## MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NA RELAÇÃO DE EMPREGO – PERSPECTIVAS PARA A SUSTENTABILIDADE

# WORK ENVIRONMENT IN THE EMPLOYMENT RELATION – PROSPECTS FOR SUSTAINABILITY

SILVANA SOUZA NETTO MANDALOZZO<sup>1</sup>
ADRIANA DE FATIMA PILATTI FERREIRA CAMPAGNOLI<sup>2</sup>
EL ISABETH MÔNICA HASSE BECKER NEIVERTH<sup>3</sup>

RESUMO: O presente estudo aborda o tema "meio ambiente do trabalho na relação de emprego – perspectivas para a sustentabilidade", através de posições doutrinárias e legislação aplicável. O local onde o trabalho se desenvolve, através de uma relação de emprego, demanda esforços conjuntos do empregador, empregado e também do Estado, cada qual com suas responsabilidades, para deixá-lo com equilíbrio e em perfeitas condições para a realização das atividades. Existe um grande volume de legislação a ser seguida, principalmente com as normas contidas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na Portaria 3.214/78 do Ministério do Trabalho, que se respeitadas, facilitam a existência do meio ambiente laboral saudável, preservando a saúde dos trabalhadores, o que virá a gerar a sustentabilidade das novas gerações que podem a vir a trabalhar nas mesmas condições.

PALAVRAS-CHAVE: Meio Ambiente do Trabalho; Prevenção; Sustentabilidade.

ABSTRACT: This study addresses the theme "work environment in relation to employment – prospects for sustainability" through doctrinal positions and the applicable law. The place where the work is developed in a employment relationship, demands joint efforts of the employer, employee and also the state, each one with its own responsibilities, to leave it equilibrated and in perfect condition for the

Artigo recebido em 17.02.2013. Pareceres emitidos em 12.09.2013 e 12.11.2013. Artigo aceito para publicação em 22.12.2013.

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Doutora em Direito pela Universidade Federal do Paraná, UFPR, Juíza do Trabalho, Professora na Universidade Estadual de Ponta Grossa, UEPG – PR. *smandalozzo@uol.com.br* 

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Mestre em Ciências Sociais Aplicadas pela Universidade Estadual de Ponta Grossa, UEPG – PR, Doutoranda pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná, PUCPR, Advogada, Professora na Universidade Estadual de Ponta Grossa, UEPG – PR. *adricampagnoli@hotmail.com* 

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Mestre em Ciências Sociais Aplicadas pela Universidade Estadual de Ponta Grossa, UEPG – PR, doutoranda pela Universidade Estadual de Ponta Grossa, UEPG – PR, Professora na Universidade Estadual de Ponta Grossa, UEPG – PR. *monica\_hbecker@hotmail.com* 

realization of the activities. There is a large volume of legislation to be followed, especially with the rules contained in the Consolidation of Labor Laws (CLT) and Ordinancy 3.214/78, from the Ministry of Labour, which if followed, would facilitate the existence of healthy work environment, preserving the health workers, and will generate the sustainability of new generations who can come to work under the same conditions.

KEYWORDS: Work Environment; Prevention; Sustainability.

SUMÁRIO: Introdução; 1. Preservação do Meio Ambiente do Trabalho; 2. Responsabilidades do Empregador quanto ao Meio Ambiente do Trabalho; 3. Responsabilidades do Empregado e do Estado quanto ao Meio Ambiente do Trabalho; 4. Equilíbrio para Alcance da Sustentabilidade; Considerações Finais; Referências.

SUMMARY: Introduction; 1. Environment Preservation Work; 2. Employer Liability with the Work Environment; 3. Employee Responsibilities and the State regarding the Work Environment; 4. Balance for Achieving Sustainability; Final Considerations; References.

### INTRODUÇÃO

A proposta do presente estudo é trazer à discussão dentro da temática da saúde do trabalhador as questões afetas ao meio ambiente do trabalho na relação de emprego.

Embora se conte com uma estrutura normativa abrangente no que tange à prevenção de riscos para o trabalhador, o que ainda se presencia em ambientes laborais é a inobservância de tais normas com o consequente prejuízo à saúde do obreiro.

O objetivo do presente artigo é demonstrar que se todos os envolvidos, empregador, empregado e Poder Público, assumirem as responsabilidades que lhe são impostas é possível alcançar o equilíbrio do meio ambiente do trabalho, sem riscos, visando a sustentabilidade do mesmo para as futuras gerações, com a preservação da saúde do trabalhador.

Justifica-se esta abordagem em razão da necessidade de se incutir em cada envolvido no ambiente do trabalho a consciência de prevenção e preservação, pois não se trata apenas de discussão local, é preocupação inserida nas agendas de fóruns globais na luta pelos direitos fundamentais e na busca da qualidade de vida do trabalhador.

O primeiro tópico do artigo, "preservação do meio ambiente do trabalho" demonstra a necessidade pelo respeito ao trabalhador em seus direitos fundamentais, e a observância das Normas Regulamentadoras que dentre elas exige a presença de equipe multidisciplinar com qualificação especial para atuar no meio ambiente do trabalho com vistas à sua preservação.

No segundo tópico, "responsabilidades do empregador quanto ao meio ambiente do trabalho" evidenciam-se as muitas obrigações do mesmo, impostas pela legislação, mas que se justificam em face da dependência hierárquico-jurídica dos empregados.

As "responsabilidades do empregado e do Estado quanto ao meio ambiente do trabalho" são discutidas em um terceiro tópico lembrando que o empregado é corresponsável na manutenção do ambiente do trabalho saudável e o Estado que labora na prevenção objetiva, tem o dever de zelar pelo cumprimento daquilo que estabelece.

Por fim, refletindo sobre "o equilíbrio para a sustentabilidade", vem à tona uma definição de sustentabilidade projetada no ambiente laboral.

Trata-se de pesquisa bibliográfica e documental, valendo-se de posições doutrinárias em especial de Raimundo Melo, Sidnei Machado e Sebastião Oliveira, além da legislação aplicável.

### 1. PRESERVAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Assuntos relacionados ao meio ambiente ganharam um enfoque especial com a Constituição Federal de 1988 (CF), existindo um capítulo específico à temática, com o extenso artigo 225. Deste, extrai-se o *caput*, que embora não mencione de forma específica o ambiente laboral, pode estar entendido no mesmo: "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".

