17309820145120033, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 26/04/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/05/2017)

BRITANNICA ESCOLA, **Bangladesh.** Disponível em: <http://escola.britannica.com.br/levels/fundamental/article/Bangladesh/480735>. Acesso em: 27 jun.2017

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição.** 3. ed. Coimbra: Almedina, 1998.

_____. **Direito Constitucional.** Coimbra: Almedina, 1993.

CATALDI, Maria José Giannella. **Stress no meio ambiente do trabalho.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2011.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de Responsabilidade Civil.** 10. ed. São Paulo, Atlas, 2012.

COMPARATO, Fabio Konder. **A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos.** 7. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2010.

_____. **A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos.** 3. Ed. São Paulo. Saraiva, 2003.

COUTO E SILVA, Clovis. O conceito de dano no Direito brasileiro e comparado. **Revista de Direito Civil Contemporâneo**, v. 2, p.333-348, jan-mar.2015. Disponível em: https://www.academia.edu/14328352/O_CONCEITO_DE_DANO_NO_DIREITO_BRASILEIRO_E_COMPARADO_CLOVIS_DO_COUTO_E_SILVA. Acesso em: 17 mar.2018

DE BENEDICTO, Samuel Carvalho; RODRIGUES, Ângelo Constâncio; PENIDO, Aline Micheli da. **Surgimento e evolução da responsabilidade social empresarial: uma reflexão teórico-analítica.** Disponível em: http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2008_tn_sto_079_547_11666.pdf. Acesso em: 17 fev.2016.

DINIZ, Maria Helena: **Curso de Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil.** 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2010, v. VII.

ENTERRÍA, Eduardo García de; FERNÁNDEZ, Tomás Ramón. **Curso de Direito Administrativo.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 1991.

FERNANDES, Fábio de Assis. F. Meio Ambiente do Trabalho e a Dignidade do Cidadão Trabalhador. *In.* PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. (Coord.). **Direitos humanos e direito do trabalho.** São Paulo: Atlas, 2010.

FERREIRA, Daniel. **Sanções Administrativas.** São Paulo: Malheiros, 2001.

_____. **Teoria geral da infração administrativa a partir da Constituição Federal de 1988.** Belo Horizonte: Fórum, 2009.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 1. ed. Campinas: Russel, 2004.

FERREIRA, Sergio D'Andrea. **Limitações Administrativas à Propriedade**. Rio de Janeiro: Forense, vol. 300, out./dez./87

FERREL, O. C. **Ética empresarial: dilemas, decisões e casos**. Rio de Janeiro: Reichmann& Affonso, 2001.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 8ª ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2007.

_____, Celso Antônio Pacheco; RODRIGUES, M. A. **Manual de Direito Ambiental e Legislação Aplicável**. São Paulo: Max Limonad, 1997.

FORÇA SINDICAL. **Reforma Trabalhista põe em risco a saúde do trabalhador, afirma juiz do trabalho**. Notícia veiculada no dia 17 out. 2017. Disponível em: <http://fsindical.org.br/forca/reforma-trabalhista-poe-em-risco-a-saude-do-trabalhador-afirma-juiz-do-trabalho>. Acesso em: 20 abr.2018.

G1.GLOBO.COM. **Trabalhadores rurais são intoxicados por agrotóxico em plantação de soja no DF Bombeiros levaram sete pessoas para hospital. Vítimas tiveram contato com inseticida despejado em lavoura**. Disponível em: <https://g1.globo.com/df/distrito-federal/noticia/trabalhadores-rurais-sao-intoxicados-por-agrotoxico-em-plantacao-de-soja-no-df.ghtml>. Acesso em 15 mar.2018.

_____. **Pesquisa mostra que 52% dos trabalhadores já sofreram assédio**. Pesquisa divulgada pelo Jornal Hoje (Globo.com). Disponível em: <http://g1.globo.com/jornal-hoje/noticia/2015/06/pesquisa-mostra-que-52-dos-trabalhadores-ja-sofreram-assedio.html>. Acesso em 16 set.2016.

