



**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE
NÚCLEO DE PÓS-GRADUAÇÃO E EXTENSÃO
ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO**

**MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A SAÚDE DO
TRABALHADOR**

ARACAJU, junho de 2007



**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE
NÚCLEO DE PÓS-GRADUAÇÃO E EXTENSÃO
ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO**

Autora: Maria do Carmo Rocha Paixão

Monografia de conclusão do curso
de pós-graduação em Direito e
Processo do Trabalho, orientada
pelo professor Eduardo Lima de
Matos.

ARACAJU, junho de 2007

ÍNDICE

Abstract.....	I
1.0 Introdução.....	1
2.0 Noções Gerais do Direito do Trabalho e do Direito Ambiental	2
3.0 Meio Ambiente do Trabalho	3
4.0 Da Saúde do Trabalho	17
5.0 Atualidade do Direito Ambiental do Trabalho	31
6.0 Normas de Proteção do Trabalho	42
7.0 Acidentes de Trabalho	47
8.0 Conclusão	51
9.0 Bibliografia	53

Abstract

Neste trabalho há uma reflexão sobre os fundamentos teóricos e práticos que influenciam e conformam o campo da Saúde do Trabalhador no Brasil. Ao analisar as diversas formas de conceber a relação trabalho e saúde foi enfatizada a relação de interpretar sua natureza complexa, tendo como referência central o processo de trabalho, em conformidade com os pressupostos da Medicina Social. Com base nesse enfoque é ressaltada a necessidade de abordagens interdisciplinares que contemplem e extrapolam a articulação de áreas de conhecimento habitualmente descritas ao âmbito da saúde. Finalmente é apresentado um breve diagnóstico da situação atual desse campo, onde questões pendentes são juntadas às decorrentes da globalização da economia e, em particular, da reestruturação industrial. Nesta visão coloca-se como desafio ampliar os objetos de estudo e intervenção, abrangendo, entre outras temáticas emergentes, as implicações para a saúde e a vida da população derivadas dos novos padrões de trabalho, das mudanças decorridas no ambiente de trabalho.

In this work it has a reflection on the theoretical and practical beddings that they influence and they conform the field of the Health of the Worker in Brazil. When analyzing the diverse forms to conceive the relation work and health were emphasized the relation to interpret its complex nature, having as central reference the work process, in compliance with the estimated ones of the Social Medicine. On the basis of this approach is salient the necessity of boardings interdisciplinares that they contemplate and they surpass the joint of habitually described areas of knowledge to the scope of the health. Finally a disgnostic briefing of the current situation of this field is presented, where hanging questions are joined to the decurrent ones of the globalization of the economy and, in particular, of the industrial reorganization. In this vision it is placed as challenge to extend objects of study and intervention, enclosing, thematic among others emergent, the implications for the health and the life of the population derived from the new working standards, of the passed changes in the work environment.

1.0 Introdução

O processo saúde versus doença dos trabalhadores é o resultado do conjunto de condições em que eles vivem e exercem suas atividades. Assim, supõe-se que quem mora mal, deve alimentar-se do mesmo jeito e despende as energias num trabalho cuja remuneração é insuficiente para dar conta dos gastos necessários para a sobrevivência.

Inúmeras variáveis relativas às relações e condições de trabalho, remetem a melhorias sanitárias e de conforto nos locais onde contenham mão-de-obra. Visando suprir a estas necessidades foi implementado o Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, instituído em 1976, com o objetivo de atender o estado nutricional dos trabalhadores, promovendo tanto a saúde como prevenindo as doenças profissionais. Para inscrever-se no PAT, a empresa deve encaminhar o formulário ao Ministério do Trabalho, conforme modelo oficial adquirido nas agências dos Correios.

A Saúde do Trabalhador constitui uma área de Saúde Pública. Deve ter como objetivo a promoção e a proteção, por meio do desenvolvimento de vigilância dos riscos presentes nos ambientes e condições de trabalho, dos agravos à saúde do trabalhador e à organização e prestação da assistência a eles, compreendendo procedimentos de diagnóstico, tratamento e reabilitação de forma integrada no SUS.

As ações de saúde do trabalhador apresentam dimensões sociais, políticas e técnicas indissociáveis. Este campo de atuação tem ligações com o sistema produtivo e a geração de riqueza nacional, a formação e preparo da força de trabalho, as questões ambientais e a segurança social. Deve haver uma integração entre a idéia de saúde ambiental, os riscos gerados nos processos produtivos e a possível afetação ao meio ambiente e à população em geral.

Os trabalhadores podem adoecer e morrer por causas relacionadas ao trabalho, como consequência da profissão que tenham ou exerceram, ou pelas condições adversas em que as atividades foram realizadas. A eliminação do agente causal, por medidas de controle ou substituição, pode assegurar a prevenção ou erradicação do problema.

Cabe ressaltar que para a investigação da saúde-trabalho-doença, é imprescindível considerar o relato dos trabalhadores. Apesar dos avanços e da sofisticação das técnicas para o estudo dos ambientes e condições de trabalho, muitas vezes, apenas quem está na atividade pode descrever a realidade, circunstâncias e imprevistos que ocorrem no cotidiano e são capazes de explicar o adoecimento.

É constatado através de entrevista médica, que compreende a história clínica atual, a investigação sobre os diversos sistemas ou aparelhos, os antecedentes pessoais e familiares, a história ocupacional, hábito e estilo de vida e o exame físico. Além disso, deve-se perceber as condições de exposição a fatores de risco para a saúde presentes nos ambientes, levantadas a partir de entrevistas com o paciente-trabalhador, poderá ser complementada por meio da literatura técnica especializada, da observação direta do posto de trabalho, da análise ergonômica da atividade e da descrição de produtos químicos utilizados no processo de trabalho.

Também é importante ouvir o trabalhador falando de seu trabalho, as impressões e sentimentos com relação ao dia-a-dia laboral, de como o próprio corpo reage no labor e fora dele às ocupações anteriores desempenhadas, particularmente aquelas às quais o trabalhador dedicou mais tempo ou que envolvem situações de maior risco à saúde, indicando a necessidade de monitoramento ou vigilância.

Os exames toxicológicos são uma importante ferramenta auxiliar da clínica para avaliação da intoxicação pelas substâncias químicas presentes no trabalho, mas o estabelecimento da relação causal ou nexo técnico entre a doença e o trabalho é de responsabilidade do médico, que deverá estar capacitado para fazê-lo, atribuição disciplinada na Resolução/CFM nº 1.488/1988.

2.0 Noções Gerais do Direito do Trabalho e do Direito Ambiental

No final do século passado, especialmente a partir da década de 80, uma emblemática surgiu nos corredores dos estudos mundiais: a proteção ao meio ambiente. Então, a partir daí, surgiu a necessidade de se conceituar o que seja “meio ambiente”.

No Brasil, o conceito de meio ambiente abrolhou com a Lei nº 6938, de 31 de agosto de 1981, que dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, em seu artigo 3º, inciso I. Conforme: “Art. 3º. Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por: I - meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas;”

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu artigo 225, elevou a questão da proteção do meio ambiente como direito fundamental do cidadão brasileiro. Assim ficou redigido o caput do mencionado artigo: “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”.

E ainda, dentro deste espírito, a Constituição da República também estabeleceu a defesa do meio ambiente como alicerce fundamental para a ordem econômica e financeira do país, ex vi do artigo 170, inciso VI.

Considerando a amplitude que comprehende o conceito de meio ambiente, a doutrina pátria, com base na Constituição da República, criou a sua classificação, que varia muito pouco entre os mais renomados juristas brasileiros, e que pode ser vista da seguinte forma: meio ambiente físico ou natural (artigo 225, § 1º, incisos I e VII) e meio ambiente artificial, que, por seu vez, se subdivide em meio ambiente artificial ou urbano em sentido estrito; meio ambiente cultural e meio ambiente do trabalho.

3.0 Meio Ambiente do Trabalho

3.1 A Saúde como Bem Ambiental

Para a compreensão sobre meio ambiente do trabalho requer a determinação do conceito de meio ambiente em geral, não incluindo somente os elementos naturais (água, flora, fauna, ar, ecossistemas, biosfera, recursos genéticos, etc.), mas também os componentes ambientais humanos.

O meio ambiente do trabalho não se restringe ao espaço interno da fábrica ou da empresa, mas se estende ao próprio local de moradia ou ao ambiente urbano. Representa todos os elementos, inter-relações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental, comportamento e valores contidos no local do labor.

O elemento saúde no trabalho depende de uma série de condicionantes, não sendo entendido somente como ausência de doença e outros agravos. Deve-se partir do ambiente, onde estão estabelecidas as relações de trabalho, pois geram situações que afetam o serviço.

A proteção ao meio ambiente do trabalho, incorpora a necessidade de busca das causas e medidas preventivas para que sejam amenizados efeitos prejudiciais ao ser humano como os acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

Na atualidade existem características de ocupações bastante questionáveis. A exemplo do teletrabalho que pode ser realizado em computador pessoal, a tarefa realizada remetida para os computadores da empresa a um número ilimitado de pessoas

que fazem parte da empresa, sem necessidade de qualquer contato com colegas de trabalho ou visitas diárias ao ambiente físico da empresa.

Este tipo de trabalho, próprio da era digital, pode ser realizado em centros multi-empresariais, onde o tudo é desenvolvido em instalações equipadas. Cada empresa estabelece determinadas condições de trabalho para seus subordinados em escritórios satélites ou mesmo o teletrabalho em domicílio, que o trabalhador realiza em seu próprio ambiente doméstico.

Apesar de vivermos em uma era moderna, atividades manuais persistem, como por exemplo, o trabalho realizado em serviços de esgotos urbanos pela companhia de água de esgoto. A pessoa é conhecida como peão-de-vala, realizando a limpeza de encanações e tubulações, demonstrando que profissões altamente insalubres existem bastante. Mas as condições de trabalho continuam a sofrer alterações e noção de meio ambiente do trabalho não pode ser imutável, pelo contrário, necessita refletir as evoluções sociais e técnicas que constantemente se aprimoram.

Há uma flagrante relação entre algumas normas de índole trabalhista (Direito do Trabalho), em especial de segurança e medicina do trabalho, e alguns aspectos do Direito Ambiental.

Embora a “saúde do trabalhador” seja uma preocupação mundial mais antiga, oriunda principalmente do início da década de 70, o meio ambiente do trabalho é um estudo recente, inserido efetivamente na atual Constituição da República.

A busca da qualidade de vida é objeto de dois diferentes ramos do direito: o Direito Ambiental e o Direito do Trabalho. Todavia, a despeito de tal coincidência de objetos, motivos de ordem histórica ensejaram a evolução do Direito do Trabalho com maior rapidez do que a do Direito Ambiental. Isso deve ao fato de que as lesões à saúde e os riscos para a vida dos trabalhadores sempre foram muito mais intensos e flagrantes do que os similares riscos e lesões ambientais que o restante da população viria a sofrer mais séculos e meio após o advento da Revolução Industrial, ou seja, quando os recursos naturais (ar e água puros, por exemplo), passarem a escassear. Com efeito, os bens tutelados pelo Direito Ambiental e pelo Direito do Trabalho, embora distintos, podem se unir intrinsecamente para constituir os objetivos do meio ambiente do trabalho, que certamente podemos elevar a um novo ramo da ciência do direito: o Direito Ambiental do Trabalho.

As relações interpessoais também geram a ocorrência das psicopatologias relacionadas ao trabalho.

O assédio moral e o estresse por excesso de serviço, como exemplos, entre outros males oriundos destas relações devem ser inegavelmente evitados pelos empregadores de forma a garantir a boa saúde mental do trabalhador, como princípio elementar do meio ambiente do trabalho.

3.2 Meio Ambiente do Trabalho, Riscos, Acidentes e Doenças Ocupacionais

Consideramos como riscos ambientais os agentes físicos, químicos e biológicos existentes no ambientes de trabalhos que, em função da natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição podem causar danos à saúde do trabalhador.

Os agentes físicos são as diversas formas de energia a que possam estar expostos os trabalhadores como: ruído, vibrações, temperaturas extremas, radiações, pressões anormais e ultra-som. Os agentes químicos são as substâncias, compostos ou produtos que possam penetrar no organismo por via respiratória, nas formas de poeiras, fumos, neblinas, gases ou vapores, ou que, a depender da atividade de exposição, promovam contato ou sejam absorvidos pelo organismo, através da pele ou por ingestão.

Como agentes biológicos, temos as bactérias, fungos, bacilos, parasitas, protozoários, vírus, dentre outros. A estes riscos ambientais devem ser acrescentados ainda os de acidentes e os ergonômicos, pois incluem aspectos relacionados à organização do trabalho, ao mobiliário, aos equipamentos e às condições ambientais do posto de serviço, além do levantamento, transporte e descarga de materiais.

Chamamos de nível de ação o valor acima do qual devem se iniciadas medidas preventivas de forma a minimizar a probabilidade de que as exposições a agentes ambientais ultrapassem os limites de exposição. Dentre as ações devem ser inclusas o monitoramento periódico, a informação aos trabalhadores e o controle médico. As situações que apresentarem exposição ocupacional acima dos níveis de ação deveram ser objeto de controle sistemático.

Entretanto a eliminação ou a redução da exposição às condições de risco e à melhoria nos ambientes de trabalho, visando a promoção e a proteção da saúde do trabalhador é um desafio que ultrapassa o âmbito de atuação dos serviços de saúde, necessitando de soluções técnicas, muitas vezes complexas e de elevado custo. A depender do caso, medidas simples e pouco onerosas podem ser implementadas, resultando em impactos positivos e protetores para a saúde do trabalhador e o meio ambiente.

Atualmente, a preocupação com o meio ambiente e a saúde das populações residentes na área de influência das unidades produtivas, vem fortalecendo o movimento que busca a mudança de processo de trabalho com características potencialmente lesivas para a saúde das populações e o ambiente, constituindo um aliado importante para a saúde do trabalhador.

Quase sempre a exposição aos agentes biológicos está associada ao trabalho em hospitais, laboratórios de análises clínicas e atividades agropecuárias, porém pode ocorrer, também em outros locais. Incluem vírus, bactérias, riquétsias, protozoários e fungos.

Dentre os fatores de adoecimento relacionados à organização do trabalho um dos mais comuns atualmente é o risco ergonômico, que pode ser identificado em diversas atividades, desde a agricultura tradicional até processos de trabalho modernos que incorporam alta tecnologia e sofisticadas estratégias de gestão.