Este direito constitucional reveste-se de suma importância, não somente pelo caráter individual aplicável aos protagonistas de uma relação de emprego, mas principalmente visa à proteção de toda a coletividade. Como especificado por Medina<sup>4</sup>, "trata-se, pois de direito *difuso* e *intergeracional*, consectário do direito à vida".

Logo, a preservação do meio ambiente, e sua utilização de forma correta, permite o bem-estar não somente da geração presente, mas também das futuras gerações, e isto se relaciona com a sustentabilidade, tão em voga no momento.

O meio ambiente diz respeito a muitos enfoques, e um deles é o relacionado ao ambiente do trabalho desempenhado pelo ser humano, enquanto empregado. Este meio ambiente deve ser preservado e não causar prejuízos ao obreiro, tratando-se de direito fundamental, como ensina Melo<sup>5</sup>:

O meio ambiente do trabalho adequado e seguro é um dos mais importantes e fundamentais direitos do cidadão trabalhador, o qual, se desrespeitado, provoca agressão a toda sociedade, que, no final das contas, é quem custeia a Previdência Social, responsável pelo Seguro de Acidentes de Trabalho – SAT<sup>6</sup>.

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> MEDINA, José Miguel Garcia. CF Constituição Federal Comentada. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012. p. 658.

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> MELO, Raimundo Simão de. *Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador.* São Paulo: LTr, 2004. p. 29.

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> O recolhimento relativo ao SAT, é calculado sobre um percentual da contribuição a cargo da empresa de: 1% (um por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante o risco de

A temática do meio ambiente do trabalho envolve não só aspectos da natureza, mas aspectos artificiais, e sua preservação implica em manutenção da saúde do trabalhador e também da coletividade. Machado<sup>7</sup> demonstra a importância do estudo do meio ambiente laboral – fornecendo inclusive uma conceituação – enfocando o viés da sustentabilidade:

Trabalhar com o referencial teórico e conceitual do meio ambiente de trabalho, como meio ambiente artificial, parece ser adequado. A mesma empresa que lança no ar produtos químicos contamina primeiramente o ambiente interno da empresa e, consequentemente, atinge a saúde dos trabalhadores. Embora essa articulação seja recente, ela já está presente no conceito de saúde do trabalhador, nos programas de prevenção recomendados pela OIT, nos acordos comerciais, tratados internacionais e, em certa medida, agregada ao conceito de desenvolvimento sustentável. Assim, compreende-se como meio ambiente de trabalho o conjunto das condições internas e externas do local de trabalho e sua relação com a saúde dos trabalhadores.

O ideal seria a existência de um ambiente do trabalho com boas condições, que não causasse nenhum risco ao trabalhador. Porém, não é esta a situação que se verifica, fator elucidado por Barros<sup>8</sup>:

Em geral, as condições em que se realiza o trabalho não estão adaptadas à capacidade física e mental do empregado. Além de acidente do trabalho e enfermidades profissionais, as deficiências nas condições em que ele executa as atividades geram tensão, fadiga e a insatisfação, fatores prejudiciais à saúde. Se não bastasse, elas provocam, ainda, o absenteísmo, instabilidade no emprego e queda na produtividade.

Um meio ambiente saudável do trabalho depende de vários aspectos que se entrelaçam. O empregador possui determinadas obrigações, o Estado tem o dever de fiscalização de questões relacionadas ao trabalho, e por sua vez, o empregado também tem a obrigação de cumprir as normas, especialmente aquelas alusivas à segurança do trabalho. Há então, um tripé, onde os protagonistas do contrato de trabalho – empregado e empregador – e também o Estado, são corresponsáveis pelo bom andamento do exercício de uma atividade.

DIREITOS FUNDAMENTAIS & JUSTIÇA - ANO 7, N° 25, P. 132-150, OUT./DEZ. 2013

acidentes do trabalho seja considerado leve, 2% (dois por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado médio e 3% (três por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado grave. Estes percentuais estão definidos no artigo 22, II, da Lei 8.212/91.

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> MACHADO, Sidnei. O *Direito à Proteção ao Meio Ambiente de Trabalho no Brasil.* São Paulo: LTr, 2001. p. 66.

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed., São Paulo: LTr, 2011. p. 838.

A busca de um meio ambiente do trabalho equilibrado reveste-se de importância primordial, visando à preservação em primeiro lugar, da saúde do trabalhador.

Oliveira<sup>9</sup> demonstra que a qualidade de vida não pode ser atingida sem a existência de qualidade de trabalho, e "nem se pode atingir meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando o meio ambiente do trabalho". O mesmo autor elucida que a preocupação com o meio ambiente do trabalho exige o envolvimento de mais de uma área da ciência, como se verifica:

Essa preocupação do enfoque multidisciplinar para a melhora do ambiente laboral é de suma importância porque o homem passa a maior parte da sua vida útil no trabalho, exatamente no período da plenitude de suas forças físicas e mentais, daí por que o trabalho, frequentemente, determina o seu estilo de vida, influencia nas condições de saúde, interfere na aparência e apresentação pessoal e até determina, muitas vezes, a forma da morte.

Este caráter disciplinar de abordagem da preservação do meio ambiente do trabalho pode ser exemplificado com a existência de diversos profissionais que atuam para se alcançar um equilíbrio nas forças produtivas de uma relação de emprego. Médicos com especialização em Medicina do Trabalho, Engenheiros com especialização em Segurança do Trabalho, Técnicos de Segurança do Trabalho, Auxiliares de Enfermagem do Trabalho, Enfermeiros do Trabalho, e Bombeiros Civis, são pessoas que detêm qualificação especial para atuar no meio ambiente do trabalho. Nem toda empresa é obrigada a contratar tais profissionais, e isto depende de alguns fatores.

A Portaria 3.214/1978 do Ministério do Trabalho, em sua Norma Regulamentadora (NR) 4, dispõe a respeito dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, e estes são dimensionados de acordo com o número de empregados existentes, bem como, pelo grau de risco<sup>10</sup> da atividade empresarial principal.

Em um dos anexos da NR 4, o Quadro II determina a obrigatoriedade da existência de Técnico de Segurança do Trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Auxiliar de Enfermagem do Trabalho, Enfermeiro do Trabalho e Médico do Trabalho, da seguinte forma<sup>11</sup>:

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador. São Paulo: LTr, 2002. p. 129.