GABARDO, Emerson. **Interesse Público e subsidiariedade: o Estado e a sociedade civil para além do bem e do mal**. Belo Horizonte: Fórum, 2009.

GALLO, Sílvio (coord.) **Ética e cidadania: caminhos da filosofia**. 11. ed. rev. e atualizada. Campinas: Papyrus, 2003, p. 54. ISBN 978-85-308-0458-9

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. Meio ambiente do trabalho. Prevenção e prevenção. Princípios norteadores de um novo padrão normativo. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, v. 24, n. 277, p. 104-124, julho/2012.

GIANNOTTI, Vito. A exploração do trabalho aumenta. **Brasil de Fato**/set.2012. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/node/10668/>. Acesso em: 28 jun.2017

GIZMODO BRASIL. **Como o couro está matando lentamente as pessoas e lugares que o produzem**. Disponível em: Notícia veiculada através de. Disponível em: <http://gizmodo.uol.com.br/couro-giz-explica/>. Acesso em: 25 ago.2016

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

GROTT, João Manoel. **Meio ambiente do trabalho**: prevenção – A salvaguarda do trabalhador. 1. ed. Curitiba: Juruá, 2003.

GUNTHER, Luiz Eduardo. **PALESTRA PROFERIDA NO SINCOPAR** -- Sindicato dos Empregados no Comércio no Paraná. Disponível em: <http://www.sincopar.com.br/paginas/noticia/54>. Acesso em: 23 mar.2018

HACHEN, Daniel Wunder. Direito fundamental ao serviço público adequado e capacidade econômica do cidadão: repensando a universalidade do acesso à luz da igualdade material. A&C – **Revista de Direito Administrativo Constitucional**, Belo Horizonte, ano 14, n. 55, p. 123-158, jan/mar. 2014. Disponível em: <http://www.bidforum.com.br/bid/PDI0006.aspx?pdiCntd=107635>. Acesso em 17 ago. 2015.

HAN, Byung-Chul. **A sociedade do cansaço**. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2017

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral**: a violência perversa do cotidiano. Tradução de Maria Helena Kuher. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HISTÓRIA LECIONADA. Disponível em: <http://historialecionada.blogspot.com.br/2012/02/o-trabalho-ao-longo-da-historia-da.html>. Acesso em: 26.06.2017.

HOMA - Centro de Direitos Humanos e Empresas - Direitos Humanos e Empresas - **DIREITO A UM MEIO AMBIENTE SAUDÁVEL E ECOLOGICAMENTE EQUILIBRADO**. O Estado da Arte do Direito Brasileiro - Faculdade de Direito de Juiz de Fora- Minas Gerais, 2012, p. 159

HOUAISS, Antonio. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**. 1. ed. Rio de Janeiro: Positivo, 2001.

HUFFEL CAMPOS, Eliane Cristina. SARLET, Ingo Wolfgang (orientador). O princípio da dignidade da pessoa humana como argumento para a tutela do direito fundamental à saúde pelo Poder Judiciário Brasileiro. **XII Salão de Iniciação Científica – PUCRS**, 03 a 07 de outubro de 2011. Disponível em: www.ebooks.pucrs.br/anais/SIC_XII. Acesso em: 2 abr.2018

IANNI, Otavio. **A era do globalismo**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1996

LAUBADÈRE, André de. **Manual de Derecho Administrativo**. Bogotá: Temis, 1984.

LEITE, José Rubens Morato. **Dano Ambiental**: do individual ao coletivo extrapatrimonial. São Paulo: RT, 2000.

LEITE, Roberto Basilone. Meio ambiente do trabalho e motivação: a ecologia do trabalho como instrumento de equilíbrio e efetividade. **Revista Jurídica do Ministério Público Catarinense**, Florianópolis, v. 4, n. 10, set/dez.2006.

