

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE – UFCG
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS – CCJS
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO

JÉSSICA RÊGO DA SILVA

A INCIDÊNCIA DA FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA NO MEIO AMBIENTE DE
TRABALHO

SOUSA
2016

JÉSSICA RÊGO DA SILVA

A INCIDÊNCIA DA FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA NO MEIO AMBIENTE DE
TRABALHO

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador(a): Prof. Esp. Monnizia Pereira Nóbrega

SOUSA

2016

JÉSSICA RÊGO DA SILVA

A INCIDÊNCIA DA FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA NO MEIO AMBIENTE DE
TRABALHO

Trabalho de conclusão de curso apresentado
ao Curso de Direito do Centro de Ciências
Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de
Campina Grande como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em Ciências
Jurídicas e Sociais.

Aprovada em: _____ de _____ de 2016.

BANCA EXAMINADORA:

Profa. Monnizia Pereira Nóbrega – UFCG
Professora Orientadora

Nome – Titulação – Instituição
Professor(a)

Nome – Titulação - Instituição
Professor(a)

*Dedico aos trabalhadores e trabalhadoras
que lutam cotidianamente pela sua sobrevivência e
por condições de trabalho mais seguras e saudáveis
para a classe operária brasileira.
Em especial, a uma trabalhadora que acompanho de perto,
minha mãe, razão do meu esforço e
conhecedora do trabalho desgastante.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, em primeiro lugar, por guiar minhas escolhas, pela proteção nos momentos difíceis e me conceder discernimento do certo e do errado.

Aos meus pais, Reginaldo Ferreira da Silva e Antonia Jaldenira do Rêgo, pelo carinho e apoio desde a tenra idade. Especialmente a minha mãe, pela total entrega e renúncia, afinal o meu diploma é seu.

Ao meu amável namorado, Marciano Marques de Oliveira Filho, pelas horas de atenção subtraídas, pelo companheirismo, carinho e conselhos. Sem a força e conforto que você me transmitiu este trabalho não se realizaria. Obrigada.

Ao meu querido avô, João Severiano da Costa Sobrinho (*in memoriam*), pelo exemplo de fé, perseverança, sabedoria e humildade que contribuiu fundamentalmente para o meu crescimento e amadurecimento. Apesar de o senhor ter falecido no primeiro ano do meu curso, sei que era desejo seu ver a neta mais velha formada, o que agora finalmente está por se concretizar. Acredito que esteja me assistindo e torcendo por mim ai de cima.

A todos os meus tios, que durante minha caminhada me ajudaram e me apoiaram, seja com palavras de incentivo, seja com livros, polpas de fruta, bananas e limões.

A meu caro TiZé, por todo suporte e valores éticos repassados. O senhor é um homem digno e honrado, é merecedor do respeito de todos.

A meu estimado “Titio”, pelo apoio incondicional e estímulo para enfrentar as barreiras da vida. Devo-te minha eterna gratidão.

A todos os amigos que torcem por mim, em especial Glaucia Maria de Sousa, companheira de classe e incentivadora de sonhos, pelos momentos de descontração, motivação e amizade.

Academicamente, agradeço a Professora Monnizia Pereira, pelo incentivo, atenção e pelas valorosas orientações na elaboração deste trabalho monográfico.

Profissionalmente, sou grata aos amigos que fiz na Justiça Federal – Subseção de Sousa/PB, durante o meu estágio, em especial Raphael, Angela, Hermanne e Carol, exemplos de profissionais eficientes, comprometidos e dedicados ao serviço público, sem olvidar dos companheiros estagiários, pelo saber jurídico compartilhado todas as manhãs.

Aos que contribuíram direta e indiretamente. Meus sinceros agradecimentos.

Quando a última árvore cair derrubada,
quando o último rio for envenenado, quando
o último peixe for pescado. Só então nos
daremos conta de que o dinheiro é coisa que
não se come.