<sup>&</sup>lt;sup>10</sup> São quatro os graus de risco das atividades econômicas, definidos pela Portaria 76/2008 da Secretaria de Inspeção do Trabalho, sendo "1" o mais leve. Exemplo de atividade inserida no grau "4" é a "fabricação de equipamento bélico pesado, armas de fogo e munição".

<sup>&</sup>lt;sup>11</sup> NR 4 - SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO (104.000-6). Disponível em: <a href="http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/05/mtb/4.htm">http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/05/mtb/4.htm</a>. Acesso em: 25 ago. 2012.

#### DIMENSIONAMENTO DOS SESMT

Grau de Risco	Nº de empregados no estabelecimento	50 a 100	101 a 250	251 a 500	501 a 1.000	1.001 a 2.000	а	3.501 a 5.000	Acima de 5.000 para cada grupo de 4.000 ou fração acima de 2.000**
1	Técnicos								
	Técnico Seg. Trabalho		•	-	1	1	1	2	1
	Engenheiro Seg. Trabalho	•		ı	•	•	1*	1	1*
	Aux. Enfermagem Trabalho	•		ı	•	•	1	1	1
	Enfermeiro do Trabalho	1	-	ı	•	•	•	1*	-
	Médico do Trabalho		•	-		1*	1*	1	1*
2	Técnico Seg. Trabalho		•	-	1	1	2	5	1
	Engenheiro Seg. Trabalho	•		ı	•	1*	1	1	1*
	Aux. Enfermagem Trabalho		-	-	•	1	1	1	1
	Enfermeiro do Trabalho	-	-	-	-			1	=
	Médico do Trabalho		•	-		1*	1	1	1
3	Técnico Seg. Trabalho		1	2	3	4	6	8	3
	Engenheiro Seg. Trabalho	-	-	-	1*	1	1	2	1
	Aux. Enfermagem Trabalho	-	-	-	-	1	2	1	1
	Enfermeiro do Trabalho	-	-	-	-			1	=
	Médico do Trabalho		•	ı	1*	1	1	2	1
4	Técnico Seg. Trabalho	1	2	3	4	5	8	10	3
	Engenheiro Seg. Trabalho	·	1*	1*	1	1	2	3	1
	Aux. Enfermagem Trabalho	•	-	-	1	1	2	1	1
	Enfermeiro do Trabalho	·	-	-	-	-	•	1	=
	Médico do Trabalho		1*	1*	1	1	2	3	1

<sup>(\*) -</sup> Tempo parcial (mínimo de três horas)
(\*\*) - O dimensionamento total deverá ser feito levando-se em consideração o dimensionamento da faixa de 3.501 a 5.000 mais o dimensionamento do(s) grupo(s) de 4.000 ou fração de 2.000.

OBS.: Hospitais, Ambulatórios, Maternidades, Casas de Saúde e Repouso, Clínicas e estabelecimentos similares com mais de 500 (quinhentos) empregados deverão contratar um Enfermeiro do Trabalho em tempo integral.

Quadro 1- Dimensionamento dos SESMT – Quadro II da Norma Regulamentadora nº 4 do Ministério do Trabalho.

Fonte: NR 4 - SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO (104.000-6). Disponível em: <a href="http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/05/mtb/4.htm">http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/05/mtb/4.htm</a>. Acesso em: 25 ago. 2012.

A preocupação estatal com o meio ambiente do trabalho é flagrante, tanto que, houve a regulamentação da profissão de Bombeiro Civil, através da Lei 11.901/09. No artigo 2º definiu este profissional como a pessoa que exerce "em caráter habitual, função remunerada e exclusiva de prevenção e combate a incêndio, como empregado contratado diretamente por empresas privadas ou públicas, sociedades de economia mista, ou empresas especializadas em prestação de serviços de prevenção e combate a incêndio". O artigo 4º prevê a seguinte classificação:

- Bombeiro Civil, nível básico, combatente direto ou não do fogo;
- Bombeiro Civil Líder, o formado como técnico em prevenção e combate a incêndio, em nível de ensino médio, comandante de guarnição em seu horário de trabalho e

- Bombeiro Civil Mestre, o formado em engenharia com especialização em prevenção e combate a incêndio, responsável pelo Departamento de Prevenção e Combate a Incêndio.

A citada lei ainda mencionou alguns dos direitos trabalhistas aplicáveis aos Bombeiros Civis, como seguro de vida em grupo e reciclagem periódica. Esta norma, que no fundo, prevê a sustentabilidade do meio ambiente do trabalho, não só zelando pela segurança dos trabalhadores, mas também pelo patrimônio do empregador e por tudo aquilo que o fogo pode destruir, é uma das inovações mais louváveis do legislador infraconstitucional sobre o assunto ora em estudo.

Algumas empresas possuem as "Brigadas de Incêndios" e contratam os Bombeiros Civis que agora possuem direitos determinados em norma específica. Cita-se que a legislação não prevê a obrigatoriedade de contratação destes profissionais, e o ideal seria a exigência deles, de acordo com o grau de risco da empresa e o número de empregados existentes. Mas, embora não existente esta obrigatoriedade de contratação, demonstra o avanço legislativo no setor de prevenção a acidentes com fogo.

Embora não se insira neste estudo, a responsabilidade do empregador vai muito além daquela a ser tomada em relação ao empregado. Um empregador da área rural, por exemplo, que se utiliza de agrotóxico de forma que causa mal à saúde, não só pode prejudicar o hipossuficiente na relação de emprego, mas toda uma coletividade que reside nas proximidades ou mesmo os consumidores do produto. O pensamento correto do empregador, aliado a atitudes que não causem danos ao meio ambiente é que irá mudar a concepção para a existência de um meio ambiente que se entrelaça em vários sentidos de forma sustentável.

Como demonstrado, o empregador possui obrigações em relação ao meio ambiente de trabalho, e por isso é necessária a análise de algumas delas, pois afinal, é ele que detém o poder de organização da atividade, e deve zelar para que esta seja bem desenvolvida.

## 2. RESPONSABILIDADES DO EMPREGADOR QUANTO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

A expressão "meio ambiente do trabalho" é relativamente nova, e ganhou força após o advento da CF. No Direito do Trabalho, a questão está intimamente ligada com a "segurança e medicina do trabalho", tópico este existente em quase todos os manuais deste ramo da ciência jurídica. Assim ensina Martins<sup>12</sup>:

Anteriormente, o nome que se dava à matéria em estudo era higiene e segurança do trabalho, por força de que assim estava disposto na CLT. Com a edição da Lei nº 6.514, de 22.12.77, passou-se a utilizar a denominação segurança e medicina do trabalho.