LEMISZ, Ivone Ballao. **O Princípio da dignidade da pessoa humana**- Reflexão sobre o princípio da dignidade humana à luz da Constituição Federal. Direito Net,

2010. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/5649/O-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana>. Acesso em: 15 mar.2018

LUÑO, Antonio Enrique Pérez. **Derechos Humanos, Estado de Derecho y Constitución**. 6. ed. Madrid: Tecnos, 1999.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2000.

MARCHINHAKI, Romualdo Paulo. Direitos fundamentais: aspectos gerais e históricos. **Revista da Unifebe** (Online) 2012; 11 (dez): 166-179. Disponível em: <http://www.unifebe.edu.br/revistadaunifebe/20122/artigo017.pdf>. Acesso em 08 jan.2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

_____. **Direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MEDEIROS, Luana Bernardines. **Ruído: efeitos extra-auditivos no corpo humano**. 32f. Monografia (Especialização) – Curso de Especialização em Audiologia Clínica, Centro de Especialização em Fonoaudiologia e Audiologia Clínica, Porto Alegre, 1999.

MEIRELLES, Helly Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 38. ed. São Paulo: Malheiros, 2012.

MENDES, René (Org.) **Patologia do Trabalho**. 3. ed. Vol. 1. São Paulo: Atheneu, 2013.

MILARÉ, Édís. **Direito do Ambiente**. São Paulo: RT, 2000.

MIRANDA, Jorge. Manual de direito constitucional. Coimbra: Coimbra Ed, 2000

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

_____. **Constituição do Brasil Interpretada**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

_____. **Direitos humanos fundamentais: teoria geral, comentários aos arts. 1º a 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, doutrina e jurisprudência**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

NIETO, Alejandro. **Derecho Administrativo Sancionador**. 2. ed. Madrid: Editorial Tecnos, 1994.

NIETZCHE, Friedrich Wilhelm. **Humano, demasiado humano: um livro para espíritos livres, volume II / Friedrich Nietzsche; tradução, notas e posfácio Paulo César de Souza**. 1. ed. São Paulo: Companhia de Bolso, 2017.

NOGUEIRA, Hilda Maria B. da Cunha. **A responsabilidade empresarial pelo meio ambiente do trabalho**. Dissertação (Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania), Centro Universitário Curitiba, Curitiba, 2015.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

OLIVEIRA, José AntonioPuppim. **Empresas na sociedade: sustentabilidade e responsabilidade social**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à saúde do trabalhador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2002.

_____. Estrutura Normativa de Segurança e Saúde do Trabalhador no Brasil. **Revista Tribunal Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 45, n. 75, p. 107-130, jan/jun.2007. Disponível em: http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_75/Sebastiao_Oliveira.pdf. Acesso em: 04 set.2016.

PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. USO DE E.P.I. HÁBRIL A NEUTRALIZAR O AGENTE INSALUBRE MESMO COM LABOR EM SOBREJORNADA. ADICIONAL INDEVIDO. TRT-PR-01986-2018-242-09-00-8-ACO-27049-2016 – 3ª. TURMA. Relator: THEREZA CRISTINA GOSDAL. Publicado no DEJT em 05-08-2016. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/basesjuridicas/jurisprudencia.xhtml>. Acesso em: 10 abr.2018.

PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. INSALUBRIDADE. MOTORISTA DE CAMINHÃO. AGENTE INSALUBRE VIBRAÇÃO. LIMITES DE TOLERÂNCIA ULTRAPASSADOS. INEFICÁCIA DOS EPIS. ADICIONAL DEVIDO RT-PR-01300-2015-562-09-00-9-ACO-02862-2017 - 6A. TURMA. Relator: SUELI GIL EL RAFIHI. Publicado no DEJT em 31-01-2017. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/basesjuridicas/jurisprudencia.xhtml>. Acesso em: 10 abr.2018

PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. EQUIPAMENTO DEPROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI). AUSÊNCIA DE INDICAÇÃO DO NÚMERO DO CERTIFICADO DE APROVAÇÃO (CA). TRT-PR-00179-2015-322-09-00-2-ACO-17006-2017 – 7ª. TURMA. Relator: ALTINO PEDROZO DOS SANTOS. Publicado no DEJT em 26-05-2017. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/basesjuridicas/jurisprudencia.xhtml>. Acesso em: 10 abr.2018

PEDROTTI, Irineu Antônio. **Doenças Profissionais ou do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: EUDI, 1998

PEREIRA JR, Casimiro. A Perspectiva Médico-Legal e Judicial. *In* MENDES, René (Org.) **Patologia do Trabalho**. 3. ed. Vol. 1. São Paulo: Atheneu, 2013, p. 238-247.