Precisamos da utopia, como do pão para a
boca. Boaventura de Sousa Santos

RESUMO

O presente trabalho consiste no estudo da incidência da função social da empresa no meio ambiente de trabalho, com ênfase a saúde e a segurança do trabalhador. Diante da importância social e econômica que a empresa se reveste, torna-se essencial compreender a finalidade pública de responsabilizá-la pelos danos físicos e psicológicos que causam aos empregados no ambiente laboral. O direito ao ambiente de trabalho saudável é imprescindível para a conquista do direito à vida com qualidade, além de influenciar diretamente na inserção social do obreiro e funcionar como mecanismo de subsistência. Atualmente, muitos empreendimentos ignoram as normas de saúde e segurança na busca por lucro de forma desmedida e esquecem-se que estão lidando com seres humanos, os quais devem ser respeitados e protegidos. Por isso, surge a importância de assegurar condições de trabalho dignas e adequadas como forma de compatibilizar o social com o econômico, isto é, promover o desenvolvimento socioeconômico, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida e manutenção da satisfação das necessidades primárias, através da adoção de políticas éticas e assunção de medidas que beneficiem toda comunidade, principalmente sua comunidade interna. Para tanto, com o intuito de satisfazer ao propósito deste estudo, faz-se uso do método hipotético-dedutivo como método de abordagem e da pesquisa documental como método de procedimento, além de utilizar como técnica de pesquisa, a bibliográfica, assim como a análise de legislação e decisões judiciais. Nesse contexto, ao respeitar seus funcionários, as empresas estarão possibilitando uma efetiva qualidade de vida e, conseqüentemente, cumprindo com a sua função social à medida que intensificam as relações sociais e impulsionam o mercado econômico. Portanto, reconhecer o valor social do trabalho e a dignidade do trabalhador, é indispensável para o desenvolvimento de uma sociedade livre, justa e igualitária a que objetiva a República Federativa do Brasil.

Palavras-chave: Meio Ambiente do Trabalho. Saúde. Segurança. Função Social.

ABSTRACT

This work consists in a study the incidence of the social function of the company in the working environment, with emphasis on health and worker safety. Given the social and economic importance that the company takes, it is essential to understand the public purpose to blame it for the physical and psychological damage they cause to the employees in the work environment. The right to healthy working environment is essential for the achievement of the right to life with quality, and directly influence the social integration of the worker and work as a subsistence mechanism. Currently, many enterprises ignore health and safety standards in the pursuit of uncontrollable profit and forget that they are dealing with human beings, which must be respected and protected. So arises the importance of ensuring dignified and proper working conditions in order to reconcile the social to the economic, that is, to promote economic and social development, contributing to improving the quality of life and maintaining the satisfaction of basic needs through adoption of ethical policies and taking measures that benefit the whole community, especially its internal community. Therefore, in order to fulfill the purpose of this study, it makes use of the hypothetical-deductive method as approach and documentary research method as procedure method, and use as a research technique, the literature, as well as analysis legislation and judicial decisions. In this context, to respect their employees, companies are enabling an effective quality of life and thus fulfilling its social function as they enhance social relations and boost the economic market. Therefore, recognizing the social value of work and the dignity of the worker, it is essential for the development of a free, fair and equal to that objective the Federative Republic of Brazil.

Keywords: Environment Labour. Health. Security. Social Function.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AIRR – Agravo de Instrumento em sede de Recurso de Revista

CC – Código Civil

CF – Constituição Federal

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidente

CLT – Consolidação das Leis do trabalho

CP – Código Penal

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

EPI – Equipamento de Proteção Individual

MTE – Ministério do Trabalho E Emprego

NR – Norma Regulamentadora

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

PNSST – Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho

RE – Recurso Extraordinário

RO – Recurso de Ordinário

RR – Recurso de Revista

SESMT – Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho

STF – Supremo Tribunal Federal

STJ – Superior Tribunal de Justiça

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 DA PROTEÇÃO À VIDA E À INTEGRIDADE FÍSICA E PSÍQUICA DO TRABALHADOR	13
2.1 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	14
2.2 NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR	19
2.3 DEVERES DO EMPREGADO E DO EMPREGADOR	22
3 A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR	29
3.1 RESPONSABILIDADE ADMINISTRATIVA	30
3.2 RESPONSABILIDADE TRABALHISTA.....	34
3.3 RESPONSABILIDADE CIVIL	39
3.4 RESPONSABILIDADE PENAL	47
4 O CUMPRIMENTO DAS NORMAS TRABALHISTAS RELATIVAS À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR E A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA.....	53
4.1 A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA COMO PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL ...	53
4.2 A INCIDÊNCIA DA FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO COMO LIMITAÇÃO DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR.....	57
4.3 A IMPORTÂNCIA DO RESPEITO AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO COMO UM DOS INSTRUMENTOS DE EFETIVIDADE DA FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA	61
5 CONCLUSÃO	66
REFERÊNCIAS	68