<sup>&</sup>lt;sup>12</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 26. ed., São Paulo: Atlas, 2010. p. 651.

Quando se pensa em ambiente de trabalho seguro, em uma análise superficial, há a tendência de pensar que a responsabilidade única é do empregador, pois ele dirige a prestação pessoal dos serviços, como definido pelo artigo 2º da CLT. Mas, embora esta premissa seja falsa, a ele incumbe a maior parcela desta tarefa.

Sobre o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, ensina Martinez<sup>13</sup>:

As normas de saúde, higiene e segurança laboral passaram, então, a ter um espaço central nas relações de emprego, e isso se justificou diante do fato de o empregador não apenas ser responsável pela contraprestação salarial dos seus operários, mas também pela manutenção da sua higidez no decurso do vínculo contratual.

No âmbito restrito desta abordagem, torna-se impossível a menção de todas as obrigações do empregador, sendo que serão comentadas algumas de primordial importância.

A CLT, no Capítulo V, do Título II, contém normas específicas de "Segurança e Medicina do Trabalho". Os artigos detêm imposições minuciosas, sendo que o contido no diploma legal citado, não desobriga a empresa do cumprimento de outras existentes. Saliente-se que este artigo contém normas destinadas a fiscalização, aos empregadores e aos empregados.

Até mesmo para iniciar uma atividade, a CLT disciplina a "inspeção prévia e o embargo ou interdição", cabendo ao empregador seguir, dentre outras, as diversas normas que vão desde as "edificações", até condições corretas de "iluminação", "conforto térmico", "instalações elétricas", "movimentação, armazenagem e manuseio de materiais", "máquinas e equipamentos", "caldeiras, fornos e recipientes sob pressão", "prevenção da fadiga" e "outras medidas especiais de proteção", previstas nos artigos 170 e seguintes do já mencionado diploma legal.

Dentre as normas contidas na CLT, destacar-se-á inicialmente, a constituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), determinada pelo artigo 163, que remete ao Ministério do Trabalho a regulamentação. O artigo seguinte determina a composição paritária da Comissão, com representantes dos empregadores (indicados) e dos empregados (eleitos). O empregador indica o Presidente e os empregados elegem o Vice-Presidente. Norma importante para a preservação do emprego dos representantes dos empregados na CIPA é a estabilidade provisória determinada no artigo 165 do diploma legal mencionado, e corroborada pelo artigo 10 II, "a", da CF, desde o registro da candidatura, até um ano após o mandato. Este mandato será de um ano, permitida sua recondução. Esta estabilidade provisória aplica-se também aos suplentes dos representantes

<sup>&</sup>lt;sup>13</sup> MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 2. ed., São Paulo: Saraiva, 2011. p. 249-250.

dos empregados, matéria já pacificada pela Súmula 676 do Supremo Tribunal Federal (STF) e Súmula 339 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Sobre esta Comissão, Martinez<sup>14</sup> bem a especifica como "uma fórmula democrática de acesso dos trabalhadores à política e aos mecanismos de segurança e de medicina do trabalho".

A CLT contém normas não detalhistas, e a regulamentação no tocante a CIPA, se deu de forma específica pela NR 5 da Portaria 3.214/78, já mencionada anteriormente. O item "5.1" determina que a Comissão "tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador". As atribuições são várias, segundo descrito no item "5.16", que vão desde a elaboração do mapa de riscos da empresa, até a promoção da Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT).

O empregador tem a obrigação de fornecer meios para a formação da CIPA, permitir que os empregados componentes participem das reuniões ordinárias mensais, dentro do horário de trabalho, fornecer treinamento aos titulares e suplentes de 20 horas, dentre outras. Toda reunião fica documentada em ata assinada pelos presentes, permanecendo na empresa, à disposição do Ministério do Trabalho.

Nem toda a empresa ou empregador é obrigado a constituir CIPA. O Quadro II anexo à NR 5, procede o agrupamento de setores econômicos pela classificação nacional das atividades econômicas, com 35 divisões – de C-1 (Minerais) a C-35 (Outros Serviços). Por sua vez, o Quadro III, anexo à mesma NR, procede à relação da classificação nacional de atividades econômicas, detalhando-as com códigos específicos, para inserir um dos grupos. Alguns destes grupos contêm não somente a numeração, mas uma letra após, como por exemplo, C-14a, com dimensionamento diferente do grupo C-14.

Para o grupo C-21, específico do "Comércio Varejista", atividade comum em qualquer Município, para estabelecimentos com 51 a 80 empregados, exige-se a composição da CIPA com 2 membros, 1 efetivo e 1 suplente. Até 50 empregados, não é necessária a formação da Comissão. Caso o estabelecimento possua de 5.001 a 10.000 empregados, a CIPA deve estar formada por 6 membros efetivos e 5 suplentes.

Para o grupo C-1, específico ao setor econômico de "Minerais", já se exige a constituição da CIPA, nos estabelecimentos a partir de 20 empregados, sendo 1 membro efetivo e 1 membro suplente. Caso o estabelecimento possua de 5.001 a 10.000 empregados, a CIPA deve estar formada por 15 membros efetivos e 12 suplentes.

Houve citação destes dois grupos, escolhidos aleatoriamente, somente para comparação, e contêm o número de empregados variando de 0 a acima

-

<sup>&</sup>lt;sup>14</sup> MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 2. ed., São Paulo: Saraiva, 2011. p. 251.

de 10.000 (sendo que neste último caso é previsto um determinado número de componentes da Comissão, e para cada grupo de 2.500 devem ser acrescentadas outras pessoas na CIPA). As inúmeras variações numéricas na composição demonstram que quanto mais risco existe em uma atividade, mais o número de membros da Comissão é fortalecido, afinal, mais trabalho será exigido.

Medidas preventivas de medicina do trabalho são abordadas nos artigos 168 e 169 da CLT, e revestem-se de importância. Estão previstos exames médicos para os empregados, por conta do empregador, na admissão, demissão e de forma periódica. Estes exames revelam a saúde do trabalhador, e podem detectar algum problema existente no local de trabalho que teria ocasionado problema ao empregado. Isto se relaciona diretamente ao meio ambiente de trabalho, pois caso o empregado venha a ter a saúde abalada por força da atividade profissional, o empregador pode adotar as medidas necessárias para que outros problemas não venham a acontecer.