A globalização da economia de mercado em curso, com os processos de reestruturação produtiva, vem acarretando mudanças significativas na organização e gestão do trabalho com repercussões importantes sobre a saúde do trabalhador. Podemos destacar algumas consequências como problemas osteomusculares e o adoecimento mental relacionado ao trabalho, que crescem em importância em todo o mundo, pois a exigência de maior produtividade, associada à redução contínua do contingente de trabalhadores fruto da crescente mecanização, à pressão do tempo e também ao aumento da complexidade de tarefas e as relações de trabalho tensas e precárias, são fatores psicossociais responsáveis por situações de estresse relacionadas ao trabalho.

É indispensável o estudo inicial da situação para que fatores de risco não sejam negligenciados durante a inspeção do local de trabalho, utilizando as fontes de informação disponíveis como bancos de dados eletrônicos, relatórios técnicos de levantamentos prévios realizados no local de trabalho ou em áreas similares e por meio de perguntas à própria empresa a ser avaliada.

Desta forma é possível determinar a priori quais as principais possibilidades de risco, o que será de grande utilidade e otimizará o tempo durante a inspeção propriamente dita. Após a conclusão da investigação dos agentes de risco potenciais, possíveis de ocorrência no local de trabalho, é necessário verificar quais são seus efeitos para a saúde.

Para isto, deve-se consultar tabelas contendo os Limites de Exposição ocupacional (LEO) ou Limites de Tolerância (LT), pois os valores de exposição permitidos para os diferentes agentes dão uma idéia do grau de dano que podem causar e são úteis para se fazer comparações e estabelecer prioridades.

As informações relativas ao estado de saúde do trabalhador, incluindo as queixas, sintomas observados e os resultados de monitorização biológica que auxiliam bastante na identificação de condições de risco existentes no ambiente de trabalho.

Deve haver uma colaboração estreita entre os responsáveis pelo estudo do ambiente e das condições de trabalho, dentre eles estão higienistas, engenheiros de segurança, ergonomistas e os responsáveis pela saúde do trabalhador como médicos, psicólogos, enfermeiros do trabalho e toxicologistas, sendo indispensável para uma avaliação correta das exposições ocupacionais, partindo do princípio de que o enfoque multidisciplinar e o trabalho em equipe permitem desvendar relações causais que de outra forma podem passar despercebidos.

É de grande importância se perceber o potencial de causar dano por um determinado agente encontrado no ambiente de trabalho no sentido de estabelecimento de prioridades, alertando para a presença de condições graves, que requerem ação imediata, como no caso da exposição a substâncias muito tóxicas ou cancerígenas. Sabendo que o modo de ação de um agente sobre o organismo e a possibilidade de penetrar através da pele são dados importantes para orientar as observações *in loco* e o estabelecimento da estratégia de amostragem quando necessária.

Os relatórios e os resultados de investigações prévias devem ser analisados, considerando a possibilidade de que tenham ocorrido mudanças nas condições de trabalho. Na inspeção do local de trabalho é importante definir a pessoa que possa dar informações pertinentes principalmente dos trabalhadores e se preparar um fluxograma de todo o processo.

Antes ou durante o momento da inspeção deve ser obtida uma lista dos materiais e diferentes produtos utilizados e observadas informações quanto a taxas de consumo, semanal ou mensal e de como e onde são utilizados. Isto auxiliará no estabelecimento da ordem de grandeza, do provável risco e na localização das fontes que poderiam escapar à observação, pois nem sempre o uso de produtos químicos é aparente.

Outros aspectos podem ser observados como a tecnologia de produção e processos, equipamentos e máquinas, fontes potenciais de contaminantes, inclusive condições que tendem a resultar em problemas com acidentes, como, por exemplo, o armazenamento

inadequado de substâncias reativas e circunstâncias que influenciarão na sua dispersão no ambiente de trabalho.

Também precisamos conhecer as características gerais do local de trabalho e a possível influência de ambientes contíguos, a exemplo, temos as intoxicações por gases de exaustão de veículos deixados com o motor ligado numa plataforma de carga e descarga próximo às janelas abertas de outro ambiente de trabalho onde não há contaminantes atmosféricos prejudiciais.

O layout do ambiente deve ser anotado e analisados os postos de trabalho e as tarefas. É necessário observar as condições de exposição, que incluem aspectos como as vias de entrada no organismo e tempo de exposição, contribuindo para a estratégia de amostragem e uma avaliação quantitativa correta e o planejamento da prevenção e do controle.

É de vital importância considerar e analisar as vias de entrada no organismo de agentes químicos e poeiras nos ambientes de trabalho. Conta muito o modo de respirar do trabalhador, se pelo nariz ou pela boca ou tipo de atividade, uma vez que o trabalho mais pesado requer maior ventilação pulmonar. Em repouso, uma pessoa respira de 30 a 50 litros por minuto.

No caso das poeiras, o mecanismo de filtros no nariz é importante, podendo ocorrer uma grande diferença entre a quantidade de poeira inalada e depositada em diferentes regiões do aparelho respiratório, dependendo do tipo de respiração, se nasal ou oral. Visto que a respiração pela boca aumenta o depósito de poeira respirável na região alveolar comparando à respiração pelo nariz. O grau de atividade física também pode provocar o aumento sensível de depósito de poeira em todas as regiões do aparelho respiratório.

Observou-se que algumas substâncias podem ser absorvidas através da pele intacta e passar à corrente sanguínea, contribuindo significativamente para a absorção total de um agente tóxico. Existem vários fatores que influenciam a absorção como o tipo de pele, que varia de pessoa para pessoa e também de uma parte do corpo para outra. Além das condições da pele, como eczemas e fissuras, a exposição a solventes e o trabalho físico pesado, que estimula a circulação periférica de sangue.

Deve-se investigar, entre os agentes potenciais de exposição, quais têm a propriedade de ser absorvidos através da pele. Mas o controle por meio da proteção respiratória, não será suficiente para resguardar o trabalhador, que deverá incorporar

práticas de trabalho adequadas, evitando contato com a pele e respingos nas roupas e instituir rigorosa higiene pessoal.

No Brasil, dados revelam que em um ano (1997) ocorreram 107 mil mortes no trabalho. Os danos à saúde dos trabalhadores por conta dos acidentes de trabalho e doença ocupacional significam um prejuízo anual de 5,8 bilhões para o mercado. Estas situações descritas revelam a ocorrência de riscos no trabalho, que se associam à possibilidade de exposição a um evento danoso ou a uma série de circunstâncias e situações que podem colocar em perigo a saúde e a vida dos trabalhadores, gerando acidentes e doenças ocupacionais.

O risco no trabalho está diretamente associado ao ambiente e ao tipo de atividade exercida. Existe um processo de seletividade do risco, determinado prioritariamente por aqueles que possuem os meios de produção, levando-se em conta os componentes ambientais (temperaturas elevadas, agentes físico-químicos, máquinas), a performance do trabalho e as relações humanas estabelecidas no ambiente de atividades laborísticas.

Os riscos no trabalho são associados, frequentemente à tomada de medidas de seguranças. Levando-se em consideração patamares mínimos de exposição a agentes agressivos. Somente a percepção global do meio ambiente do trabalho e a análise de todos os seus elementos oferece possibilidade de prevenção do infortúnio e a efeminação, ou pelo menos redução dos riscos no trabalho.

Convém destacar que na sociedade atual existem aqueles que produzem os riscos nos ambientes de trabalho como as empresas, multinacionais e indústrias pesadas e outros que são diretamente afligidos.

Determinadas categorias são mais vulneráveis que outras a certos agentes agressivos. Ficando difícil saber qual seria o risco aceitável e a compensação monetária a que deveriam ter direito alguns trabalhadores. Como exemplo temos a doenças geradas pelo trabalho desempenhado sob condições adversas, pelo contato dos trabalhadores com determinados agentes agressivos à saúde.

As patologias do trabalho podem ter longos períodos de latência, tornado a determinação da causa geralmente difícil como a absorção de agentes químicos, o benzeno, contato com substâncias, amianto, prática de lesões repetitivas e ambientes de severa pressão e esforço mental acentuado.

A maioria dos riscos potenciais da área ocupacional envolve agentes químicos como gases, vapores, poeiras e líquidos; agentes físicos como extremas temperaturas, radiação, vibração e choques elétricos; agentes mecânicos como defeitos no

equipamento e inadequada proteção da maquinaria; repetição de movimentos ou postura indevida no trabalho; agentes psicológicos como controle excessivo e a pressão interna sobre o trabalhador.

Intensa exposição a agentes químicos pode causar efeitos neurológicos como o chumbo e o mercúrio; defeitos orgânicos com o cádmio e chumbos e a morte com hidrogênio sulfídrico. A anilina que além de ser irritante para os olhos, pode causar danos a córnea. O arsênico pode levar ao câncer de pele e outros efeitos tóxicos e fatais; o benzeno causa a depressão do sistema nervoso central e hemorragia no cérebro; dentre outros.

Neste sentido, resulta em seqüelas relacionadas ao trabalho. Por exemplo, a pneumoconiose, conhecida como pulmão negro que podia se encontrado entre mineiros de carvão durante muito tempo, ainda persiste até hoje como epidemia de intoxicação. Problemas outros como câncer, agravam-se por conta da proliferação de agentes nocivos nos ambientes de trabalho.

Já as mudanças no mundo do trabalho ocasionam repercussões nos ambientes laborais e aparecimento de novos riscos, além de repercussões sobre a vida e a saúde do trabalhador devido ao desenvolvimento de novas tecnologias, como os vídeo-terminais, surgindo consequências para o obreiro, como catarata, fadiga dor de cabeça, dor muscular, estresse, depressão e problemas neurológicos.

No que diz respeito às relações humanas no meio ambiente do trabalho, são muitos importantes as análises acerca de elementos psicológicos como à pressão para desempenho da atividade, gerando a depressão e os distúrbios emocionais. Também pode ser criado um meio ambiente adverso por conta da relação com os próprios colegas de trabalho devido à competição, receio de perda de posições ou pelo assédio sexual, que resulta numa atmosfera abusiva e psicologicamente prejudicial. O trabalho pode fazer com que as pessoas venham a morrer antes do tempo, ou seja, prematuramente ou agregar intenso sofrimento à morte.

Com relação às principais doenças ocupacionais cito aqui uma das mais comuns, a depressão. Caracterizada como estado de desencorajamento, falta de interesse, que advém após perdas, decepções, fracassos, estresses físico e/ou psíquico.

A síndrome do esgotamento profissional conhecida como “burnout” pode ser entendida como resultante da elevada carga de estresse imposta no ambiente de trabalho, gerando um sério quadro patológico, caracterizado entre outros pela perda de motivação, expectativas, irritação, cansaço e desânimo extremos, além de exaustão

física, psíquica e emocional. Ela é passível de causar profundo sofrimento e desenvolver quadros psicopatológicos de maior gravidade e difíceis de administrar, com consequentes danos para o indivíduo, sua família, a sociedade e a organização em que trabalha. Por este motivo, esta síndrome pode desencadear em grave quadro depressivo.

A depressão pode ser desencadeada por um complexo de fatores, inclusive de ordem genética, química e biológica. As péssimas condições de trabalho é uma das principais causas deste quadro, isto devido às perniciosas formas de organização de trabalho, causando intensa dor, agonia, aflição, que além de ser uma doença de ordem psíquico-social é também uma doença ocupacional.

Na perspectiva oficial, sob o ângulo das leis e demais normas jurídicas, em especial na área da saúde, assistência e previdência social, o seu reconhecimento como efetiva do trabalho, muitas das vezes encontram sérios obstáculos, já que a solução do quadro depende de conhecimento técnico-científico, a realização de perícia médica por profissional com especialização na área psiquiátrica. A grave consequência disto é o evidente prejuízo sofrido pela pessoa enferma, quanto à sua própria dignidade, ou dificultar o acesso a adequados tratamentos e coberturas previdenciárias (como benefícios pertinentes ao auxílio-doença acidentário, pensão por morte e aposentadoria por invalidez).

As doenças do trabalho, entendidas de forma ampla, abrangem a doença profissional e os acidentes do trabalho, de acordo com o artigo 20, incisos I e II da Lei 8.213/1991 (Lei de Benefícios do Regime Geral de Previdência Social).

No conceito de acidente de trabalho está compreendido o de moléstia profissional, em que o empregado contrai em consequência do exercício de sua profissão. Já a doença profissional é aquela produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da relação no Anexo II do Regulamento da Previdência Social (Decreto 3.048/1999).

3.3 A Proteção à Saúde nas Constituições Brasileiras

Ao longo da história, o ser humano sempre teve uma preocupação, não exatamente com a saúde, mas com as doenças, depois que passou a se organizar em grupo, melhorando na medida do possível o ambiente físico com o saneamento, a assistência médica e, atualmente em muitos lugares, o controle sobre a poluição, interligando às condições de trabalho e de vida nas cidades.

A saúde é um direito social, previsto no art. 6º da Constituição Federal. Como dever do Estado, deve ser garantida por meio do desenvolvimento de políticas sociais e econômicas que visem à redução de doenças, e do acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Para este objetivo foi criado o Sistema Único de Saúde, com recursos advindos dos orçamentos da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal, ao qual compete, entre outras atribuições, colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho, consoante disposição contida no art. 200, inciso VIII, da Constituição Federal.

Citando a evolução da questão social no Brasil, o direito à saúde não foi expressamente previsto na Constituição Política do Império, de 25 de março de 1824, nem na primeira Constituição Republicana, de 24 de fevereiro de 1891. Ambas apenas previram a garantia dos primeiros socorros.

A Carta Imperial dizia: nenhum gênero de trabalho, de cultura, indústria ou comércio pode ser proibido, uma vez que não se oponha aos costumes públicos, à segurança e à saúde dos cidadãos (art. 179, inciso XXIV). Já a Constituição de 16 de julho de 1934, previu, quanto aos direitos dos trabalhadores, em seu art. 121, alínea d, a proibição do trabalho a menores de quatorze anos; de trabalho noturno a menores de dezesseis anos e, em indústrias insalubres, a menores de dezoito anos e a mulheres. Na alínea h, previu assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a esta o descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição do empregado e do empregador, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes do trabalho ou de morte.

Em 1937, tivemos a Carta outorgada, época do Estado Novo, que reconheceu alguns direitos dos trabalhadores. Dispôs no art. 137, acerca da assistência médica e higiênica ao trabalhador e à gestante, prevendo proteção no que tange à invalidez do trabalho e à velhice. Também beneficiou a saúde no ambiente de trabalho, fixando a jornada diária em oito horas, bem como do direito de repouso semanal remunerado após um ano de serviço ininterrupto.