PORTELA, Irene e TAYLOR, Maria de Lourdes Machado- O Paradoxo Universal entre a pobreza e o direito a não ser pobre- Os Novos Horizontes do Constitucionalismo Global- Instituto Politécnico do Cávado e Ave- 2017- Braga- Portugal

PORTUGAL. **Código do Trabalho**. 10. ed. Coimbra: Almedina, 2011.

PRAGMATISMO POLÍTICO. HOMENS SÃO PRESOS POR TORTURAR TRABALHADOR COM RELHO - VÍDEO CHOCOU A INTERNET. Disponível em:

<https://www.pragmatismopolitico.com.br/2018/03/homem-torturado-comer-ovo.html>. Acesso em 25 mar.2018

PRATES, Marcelo Madureira. **Sanção Administrativa Geral: anatomia e autonomia**. Coimbra: Almedina, 2005.

RACHID, Probal. **Tuberculose: a “assassina silenciosa” tem rosto, Público Comunicação Social S/A**, Porto, Portugal, out.2015. Disponível em: <http://p3.publico.pt/actualidade/sociedade/18374/tuberculose-assassina-silenciosa-tem-rosto>. Acesso em: 25 ago.2016.

RAMAZZINI, Bernardino. **As doenças dos trabalhadores** [texto] / Bernardino Ramazzini; tradução de Raimundo Estrêla. – 4. ed. – São Paulo: Fundacentro, 2016. 321 p.

REIS, Carlos Nelson dos; MEDEIROS, Luiz Edgar. **Responsabilidade social das empresas e balanço social: meios propulsores do desenvolvimento econômico e social**. São Paulo: Atlas, 2007.

REIS, Clayton. A dignidade do nascituro. **Biodireito e dignidade da pessoa humana**. Coords. Elidia Aparecida de Andrade Corrêa, Gilberto Giacoia, Marcelo Conrado. 1. ed.2ª tir. Curitiba: Juruá, 2007

REPORTER BRASIL. **Número de acidentes de trabalho sobe 27,6% de 2006 para 2007**, por Bianca Pyl. Disponível em: http://reporterbrasil.org.br/2008/12/numero-de-acidentes-de-trabalho-sobe-27-6-de-2006-para-2007/?gclid=Clnlosy69coCFcaBkQodj_cLgg. Acesso em: 13 fev.2016.

REVISTA PROTEÇÃO. **Acidentes diminuem 2,1% e mortes 7% em 2012**. Disponível em: http://www.protecao.com.br/materias/anuario_brasileiro_de_p_r_o_t_e_c_a_o_2014/brasil/A5jjJj. Acesso em: 13 fev.2016

ROCHA, Igor Souza da. [et al]. **Responsabilidade social das empresas: a contribuição das universidades**, vol. 8. São Paulo: Petrópolis: Instituto Éthos, 2011.

ROSSIT, Liliana Allodi. **O meio ambiente de trabalho no direito ambiental brasileiro**. São Paulo: LTr, 2001.

SANTOS, Julio Simão dos. A inspeção do trabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 11, n. 1258, 11 dez. 2006. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/9270>>. Acesso em: 31 dez. 2015.