A NR 7 trata do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), disciplina vários assuntos, dentre os quais, a realização de exame médico admissional, periódico, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissional. Determina a realização dos exames médicos periódicos de acordo como risco ou situação de trabalho. Estes exames servem para o empregador monitorar a situação de saúde daqueles que pretendem ser empregados ou já se encontram nesta situação.

Deve ainda o empregador, seguir todas as normas estabelecidas nas NR's da Portaria 3.214/78 do Ministério do Trabalho, São 35 NR's, que disciplinam os mais variados assuntos: NR 1 - Disposições Gerais; NR 02 -Inspeção Prévia; NR 3 - Embargo ou Interdição; NR 4 - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho; NR 5 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes; NR 6 - Equipamentos de Proteção Individual - EPI; NR 07 - Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional; NR 8 - Edificações; NR 9 - Programas de Prevenção de Riscos Ambientais: NR 10 - Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade: NR 11 - Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais; NR 12 - Máquinas e Equipamentos; NR 13 - Caldeiras e Vasos de Pressão; NR 14 - Fornos; NR 15 - Atividades e Operações Insalubres; NR 16 - Atividades e Operações Perigosas; NR 17 - Ergonomia; NR 18 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção; NR 19 - Explosivos; NR 20 - Líquidos Combustíveis e Inflamáveis; NR 21 - Trabalho a Céu Aberto; NR 22 - Seguranca e Saúde Ocupacional na Mineração; NR 23 - Proteção Contra Incêndios; NR 24 - Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho; NR 25 - Resíduos Industriais; NR 26 - Sinalização de Segurança; NR 27 - Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho no MTB (Revogada pela Portaria GM nº 262/2008); NR 28 - Fiscalização e Penalidades; NR 29 - Segurança e Saúde no Trabalho Portuário; NR 30 - Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário; NR 31 - Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária e Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura; NR 32 - Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimentos de Saúde; NR 33 - Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados; NR 34 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e Reparação Naval; NR 35 - Trabalho em Altura<sup>15</sup>.

O empregador deve atuar na prevenção dos riscos empresariais. Segundo Melo<sup>16</sup>, o investimento nesta área:

representa um bom negócio em termos econômicos, porque se de um lado diminui custos, ao contrário do que muitos pensam, de outro, melhora a qualidade e a produtividade, que hoje são fatores indispensáveis para a competitividade cada vez mais acirrada nos mercados interno e externos.

O autor ora citado divide os empresários em três categorias: aqueles ignorantes que desconhecem os riscos ambientais, aqueles que só visam o lucro e nada investem em segurança e medicina do trabalho, e aqueles racionais, que analisam as possibilidades lucrativas com e sem investimento na prevenção de riscos. Estes últimos percebem que investir na prevenção da saúde do empregado dá lucro e evita aborrecimento futuro<sup>17</sup>.

As obrigações do empregador são muitas, mas se justificam, pois os empregados estão sob sua dependência hierárquico-jurídica. Porém, os empregados e o Estado também devem ser parceiros nesta busca pelo adequado meio ambiente do trabalho, ambos com funções e ônus específicos que serão abordados no tópico a seguir.

## 3. RESPONSABILIDADES DO EMPREGADO E DO ESTADO QUANTO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O empregado, enquanto desempenha suas funções, também detém o ônus de zelar pelo adequado meio ambiente do trabalho. De nada adiantaria o empregador estar cumprindo todas as normas de segurança e medicina do trabalho, tentando deixar o meio ambiente adequado, e o empregado não colaborar com esta situação.

É evidente que o empregado, estando na dependência do empregador, enquanto realiza seu trabalho, se sujeita e muito às condições pré-estabelecidas.

O artigo 158 da CLT, determina que incumbe aos empregados "observar as normas de segurança e medicina do trabalho" e "colaborar com a empresa

<sup>&</sup>lt;sup>15</sup> NORMAS REGULAMENTADORAS – SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO. Disponível em: <a href="http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nrs.htm">http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nrs.htm</a>. Acesso em: 25 ago. 2012.

<sup>16</sup> MELO, Raimundo Simão de. *Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador.* São Paulo: LTr, 2004. p. 67.

<sup>&</sup>lt;sup>17</sup> MELO, Raimundo Simão de. *Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador.* São Paulo: LTr, 2004. p. 67.

na aplicação dos dispositivos" previstos no Capítulo IV do Título II (Normas Gerais de Tutela do Trabalho). Assim, o empregado é corresponsável no que diz respeito à manutenção do ambiente de trabalho saudável.

Disposição a respeito deste assunto encontra-se no item "1.8" da NR 1<sup>18</sup>, que aborda as "Disposições Gerais":

#### 1.8 Cabe ao empregado:

- a) cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde do trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador;
- b) usar o EPI fornecido pelo empregador;
- c) submeter-se aos exames médicos previstos nas Normas Regulamentadoras
   NR;
- d) colaborar com a empresa na aplicação das Normas Regulamentadoras NR:
- 1.8.1 Constitui ato faltoso a recusa injustificada do empregado ao cumprimento do disposto no item anterior.

O empregado é obrigado a utilizar o Equipamento de Proteção Individual (EPI) que o empregador fornece. A definição de EPI está no item "6.1" da NR 6<sup>19</sup>, sendo "todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho". Não é qualquer equipamento que possui esta finalidade, mas somente aquele que contém a indicação do Certificado de Aprovação, concedido pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho do Ministério do Trabalho, como se verifica pelo item "6.2". As responsabilidades do trabalhador estão bem delineadas no item "6.7.1" da referida NR:

#### 6.7.1 Cabe ao empregado quanto ao EPI:

- a) usar, utilizando-o apenas para a finalidade a que se destina;
- b) responsabilizar-se pela guarda e conservação;
- c) comunicar ao empregador qualquer alteração que o torne impróprio para uso; e,
- d) cumprir as determinações do empregador sobre o uso adequado.

A NR citada contém vários detalhamentos, e o Anexo I, indica a lista de EPI's para a proteção da cabeça (capacete, capuz com balaclava), para a proteção dos olhos e face (óculos, protetor facial e máscara de solda), para a proteção auditiva (protetor auditivo), para a proteção respiratória (respirador

data/files/FF8080812BE914E6012BEF0F7810232C/nr\_01\_at.pdf>. Acesso em: 26 ago. 2012.