A Carta de 1946 evoluiu bastante quanto às normas de saúde, principalmente em favor dos trabalhadores. Previu no art. 157, a duração diária do trabalho não excedente a oito horas; o repouso semanal remunerado, para restabelecer as energias do trabalhador; férias anuais remuneradas, higiene e segurança do trabalho, proibição de trabalho a

menores de quatorze anos; em indústrias insalubres, a mulheres e a menores de dezoito anos; e de trabalho noturno a menores de dezoito anos; direito da gestante a descanso antes e depois do parto e assistência sanitária, inclusive hospitalar e médica preventiva a todos os trabalhadores, além de fixar a obrigatoriedade do seguro pelo empregador contra os acidentes do trabalho.

Com a Constituição Federal de 1967 aos direitos consagrados na anterior, foram acrescentados o direito do trabalhador à higiene e à segurança do trabalho, bem como a assistência sanitária, hospitalar e médica preventiva (art. 158, inciso XV), mantendo o seguro obrigatório pelo empregador contra acidentes do trabalho.

A Constituição Federal de 1988, denominada Constituição-cidadã, é fruto de um movimento de redemocratização do país, que sofreu, por mais de vinte anos, a repressão e o autoritarismo de um regime militar ilegítimo. A nova Carta, em face desse desejo de mudança, inovou em vários aspectos, no sentido de garantir ao cidadão e à sociedade como um todo um extenso rol de direitos e garantias, permitindo-lhes uma efetiva participação na vida nacional. Uma destas inovações têm avançado no sentido de buscar a proteção ao meio ambiente. No Brasil, com a Constituição de 1988, foi assegurado tratamento nunca antes visto em qualquer Carta Constitucional, à matéria ambiental, dedicando-se um capítulo específico ao meio ambiente (Capítulo VI do Título VIII) e diversas referências ao longo de todo o texto constitucional. A Carta Magna, no título da Ordem Social (Título VIII), capítulo da Seguridade Social (Capítulo II, Seção II), que trata da saúde em seu art. 200, VIII (de forma expressa), e capítulo do Meio Ambiente (Capítulo VI), art. 225 (de forma mediata), confirma, inquestionavelmente, a categoria do meio ambiente do trabalho.

A Constituição Federal em seu art. 200, VIII, determina que: Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei. (...) VIII - colaborar com a proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. O tema "saúde" encontra amparo nas disposições gerais da seguridade social, na medida em que esta "compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social" (art. 194, CF). Preconiza a Carta Magna que a saúde "é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas" e tendo por objetivo assegurar a redução do risco de doença e de outros agravos (art. 196). Sendo a saúde "direito de todos", consequentemente, também é direito do trabalhador. Já as Constituições Estaduais, sintonizadas com os preceitos relativos ao meio ambiente e

saúde, baseadas na Constituição Federal de 1988, preconizaram a garantia do trabalhador a desenvolver suas atividades em um ambiente saudável.

A Lei Magna atual classificou a saúde como direito social. Demonstra que a obrigação do empregador é, em primeiro lugar, reduzir os riscos inerentes ao trabalho e fazer diminuir a incidência de condições e fatores danosos à saúde. Previu também a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. O seguro contra acidentes do trabalho passa a cargo do empregador, sem excluir a indenização que estiver obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa. Tais direitos têm o objetivo de garantir a saúde daqueles que trabalham.

3.3.1 Os Danos Ambientais e os Riscos à Saúde

A responsabilidade civil por danos ao meio ambiente do trabalho tem natureza de sanção de reparação. Neste caso tanto faz se o ato é lícito ou ilícito, legal ou ilegal, o que importa é a existência de um ato danoso para que o seu causador arque com os prejuízos decorrentes, respondendo independentemente de culpa ou da intenção de causar danos ao meio ambiente (NERY, 2005, 133).

Já no tocante à responsabilidade pelos danos à saúde do trabalhador, a regra é a impossibilidade de reparação, mediante retorno ao *status quo ante*, substituindo-se esta por indenizações por danos materiais, morais e/ou estéticos. Pelo fato de que é impossível devolver-se a vida ceifada de uma pessoa, um braço ou uma perna mutilada ou a audição perdida em razão do barulho de uma fábrica. Igualmente temos o caso da LER-DORT (lesões por esforços repetitivos), cujas consequências são terríveis para o trabalhador, que normalmente se torna incapacitado para o serviço e demais atos simples da vida humana. Esse mal raramente encontra solução de cura por meio de cirurgia ou tratamento médico, deixando pessoas inválidas em tenra idade além das sequelas irremediáveis.

A responsabilidade civil pelos danos causados ao meio ambiente é do tipo objetiva em decorrência do artigo 225, § 3º da Constituição Federal preceituar: obrigação de reparar os danos causados ao meio ambiente, sem exigir qualquer elemento subjetivo para configuração da responsabilidade civil. (FIORILLO, 2002, 43).

Um exemplo bastante comum é o da responsabilização objetiva decorrente da idéia de se impor ao poluidor e causador de danos toda a culpa resultante, com despesas de restituição dos danos. Não quer dizer que com tal responsabilização esteja o poluidor

autorizado a agredir ao meio ambiente, pois o objetivo primordial de toda política ambiental é a prevenção de danos e ampla reparação para desestimular práticas prejudiciais ao meio ambiente e ao ser humano, porque a agressão a eles assume o caráter de ordem pública. (FERREIRA, 2005, 368).

Com relação à saúde pensou-se em compensações pelos desconfortos e prováveis danos à saúde do trabalhador. Para isto existem adicionais como o de insalubridade, previsto no art. 7º, inciso XXIII da CF/1988, com regulamentação pelo art. 189 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho. As atividades e operações insalubres encontram-se indicadas na Portaria 3.214/1978, NR 15 do Ministério do Trabalho, a qual descreve os agentes químicos, físicos e biológicos prejudiciais à saúde do empregado, bem como os respectivos limites de tolerância.

O adicional de periculosidade encontra-se previsto no art. 7º, inciso XXIII, da CF/1988, com regulamentação no art. 193 e seguintes da CLT que diz: pelo contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado. As atividades e operações perigosas estão arroladas na NR 16 da Portaria 3.214/1978 do Ministério do Trabalho.

Já a Lei 7.369/1985 estabelece o direito ao adicional de periculosidade ao empregado que exerce atividade no setor de energia elétrica, posteriormente regulamentado pelo Decreto 93.412/1986.

3.3.2 Da Prevenção dos Danos

Para a norma regulamentadora – NR-6, considera-se Equipamento de Proteção Individual – EPI, todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde do trabalhador.

Ainda temos o Equipamento Conjugado de Proteção Individual, aquele composto por vários dispositivos que o fabricante tenha associado contra um ou mais riscos que possam ocorrer simultaneamente e que ameacem a segurança e a saúde no trabalho.

O EPI só poderá ser posto à venda ou utilizado com a indicação do Certificado de Aprovação – CA, expedido pelo órgão Nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho. A empresa fica obrigada a fornecer aos empregados gratuitamente o equipamento adequado ao risco.

Compete ao Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT, ou à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA nas empresas desobrigadas de manter o SESMT, recomendar ao empregador o EPI adequado ao risco existente em determinada atividade. Nas empresas desobrigadas de constituir CIPA, cabe a pessoa designada orientar profissional tecnicamente habilitado e recomendar o EPI adequado à proteção do trabalhador.

Segundo a NR-21, nos trabalhos realizados a céu aberto é obrigatória a existência de abrigos, ainda que rústicos, capazes de proteção os trabalhadores contra intempéries. Exigem-se medidas especiais que protejam os trabalhadores contra a insolação excessiva, o calor, o frio, a umidade e os ventos inconvenientes. Aos trabalhadores que residem no local de trabalho, deveram ser oferecidos alojamentos em condições sanitárias adequadas. Em regiões pantanosa ou alagadiças, para realização do trabalho serão imperativas as medidas de profilaxia e endemias, de acordo com as normas de saúde pública.

O empregador fornecendo ao empregado moradia para si e a para a sua família, esta deverá conter condições sanitárias adequadas. Diante disto, é vedado em qualquer hipótese a moradia coletiva da família.

Em linhas gerais a moradia deverá ter capacidade dimensionada de acordo com o número de moradores, ventilação e luz direta suficiente, paredes caiadas e pisos construídos de material impermeável. As casas deverão estar em locais arejados e livres de vegetação. O poço de água protegido contra a contaminação e toda moradia disporá de pelo menos um dormitório, uma cozinha e um compartimento sanitário com ventilação abundante, mantidos limpos e devidamente protegidos contra a proliferação de insetos, ratos, animais e pragas.

Segundo a NR-23 todas as empresas deverão possuir proteção contra incêndio, saídas suficientes para a rápida retirada do pessoal em serviço, em caso de incêndio, com vias de passagem claramente assinaladas por meio de placas ou sinais luminosos, equipamento suficiente para combater o fogo no seu inicio e pessoas treinadas no uso correto desses equipamentos.

As saídas e as vias de circulação não devem comportar escadas nem degraus com passagens bem iluminadas. Os pisos de níveis diferentes deverão ter rampas, colocando um aviso no inicio delas no sentido da descida. As portas de saídas devem ser de batentes ou em corrediças horizontais.

Nenhuma porta de entrada ou saída ou de emergência de um estabelecimento ou local de trabalho deverá ser fechada à chave, aferrolhada ou presa durante as horas de trabalho. Durante as horas de trabalho poderão ser fechadas com dispositivo de segurança que permitam a qualquer pessoa abri-las facilmente no interior do estabelecimento ou no local de trabalho. Em hipótese alguma as portas de emergência deverão ser fechadas pelo lado externo, mesmo fora do horário de trabalho. Todas as escadas, plataformas e patamares serão ser feitos com materiais incombustíveis e resistentes ao fogo.

Os exercícios de alerta em combate ao fogo terão realização periódica, objetivando que o pessoal grave o significado do sinal de alarme e a evacuação do local se faça em boa ordem, evitando qualquer pânico, verificada se a sirene de alarme foi ouvida em todas as áreas. Tais procedimentos precisam ser realizados sob a direção de um grupo de pessoas, capazes de prepará-los e dirigi-los, comportando um chefe e ajudantes em número necessário, segundo as características do estabelecimento. Os planos de exercício de alerta devem receber preparados como se fossem para um caso real de incêndio.

4.0 Da Saúde do Trabalho

A NR-24 fala das condições sanitárias e de conforto no local de trabalho. As áreas destinadas aos sanitários precisam atender às dimensões mínimas essenciais. O órgão regional competente em segurança e medicina do trabalho poderá à vista de perícia local exigir alterações de metragem que atendam ao mínimo de conforto. As instalações sanitárias separadas por sexo, sendo submetidas a processos permanentes de higienização, desprovidas de quaisquer odores e limpos durante toda jornada de trabalho.

O lavatório tem que conter material de limpeza, enxugo ou secagem das mãos, proibindo-se o uso de toalhas coletivas. Será exigido um chuveiro para cada 10 trabalhadores nas atividades ou operações insalubres ou nos trabalhos com exposição às substâncias tóxicas, irritantes, infectantes, alergizantes, poeiras ou substâncias que provoquem sujidade e nos casos que estejam expostos a calor intenso.

Nas indústrias de gêneros alimentícios ou congêneres, o isolamento das privadas deverá ser o mais rigoroso possível a fim de evitar poluição ou contaminação nos locais de trabalho.

As paredes dos sanitários, construídas em alvenaria de tijolo comum ou de concreto e revestidas com material impermeável e lavável. As instalações sanitárias deverão dispor de água canalizada e esgotos ligados à rede geral ou à fossa séptica, com interposição de sifões hidráulicos.

Em todos os estabelecimentos indústrias e naqueles em que a atividade exija troca de roupas, ou seja, imposto o uso de uniforme ou guarda-pó, haverá local apropriado para vestiário dotado de armários individuais, observada a separação de sexos.

A água será potável, em condições higiênicas, fornecidas por meio de copos individuais ou bebedouros de jato inclinado, proibindo-se a sua instalação em pias e lavatório e o uso de copos coletivos.

Fica proibida, ainda que em caráter provisório a utilização do refeitório para depósito ou quaisquer outros fins. As cozinhas localizadas adjacentes e com ligação para os mesmos, através de aberturas por onde servirão as alimentações. É indispensável que os funcionários da cozinha encarregados de manipular gêneros, refeições e utensílios disponham de sanitários e vestiários próprios, cujo uso seja vedado aos comensais e que não se comuniquem com a cozinha.

Sabendo que alojamento é o local destinado ao repouso dos operários, então vários requisitos precisam ser preenchidos para dar melhor qualidade a estas horas. Os dormitórios precisam ter áreas mínimas dimensionadas de acordo com os módulos (camas/armários) adotados e capazes de atender ao objetivo a que se propôs.

Todo alojamento será provido de uma rede de iluminação e a fiação protegida por eletrodutos. Não se permite ventilação em dormitório feita somente de modo indireto. É vedada a permanência de pessoas com moléstia infecto-contagiosa. As instalações sanitárias, além de atender às exigências citadas anteriormente, deverão fazer parte integrante do alojamento ou estar localizadas a uma distância máxima de 50 metros do mesmo.

As empresas urbanas e rurais, que possuem empregados regidos pela CLT precisam fornecer a eles condições de conforto e higiene que garantam refeições adequadas por ocasião dos intervalos previstos na jornada de trabalho. Além disto, aquelas empresas que contratarem terceiros para a prestação de serviços em seus estabelecimentos devem estender aos trabalhadores da contratada as mesmas condições de higiene e conforto oferecidas aos próprios empregados.

A empresa tem o dever de orientar os trabalhadores sobre a importância das refeições adequadas e hábitos alimentares saudáveis. Caso o empregado traga a própria

comida, deve-se garantir condições de conservação e higiene adequadas e os meios para o aquecimento em local próximo ao destinado às refeições. Aos trabalhadores rurais e aos ocupados em frentes de trabalho devem ser oferecidos dispositivos térmicos em número suficiente para todos os usuários.

Contanto, caberá à Comissão Interna de Prevenções de Acidentes – CIPA, à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural – CIPATR, ao Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT e ao Serviço Especializado em Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural – SEPATR, quando houver, promoverem a divulgação e zelarem pela observância desta norma.

Os sindicatos dos trabalhadores após conhecimento de irregularidades quanto ao cumprimento desta Norma, poderão denunciá-las ao Ministério do Trabalho e solicitarem a fiscalização dos respectivos órgãos regionais.

As empresas que concedam o benefício de alimentação aos seus empregados necessitam inscrever-se no Programa de Alimentação do trabalhador – PAT, do Ministério do Trabalho, obedecendo aos dispositivos legais que tratam da matéria.