SÃO PAULO. **Tribunal Regional Federal da 3ª Região**. APOSENTADORIA ESPECIAL. ATIVIDADE ESPECIAL. EPI. NÃO DESCARACTERIZA A INSALUBRIDADE DA ATIVIDADE. VERBA HONORÁRIA. MAJORAÇÃO. SUCUMBÊNCIA RECURSAL RF-3 - AC: 00134587120094036104 SP, Relator: DESEMBARGADOR FEDERAL GILBERTO JORDAN, Data de Julgamento: 24/04/2017, NONA TURMA, Data de Publicação: e-DJF3 Judicial 1 DATA: **09/05/2017**). Disponível em: <http://web.trf3.jus.br/base-textual/Home/ListaColecao/9?np=91>. Acesso em: 10 abr.2018

SÃO PAULO. **Tribunal de Justiça**. APELAÇÃO – RESPONSABILIDADE CIVIL – ACIDENTE DE TRABALHO – AGRESSÃO A SERVIDOR PÚBLICO EM RAZÃO DO SERVIÇO (PROFESSORA) – FALTA DE SEGURANÇA NO AMBIENTE DE TRABALHO – LESÃO CORPORAIS AFERIDAS EM LAUDO PERICIAL - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E ESTÉTICOS E PENSÃO MENSAL **TJ-SP** 10380867320148260053 SP 1038086-73.2014.8.26.0053, Relator: Ponte Neto, Data de Julgamento: **23/08/2017**, 8ª Câmara de Direito. Disponível em: <https://tj-sp.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/505997284/10380867320148260053-sp-1038086-7320148260053>. Acesso em: 10 abr.2018

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**. 5 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

SILVA, Américo Luís Martins da. **O Dano moral e a sua Reparação Civil**. 3. ed. São Paulo: RT, 2005.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário Jurídico**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1993.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 13. ed. São Paulo: Malheiros, 1997.

SILVA, José Antonio Ribeiro de Oliveira. **A saúde do trabalhador como um direito humano**. São Paulo: LTr, 2008.

SILVA, Luiz Felipe Silva. Ruído, Ultrassom e Infrassom. In MENDES, René (Org.) **Patologia do Trabalho**. 3ª. Ed. Vol. 1. São Paulo: Atheneu, 2013, p. 351-379.

SILVA, Virgílio Afonso. **A Constitucionalização do Direito: os direitos fundamentais nas relações entre particulares**. 1ª Ed. 4ª tiragem. São Paulo: Malheiros, 2014.

SIMM, Zeno. **Acoso psíquico no ambiente de trabalho: manifestações, efeitos, prevenção e reparação**. São Paulo: LTr, 2008.

SOTO, José Manuel O. Gana. [et al]. Norma Regulamentadora (NR)-15, da Portaria n. 3.214, de 8.6.1978, do Ministério do Trabalho (atual Ministério do Trabalho e Emprego): UM POUCO DE SUA HISTORIA E CONSIDERAÇÕES DO GRUPO QUE A ELABOROU. **Revista ABHO**, p. 6-17, set. 2010. Disponível em: http://www.abho.org.br/wp-content/uploads/2014/02/artigo_normaregulamentadora_21_6a17.pdf. Acesso em: 04 set.2016

SOUZA, Jessé. **A rale brasileira: quem é e como vive**. Belo Horizonte: UFMG, 2009.

SOUZA, Líria Alves de. **Parcelso: cientista da saúde**. Brasil Escola. Disponível em <<https://brasilecola.uol.com.br/quimica/parcelso-cientista-saude.htm>>. Acesso em 07abr.2018.

SUSSEKIND, Arnaldo. In. SUSSEKIND, Arnaldo. [et al.]. **Instituições de direito do trabalho**, volume II. 21. ed. atual. por Arnaldo Susseind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2003.

_____. **Convenções da OIT**. São Paulo: LTr, 1998. p. 26.

TAIETTE JR, Líbio. O princípio da dignidade da pessoa humana e o direito do trabalhador rural. **Direito do Trabalho: dignidade da pessoa humana, relações de trabalho, assédio moral – construção do saber jurídico**. André Luiz Cateli Rosa, Luiz Roberto Nunes, organizadores. 1. ed. São Paulo: Letras Jurídicas, 2012, p. 18-29.