<sup>&</sup>lt;sup>18</sup> NR 1 – DISPOSIÇÕES GERAIS. Disponível em: <a href="http://portal.mte.gov.br/data/files/ff8080812BE914E6012BEF0F7810232C/nr\_01\_at.pdf">http://portal.mte.gov.br/data/files/ff8080812BE914E6012BEF0F7810232C/nr\_01\_at.pdf</a>. Acesso em: 26 ago. 2012.
<sup>19</sup> NR 6 – EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL. Disponível em: <a href="http://portal.mte.gov.br/">http://portal.mte.gov.br/</a>

purificador de ar não motorizado, respirador purificador de ar motorizado, respirador de adução de ar tipo linha de ar comprimido, respirador de adução de ar tipo máscara autônoma e respirador de fuga), para a proteção do tronco (vestimentas e colete à prova de balas), para a proteção dos membros superiores (luvas, creme protetor, manga, braçadeira e dedeira), para a proteção dos membros inferiores (calçado, meia, perneira e calça), para a proteção do corpo inteiro (macacão e vestimenta de corpo inteiro) e para a proteção contra quedas com diferença de nível (cinturão de segurança com dispositivo travaqueda e cinturão de segurança com talabarte).

Caso o empregado se recuse injustificadamente ao cumprimento das normas de segurança de trabalho ou a utilizar os EPI's, sua conduta pode gerar a despedida por justa causa, como está exposto no parágrafo único do artigo 158 da CLT.

Sobre a justa causa gerada pela não utilização de EPI é uma das figuras mais comentadas, porque não interfere somente na conduta do empregado, mas abrange um enfoque maior, como demonstra Delgado<sup>20</sup>:

É claro que esta infração é daquelas que mais fortemente atraem os critérios objetivos, subjetivos e, principalmente, circunstanciais de aplicação de penalidade no âmbito empregatício. A meta da ordem jurídica, mesmo quando tipifica esta infração trabalhista, é favorecer o eficaz cumprimento de uma política de redução dos riscos inerentes ao ambiente laborativo, atenuando ou suprimindo as causas e circunstâncias ensejadoras da insalubridade e periculosidade. Desse modo, o exercício do poder disciplinar com intuito educacional, pedagógico, formador de consciências antirrisco, é que constitui o ponto central enfocado pela ordem jurídica.

O cumprimento das normas de segurança pelos empregados, como por exemplo, andar somente nas áreas permitidas que não impliquem em risco para a integridade física, o respeito a alguma determinação da CIPA e a participação na semana interna organizada por esta, são atos que caracterizam a preocupação com o desenvolvimento regular do trabalho.

Embora não conste na legislação, pequenos atos dos empregados também podem levar a existência de um ambiente de trabalho mais saudável, por exemplo, separando o lixo de forma correta nas lixeiras adequadas.

O empregado deve colaborar com o empregador, e um dos enfoques desta colaboração é o respeito às normas alusivas ao meio ambiente do trabalho. Isto é de seu próprio interesse, principalmente para evitar acidentes de trabalho e doenças causadas no ambiente de labor.

A preocupação com patamares salariais majorados não deve ser prioridade dos empregados, já que existe um fim maior na prevenção de

-

<sup>&</sup>lt;sup>20</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 9. ed., São Paulo: LTr, 2010. p. 1121.

riscos e doenças relacionadas ao trabalho. O enfoque salarial não é uma questão de suma importância para o trabalhador, como demonstra Melo<sup>21</sup>:

As classes profissionais, com raras exceções, não se convenceram ainda da importância e necessidade de incrementar a defesa do meio ambiente do trabalho como prioridade, porque, também por razões culturais, esse tipo de atuação não propicia aparentes dividendos perante os trabalhadores, que se importam muito mais com a defesa de cláusulas de natureza econômica imediata, como simples reajustamentos salariais, que, em pouco tempo, são consumidos pela inflação.

Ao menos pensando na não ocorrência de acidente de trabalho e doenças decorrentes de atividade profissional, o empregado deveria se preocupar com o meio ambiente que labora, pois, se estiver bem, sem problemas de saúde, terá melhores condições de vida na sociedade.

O Estado, por sua vez, também possui sua cota de responsabilidade em relação a preservação do meio ambiente do trabalho. Ao se pensar no Estado, e sua relação com o ambiente laboral, em um primeiro momento vem à tona a função fiscalizatória. A CF disciplina em seu artigo 21, XXIV, que compete a União "organizar, manter e executar a inspeção do trabalho".

Efetivamente, a CLT, em seu Título VII, que trata "Do Processo de Multas Administrativas", em seus capítulos disciplina a questão da fiscalização, autuação e da imposição de multas. Esta tarefa incumbe às autoridades competentes do Ministério do Trabalho, que possui toda uma estrutura para tal, os àquelas autoridades que exerçam funções delegadas, segundo consta no artigo 626. Este determina ainda que os fiscais do Instituto Nacional de Seguridade Social e das entidades paraestatais em geral, dependentes do Ministério do Trabalho, também são competentes para a fiscalização.

Porém, esta atuação fiscalizatória, em regra não possui caráter instrutivo. A instrução, só ocorrerá "quando ocorrer promulgação ou expedição de novas leis, regulamentos ou instruções ministeriais" ou "em se realizando a primeira inspeção dos estabelecimentos ou dos locais de trabalho, recentemente inaugurados ou empreendidos", como definido pelo artigo 627 da CLT.

A fiscalização, portanto, serve para constatar se as normas trabalhistas estão ou não sendo cumpridas. A lavratura de auto de infração, por si só, não resolve o problema de descumprimento de normas, eis que, uma situação irregular já ocorreu. Esta fiscalização só terá caráter extremamente positivo, caso o empregador esteja cumprindo as normas, ou se as descumprir resolva regularizar a situação que está em desconformidade.

O papel do Estado é de grande alcance, pois, além de lhe incumbir a responsabilidade pela edição de leis, possui um papel ativo na regulação da questão entre empregados e empregadores.

<sup>&</sup>lt;sup>21</sup> MELO, Raimundo Simão de. Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador. São Paulo: LTr, 2004. p. 68.

Várias das Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), tratam de meio ambiente de trabalho. E, por se tratarem de Convenções, o Estado necessita ratificá-las, segundo preceito contido no artigo 84, VIII, da CF.