Em todos os locais de trabalho deverá ser fornecida aos trabalhadores água potável, em condições higiênicas, ficando proibido o uso de recipientes coletivos. Além disto, onde houver rede de abastecimento de água deverão existir bebedouros de jato inclinado, proibida a instalação em pias ou lavatórios, e na proporção de um bebedouro para cada cinqüenta empregados e o poços e as fontes de água potável, protegidos contra a contaminação.

Nas operações em que se empregam dispositivos que sejam levados à boca, somente serão permitidos os de uso estritamente individual, substituindo-se sempre que for possível, por outro processo mecânico. Visto que os locais de trabalho precisam ser mantidos em estado de higiene compatível com o gênero de atividade. Para isto, o serviço de limpeza, sempre que possível, realizado fora do horário de trabalho e por processo que reduzam ao mínimo o levantamento de poeiras. Os responsáveis pelos estabelecimentos industriais deverão dar aos resíduos, destino e tratamento que os tornem inofensivos aos empregados e à coletividade.

4.1 A Relação entre Saúde e Trabalho na Antiguidade, na Idade Moderna, o Impacto da Revolução Industrial e sua Evolução

Na época da Grécia antiga enfatizava-se a higiene para a aristocracia, demonstrando a falta de atenção aos problemas de saúde dos que trabalhavam para o sustento. Mas eram precários os registros no tocante à saúde do trabalhador apesar de já existirem doenças ocupacionais. Há imagens registradas de tocadores de flauta, usando uma bandagem de couro em volta das bochechas e dos lábios, provavelmente com o intuito de prevenir a dilatação excessiva da região, evitando um possível alargamento da musculatura.

A saúde do trabalhador passou mais a ser notada e registrada no período romano. Poetas como Lucano faziam referências à palidez daqueles que extraiam ouro da terra e realizavam serviços causados pela pouca ventilação das minas ou à ancilostomose, conhecida como amarelão.

Estes trabalhadores exerciam suas atividades sob uma atmosfera sufocante, pois quase nada existia para protegê-los. O máximo utilizavam respiradores primitivos, para evitar a inalação de poeira.

Após o declínio de Roma, sob o impacto das invasões bárbaras, abriram-se caminhos para a assistência médica. Mas foi no Renascimento que a Saúde Pública desenvolveu-se de forma mais efetiva, lançando as bases da medicina ocupacional. No século XV deu-se um aumento considerável do volume de negócios, expandindo a circulação de moedas. Nos séculos XV e XVI havia maior volume de ouro e prata disponível, facilitando o atendimento das necessidades comerciais.

Assim, os mineiros da Europa Central começaram a trabalhar com o sentido de atender esta demanda. Todavia quanto mais se aprofundavam as minas, maiores os riscos à saúde dos homens que ali trabalhavam.

Passou-se então a escrever mais sobre a saúde dos trabalhadores. O primeiro discurso a respeito das doenças dos artífices foi publicado em 1700 por Bernardino Ramazzini, médico com a obra denominada *De Morbis Artificum Diatriba*, considerada muito importante, pois se dedicou em grande parte a estudar as condições mórbidas das profissões como mineiros, farmacêuticos, padeiros, pintores, oleiros, cantores, soldados e cavadores de poços.

Esta obra é de suma importância porque sintetizou o conhecimento existente até aquele momento, lançando as bases para novas investigações, sendo fundamental para o ramo da Medicina Preventiva.

No século XVIII, na Inglaterra temos a primeira cidade industrial que nasceu graças ao impacto da industrialização sobre a fabricação do algodão. Em 1784 uma

epidemia de tifo que provoca erupções cutâneas, atraiu a atenção para as fábricas e os problemas de saúde. Este fato tinha relação com os engenhos de algodão, nos quais trabalhavam muitas crianças. Os médicos então recomendaram leis para regular as horas e as condições de trabalho nas fábricas e medidas para prevenir ou reduzir a difusão do tifo.

Iniciava-se desde então a idéia de ser a saúde do povo uma responsabilidade do Estado. A necessidade cresceu na época da Revolução Industrial, pois encontrou a Inglaterra sem nenhuma estrutura de governo ou organização das cidades, de modo que a deterioração da saúde dos trabalhadores ficou evidente, tornando um fato real, que tornou essencial e urgente a procura de soluções práticas para o problema.

Este crescimento industrial acarretou a necessidade de maior contingente de mão-de-obra. Então cada vez mais trabalhadores passaram a viver nas cidades para laborarem nas fábricas, deteriorando-se aos poucos as condições de saúde, culminando na Inglaterra a aprovação do ato da Saúde e da Moral dos Aprendizes, com o objetivo de melhorar o ambiente de trabalho das crianças nos engenhos de algodão. Estabeleceu-se a partir daí o limite de doze horas de trabalho por dia, proibição do trabalho noturno, além de obrigar os empregadores a lavar as paredes das fábricas duas vezes por ano e tornando uma exigência a ventilação do local.

A sociedade começou a perceber que a doença rondava os distritos mais pobres, justamente nos locais onde as medidas sanitárias eram negligenciadas, gerando endemias e epidemias, causadas pela falta de sistema de esgoto ou por alimentos estragados. Resultou em sérios problemas, como os elevados custos das doenças. Os trabalhadores passaram a organizar-se em sindicatos e partidos políticos, começando a agir para garantir vários serviços, dentre eles a saúde.

Em 1833 baixou-se o Factory Act, que se aplicava a todas as empresas têxtils, o qual trouxe medidas de melhoramento ambiental das fábricas, visto que a saúde pública moderna tenderia a surgir na Inglaterra pelo fato de ter sido o primeiro país a industrializar-se.

Na verdade as condições de trabalho passaram a trazer maiores preocupações não só pelo aspecto da saúde pública, mas também devido à situação social precária dos trabalhadores. Baseando-se nestes fatos, o Papa Leão XIII lança em 15 de maio de 1891 uma Encíclica, a *Rerum Novarum*, tido como importante documento de política social, chamando a atenção das nações no sentido da Justiça Social, Destacando no Capítulo 22, a necessidade de aplicar a força e a autoridade das leis contra os patrões que

esmagassem os trabalhadores, violando a dignidade de ser humano, em razão das condições indignas e degradantes no trabalho ou que de alguma forma atentassem contra a saúde destes pelo fato de serem desproporcionais com a sua idade e sexo. (Encíclicas e Documentos Sociais, vol. 1, p. 33. A *Rerum Novarum*)

A partir daí a consciência das condições de trabalho fez com que surgissem as primeiras leis de acidente de trabalho, inicialmente na Alemanha em 1884. Depois tivemos as reivindicações de diversos trabalhadores durante a 1^a Grande Guerra, cominando com a aprovação em 1919 do Tratado de Versailles, que dispõe sobre a criação da Organização Internacional do Trabalho, com o objetivo de dar um tratamento uniformizado às questões trabalhistas.

O tratado foi firmado por 29 nações vitoriosas da 1^a Guerra Mundial, entre elas o Brasil. No ano de 1946 foi criada a Organização Mundial de Saúde, ampliando a idéia de melhoria de condições de vida e de trabalho, além da aprovação da Declaração Universal dos Direitos do Homem.

O período de reconstrução do pós-guerra, apesar de ter sentido humanitário, trouxe em contrapartida a carga de grandes trabalhos desgastando excessivamente as pessoas, por este motivo houve um aumento na incidência de doenças e do risco de acidentes, repercutindo no aspecto econômico. Pelo fato do afastamento dos trabalhadores do setor produtivo, aumentaram-se as indenizações, resultando em perdas financeiras, cresceu por outro lado a consciência dos trabalhadores a respeito do que sofriam.

Passou-se então a pensar na necessidade de agir sobre as causas dos infortúnios, criando-se condições para aumentar o aspecto preventivo e reforçar asseguranças nos processo produtivos, desenvolveu-se assim a higiene ocupacional. Outros profissionais, além do médico, passaram a participar, objetivando afastar do local de trabalho os agentes das enfermidades. No ano de 1949 foi lançado na Inglaterra um novo ramo de pesquisa, a ergonomia, com o objetivo de usar um método de organização do trabalho que realçasse a necessidade de o meio ambiente de trabalho se adequasse ao homem.

Outros movimentos surgiram. Desde a fundação da Comunidade Européia do Carvão do Aço (CECA), em 1952 as atenções voltaram-se à saúde e à segurança do trabalhador. Desde então a Comunidade tem estimulado e financiado em centenas de projetos de investigação quanto à higiene, à saúde e à segurança principalmente dos setores do carvão e do aço.

Em 1957 foi instituída a Comunidade Econômica Européia. Esta se interessou bastante pela proteção dos trabalhadores nas indústrias, recomendando em 1962 a

criação de um serviço sanitário do trabalho em cada empresa com mais de 200 empregados. Já no inicio da década de 70 devido à persistência de condições insalubres de trabalho, estudiosos do problema encararam a ação para tentar modificar o cenário existente que de muito melhor do que no início da era industrial ainda precisava de avanço.

Durante essa etapa foram crescentes os movimentos políticos, visando a participação dos trabalhadores que faziam suas próprias reivindicações. Como exemplo temos o modelo operário Italiano, iniciado na cidade de Turim, em 1961, numa empresa química. Na época eram utilizadas substâncias químicas extremamente nocivas. Mas não havia a preocupação nos grandes prejuízos que seriam causados à saúde dos trabalhadores pelo manuseio. Na Itália tivemos a experiência realizada pela FIAT *Mirafiori*, que representou uma nova base para o desenvolvimento de meios organizativos das condições de trabalho nas fábricas, modificando as formas de participação da classe operária que tentaram solucionar problemas, discutindo diretamente com os técnicos, pois não buscavam mais apenas na literatura médica a solução dos problemas e passaram a dialogar com os operários. Valorizou-se a investigação feita pelos próprios empregados para a detecção dos riscos, privilegiando a experiência dos trabalhadores. Iniciou-se um processo de conscientização da necessidade da adequação do ambiente de trabalho.

Estas idéias resultaram no Mapa de Riscos Ambientais, posteriormente adotado no Brasil através da portaria n. 3.214, de 8 de junho de 1978, que aprovou as normas regulamentadoras, em que padrões de procedimentos deveriam ser observados por todos os empregadores, entre as quais temos a NR-5, dispõe sobre a Comissão Interna de Prevenções de Acidentes – CIPA e a NR-9 que trata do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, que prevê a necessidade de trabalho conjunto para elaboração do mapa de riscos no ambiente de trabalho.

4.2 O Despertar da Relação Saúde e Trabalho no Brasil

A relação trabalho e saúde só foi encarada como questão social no Brasil com o advento da industrialização. Abriram-se duas vertentes para a antiga “higiene”: Saúde Pública e a Medicina Legal. Com relação a primeira o Estado passou a ficar atento às doenças de quarentena, como a cólera, a peste e a febre amarela, que limitavam o comércio àquelas que reduziam a produtividade no setor agroexportador, como a

malária, o tifo e ancilostomose, conhecido como o “amarelão”. Diante deste contexto Osvaldo Cruz priorizou a saúde dos portos e se dirigiu às frentes de trabalho, na época da construção da ferrovia Madeira-Mamore, com o objetivo de acompanhar os trabalhadores e combater as epidemias de doenças infecciosas relacionadas ao trabalho que incapacitavam e matavam milhares de pessoas.

Nesta época não se questionava tanto o problema do trabalho e de suas condições como fatores de agravio à saúde dos trabalhadores. Havia clara preocupação quanto à produtividade e não propriamente ao aspecto humanitário. Especialmente no período entre o final do século XIX até a década de 1920 as doenças pestilenciais eram inúmeras e as condições de trabalho similares às observadas na Inglaterra no período inicial da Revolução Industrial, no qual a jornada de trabalho eram longas e altas a incidência de acidente de trabalho.

Foi levada a efeito em 1920 uma reforma promovida por Carlos Chagas, criando o Departamento Nacional de Saúde Pública, incluindo como pauta as questões de higiene industrial e profissional. Esse tema passou a ser controlado pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio criado em 1930, incluindo também a questão da Segurança do Trabalho.

Hoje a realidade é bastante diferente com relação à legislação trabalhista sobre o tema. Todos os empregados e instituições que admitam trabalhadores como empregados estão obrigados a elaborar e implementar um Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), independentemente do número de empregados e do grau de risco da empresa, em conformidade com a NR-7 da Portaria nº 3.214/78, com o objetivo de promover e preservar a saúde dos trabalhadores.

Este programa faz parte do conjunto de iniciativas da empresa no campo da saúde dos trabalhadores, devendo considerar as questões incidentes do universo laboral, privilegiando o instrumental clínico-epidemiológico na abordagem da relação entre a saúde e o trabalho. O PCMSO tem caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, além da constatação da existência de casos de doença profissional ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores. Por este motivo, esse programa médico deve estar articulado com o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), conforme previsto na NR-9 da Portaria nº 3.214/78.

Sabe-se que o PCMSO deve ser planejado e implementado com base nos riscos à saúde dos trabalhadores, especialmente os identificados nas avaliações previstas nas normas regulamentadoras específicas, devendo prever as ações de saúde a serem

executadas. No procedimento deve constar um relatório anual e precisa especificar, por setores da empresa, o número e a natureza dos exames médicos, incluindo avaliações clínicas, estatísticas de resultados considerados anormais, assim como o planejamento para o ano seguinte. Deve também ser apresentado anualmente um relatório do PCMSO e discutido na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, quando esta existir na empresa.

4.3 Organização Internacional do Trabalho

Durante o Tratado de Versailles é criada a Organização Internacional do Trabalho – OIT que inclui na sua competência a proteção contra os acidentes do trabalho e as doenças profissionais, com o objetivo de elevar os níveis de vida e proteger a vida e a saúde dos trabalhadores em todas as ocupações, além de melhorar as condições do meio ambiente de trabalho, aumentando consideravelmente o bem-estar deles de uma forma geral.

Segundo a OIT, os agentes potencialmente capazes de causar danos aos ambientes de trabalho podem ser afastados de diversas formas. Desde a eliminação do risco na origem ou o afastamento da exposição do trabalhador, isolando-se as atividades consideradas insalubres, a fim de que os seus efeitos só atinjam o menor número de trabalhadores. Até mesmo pode-se isolar o risco, enclausurando-se as máquinas ruidosas, confinando-as à determinada área que pelas peculiaridades apresenta mais problemas.

Tendo em mente que o direito ao meio ambiente do trabalho sadio constitui-se em uma questão humana, pois diz respeito ao direito à vida e à integridade física das pessoas. Observa-se que não apenas os inadequados meios de organização da produção podem acarretar lesões à saúde, como também incorretos sistemas de produção resultam em acidentes graves não só para os trabalhadores como para a população em geral.