1 INTRODUÇÃO

O perfil da empresa atual, sob a perspectiva de instrumento de promoção da dignidade humana, é vocacionada para uma integração da justiça social e distributiva com os valores jurídicos e sociais preconizados pela Constituição Federal de 1988 e pelo Código Civil de 2002. No exercício de sua função social, além da finalidade lucrativa, a empresa busca harmonizar-se com os interesses da sociedade, especialmente com os de seus funcionários.

Uma comunidade de empregados que desempenha suas atividades em um ambiente de trabalho adequado, com boas condições, saúde e segurança, aliado a relações de trabalho respeitadas e éticas, terão mais chances de se sentirem realizados pessoal e profissionalmente, e conseqüentemente, se empenharão cada vez mais em seu ofício, gerando lucro para empresa e contribuindo para o desenvolvimento social e econômico do país.

Para garantir um meio ambiente de trabalho hígido e equilibrado, o legislador optou por estabelecer condições mínimas de saúde, segurança e medicina do trabalho. A inobservância de tais normas ocasiona, na maioria das vezes, danos ao trabalhador e, por conseguinte, a responsabilização da empresa transgressora.

A responsabilidade pelos danos ocorridos na relação trabalhista torna-se fundamental não só pela reparação dos prejuízos causados ao empregado hipossuficiente nesta relação, mas também como um meio de se repreender e prevenir a propagação de atos danosos e como instrumento de incentivo a efetivação da função social da empresa.

A finalidade social a que se propõe a atividade empresária é marcada pela dignidade da pessoa humana e pelo reconhecimento do trabalho como um valor social. Respeitar seus trabalhadores é honrar com seus deveres perante toda sociedade. Proporcionar um ambiente de trabalho adequado é auxiliar no bom andamento produtivo das atividades laborais e cooperar para o crescimento econômico nacional.

Ocorre que, na atualidade, muitos empreendimentos ignoram as normas de higiene, saúde e segurança na busca por lucro de forma desmedida e esquecem-se que estão lidando com pessoas, fazendo decorrer a seguinte problemática: Ao cumprir as normas de saúde e segurança trabalhistas, garantindo um ambiente de trabalho adequado, as empresas influenciam diretamente no desenvolvimento

socioeconômico e, conseqüentemente, desempenham efetivamente a sua função social?

E como hipótese, tem-se que ao proporcionar um meio laboral seguro e saudável, com qualidade de vida digna e sadia aos seus trabalhadores, a empresa fortalece o meio social e estimula o crescimento no âmbito econômico, isto é, ao empregador cabe o respeito aos direitos sociais e trabalhistas como um dos instrumentos de eficácia da função social da empresa.

Diante dessa problemática, o presente estudo monográfico se propõe a enquanto objetivo geral, analisar o cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho como um dos instrumentos de efetividade da função social da empresa. E especificamente, identificar as normas de saúde e segurança; avaliar as diversas formas de responsabilidade do empregador e compreender a importância do respeito ao meio laboral como cumprimento da responsabilidade social da empresa.

Para se alcançar as finalidades a que este estudo se propõe, será adotado quanto ao critério de abordagem o método hipotético-dedutivo, partindo de uma premissa da regra geral a fim de compreender os casos específicos, caracterizando os tipos de danos que ocorrem no meio ambiente de trabalho e as responsabilidades que originam, constatando-se a necessidade das empresas cumprirem as normas de saúde e segurança do trabalho, todavia, partindo de uma hipótese de eficácia da função social da empresa quando respeitado ambiente laboral.

No procedimento da pesquisa, aplicar-se-á a pesquisa documental voltada a análise das decisões judiciais correspondentes a temática. E, no que refere as técnicas de pesquisas, será adotada a pesquisa bibliográfica, utilizando legislação pertinente, doutrinas básicas, especializadas e de áreas afins, artigos científicos, monografias, dissertações, impressos ou em meio digital que se mostrem aptos para construir o saber jurídico acerca do ambiente de trabalho face a socialidade do agente econômico empresarial.