Um exemplo desta preocupação da OIT é a Convenção 148, aprovada na 63ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, e aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo 56, de 09.10.1981, do Congresso Nacional<sup>22</sup>. Esta Convenção aborda a questão da contaminação do ar, ruído e vibrações, devendo a legislação nacional dispor sobre a adoção de medidas no local de trabalho para a prevenção e limitação dos riscos profissionais.

São várias as Convenções da OIT<sup>23</sup> ratificadas pelo Brasil que demonstram a preocupação direta com o meio ambiente do trabalho, citando-se como exemplo, de forma aleatória: 115 (proteção contra as radiações), 120 (higiene no comércio e nos escritórios), 155 (segurança e saúde dos trabalhadores) e 170 (segurança no trabalho com produtos químicos). Todas estas foram ratificadas pelo Brasil, e demonstram a preocupação da OIT com várias questões. A aprovação de uma Convenção, que exige *quórum* mínimo, e com a participação de representantes dos governos, dos trabalhadores e empregadores (chamada de natureza tripartite), demonstra uma forma democrática na elaboração, e que atinge os anseios de um mundo globalizado.

As Convenções ratificadas pelo Brasil podem ser consultadas no *site* do Ministério do Trabalho e Emprego, existindo inclusive um quadro demonstrando a variedade de assuntos que implicam em melhorias das condições de trabalho<sup>24</sup>.

Atento à necessidade de atualização das normas, o Ministério do Trabalho e Emprego, editou a Portaria 280/2011, constituindo Grupo de Estudos Tripartite sobre a Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho, com o objetivo de estudar e contribuir com a proposta de texto técnico básico para criação de Norma Regulamentadora sobre a Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho. Este Grupo de Estudos é composto por representantes do Governo, dos trabalhadores e dos empregadores<sup>25</sup>.

Para a revisão das NR's, o Estado não atua de forma isolada, mas tem a participação dos trabalhadores e empregadores, como demonstra Machado<sup>26</sup>:

Desde o ano de 1993 o governo brasileiro, através da Secretaria de Saúde e Segurança do Trabalho (SSST), órgão vinculado ao Ministério do Trabalho, vem introduzindo um novo modelo de normatização.

<sup>&</sup>lt;sup>22</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT*. 2. ed., São Paulo: LTr, 1998. p. 367.

<sup>&</sup>lt;sup>23</sup> CONVENÇÕES OIT – BRASIL (RATIFICADAS). Disponível em: <a href="http://portal.mte.gov.br/rel\_internacionais/convencoes-oit-brasil-ratificadas.htm">http://portal.mte.gov.br/rel\_internacionais/convencoes-oit-brasil-ratificadas.htm</a>>. Acesso em: 25 ago. 2012.

<sup>&</sup>lt;sup>24</sup> CONVENÇÕES OIT – BRASIL (RATIFICADAS)... idem

<sup>&</sup>lt;sup>25</sup> MINISTÉRIO DO TRABALHO È DO EMPREGO. Disponível em: <a href="http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A3345B2BF01336F773F1060EC/Portaria%20n.%C2%BA%20280%20%28Constitui%20e%20Desigina%20GET%20GSST%29.pdf">http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A3345B2BF01336F773F1060EC/Portaria%20n.%C2%BA%20280%20%28Constitui%20e%20Desigina%20GET%20GSST%29.pdf</a>. Acesso em: 25 ago. 2012.

<sup>&</sup>lt;sup>26</sup> MACHADO, Sidnei. *O Direito à Proteção ao Meio Ambiente de Trabalho no Brasil.* São Paulo: LTr, 2001. p. 101.

A Portaria nº 393, de 09.04.1996 (conhecida como NR-0), estabeleceu uma nova sistemática de edição e revisão das NRs, concebendo-se uma comissão tripartite, com a participação do governo, dos trabalhadores e empregadores. A tendência é a revisão das NRs através da chamada Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP), criada pela Portaria 2, do SST/MTB, de 10.04.1996, com as atribuições de suscitar temas e propor nova redação para as NRs.

O papel do Estado, quando elabora as normas, e pretende ver seu cumprimento efetivo, labora na prevenção, mas esta tarefa não se restringe ao Poder Legislativo. O Ministério Público do Trabalho e a Justiça do trabalho também possuem papel primordial para a existência de um ambiente de trabalho sustentável.

### 4. EQUILÍBRIO PARA ALCANCE DA SUSTENTABILIDADE

A disciplina legal sobre segurança e medicina do trabalho, exposta nos tópicos anteriores, demonstra a pretensão do legislador em alcançar um meio ambiente do trabalho equilibrado tanto em condições físicas quanto em condições psíquicas, o qual só é alcançado quando se preserva a saúde e se garante segurança aos trabalhadores.

A ideia de sustentabilidade pressupõe a de continuidade. Consumir, utilizar hoje sem deixar faltar amanhã. Costanza<sup>27</sup> define sustentabilidade como:

a relação entre os sistemas econômicos humanos dinâmicos e os sistemas ecológicos mais abrangentes, dinâmicos, mas normalmente com mudanças mais vagarosas, na qual: a) vida humana possa continuar indefinidamente, b) individualidades humanas possam florescer, c) cultura humana possa desenvolver, d) efeitos das atividades humanas permaneçam dentro de limites a fim de que não destruam a diversidade, complexidade e funções do sistema ecológico de suporte da vida.

Da harmonia entre os sistemas econômicos e os sistemas ecológicos resulta a sustentabilidade. Aplicando a definição ora citada no âmbito trabalhista observa-se nitidamente a necessidade de obediência às regras básicas tanto de licenças ambientais para início de atividades econômicas quanto de prevenção a riscos no ambiente laboral, riscos estes que possam afetar a natureza como, por exemplo, o descarte inadequado de resíduos e também o trabalhador quando labora, por exemplo, em condições de insalubridade.

O esforço conjunto do Estado, de empregadores e empregados na elaboração e cumprimento de uma gama de infinitos dispositivos de ordem protetiva da saúde e segurança do trabalhador tem também o condão de perpetuar a vida humana por muitas gerações. Toda vez que uma organização

DIREITOS FUNDAMENTAIS  $\mathcal{E}_T$  JUSTIÇA - ANO 7, N° 25, P. 132-150, OUT./DEZ. 2013

<sup>&</sup>lt;sup>27</sup> COSTANZA, Robert. Economia Ecológica: uma Agenda de Pesquisa in *Valorando a Natureza, Análise Econômica para o Desenvolvimento Sustentável*. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1994. p. 75.

econômica implementa programas de prevenção, e quando tais programas vão além da exigência legal, focando as peculiaridades de determinados grupos de trabalhadores, como por exemplo, intervenções voltadas ao tabagismo, hipertensão arterial, obesidade, etc, demonstra a sensibilidade em perceber as individualidades humanas e atender às suas necessidades.