Desde que respeitada a soberania de cada Estado-membro, parece mais do que oportuna a mobilização que é feita pela OIT para adequar as condições de trabalho. Nos últimos tempos novos estímulos vêm sendo dados por meio da elaboração e aprovação de normas que constituem a regulamentação internacional do trabalho, da segurança social e das questões conexas, com a finalidade de promover a universalização da justiça social.

A seguir serão abrangidos aspectos essenciais das principais convenções que tratam do meio ambiente de trabalho, ratificadas pelo Brasil.

4.3.1 Convenção 148

Foi aprovada na 63^a Reunião da Conferência Internacional do Trabalho. Dispõe sobre a contaminação do ar, ruído e vibrações, prevenindo e limitando os riscos profissionais no local de trabalho. Aprovada pelo Congresso Nacional através de Decreto Legislativo e finalmente promulgada pelo Decreto n. 93.413, de 15 de outubro de 1986.

Em seu artigo 8º, a autoridade competente deverá estabelecer os critérios que permitam definir os riscos da exposição à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho e fixar quando possível, os limites de ocorrência. Ainda prevê que todo o risco seja eliminado, desde que seja tecnicamente possível, mediante medidas aplicadas às novas instalações e métodos de trabalho, através de ações complementares de organização do trabalho (art. 9º).

Apesar dos esforços se não for possível a redução aos limites especificados, diz a convenção que o empregador deverá proporcionar e conservar em bom estado o equipamento de proteção pessoal apropriado (art. 10º), conhecido como Equipamento de proteção Individual – EPI.

No Brasil em virtude do que dispõem a Constituição Federal, no art. 7º, inciso XXII e a Consolidação das Leis do Trabalho, em capítulo sobre segurança e medicina do trabalho, fixou os limites de tolerância para ruído contínuo ou intermitente, variando de 85 dB a 115 dB e limitando a máxima exposição diária permitível de oito horas para o primeiro caso e de sete minutos no segundo caso.

4.3.2 Convenção 155

Esta convenção entrou em vigor em 18 de maio de 1993, estabelecendo as diretrivas e princípio a respeito de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho.

Aperfeiçoa o conceito de saúde escolhido pela Organização Mundial da Saúde, ao abranger o termo saúde aos elementos físicos e mentais diretamente relacionados com a

segurança e a higiene no trabalho, conforme preceitua o artigo 3º, alínea e. Esse conceito reconhece a relação da saúde do trabalhador com o meio ambiente de trabalho.

Abrange também a necessidade de se adequar o trabalho ao homem, diminuindo assim os riscos para o trabalhador e reforça o reexame das normas relativas à segurança e à saúde dele, pois a atividade empresarial é dinâmica e gera uma necessidade de aprimoramento das normas para que elas não se tornem obsoletas.

No artigo 13 desta Convenção há diretiva que faculta ao trabalhador a interromper o serviço quando estiver presente um perigo iminente e grave para a saúde ou vida.

A seguir, no art. 16 atribui a responsabilidade do empregador para implementar as medidas de segurança.

4.3.3 Convenção 161

Promulgada pelo Decreto nº 127, de 22 de maio de 1991, esta Convenção trata de Serviços de Saúde do Trabalho.

Esse serviços deverão agir essencialmente na função preventiva, produzindo um ambiente de trabalho seguro e salubre.

A responsabilidade do empregador quanto à saúde dos empregados é claramente destacada no artigo 5º, quando determina que funções preventivas devam ser adotadas para se alcançar um ambiente apropriado.

Após os meios técnicos disponíveis aplicados, não seja suficientes para a proteção do trabalhador, parte-se de forma determinada para a utilização de equipamento de proteção individual e a diminuição de jornada de trabalho.

4.3.4 Convenção 170

O Decreto Legislativo nº 67 é promulgado pelo Decreto nº 2.657/98. Esta Convenção determina que todos os produtos químicos tenham marcas que permitam a identificação da periculosidade e harmonização mundial de classificação.

Por se tratar de produtos de difíceis manuseios, essa Convenção traz para o empregado uma proteção extra quando da elaboração do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, quer seja no ambiente de trabalho e fora dele.

A linguagem de alerta dos produtos químicos nos rótulos, dar-se numa linguagem clara de modo a evitar os riscos resultantes do uso, manipulação e armazenamento.

Existem ainda as Convenções 12, 42, 115, 119, 127, 139 e 162, que também tratam de temas similares, a saber: acidente de trabalho na agricultura, peso máximo das cargas,

4.3.5 Agenda 21

Com o surgimento há algumas décadas dos estudos ambientais criou-se o conceito de meio ambiente, o qual se limitava a se relacionar apenas às condições naturais, mas após a Conferência sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, a Rio-92, o fator humano passou a integrá-lo, incluindo os problemas do homem como relacionados diretamente à problemática ambiental como a pobreza, o urbanismo etc. Assim, o conceito apenas clássico perdeu sentido ante as novas proposições da referida conferência.

A Agenda 21, que é o documento emanado da citada conferência e que deu as diretrizes ao desenvolvimento da sociedade para o século 21, constam inúmeras passagens onde está claro que o conceito de meio ambiente ganhou um universo muito mais amplo.

Em termos de legislação também observamos esta evolução. O art.3º, I, da Lei 6.938/81, definiu meio ambiente como “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”. Posteriormente, com base na Constituição Federal de 1988, passou-se a entender também que o meio ambiente divide-se em físico ou natural, cultural, artificial e do trabalho. Meio ambiente físico ou natural é constituído pela flora, fauna, solo, água, atmosfera etc, incluindo os ecossistemas (art. 225, §1º, I, VII). Meio ambiente cultural constitui-se pelo patrimônio cultural, artístico, arqueológico, paisagístico, manifestações culturais, populares etc. (art.215, §1º e §2º). Meio ambiente artificial é o conjunto de edificações particulares ou públicas, principalmente urbanas (art.182, art.21, XX e art.5º, XXIII) e meio ambiente do trabalho é o conjunto de condições existentes no local de trabalho relativos à qualidade de vida do trabalhador (art.7, XXXIII e art.200).

Podemos, ainda, conceituar meio ambiente do trabalho como o conjunto de fatores físicos, climáticos ou qualquer outro que interligados, ou não, estão presentes e envolvem o local de trabalho da pessoa. Apesar desta definição apresentar certo individualismo, isto não acontece, pois ante a importância da proteção dos trabalhadores e o interesse e obrigação do Estado de protegê-los, como demonstrado na legislação constitucional.

Portanto, o homem passou a integrar plenamente o meio ambiente no caminho para o desenvolvimento sustentável preconizado pela nova ordem ambiental mundial; consequência disto é a consideração de que o meio ambiente do trabalho também faz parte do conceito mais amplo de ambiente, de forma que deve ser considerado como bem a ser protegido pelas legislações para que o trabalhador possa usufruir de uma melhor qualidade de vida.

Examinado brevemente o tema em termos de legislação constitutiva e conceituação jurídica, resta verificar a sua proteção jurídica.

Nossa Constituição Federal incluiu entre os direitos dos trabalhadores o de ter reduzido os riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art.7º, XXII), e determinou que no sistema de saúde o meio ambiente do trabalho deve ser protegido (art.200, VIII), mostrando uma moderna posição com relação ao tema, de forma que as questões referentes ao meio ambiente do trabalho transcendem a questão de saúde dos próprios trabalhadores, extrapolando para toda a sociedade.

Também a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) trata da segurança e saúde do trabalhador no art.154 e seguintes do Tít. II, Cap.V e no Tít. III (Normas Especiais de Tutela do Trabalho, além das Portarias do Ministério do Trabalho e a Lei Orgânica da Saúde (Lei 8.080/90). Há ainda o Programa de Controle Médico e de Saúde Ocupacional e o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, sem contar a obrigatoriedade das empresas terem que instituir as CIPAs – Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (art.163, CLT). Tudo visando a preservação da qualidade ambiental do local de trabalho.

Conforme colocado o meio ambiente sadio do trabalho é um direito transindividual por ser um direito de todo trabalhador, indistintamente, e reconhecido como uma obrigação social constitucional do Estado, ao mesmo tempo em que se trata de um interesse difuso, ou mesmo coletivo quando se tratar de determinado grupo de trabalhadores. Em sendo assim, o meio ambiente do trabalho enquadra-se nos casos protegidos pela Lei 7.347/85, que em seu art.1º, I, estabelece a adequação da ação civil pública na proteção do meio ambiente e em seu inciso IV inclui também o caso de danos causados a qualquer outro interesse difuso ou coletivo, de forma que é plenamente viável falarmos na existência da Ação Civil Pública para resguardar os direitos dos trabalhadores terem um ambiente de trabalho sadio e ecologicamente equilibrado como preceituado no art.225 da Constituição Federal. Assim, estão

legitimadas para propor a ação civil pública accidentária trabalhista as pessoas de direito público e as entidades elencadas no art.5ºda Lei 7.347/85, dentre elas os sindicatos e o Ministério Público.

4.4 Os Sindicatos: a atuação dos Sindicatos na defesa dos trabalhadores

A industrialização no Brasil foi posterior à realizada nas grandes potências capitalistas. A partir dela surgem os primeiros problemas relacionados às circunstâncias de trabalho impostas aos operários. Seguindo o exemplo dos imigrantes, eles iniciaram a luta por melhores condições, organizaram-se, reivindicando por condições mais dignas das atividades laborativas. Teve início então a sindicalização.

Tal processo objetivava dar melhores condições de trabalho, salário maior e organização trabalhista. Devido à grande mão-de-obra excedente, os trabalhadores enfrentavam a concorrência das pessoas que viviam no campo. Então nas indústrias quando desafiassem seus empregadores eram despedidos e as vagas preenchidas por novos operários. Apesar disso tudo as greves só tinham alguma repercussão quando eram gerais e atingiam setores importantes do sistema agro-exportador, como as ferrovias e os portos.

Desde a primeira Constituição da Republica foi reconhecido o direito de associação e reunião (artigo 72 § 8º), mas não se tratou dos sindicatos de forma específica. Em 1903 surgiu o primeiro Decreto Sindical destinado aos trabalhadores rurais, pois na época em maior número que os urbanos. Neste período iniciavam-se os movimentos sócias dos empregados das fazendas de café por melhores condições de trabalhos e salários cominando com isso, centenas de greves.

Somente depois da 1ª Grande Guerra e conseqüentemente crescimentos das indústrias, criaram-se oportunidades para uma efetiva organização dos sindicatos. Entre os anos de 1917 e 1920 cresceu muito o número de greves em busca da melhoria das condições de vida e de conquista ou mínimo de direitos. Este fato deu a sindicalização maiores ímpetos.

Mas em razão da repressão e da dificuldade em se obter êxito, as greves perderam impulso após 1920. Neste período as elites políticas ainda não viam a necessidade de priorizar a questão social no Brasil.

Com advento da Carta Política de 1988, os sindicatos passaram a se assemelhar a uma Associação Civil, porque são representantes naturais da sociedade, permitindo a

liberdade de associação profissional ou sindicatos, observadas algumas restrições que própria Constituição prevê, possuindo legitimidade para defender interesses individuais do associado e direitos difusos e coletivos de categorias profissionais e econômicas (art. 8º inc. III, da Constituição Federal).

Os Sindicatos então se tornam importantes instrumentos para defesa dos trabalhadores, pois tem como objetivo as melhorias das condições de trabalho, visando consequentemente a saúde dos trabalhadores. É de grande importância a disposição contida no parágrafo 1º do artigo 229 da Constituição do Estado de São Paulo em que diz: Ao sindicato dos trabalhadores ou representante que designar é garantido requerer a interdição de máquina, de setor de serviço ou de todo o ambiente de trabalho, quando houver exposição a risco iminente para a vida ou saúde dos empregados.

Embora aos sindicatos tenha sido reservado importante papel na defesa do ambiente de trabalho, objetivando afastar os riscos à saúde dos trabalhadores, o que observamos na prática muitas vezes é o enfraquecimento. Isto é resultante da profunda transformação operada nos locais de produção com a introdução de novas tecnologias como a informática, a telemática e os robôs que provocam altos índices de desempregos. Estes dados inibem os sindicatos na busca por novas estruturas do processo de trabalho porque no sistema social atual, acabasse por optando por um trabalho insalubre a não ter ocupação.

5.0 Atualidade do Direito Ambiental do Trabalho

Temas diversos e relevantes podem ser ressaltados no presente estudo. Trataremos primeiro da estabilidade provisória decorrente de acidente do trabalho. Depois sobre o adicional de insalubridade e de periculosidade e sua base de cálculo. Logo em seguida a questão da responsabilidade civil do empregador na indenização acidentária.

5.1. Controvérsias Sobre a Estabilidade Acidentária

O assunto está previsto no art. 118 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991. Trata-se de hipótese específica de garantia de emprego, que pode ser assegurada por meio de lei ordinária, baseando-se no princípio da norma mais benéfica, do art. 7º, caput, da CF/1988. “Não é ocioso lembrar que o princípio da norma mais benéfica está estampado no *caput* do art. 7º da CF”.

A principal dúvida ocorre quando já foi dado o aviso prévio e o empregado vem a se acidentar ou a adoecer. A melhor orientação seria a de que, havendo acidente do trabalho ou ficando o empregado doente, suspende-se o curso do aviso prévio, pois o obreiro não o pode cumprir, muito menos lhe possibilita a procura de novo emprego ou ir trabalhar no novo serviço, o que descharacteriza a finalidade do instituto. Quando o empregado voltar a trabalhar é que irá recomeçar a contagem do aviso prévio, computando-se o tempo já transcorrido no período anterior ao da suspensão.

Tanto a doença profissional como a doença do trabalho são consideradas acidente do trabalho, inclusive para os efeitos da estabilidade. Sendo exigido pelo instrumento normativo que a doença profissional seja atestada por médico do sistema de saúde estatal (INSS). A sua ausência obsta o reconhecimento do direito à estabilidade, por se tratar de formalidade eleita como da substância do ato (art. 7º, inciso XXVI, da CF/1988).

Preenchidos todos os pressupostos para a aquisição de estabilidade decorrente de acidente ou doença profissional, ainda durante a vigência do instrumento normativo, goza o empregado de estabilidade mesmo após o término da vigência deste. (Orientação Jurisprudencial 41 da SDI-I do TST).

E, justamente porque se trata de um direito já adquirido pelo empregado quando em vigor a norma coletiva, com o preenchimento de todos os requisitos para a aquisição da garantia de emprego, dentro do prazo de sua vigência, esta já se tornou condição inserida em seu contrato de trabalho, sendo que a supressão posterior à aquisição do direito não o deixa desamparado, mas apenas os casos em que os requisitos para a aquisição da estabilidade ainda não foram totalmente preenchidos.