Dessa forma, o presente trabalho monográfico parte da ideia de respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana e da importância do trabalho como valor social, enfatizando o ambiente de trabalho saudável e equilibrado como meio de garantir a satisfação pessoal e profissional de seus trabalhadores. Neste diapasão, estudar a aplicabilidade da função social da empresa tornando-a responsável pelos danos que cause aos seus trabalhadores inseridos no meio laboral, é essencial para

a compreensão do papel das organizações empresariais nas relações trabalhistas, propondo uma busca acerca da efetividade da finalidade social da empresa na valorização do trabalho humano e no desenvolvimento socioeconômico.

Este estudo será estruturado em três capítulos, em que serão apresentados os entendimentos doutrinários e judiciais, demonstrando eventuais divergências e identificando os posicionamentos dominantes, necessários à apreensão da temática. O primeiro capítulo trará noções acerca da proteção à vida e à integridade física e psíquica do trabalhador, apresentando os conhecimentos iniciais a respeito do meio ambiente de trabalho e demonstrando as normas de segurança e saúde estabelecidas como condições mínimas de adequação, além de expor os deveres tanto do empregado como do empregador em cumprir as referidas normas.

Na sequência, o segundo capítulo irá expor como se dá a responsabilização do empregador, na hipótese de transgressão das normas de saúde e segurança e no caso da inobservância do dever de garantir e preservar um ambiente laboral adequado ao empregado, em suas diversas áreas: administrativa, trabalhista, cível e penalista, além de exemplificar através de julgados dos tribunais trabalhistas.

Por sua vez, o terceiro capítulo irá versar sobre a função social da empresa, conceituando-a e apresentando-a como princípio constitucional, inclusive demonstrando como a mesma incide na relação de trabalho, com enfoque na restrição ao poder diretivo do empregador, além de buscar comprovar que o respeito ao meio ambiente de trabalho é instrumento de efetivação da função social da empresa.

Portanto, o presente estudo traz como fundamento a relevância do cumprimento das normas trabalhistas por parte da empresa, em que assegurar um ambiente laboral equilibrado, proporciona o bem-estar dos funcionários, e conseqüentemente, contribui para o desenvolvimento dos interesses sociais e econômicos da sociedade, restando efetivada a sua finalidade social.

2 DA PROTEÇÃO À VIDA E À INTEGRIDADE FÍSICA E PSÍQUICA DO TRABALHADOR

É direito fundamental de qualquer cidadão, como também, de todos os trabalhadores, a proteção à vida e à integridade física e psíquica, com fundamento no artigo 5º da Constituição Federal de 1988.

O constituinte originário estabelece as prerrogativas essenciais para uma vida digna e estável, e ainda, reconhece o dever do Estado em salvaguardá-las. Entretanto, no que tange ao elo laboral, a instituição empresária possui o compromisso de proporcionar e preservar um local de trabalho apropriado, com condições admissíveis para a execução dos serviços e para a conservação da higidez do trabalhador. Nascimento (2011, p. 845) reafirma essa ideia ao tratar dos operários nas fábricas, e enfatiza a necessidade de empenho de todos para certificar o cumprimento de todas as disposições mínimas:

Passou-se a admitir que aqueles que, pela sua condição de operários, exercem o trabalho preponderantemente braçal e nos ambientes de fábricas não podem ser vistos senão como seres humanos integrantes do grupo social, merecedores de todos os cuidados da comunidade, para que as árduas tarefas, que estão a seu cargo não os entorpeçam nem comprometam seu bem-estar físico e mental.

A partir dessa aceção, constata-se que a proteção à vida e à integridade física e psicológica deve ser uma preocupação de toda sociedade. Todavia, as empresas possuem um papel importantíssimo na vida prática de seus funcionários, e por isso possuem um dever de cuidado e zelo especial pela segurança, saúde e bem-estar do empregado.