O processo educativo em saúde que se desenvolve junto aos trabalhadores com o objetivo de fazer cumprir determinações legais deixa de ser simplesmente um dever de cumprir a lei, mas passa a ser uma cultura de cuidados praticada no ambiente laboral e levada como lição para a vida. Por fim, sustentabilidade requer ainda o equilíbrio entre a atividade humana e a natureza, cujo limite daquela é a preservação desta.

Logo, as perspectivas para a sustentabilidade no ambiente laboral sintetizam-se em esforços conjuntos levantando a bandeira da prevenção. Palmeira Sobrinho<sup>28</sup> aludiu à necessidade de precaução quando deixa claro que a doutrina ambiental, em face do princípio da razoabilidade cimentou o chamado princípio da precaução, que aplicado no âmbito laboral diz respeito à certeza científica de que atividades, utilização de equipamentos, substâncias ou processos de trabalho não representem ameaças à saúde e ao meio ambiente laboral para só então serem permitidos.

### **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A relação entre empregado e empregador se desenvolve em um ambiente determinado, e este pode ser denominado de "meio ambiente do trabalho", que sofre inúmeras alterações, por conta das modificações ocorridas nas partes contratantes ou por conta das próprias condições no local onde o labor é desenvolvido.

Todo trabalhador, segundo previsão constitucional, tem direito "a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança", como se observa pelo artigo 7º, XXII. Este dispositivo está se referindo ao meio ambiente do trabalho, já que os cuidados com este, se refletem na integridade física e mental do trabalhador.

Com o fim de preservar e sustentar o meio ambiente laboral, o empregador obrigatoriamente deve seguir várias normas, estabelecidas na legislação infraconstitucional. O empregado, por sua vez, também tem suas obrigações para esta preservação e sustentação. O Estado, além de editar as regras, segundo previsão contida no artigo 22 da CF, tem o dever de zelar pelo cumprimento das mesmas.

Porém, o fator importante para a existência de um meio ambiente do trabalho sustentável está na prevenção, sedimentado pelo princípio da precaução pelo qual somente o que não represente ameaça à saúde e ao

<sup>&</sup>lt;sup>28</sup> PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. Acidente do Trabalho: crítica e tendência. São Paulo: LTr, 2012. p. 36.

meio ambiente laboral possa ser permitido como atividade, equipamento, substância ou processo de trabalho.

Este meio ambiente pauta-se, portanto, por atitudes positivas daqueles que se vinculam por uma relação contratual de emprego, visando, em última análise a proteção social do trabalho, sob o viés da manutenção do bem-estar do empregado.

Se Estado, empregadores e trabalhadores agirem com equilíbrio, visando à melhoria das condições do meio ambiente, estarão por fim, propiciando o fortalecimento do princípio fundamental da "dignidade da pessoa humana", para que as futuras gerações recebam um mundo de trabalho sustentável.

### REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 7. ed., São Paulo: LTr, 2011.

CONVENÇÕES OIT – BRASIL (RATIFICADAS). Disponível em: <a href="http://portal.mte.gov.br/rel\_internacionais/convencoes-oit-brasil-ratificadas.htm">http://portal.mte.gov.br/rel\_internacionais/convencoes-oit-brasil-ratificadas.htm</a>. Acesso em 25 ago. 2012.

COSTANZA, Robert. Economia Ecológica: uma Agenda de Pesquisa in *Valorando a Natureza, Análise Econômica para o Desenvolvimento Sustentável.* Rio de Janeiro: Editora Campus, 1994. p. 75.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 9. ed., São Paulo: LTr, 2010.

EDITORA SARAIVA. Segurança e Medicina do Trabalho. 9. ed., São Paulo: Saraiva, 2012.

MACHADO, Sidnei. O Direito à Proteção ao Meio Ambiente de Trabalho no Brasil. São Paulo: LTr, 2001.

MANDALOZZO, Silvana Souza; NEIVERTH, Elisabeth Mônica Hasse Becker; BLUM, Dayane Alflen. A Regulamentação da Profissão de Bombeiro Civil – Perspectiva de Prevenção a Acidentes Envolvendo Incêndios. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*. a. 36, nº 66, p. 121-140, jan./jun. 2011.

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 2. ed., São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 26. ed., São Paulo: Atlas, 2010.

MEDINA, José Miguel Garcia. *CF Constituição Federal Comentada*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

MELO, Raimundo Simão de. *Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador.* São Paulo: LTr, 2004.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DO EMPREGO. Disponível em: <a href="http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A3345B2BF01336F773F1060EC/Portaria%20n.%C2%BA%20280%20%28Constitui%20e%20Desigina%20GET%20GSST%29.pdf">http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A3345B2BF01336F773F1060EC/Portaria%20n.%C2%BA%20280%20%28Constitui%20e%20Desigina%20GET%20GSST%29.pdf</a>. Acesso em: 25 ago. 2012.

NORMAS REGULAMENTADORAS – SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO. Disponível em: <a href="http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nrs.htm">http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nrs.htm</a>. Acesso em: 25 ago. 2012.

NR 1 – DISPOSIÇÕES GERAIS. Disponível em: <a href="http://portal.mte.gov.br/data/files/ff8080812BE914E6012BEF0F7810232C/nr\_01\_at.pdf">http://portal.mte.gov.br/data/files/ff8080812BE914E6012BEF0F7810232C/nr\_01\_at.pdf</a>. Acesso em: 26 ago. 2012.

- NR 4 SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO (104.000-6). Disponível em: <a href="http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/05/mtb/4.htm">http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/05/mtb/4.htm</a>. Acesso em: 25 ago. 2012.
- NR 6 EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL. Disponível em: <a href="http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BEF0F7810232C/nr\_01\_at.pdf">http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BEF0F7810232C/nr\_01\_at.pdf</a>. Acesso em: 26 ago. 2012.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2002.

PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. Acidente do Trabalho: crítica e tendência. São Paulo: LTr, 2012.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Convenções da OIT. 2. ed., São Paulo: LTr, 1998.