Pela própria redação do art. 118 da Lei 8.213/1991, a percepção de auxílio-doença acidentário pelo empregado constitui pressuposto para o direito à estabilidade provisória em debate.

Como o referido benefício previdenciário somente é devido após 15 dias de afastamento da atividade, em razão de incapacidade para o trabalho (art. 59, caput, da mesma lei C/C os §§ 3º e 4º do art. 75 do Decreto 3.048/1999). Esta suspensão do pacto laboral, por prazo superior a 15 dias, é outro requisito para fazer jus à mencionada garantia de emprego. (Orientação Jurisprudencial 230 da SDI-I do TST - convertida na Súmula 378 do TST).

Ressaltando que as doenças profissionais e do trabalho normalmente não se manifestam de forma súbita, mas vão se alojando, pouco a pouco, no organismo, até

causarem a impossibilidade de labor. Muitas vezes não se verifica o efetivo recebimento de auxílio-doença acidentário antes da extinção contratual. Interpretações do dispositivo legal defendem a tese de que o afastamento das atividades por mais de 15 dias ao menos deveria ter ocorrido, somente não se observando por ato culposo do empregador, que pode ser constatado com o auxílio de perícia médica.

Não se faz necessária a existência de seqüelas, posteriores ao acidente, para a aquisição da estabilidade acidentária, eis que ela é assegurada independentemente de percepção de auxílio-acidente. Este último benefício é específico para o surgimento de redução da capacidade laborativa (art. 86 da Lei 8.213/1991). (SÜSSEKIND, 1999, 726).

A dispensa sem justa causa antes da recuperação é nula, pois, estando o obreiro ainda incapacitado para o trabalho, seu contrato ainda está suspenso, o que obsta a despedida arbitrária.

Não cessará o benefício até que seja dado como habilitado para o desempenho de nova atividade que lhe garanta a subsistência ou, quando considerado não recuperável, for aposentado por invalidez, ou seja, a estabilidade só se inicia a partir da capacitação para o trabalho, quando cessa o auxílio-doença acidentário, o que coincide com a alta médica. (MARTINS, 2002, 349-350).

Havendo a substituição do auxílio-doença acidentário pela aposentadoria por invalidez, esta manterá suspenso o contrato de trabalho, eis que, em princípio, não é definitiva (art. 42, caput, in fine, da Lei 8.213/1991 e art. 46 do Decreto 3.048/1999 e Súmula 160 do TST). (MARTINS, 2002, 476).

Caso o empregado aposentado por invalidez cujo contrato encontra-se suspenso desde o anterior gozo do auxílio-doença acidentário, tenha recuperado a sua capacidade de trabalho, cessa o mencionado benefício previdenciário, na forma do art. 47 da lei 8.213/1999. Depois é que o pacto retorna à produção de seus efeitos e o período de estabilidade acidentária tem início.

Cabe destacar também a situação do trabalhador que tem seu vínculo de emprego reconhecido somente em juízo, mas que sofreu acidente do trabalho no decorrer do pacto laboral, existente desde o início na realidade dos fatos, conforme um dos princípios inerentes ao direito do trabalho que é o da primazia da realidade.

No caso, mesmo que o acidente do trabalho seja cronologicamente anterior ao reconhecimento em juízo da relação de emprego, diante da mencionada eficácia *ex tunc*, ou seja, retroagindo ao início do surgimento da relação empregatícia, os prejuízos que o

trabalhador sofreu em razão da conduta patronal de não formalizar o vínculo. (art. 186 do CC/2002, c/c o art. 8º, parágrafo único, da CLT). Mas se o empregado foi quem não cumpriu sua obrigação de anotar a CTPS (art. 29 da CLT), dentre outros deveres, não poderá favorecer-se da ilegalidade que ele deu causa.

Cabe à empresa comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social, nos termos e prazos previstos no art. 22, caput, da Lei 8.213/1991. Apenas na falta deste aviso pelo empregador é que podem formalizá-la o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que assistiu ou qualquer autoridade pública (§ 2º deste mesmo art. 22).

O art. 169 da CLT também prevê: será obrigatória a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, de conformidade com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho.

A empresa desrespeitando este seu dever legal de emitir a CAT (comunicação de acidente de trabalho), não haverá uma imposição para que o próprio trabalhador acidentado o faça, pois se trata de mera faculdade dele, não se podendo sancioná-lo nem impor-lhe consequências adversas pelo seu não exercício.

É evidente que se tal benefício não foi alcançado, por falta da expedição da Comunicação de Acidente ao INSS, tal circunstância não inibe a aquisição do direito, pois a configuração do fato constitutivo do direito, qual seja o acidente do trabalho em si, pode ser pleiteada em juízo pelo interessado. Aplicação do art. 118 da Lei 8.213/1991. Ausência de auxílio-doença (Jurisprudência comentada).

Fica claro que sem a emissão da CAT, é bem provável que o empregado não receba o auxílio-doença acidentário, pois o órgão previdenciário não terá ciência do infortúnio (ou da doença profissional ou do trabalho), pressuposto para a concessão do benefício.

A empresa, muitas vezes com vistas a não ter acréscimo na carga de contribuições previdenciárias, não informa o acidente do trabalho. Sem falar, que a comunicação do infortúnio pode gerar o temor do empregador, quanto às sanções diversas, inclusive no que tange ao disposto no art. 19, §§ 1º a 4º, da Lei 8.213/1991.

Cabe ressaltar ainda que, dependendo de quão é irregular a contratação do obreiro, pode ele, mesmo tendo sofrido acidente do trabalho, haver sido obrigado a continuar laborando, ou até a retornar ao trabalho, embora ainda incapacitado, por não ter se recuperado das lesões. Este fato é mais comum entre as doenças profissionais e do

trabalho (consideradas pela lei, acidente de trabalho), pois não se manifestam de forma repentina, mas vão se agravando, pouco a pouco, no organismo, até que causem a completa impossibilidade de labor.

5.2. Atualidades sobre os Adicionais de Insalubridade e Periculosidade e sua Base de Cálculo.

É difícil de entender o fato do mesmo legislador garantir o direito à integridade física admitir o trabalho insalubre e perigoso. Algumas profissões apresentam risco muito grande aos trabalhadores e, apesar disto, dada sua extrema relevância, não podem ser proibidas ou abolidas. São profissões necessárias para assegurar o direito de toda a população a uma vida saudável e confortável.

Dada a impossibilidade da extinção do risco, o legislador constitucional vai garantir a percepção do adicional e, em nível infraconstitucional, promulgar leis no sentido de fiscalizar e controlar a insalubridade e o perigo. A Constituição garante, ainda, como direito do trabalhador, a redução dos riscos.

A simples percepção do adicional nada resolve. Nenhum adicional reparará a morte, perda ou redução da capacidade de trabalho. Sabe-se que os trabalhos perigosos e insalubres são, na maioria das vezes, de baixa remuneração, de forma que os valores são calculados sobre salários muito pequenos, resultando em acréscimos ínfimos nos salários dos trabalhadores expostos ao risco. Não se pode dizer que vinte por cento de acréscimo sobre um salário mínimo é dinheiro suficiente para indenizar um eventual acidente. Este valor não recompensará a ausência de um meio ambiente de trabalho saudável e seguro.

A percepção do adicional não extingue o risco. O empregador deve, de todas as formas possíveis, buscar minimizar os riscos existentes de fato em sua atividade econômica, fornecendo o material de proteção necessário, investindo em segurança e treinamento. Ele deve, como forma de concretizar o direito do empregado à integridade física, provê-lo de toda a técnica existente e capaz de afastar o risco, posto que esta redução é uma previsão constitucional. O pagamento do acréscimo não desobriga o empregador da busca de meios eficazes para a diminuição do risco.

O direito à percepção do adicional não deve ser entendido isoladamente, como uma barganha ou indenização. Ele deve, em suma, ser interpretado conjuntamente com o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, garantindo assim a efetividade do

direito à vida e integridade física. O Poder Público tem o dever constitucional dessa fiscalização. Somente a interpretação ampla e harmônica destas garantias pode, eficazmente, concretizar o direito do trabalhador a um meio ambiente de trabalho limpo, seguro e saudável.

O artigo 1º, caput, da Constituição de 1988 prevê, como um dos fundamentos da República, a dignidade da pessoa humana. O artigo 5º, caput, fala do direito à vida e segurança, e o artigo 6º, caput, qualifica como direito social o trabalho, o lazer e a segurança. No artigo 225, caput, ela garante a todos um meio ambiente ecologicamente equilibrado e, no inciso V, incumbe ao Poder Público o dever de controlar a produção, comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente.

Extrai-se, da análise sistemática de todos esses dispositivos da Carta Federal, que o Estado não tolerará atividade que ponha em risco a vida, a integridade física e a segurança dos indivíduos.

Por outro lado, a CLT discorre, nos artigos 189 a 197, sobre os adicionais de insalubridade e periculosidade, regulamentando sua existência, sua fiscalização e sua eliminação. O artigo 189 define atividades insalubres como aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos. O artigo 192 diz que o exercício de atividade insalubre, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, garante o recebimento de adicional de 40%, 20% e 10% do salário mínimo, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo. A mesma CLT, no artigo 193, define periculosidade como contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado e que o trabalho nessas condições assegura a percepção de um adicional de 30% sobre o salário¹⁶.

À primeira vista tem-se uma colisão entre a previsão legal e a constitucional: enquanto a Carta Política garante o direito à vida, saúde, segurança e integridade física, a legislação ordinária admite uma espécie de “barganha” – também chamada monetarização da segurança e da saúde – pois regula uma indenização ao trabalhador por sua exposição a riscos.

Por outro lado, o legislador não pode fechar os olhos para a sociedade para a qual legisla. Ao mesmo tempo em que se deve defender a saúde do trabalhador, tem-se que a

exposição ao risco é indissociável a certas profissões, em nosso atual estágio de desenvolvimento tecnológico.

Todos nós estamos expostos a riscos, porém em algumas profissões o risco é indiscutivelmente maior. O risco à vida existe não só em atividades industriais, mas também em muitas das tidas como essenciais à sociedade. “Há riscos nas sociedades modernas inconfundíveis com os riscos específicos ocasionados pelo trabalho subordinado; essa distinção é do passado, do presente e, até de onde se possa visualizar, alcança o futuro. Assim, prevenção e reparação demandam medidas especiais para o infortúnio laboral, correspondendo a riscos específicos”.

Os eletricitários estão constantemente expostos ao perigo para que todos tenhamos o conforto do fornecimento de energia, necessária, por exemplo, para o funcionamento normal de hospitais e ambulatórios. Os policiais e soldados do corpo de bombeiros também se expõem a uma série de riscos em decorrência de seu trabalho, porém é impossível o oferecimento de segurança pública e proteção, sem as atividades por eles desenvolvidas. Os médicos, enfermeiros e analistas de laboratórios clínicos arriscam-se ao contágio das mais variadas doenças, sempre em prol da saúde da população.

Há uma lista infiável de profissões insalubres e perigosas. O legislador não pode, simplesmente, proibir tais atividades, ignorando o fato de que certos produtos e serviços são imprescindíveis para a implementação do disposto no próprio artigo 225, caput. Em contrapartida, ele não pode ser conivente com a livre agressão à saúde do trabalhador.

Segundo Amauri Mascaro do Nascimento, os aspectos puramente técnicos e econômicos da produção de bens não podem redundar num total desprezo às condições mínimas necessárias para que um homem desenvolva a sua atividade dentro de condições humanas e cercado das garantias destinadas à preservação de sua personalidade. (...) Para que o trabalhador atue em local apropriado, o direito fixa condições mínimas a serem observadas pelas empresas, quer quanto às instalações onde as oficinas e demais dependências se situam, quer quanto às condições de contágio com agentes nocivos à saúde ou de perigo que a atividade possa oferecer.

Os artigos 189 a 197 da CLT têm raízes constitucionais. Essa previsão fundamenta-se no artigo 7º, incisos XXII e XXIII da Constituição de 1988, os quais garantem como direitos dos trabalhadores urbanos e rurais a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança e a percepção do adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei.

Temos várias previsões constitucionais que garantem o direito à vida, segurança e integridade física e garante, como compensação pecuniária pela exposição ao risco no trabalho, a percepção dos adicionais na forma da lei. Esta lei, no caso, é a CLT, em seus artigos 189 a 197, bem como as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

É difícil de entender o fato do mesmo legislador garantir o direito à integridade física e admitir o trabalho insalubre e perigoso. Algumas profissões apresentam risco muito grande aos trabalhadores e, apesar disto, dada sua extrema relevância, não podem ser proibidas ou abolidas. São profissões necessárias para assegurar o direito de toda a população a uma vida saudável e confortável.

Dada a impossibilidade da extinção do risco, o legislador constitucional vai garantir a percepção do adicional e, em nível infraconstitucional, promulgar leis no sentido de fiscalizar e controlar a insalubridade e o perigo. A Constituição garante, ainda, como direito do trabalhador, a redução dos riscos.

A simples percepção do adicional nada resolve. Nenhum adicional reparará a morte, perda ou redução da capacidade de trabalho. Sabe-se que os trabalhos perigosos e insalubres são, na maioria das vezes, de baixa remuneração, de forma que os valores são calculados sobre salários muito pequenos, resultando em acréscimos ínfimos nos salários dos trabalhadores expostos ao risco. Não se pode dizer que vinte por cento de acréscimo sobre um salário mínimo é dinheiro suficiente para indenizar um eventual acidente. Este valor não recompensará a ausência de um meio ambiente de trabalho saudável e seguro.

A percepção do adicional não extingue o risco. O empregador deve, de todas as formas possíveis, buscar minimizar os riscos existentes de fato em sua atividade econômica, fornecendo o material de proteção necessário, investindo em segurança e treinamento. Ele deve, como forma de concretizar o direito do empregado à integridade física, provê-lo de toda a técnica existente e capaz de afastar o risco, posto que esta redução é uma previsão constitucional. O pagamento do acréscimo não desobriga o empregador da busca de meios eficazes para a diminuição do risco.

O direito à percepção do adicional não deve ser entendido isoladamente, como uma barganha ou indenização. Ele deve, em suma, ser interpretado conjuntamente com o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, garantindo assim a efetividade do direito à vida e integridade física. O Poder Público tem o dever constitucional dessa fiscalização. Somente a interpretação ampla e harmônica destas garantias pode,

eficazmente, concretizar o direito do trabalhador a um meio ambiente de trabalho limpo, seguro e saudável.