A relação trabalhista sustenta-se em um contrato firmado entre tomador e prestador de serviços, ainda que tacitamente. E em decorrência deste vínculo, surgiu a obrigação de manter e assegurar as cláusulas inicialmente estabelecidas, sem olvidar das garantias fundamentais constitucionalmente reconhecidas. Nesse sentido, a atividade empresarial não pode ser desenvolvida com desconsideração às condições mínimas, como direito à vida digna e tutela da integridade física e psíquica, uma vez que as mesmas são estabelecidas para que as atividades possam ser desempenhadas de forma proveitosa e salubre para todos os sujeitos da relação trabalhista.

2.1 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

A Lei 6.938/81 (Lei de Política Nacional do Meio Ambiente) dispõe em seu artigo 3º, inciso I, o seguinte conceito jurídico acerca de meio ambiente, como sendo: “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”.

Através desse conceito observa-se uma definição jurídica indeterminada, com a finalidade de ensejar um espaço propício para a incidência da norma. Aliado a esse conceito aberto, a Constituição Federal de 1988 buscou amparar o meio ambiente em geral com todas as suas classificações (natural, artificial, cultural e do trabalho), e diante disso, verifica-se a tutela ambiental sob dois objetivos, um imediato, que seria a qualidade do meio ambiente, e outro mediato, referindo-se a saúde, segurança e bem-estar do cidadão, sem olvidar a qualidade de vida.

Dentre essas classificações, o meio ambiente do trabalho é o pertinente para o presente estudo, o qual de acordo com Fiorillo (2013, p. 65), constitui:

[...] o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc).

Baseado neste conceito é possível inferir que o ambiente laboral se caracteriza pelo complexo de bens imóveis e móveis de um empreendimento. No entanto, não se pode restringir apenas ao local de trabalho em si, mas incorporar também, os instrumentos de trabalho e o relacionamento entre trabalhador e empregador ou tomador de serviços, isto é, o ambiente laboral deve considerar a pessoa do trabalhador e tudo que o cerca.

Além dos objetos corpóreos e perceptíveis a visão humana, a desembargadora Barros (2010, p. 1079) entende, também, que “no meio ambiente de trabalho, o bem jurídico tutelado é a saúde e a segurança do trabalhador, o qual deve ser salvaguardado das formas de poluição do meio ambiente laboral, a fim de que desfrute de qualidade de vida saudável com dignidade”.

Um bom exemplo, apresentou Melo (2010, p. 31):

Quando falamos em assédio moral no trabalho, estamos nos referindo ao meio ambiente de trabalho, pois um ambiente onde os trabalhadores são maltratados, humilhados, perseguidos, ridicularizados, submetidos a exigências de tarefas abaixo ou acima de sua qualificação profissional, de tarefas inúteis ou o cumprimento de metas impossíveis de atingimento, naturalmente haverá uma deterioração das condições de trabalho, com adoecimento do ambiente e dos trabalhadores, com extensão até para o ambiente familiar.

Sob essa perspectiva, da promulgação da Carta Maior, o constituinte originário elevou o meio ambiente trabalhista à categoria de direito fundamental e ainda, consignou expressamente no Texto Constitucional, *in verbis*.

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

[...]

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

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

[...]

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

[...]

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

[...]

Tais dispositivos traduzem a necessidade da preservação de um ambiente laboral seguro e adequado, a fim de evitar os prejuízos decorrentes dos danos ocasionados nas relações trabalhistas que atingem os operários nas concepções familiares, sociais e econômicas.

Cumprido salientar que esta proteção não se limita a relação empregatícia disciplinada na CLT pelo artigo 3º, caracterizada pela prestação de serviços pessoalmente (*intuitu personae*) por pessoa física, com subordinação e de forma não eventual, mediante contraprestação salarial. Na verdade, abrange todos os trabalhadores, sejam eles, autônomos, eventuais, temporários, domésticos, e tantos outros. Afinal, o que se busca tutelar é a incolumidade do ser humano no exercício de suas atividades profissionais.

Não basta um local de trabalho hígido e saudável, mas também um tratamento digno a pessoa do trabalhador e o reconhecimento de seu trabalho ou

atividade, compreendendo todo o conjunto de relações biológicas, psicológicas e sociais em que está inserido o empregado. A respeito, expõe Nascimento (2011, p.845) que:

A proteção ao meio ambiente do trabalho tem por suporte um conceito: para que o trabalhador atue em local apropriado, o Direito deve fixar 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.