TARANTOLA, Andrew. Como o couro está matando lentamente as pessoas e lugares que o produzem, **Gizmodo Brasil**, 15 nov.2014. Disponível em: <http://gizmodo.uol.com.br/couro-giz-explica/>. Acesso em: 25 ago.2016

TENÓRIO, Fernando Guilherme (Org.). **Responsabilidade social empresarial: teoria e prática**. 2. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

TIMBÓ, Maria Santa Martins; EUFRÁSIO, Carlos Augusto Fernandes. O meio ambiente saudável e suas repercussões no brasil e no mundo, a partir da evolução histórica. **Revista Pensar, Fortaleza**, v. 14, n. 2, p. 344-366, jul/dez.2009.

TOLDO, Mariesa [et al]. **Responsabilidade social das empresas**. São Paulo: Peirópolis, 2002.

TOLEDO, Tallita Massucci. **A saúde mental do empregado como direito fundamental e sua eficácia na relação empregatícia**. São Paulo: LTr, 2011.

TST. **Saúde e segurança no trabalho são abordadas após Reforma Trabalhista**. Notícia veiculada no dia 11 dez. 2017, em: <http://blog.inbep.com.br/o-impacto-da-reforma-trabalhista-na-saude-e-seguranca-do-trabalhador/> . Acesso em: 10 abr.2018

VELASQUEZ, Maria del Rosario Parraga; ZAPATA, Teonila Garcia. *El ruido y el diseño de un ambiente acústico*. **Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial**. 2005 jul./dic, vol.8, no.2 p.83-85. Disponible en la: <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/viewFile/6196/5396>. Acesso em: 08 fev. 2018.

VIANNA, Segadas. Segurança e Medicina do Trabalho. In. SUSSEKIND, Arnaldo. [et al]. **Instituições de direito do trabalho**, volume II. 21. ed. atual. por Arnaldo Sussekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2003.

VIEIRA JR, Dicesar Beches. Teoria dos direitos fundamentais: evolução histórico positiva, regras e princípios. **Revista da Faculdade de Direito-RFD-UERJ**- Rio de Janeiro, n. 28, dez. 2015.

VILLAS BÔAS, Regina Vera. Concretização dos Postulados da Dignidade da Condição Humana e da Justiça: vocação contemporânea da responsabilidade civil- **Revista de Direito Privado** - ano 12 n^o 47- Editora Revista dos Tribunais 2011

_____. **A Contemporaneidade dos Direitos Humanos e da Interculturalidade Observada Pelo Pensamento da Complexidade** - Os Novos Horizontes do Constitucionalismo Global - Ed IPCA - Instituto Politécnico do Cávado e Ave – Barcelos – Portugal, 2017

_____. COELHO, Lília. **Os Novos Horizontes do Constitucionalismo Global** - Instituto Politécnico do Cávado e do Ave. Portugal: Barcelos, 2017.

WAMBIER, Luciane. A função social da empresa e o princípio da solidariedade: instrumentos da cristalização dos valores sociais na estrutura jurídico-trabalhista. **Revista do Tribunal do Trabalho da 15ª Região**, n. 42, 2013, p. 157-172. Disponível em: http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/1402934/Rev.42_art.9/8e98c931-a6ee-477c-8464-5f1507fbd86e. Acesso em 21 fev.2016.

WROBLESKI, Stefano. Em ação assinada por 15 procuradores, Governo é intimado a preencher imediatamente 863 vagas. OIT também cobra e MTE reconhece que quadro atual é insuficiente. Pedido de contratações está parado no Ministério do Planejamento. **Reporter Brasil**. Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/2014/06/numero-de-fiscais-do-trabalho-despenca-e-mpt-aciona-justica-para-garantir-contratacoes/>> Acesso em: 05 jan.2016.

YOUTUBE, **Toda a Verdade - Peles, Escravos da Moda**. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=LSlupFIGWOc>. Acesso em: 14 fev.2016

ZIZEK, SLAVOJ. **Bem vindo ao deserto do real**. Cinco ensaios sobre o 11 de setembro e datas relacionadas. Coleção Estado de Sítio. Editora Boitempo, 2002.