5.3. Segurança e Saúde no Trabalho

A preocupação com a segurança e saúde do trabalhador está na Constituição deixando claro que o mesmo tem direito a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (CF, art. 7º, XXII). Já a CLT estabelece diversas regras a serem observadas pelas empresas quanto a segurança e à medicina do trabalho como expedir instruções gerais aos seus trabalhadores, quanto as precauções que devem tomar, objetivando evitar acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais, facilitar o exercício da fiscalização pelas autoridades competentes, cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, observando as medidas que lhe sejam determinadas pelos órgãos competentes. Os trabalhadores por outro lado ficam obrigados a cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções ou ordens da empresa, colaborando na aplicação das normas de medicina e segurança do trabalho.

Constitui falta grave quando o trabalhador se recusa injustificadamente em obedecer às normas da empresa, bem como deixar de usar os equipamentos de proteção que lhe são fornecidos, podendo esta conduta ensejar, a depender da gravidade, provocar dispensa com justa causa (art. 158, parágrafo único, CLT).

As empresas ficam obrigadas a manter serviços especializados em segurança e medicina do trabalho, sendo necessário a existência de profissionais especializados (medico e engenheiro do trabalho). Cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego controlar a observância das normas sobre a matéria referida em apreço, através da Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho (SSMT).

A fiscalização e da competência das Delegacias do Trabalho (DRTs) que podem impor multa (art. 201 e parágrafo único) interditar estabelecimentos, setor, máquina ou equipamento ou até mesmo embargar obra (art. 161, CLT).

Como incumbe ao empregador adotar as medidas de proteção, instruir os empregados sobre a matéria e obrigar ao cumprimento das normas de proteção. A falta da figura dele poderá implicar responsabilidade penal, civil e administrativa, além de configurar motivo para rescisão indireta do contrato (art. 483, c e d, CLT). A recusa do empregado ao uso dos equipamentos de proteção individual e a observância das

instruções poderá fundamentar despedida por justa causa (art. 158, parágrafo único, CLT).

Por precaução, nenhum estabelecimento pode iniciar atividades sem a prévia inspeção e aprovação das instalações pela DRT. A exigência abrange tanto a indústria como o comércio. Ocorrendo modificações substanciais nas instalações, nova inspeção será necessária e o delegado regional do trabalho imporá a interdição ou embargo da obra. Configura-se desobediência o descumprimento de interdição ou embargo da obra, caso resulte danos a terceiros.

É obrigatória à constituição de CIPA nas empresas com mais de 20 empregados, conforme instrução expedida pelo Ministério do Trabalho e Empregado (CLT, art. 163).

A CIPA tem por função observar e relatar as condições de risco nos ambientes de trabalho, visando solicitar e apontar as medidas para melhorar suas condições, além de acompanhar os acidentes de trabalho ocorridos, solicitando medidas que previnam e orientem os trabalhadores quanto à sua prevenção.

A comissão da CIPA é integrada de representantes (titulares e suplentes) dos empregados, eleitos em escrutino secreto, independente de filiação sindical, e do empregador com mandato de um ano, admitida uma reeleição.

O presidente da CIPA será indicado pelo empregador. Mas os empregados elegerão o vice-presidente.

Os representantes dos empregados gozam de estabilidade provisória, mas não podem sofrer despedidas arbitrárias, ou seja, aquelas que não se fundamentam em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

São obrigatórios exames médicos por conta do empregador na admissão, demissão, periodicamente, no retorno ao trabalho e mudança de função (NR-7, arts. 168 e 169).

O exame médico admissional precisa ser realizado antes que o trabalhador assuma suas funções. Para menores de 18 ou maiores de 45 anos, o exame periódico será anual, já para os outros trabalhadores a periodicidade de dois anos.

Ressaltando que a Norma Regulamentadora – 7 (NR-7) prevê exames mais freqüentes nos casos de contato com substâncias especialmente nocivas. No primeiro dia da volta do trabalhador deve ser realizado exame médico de retorno ao trabalho por ausências iguais ou superiores a 30 dias, por motivo de doença ou acidente de natureza ocupacional ou não. No caso de parto este exame também é obrigatório.

Para mudança de função o exame será obrigatório, devendo ser realizado antes da data. Isto é devido à alteração de atividade, posto ou setor que implique exposição a risco diferente daquele que o trabalhador estava exposto antes.

A CLT enumera várias outras normas preventivas. Quando se trabalha com caldeiras, fornos e recipientes sob pressão é obrigatório o uso de válvulas e dispositivos de segurança. Além disto, todas as caldeiras devem passar por inspeção periódica, anotadas no Registro de Segurança. A matéria é regulada pelas NRs – 13 e 14.

Para assegurar um conforto térmico, torna-se necessário uma ventilação natural ou artificial. Em ambientes frios a utilização de vestimentas ou isolamentos térmicos protetivos (arts. 174 a 178 da CLT).

O Equipamento de Proteção Individual deve ser fornecido pelo empregador e em perfeitas condições. Este só pode ser comercializado após aprovação pelo Ministério do Trabalho (matéria regulada pela NR – 6).

O problema da fadiga também é levado em consideração. Para o homem, 60 quilos é o peso máximo para remoção individual pelo empregado. Já para as mulheres é vedado serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 quilos. Para o trabalho continuo ou 25 quilos quando o mesmo for eventual (art. 390), salvo se houver uso de vagonetes sobre trilhos, carros de mão ou outros aparelhos mecânicos. A colocação de assentos que assegurem a postura correta do trabalhado é obrigatória para os serviços que obrigatoriamente precisem ser realizados em pé, deverão ficar à disposição assentos para as pausas (matéria regulada pela NR – 17 e Portaria 3.751/90). A iluminação para realização das atividades de aspecto uniforme e difuso, sem reflexos ou ofuscamentos (Portaria MT 3.751/90).

As atividades e operações insalubres estão na NR-15. São consideradas aquelas que atentem contra a saúde humana e acima dos limites estabelecidos pelo Ministério do Trabalho. Verifica-se em perícia o grau de insalubridade (máximo, médio ou mínimo). As atividades perigosas envolvem o manuseio com explosivos, inflamáveis, eletricidade.

As instalações elétricas devem ser operadas por pessoal especializado, com informações sobre instrução para socorro a acidentados por choque elétrico, aterramento obrigatório e outras medidas de prestação (NR-10).

No manuseio com máquinas e equipamentos é obrigatória a instalação de dispositivos de partida e parada, que evitem especialmente o acionamento accidental e

manutenção precisa ser realizada com aparelhagem parada (matéria regulada pela NR-12).

A movimentação, armazenagem e manuseio de materiais precisam conter avisos padronizados de carga máxima, proibição de fumar, advertência quanto à natureza perigosa, precauções, condições mínimas de segurança e higiene referente aos recipientes e armazéns, primeiros socorros e similares (regulados na NR-11).

6.0 Normas de Proteção ao Trabalho

A Constituição de 1988 conferiu proteção específica para o mercado de trabalho da mulher (art. 7º, XX). A própria Carta Maior assegura a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres perante a Lei (art. 5º, I), também proibindo a diferença de salários, de exercício de função e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX).

Além da legislação ordinária disciplinar uma série de medidas visando evitar que a mulher seja discriminada, ao mesmo tempo tenta atender à adequação própria requerida do sexo ao exercício de atividade e nas condições que não agridam ao limite de esforço possível.

O art. 373-A da CLT, acrescido pela Lei nº 9.799/1999, impõe uma gama de limitações ao empregador no sentido de permitir o acesso da mulher ao mercado do trabalho, garantindo igualdade de condições, independente do sexo, promovendo uma maior harmonia e justiça no ambiente de trabalho.

Ao empregador é vedado publicar anúncio de emprego no qual haja referência a sexo, idade, cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida o exigir. Proibiu-se também a recusa de emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho por razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza das atividades seja incompatível. Sexo, idade, cor ou situação familiar não devem ser determinadores para fins de remuneração ou oportunidade de acesso profissional. Não se deve exigir atestado ou exame, de qualquer natureza para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego. Cabe ressaltar que é vedado proceder o empregado à revista íntima.

6.1. Proteção ao trabalho da mulher

A Lei nº 7.855/1989 revogou diversos artigos discriminatórios à mulher: proibição do trabalho noturno à mulher (arts. 378, 379 e 380 da CLT) e nos subterrâneos, nas minerações. Subsolos, pedreiras e obras da construção civil, pública ou particular e nas atividades perigosas e insalubres. Já a Lei nº 9.029/1995 proibiu diversas práticas discriminatórias em relação à mulher como o caso de exigência de atestado ou exame de gravidez, passou a ser considerado crime por parte do empregador ou mesmo indução por parte dele na instigação genética, bem como a promoção do controle de natalidade.

Diversos dispositivos normativos podem ser mencionados para proteção à maternidade. A CF/1988, no art. 10, II, b, do Ato da Disposição Constitucionais Transitórias (ADCT), proíbe a dispensa arbitrária, ou seja, sem justa causa, da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto. À gestante é garantido, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos, a transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho, bem como a dispensa no horário de serviço pelo tempo necessário para realização de, no mínimo seis consultas médicas e demais exames complementares (CLT, art. 392, § 4º, I e II). À mulher grávida é facultado romper o compromisso de qualquer contrato de trabalho, mediante atestado médico. Para os abortos não criminosos, comprovados também por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de duas semanas, ficando assegurado o direito de retornar à função quando ocupava antes do seu afastamento (CLT, art. 395). Na amamentação do próprio filho até que este complete seis meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais de 30 minutos, cada um, podendo ser dilatado a critério da autoridade competente (CLT, art. 396 e respectivo parágrafo único).

Preocupou-se também com os locais para a guarda dos filhos das operárias durante o período de amamentação, devendo possuir, no mínimo um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária (CLT, art. 400). Em estabelecimento onde trabalharem pelo menos 30 mulheres, com mais de 16 anos de idade, será reservado local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os filhos no período de amamentação, o que poderá ser suprido por meio de creches distritais mantidas diretamente pelo empregador ou por convênio com outras entidades (CLT, art. 389 §§ 2º e 3º).

6.2 Proteção ao trabalho do menor

Quando nos referimos ao trabalho do menor, tanto a CF/1988 como a legislação ordinária dá dispositivos protetivos. A primeira proíbe o trabalho noturno, perigoso ou insalubre ao menor de 18 anos e de qualquer trabalho ao menor de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos (art. 7º, XXXIII).

A autoridade competente verificando que o trabalho realizado pelo menor é prejudicial à sua saúde, ao desenvolvimento físico ou à moralidade, poderá obrigar-lo a abandonar o serviço e a empresa proporcionar toda a facilidade para a mudança de funções, sob pena de configurar-se rescisão indireta, prevista nos artigos 407, parágrafo único e art. 483.

O responsável legal do menor é facultado pleitear a extinção do contrato de trabalho, desde que o serviço possa acarretar prejuízo de ordem física ou moral (CLT, art. 408). A jornada de trabalho para o menor somente poderá ser prorrogada nas hipóteses previstas no artigo 413 da CLT até mais 2 horas, independente de acréscimo salarial, mediante convenção ou acordo coletivo, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro dia ou por motivo de força maior até o máximo de 12 horas.

O menor não poderá realizar trabalho em locais prejudiciais à sua formação, ao desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a freqüência à escola (CLT, art. 403 parágrafo único). Sabe-se que é dever do empregado, na hipótese do art. 407 da CLT proporcionar ao menor todas as facilidades para mudar de serviço (CLT, art. 426). Também se deve conceder tempo para que os empregados menores freqüentem as aulas. Os estabelecimentos situados em lugar onde a escola estiver à distância maior que 2 quilômetros, desde que possuam mais de 30 menores analfabetos, entre 14 e 18 anos, ficam obrigados a manter local apropriado em que lhes seja ministrada instrução primária (CLT, art. 127 e parágrafo único).

A duração do trabalho do aprendiz não excederá 6 horas diárias, sendo vedado a prorrogação e a compensação de jornada (CLT, art. 432), salvo se eles já tiverem completado o ensino fundamental, quando a duração diária do trabalho poderá ser de 8 horas, desde que sejam computadas as horas desatinentes à aprendizagem teórica. O contrato de aprendizagem será extinto quando seu termo ou o aprendiz tenha completado 24 anos, salvo se o mesmo for deficiente (CLT, art. 433).

A Medida Provisória 251, de 14 de julho de 2005 alterou a idade para o trabalhador ser contratado como aprendiz, passando de 14 a 18 para 14 a 24 anos.

6.3 Das normas de medicina e segurança do trabalho

O art. 7, XXII da CF de 1988 assegurou aos trabalhadores urbanos e rurais a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Como determina o art. 160 da CLT: nenhum estabelecimento poderá iniciar suas atividades sem previa inspeção e aprovação das respectivas instalações pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho.

O art. 161 da CLT permite ao delegado regional do trabalho, com base em laudo técnico do serviço, após demonstração de greve e iminente risco para o trabalhador, interditar o estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento ou mesmo embargar a obra, indicando na decisão as providências que deverão ser adotadas para prevenção de infortúnios de trabalho.

Cabe ressaltar que constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada ao uso de equipamentos de proteção individual fornecidos pelo empregador (CLT, art. 158, parágrafo único, b) Segundo Súmula 289-TST: o simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade, cabendo-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, dentre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

O art. 168 da CLT fala da obrigatoriedade do exame médico, por conta do empregador, na admissão e demissão e na demissão e periodicamente para o empregado.

A critério do médico poderão ser exigidos outros exames complementares, visando apurar a capacidade ou aptidão física ou mental do trabalhador para a função que deva exercer (art. 168, CLT, parágrafo 2º).

Cabe ao Ministério do Trabalho, estabelecer de acordo com o risco da atividade, tanto o tempo de exposição como a periodicidade dos exames médicos (CLT, art. 168, parágrafo 3º). O resultado destes, inclusive os complementares, será comunicado ao trabalhador, observados os preceitos da ética médica (CLT, art. 168, parágrafo 5º). Para garantir assistência aos empregados, deve-se manter no estabelecimento o material necessário à prestação de primeiros socorros médicos, de acordo com o risco da atividade (CLT, art. 168, parágrafo 4º).

A empresa também é obrigada a fornecer aos empregados, de forma gratuita, equipamentos de proteção individual adequados ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados (CLT, art. 166).

Sofrendo o obreiro um acidente de trabalho, em função de não fornecimento dos equipamentos de proteção individual, caberá ao empregador pelo fato de se caracterizar conduta omissa culposa, indenizar o obreiro pelos danos sofridos, conforme CF, 1988, art. 7, XXVIII.

Consideram-se atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados, em razão da espécie e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos (art. 189 da CLT).

O Ministério do Trabalho aprovará o quadro de atividades e operações insalubres, o qual adotará norma sobre os critérios de caracterização da insalubridade, colocando limites de tolerância aos agentes agressivos, os meios de proteção, além do tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes (art. 190 da CLT).