Diante disso, percebe-se o caráter inquestionável do direito ao ambiente de trabalho saudável como direito fundamental, na proporção que o mesmo é imprescindível para a conquista do direito à vida com qualidade, além de influenciar diretamente na inserção social do obreiro e funcionar como mecanismo de subsistência. Por isso, deve-se ter em mente que o operário possui, segundo Servais (2001, p. 83), o direito de “ser tratado como ser humano e não como instrumento de produção”, devendo ter seus direitos fundamentais individuais e sociais respeitados.

O legislador estabelece requisitos razoáveis que se encontram dentro da possibilidade de realização, não se trata de nenhum sacrifício para o empregador. Na realidade, a manutenção de um local satisfatório é capaz de beneficiá-lo e muito, pois ao proporcionar aos funcionários realização profissional e pessoal, conseqüentemente, estimulará uma maior produtividade e o desenvolvimento sustentável da empresa.

O meio trabalhista também é uma preocupação internacional, tanto é que a Convenção n.155 (Genebra, 1981) da Organização Internacional do Trabalho (OIT) instituiu uma Política Nacional que objetiva:

[...] prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho.

Essa Política Nacional responsabiliza as autoridades públicas, os empregadores, trabalhadores e todas as pessoas interessadas a identificar os problemas, elaborar meios eficazes para resolvê-los, definir medidas a se adotar e

avaliar os resultados, em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho. O julgamento do Recurso Ordinário 00009887320115020254 do TRT da 2ª Região (2013) retrata bem essa situação, ao ressaltar o dever do empresário em assegurar e manter um ambiente laboral equilibrado para os seus funcionários:

MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SEGURO, EQUILIBRADO, HÍGIDO E NÃO DEGRADANTE. OBRIGAÇÃO PATRONAL. PRÁTICA DE LIMITAÇÃO DA SATISFAÇÃO DAS NECESSIDADES FISIOLÓGICAS DO TRABALHADOR COMPROVADA. REPARAÇÃO CIVIL DEVIDA. Como cediço, a Lex Mater consagra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho como princípios fundamentais da República Federativa do Brasil (CF/88, arts. 1º, incisos III e IV, e 170, caput). Além disso, o art. 6º da Carta Magna eleva a saúde e o trabalho ao patamar de direitos sociais e elenca como direito dos trabalhadores urbanos e rurais a prevenção da infortunística no ambiente de trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII), bem assim o direito à saúde garantido por meio de políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos (art. 196). **Reforça a obrigação patronal em matéria de meio ambiente do trabalho equilibrado e seguro a Convenção n. 155 da OIT** (aprovada pela 67ª Conferência Internacional do Trabalho - Genébra/1981), ratificada pelo Brasil (Decreto Legislativo n. 2/1992 e promulgada pelo Decreto n. 1.254/1994), que trata da Segurança e Saúde dos Trabalhadores, a qual estipula que o país signatário deverá estabelecer uma política nacional com o objetivo de prevenir os acidentes e os danos à saúde que foram consequências do trabalho, reduzindo ao mínimo possível as causas e riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho, alçado em nível constitucional. **Diante desse contexto normativo-principiológico, verifica-se que constitui obrigação patronal manter um meio ambiente do trabalho seguro, equilibrado, hígido e não degradante**, sob pena de incorrer em ilícito trabalhista, a desaguar na esfera da responsabilização civil (art. 7º, XXII, da CRFB, c/c art. 186 c/c 927, do CC/02). Na espécie, a conduta do empregador de limitar a satisfação das necessidades fisiológicas do trabalhador exorbita sobejamente os limites do legítimo exercício do poder diretivo e fiscalizador patronal, o que redundava no abuso de direito e consequente ilicitude da prática e em clara ofensa não só à dignidade da pessoa humana, mas também às normas de proteção à saúde e impondo ao trabalhador uma situação manifestamente degradante e vexatória. A Jurisprudência da Corte Superior do Trabalho é firme neste sentido. **Em suma, conclui-se que a conduta patronal noticiada excedeu demasiadamente os estritos limites do poder diretivo e fiscalizador** (art. 2º da CLT c/c o art. 187 do CC), caracterizando-se ipso facto como ato ilícito (art. 186 do CC/02), gerador do dever de indenizar, a título de danos morais (art. 927 do CC/02 c/c o art. 8º da CLT), o patente abalo psicológico sofrido pelo trabalhador que viu conspurcados a sua dignidade humana e os direitos da personalidade, razão pela qual se dá