Para se configurar a existência do direito ao adicional de insalubridade não basta a perícia constatar que o ambiente de trabalho é agressivo à saúde do empregado, tornando-se indispensável o enquadramento da atividade ou operação entre as insalubres pelo Ministério do trabalho, conforme mencionado na Súmula 460 do STF.

Visando a eliminação ou a neutralização da insalubridade, devem ser adotadas medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância e com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, diminuindo a intensidade do agente agressivo de tolerância (art. 191 da CLT).

Não se pode falar de direito adquirido no tocante ao recebimento do adicional de insalubridade, pois a eliminação da insalubridade pelo fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo Órgão competente do Poder Executivo exclui a percepção do adicional respectivo (Súmula 80 do TST).

Fica claro então que o simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade, devendo tomar as medidas que conduzem a diminuição ou eliminação da nocividade, como o uso efetivo dos equipamentos de proteção individual (EPIs), pelo empregado (Sumula 289 do TST).

O empregado que tiver direito ao adicional de insalubridade deve abrir mão do adicional de periculosidade e vice-versa, portanto não poderá receber os dois cumulativamente (art. 193, parágrafo 2º, da CLT).

No caso do empregado seja removido do setor ou passe a laborar em outro estabelecimento, perderá o direito ao adicional de insalubridade. Muitas vezes é necessária a verificação por meio de perícia, a cargo do médico do trabalho ou engenheiro do trabalho registrados, a respeito da prestação de serviços em condições nocivas à saúde do empregado, classificando a atividade de acordo com relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho, ou seja, de profissional devidamente qualificado (Súmula 293 do TST, OJ4/SDI-I/TST) e art. 195, CLT).

Tanto as empresas como os sindicatos das profissões podem requerer ao Ministério do Trabalho a realização de perícia em estabelecimento ou setor da empresa, objetivando classificar ou delimitar as atividades insalubres e perigosas (art. 195, parágrafo 1º, CLT).

Com relação a periculosidade, não importa em fator continuo de exposição do trabalhador, mas apenas um risco, não agindo contra o organismo, mas que pode ceifar a vida do trabalhador ou mutilá-lo. Também não há direito adquirido ao recebimento do adicional de periculosidade, pois eliminado o risco à saúde ou integridade física do trabalhador, cessa o pagamento referente.

Quando à exposição a atividade perigosa e permanente ou intermitente o trabalhador fará jus ao adicional de periculosidade. Mas se a exposição for eventual ou ocasional, o obreiro não fará jus ao respectivo adicional.

7. 0 Acidentes de Trabalho

Dano é a ofensa a um patrimônio material ou moral protegido pelo Direito. Pode ser direto e indireto. O primeiro é aquele que atinge imediatamente o bem, conferindo prejuízo e com clara extensão dos resultados. Já o indireto não se manifesta claramente no bem afetado, mas indiretamente atinge o patrimônio lesado.

Desta forma, um dano material pode acarretar indiretamente prejuízo de ordem moral como uma lesão corporal deformante e incapacitante para o trabalho habitual da vítima porque com o fato sofre intimamente dor e abalos da sua personalidade, muitas vezes por angústia ou vergonha devido à exteriorização das marcas físicas perante as demais pessoas. Além de causar um dano moral direto, mesmo quando os prejuízos

forem de ordem patrimonial como nos casos de difamação posta ao trabalhador, na ocasião da demissão dele, gerando dificuldades para se colocar no mercado de trabalho novamente.

Neste sentido temos a idéia de lucro cessante que representa a perda de uma oportunidade que tinha a vítima de obter uma situação futura melhor, como, por exemplo, de progredir na carreira profissional pela ocorrência de um acidente.

No caso de acidente de trabalho com incapacidade total e permanente da vítima para o trabalho, os danos abrangem todos os ganhos auferidos pela vítima no momento do infortúnio, alem das despesas com tratamento de saúde e se houver óbito, com o funeral e luto da família, incluindo também as perdas de ganhos futuros em razão da incapacidade permanente para o trabalho (RSTJ, 132:274).

Mas é preciso que a causa justificadora da perda dos lucros cessantes seja provada pela vítima, ou seja, que o prejuízo futuro apareça, pois sem comprovação, não há como falar em responsabilidade. Um exemplo disto é de um servidor público exercente de determinado cargo na data do acidente que o tornara incapacitado permanente para qualquer atividade, mas que já estava aprovado em concurso público para outro cargo superior, apenas aguardando a chamada para ser empossado numa das vagas asseguradas no edital e na sua classificação. A reparação deve levar em conta os futuros potenciais subsídios que, certamente passaria a vítima a receber.

Nas relações de trabalho, a teoria da responsabilidade pela perda de chances encontra campo fértil. No campo das doenças e acidentes de trabalho, são grandes as possibilidades da ocorrência de danos pela perda de uma chance. No caso da morte da vítima, as indenizações estão regulamentadas pelo art. 948 do Código Civil brasileiro.

Falecendo a vítima em razão de acidente de trabalho, o empregador ou tomador de serviços, conforme o caso arcará com o pagamento de alimentos consistentes numa pensão mensal, em favor das pessoas a quem a vítima os devia. Já para cálculo do valor devido a título de pensão alimentícia em razão de acidente de trabalho fatal, deve-se levar em conta o montante da renda auferida pela vítima no momento do falecimento, devidamente comprovado em juízo, acrescido do 13º salário.

Na verdade, o acidente de trabalho para o trabalhador nunca lhe trará benefícios, mas a regra é o prejuízo econômico, alem das seqüelas humanas e sociais. Por isso, melhor do que a maior indenização acidentária, evitar o acidente e preservar a integridade física e psíquica do trabalhador.

Deve o juiz em cada caso concreto agir com prudência e bom senso, fixando uma indenização justa, suficiente a reparação integral do dano. Evitando o enriquecimento indevido e levando em conta que a presunção de que os portadores de defeitos físicos de certa monta dificilmente poderão exercer outro trabalho sem sacrifício exigível, constrangimento e humilhação.

O mais importante e fundamental direito do homem, consagrado em todas as declarações internacionais é o Direito à vida, suporte para existência e gozo dos demais Direitos, um dos pilares básicos de sustentação para assegurar tudo isto é a realização do trabalho com dignidade e saúde.

Assim a Constituição Federal brasileira fala nos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social (art. 7º), a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por normas de saúde, higiene e segurança (inciso XXII) e seguro contra acidente de trabalho, a cargo do empregador, sem incluir a indenização a que está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa (inciso XXVIII).

O art. 255 da CF diz que “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem como de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade, de vida, impondo-se ao Poder Público a à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”.

A Constituição de 1988 preocupou-se bastante com os riscos no meio ambiente do trabalho e com a saúde e integridade física do trabalhador, procurando eliminar aqueles e proteger estas. Entretanto a realidade do dia-a-dia com referência as condições de trabalho não reflete a preocupação do legislador maior, pois o resultado final tem demonstrado inúmeros acidentes com consequentes mortes, mutilações e incapacidade de trabalhadores, além de prejuízo de grande monta para a economia do país. Sem falar que os acidentes ocorrem para os trabalhadores e respectivas famílias, prejuízo materiais, morais, humanos e sociais.

Estabelece a Constituição Federal em seu art. 5º, inciso X, como sendo invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

As reparações por dano moral resultante de acidente de trabalho, reconhecidas pela doutrina e jurisprudência, independem das indenizações devidas pelo órgão previdenciário. O que se discute é a existência de seqüelas após o acidente e o prejuízo moral, que para a maioria do entendimento depende da ocorrência de dolo ou culpa do empregador por negligência, imprudência e imperícia.

De acordo com o caso concreto, a responsabilidade do empregador pode ser objetiva, independente de culpa ou dolo. Quando subjetiva, o ônus da prova é invertido para o empregador o qual tem o dever de preservar a integridade física e psíquica do trabalhador por meio de medidas de higiene e segurança do trabalhador. Na prática é comum os empregadores negligenciarem com a relação de cuidados mínimos exigidos pela Lei sobre a proteção da saúde e integridade física e psíquica dos trabalhadores no local de labor e não orientam os empregados quanto aos riscos inerentes ao desempenho as suas funções.

Há também o caso do dano moral decorrente de doenças ocupacionais, cujas seqüelas que a dispensar do caso, tão intensamente os sentidos da vítima, a ponto de desnortear até mesmo o seu psiquismo. É o caso de surdez profissional, que do ponto de vista médico, causa inúmeros transtornos na vida da vítima, tanto profissional como socialmente.

A exposição ocupacional a ruído pode ocasionar além da perda auditiva, outros tipos distúrbios orgânicos, como neurológicos e/ou psíquicos que podem ser causados pela exposição ocupacional crônica a ruído elevado. Provoca com isto grandes repercussões na capacidade laborativa, por afetarem funções básicas como o sono, a memória, ou equilíbrio, atenção e a tolerância ao barulho, devendo ser considerados na avaliação da incapacidade.

Uma das piores doenças ocupacionais da atualidade, a Lesão por Esforços Repetitivos – LER/DORT que acarreta consequências terríveis para o trabalhador, com seqüelas irremediáveis que, normalmente, tornam o empregado incapacitado para o trabalho ou até mesmo para os mais simples atos da vida humana. São profundos os males dessa doença para o trabalhador e consequência para os seus familiares, que requer por isso, a mais ampla reparação por parte daquele que não adota medidas preventivas adequadas,

Podemos citar outro exemplo marcante é do trabalhador com cerca de 30 anos de idade, que se torna impotente sexualmente, em consequência do contato de agente químico que contaminaram o seu organismo, por culpa do empregador que não se preocupou em cuidar da saúde dos seus empregados.

8.0 Conclusão

Registre-se, que, a origem da OIT entrelaça-se com a necessidade histórica de estipularem-se melhores condições de trabalho ao operariado. Foram as manifestações dos operários e as reivindicações estabelecidas em diversos congressos de trabalhadores, durante a Primeira Guerra Mundial, que levavam a Conferência da Paz em 06 de maio de 1919, da Sociedade das Nações, a criar, pelo Tratado de Versailles (parte XII, arts. 387 a 487), a Organização Internacional do Trabalho (6) - OIT -, com o propósito de dar às questões trabalhistas um tratamento uniformizado. Dentre os objetivos precípuos da OIT, podemos observar a preocupação com a elevação dos níveis de qualidade de vida e a proteção da saúde dos trabalhadores em todas as suas ocupações.

Sabe-se que as convenções da OIT têm status de leis internacionais, mas só obrigam os Estados-membros a se sujeitarem à respectiva normatização após a competente ratificação, sendo que, no caso do Brasil, essa competência é exclusiva do Congresso Nacional. Sendo esta, ratificada pelo Brasil, passa a Convenção a ter força normativa, integrando, portanto, o direito positivo do Estado-membro. Mister se faz relacionar as principais Convenções da OIT tratando sobre o tema da proteção da saúde e do meio ambiente do trabalho dos obreiros: Convenção n.º 103 sobre o amparo à maternidade (Em vigor no Brasil desde 18.6.66 - Decreto de promulgação n.º 58.820/66); Convenção n.º 148 sobre a proteção dos trabalhadores contra os riscos devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho (Em vigor no Brasil desde 14.01.83 - Decreto de promulgação n.º 93.413/86); Convenção n.º 152, 155, 159; as Convenções nº 167, 170, 171, 174, 176, tratam, também, sobre o meio ambiente do trabalho, mas que ainda não foram ratificadas pelo Brasil. Dentre as mencionadas, convém destaque a Convenção de n.º 155, em seu art. 5º, que, com detalhes, apresenta os elementos que podem figurar como prejudiciais à saúde do trabalhador e ao meio ambiente do trabalho. Portanto, é obrigação, e dever, dos trabalhadores cooperarem no cumprimento das normas de segurança e saúde estabelecidas pelos empregadores, devendo comunicar ao superior hierárquico qualquer situação que envolva um perigo iminente e grave.

O meio ambiente do trabalho está inserido no meio ambiente geral (CF, art. 200, inc. VIII). Assim não há como se falar em “sadia qualidade de vida” (CF, art. 225, caput) se não houver qualidade de trabalho, nem se pode atingir o meio ambiente

equilibrado e sustentável, ignorando aspecto do meio ambiente do trabalho. Sem dúvida necessitamos construir uma convivência harmoniosa do homem com o meio ambiente, a fim de que possamos garantir a todos um ambiente ecologicamente equilibrado, com o escopo de preservar a vida com dignidade. Ainda assim, não se pode desconsiderar a importância econômica de determinadas atividades, mas que, contudo, possamos assegurar um meio ambiente saudável e não como de risco ou morte no trabalho. As considerações expostas servem de estímulo para o abandono da análise meramente estática do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado, e, ao mesmo tempo, de incentivo à busca da sua efetivação, possibilitando a todos desfrutar de uma existência digna, com vida profissional qualitativamente melhor. O que se procura é implementar medidas para preservar e conservar o homem, aquele que produz todo trabalho.

9.0 Bibliografia

Doenças Relacionadas ao Trabalho: Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde. Ministério da Saúde do Brasil. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Inovações na legislação trabalhista: aplicação e análise crítica*. São Paulo: LTr, 2000.

FIORILLO, Celso Pacheco. *Curso de Direito Ambiental Brasileiro*, 1. ed. São Paulo: LTr, 2001.

FÜHRER, Maximilianus Cláudio Américo, FÜHRER, Maximiliano Roberto Ernesto. *Resumo de Direito do Trabalho*. 8. ed. São Paulo: Malheiros, 2002.

GARCIA, Filipe Barbosa. *Meio Ambiente do Trabalho*. 1. ed. São Paulo: Método, 2006.

Lei Federal nº 6.514, de 22 de dezembro de 1997.

FERREIRA, Manoel Gonçalves. *Curso de Direito Constitucional*. 2.ed, São Paulo: LTr, 2001.

MELO, Raimundo Simão de. *Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

MIRANDA, Carlos Roberto. 1. ed. São Paulo: Atheneu, 1998.

NERY JÚNIOR, Nelson. *Responsabilidade Civil por Dano Ecológico e a Ação Civil Pública*. 1 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1992

PAULO, Vicente, ALEXANDRINO, Marcelo. *Resumo de Direito do Trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2004.

ROCHA, Julio César de Sá da. *Direito Ambiental do Trabalho*. 1. ed. São Paulo: LTr, 2002.

ROSSIT, Liliana Allodi. *O Meio Ambiente de Trabalho no Direito Ambiental Brasileiro*. 1. ed. São Paulo: LTr, 2001.

SARAIVA, Renato. *Direito do Trabalho*. 1. ed. São Paulo: Método, 2005.