provimento ao apelo obreiro condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais. (TRT-2 - RO: 00009887320115020254 SP 00009887320115020254 A28, Relator: MARIA ISABEL CUEVA MORAES, Data de Julgamento: 03/09/2013, 4ª TURMA, Data de Publicação: 13/09/2013). (grifos nossos).

Nascimento (2011, p. 279) proclama que “o trabalho humano é um valor, e a dignidade do ser humano como trabalhador, um bem jurídico de importância fundamental”. Nesse sentido, o ambiente em que o obreiro passa grande parte de sua vida produtiva deve ser respeitado, assim como a dignidade do trabalhador como pessoa humana, cabendo à empresa, diante dos seus poderes de empregador e do seu *jus variandi*, observar tais garantias, assegurando-as e promovendo um ambiente laboral saudável, com condições físicas e psíquicas propícias para o pleno desenvolvimento de suas atividades. A respeito, discorre Melo (2010, p. 194) que:

Quando a Constituição fala em dignidade humana, em valor social do trabalho, em pleno emprego e em defesa do meio ambiente, está afirmando categoricamente que não basta qualquer trabalho, mas trabalho decente, trabalho adequado, trabalho seguro, como forma de preservar a saúde do trabalhador, como o mais importante bem de que dispõe, considerado, outrossim, como bem supremo.

Tendo em vista a influência que o *habitat* laboral gera na vida de um empregado, ao estabelecer medidas impositivas e restritivas à empresa, busca-se uma garantia mínima de trabalho, compreendendo bem-estar, saúde e segurança. A respeito de tais medidas, Barros (2010, p. 1065) expõe que:

Quando o empregado é admitido pelo empregador, leva consigo uma série de bens jurídicos (vida, saúde, capacidade de trabalho, etc.), os quais deverão ser protegidos por este último, com adoção de medidas de higiene e segurança para prevenir doenças profissionais e acidente no trabalho. O empregador deverá manter os locais de trabalho e suas instalações de modo que não ocasionem perigo à vida e à saúde do empregado.

Por outro lado, o ambiente da prestação de serviços inadequado não só frustra as normas de proteção ao trabalhador, de higiene e medicina do trabalho, mas ainda, ocasiona danos ao empregado, que muitas vezes tornam-se irreparáveis, interferindo na sua vida pessoal, profissional e na forma como se relaciona com a sociedade.

De igual modo, a satisfação pessoal também é reflexo de um ambiente equilibrado, influenciando diretamente no cotidiano dos trabalhadores e proporcionando qualidade de vida, devendo ser respeitado, como entendeu Padilha (2011, p. 243):

O meio ambiente do trabalho deve garantir o exercício da atividade produtiva do indivíduo, não considerado como máquina produtora de bens e serviços, mas, sim, como ser humano ao qual são asseguradas bases dignas para manutenção de uma sadia qualidade de vida. As interações do homem com o meio ambiente, no qual se dá a implementação de uma atividade produtiva, não podem, por si só, comprometer esse direito albergado constitucionalmente.

Portanto, quando esse meio ambiente de trabalho se revela inidôneo para garantir condições mínimas de uma qualidade de vida razoável, com tratamento indigno, afetando física e psicologicamente a saúde do trabalhador, têm-se uma lesão ao habitat laboral.

2.2 NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

As normas que tratam da proteção à saúde e à segurança do trabalho estão disciplinadas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no Capítulo V – Da Segurança e da Medicina do Trabalho, nos artigos 154 ao 200. Barros (2010, p. 1079) entende que “normas sobre meio ambiente de trabalho e normas de segurança e medicina do trabalho são âmbitos convergentes da legislação, integrando o conceito amplo de meio ambiente”, e por isso são relevantes no presente estudo.

Como se trata de matéria de ordem pública, as diretrizes de segurança e saúde, são normas de indisponibilidade absoluta, e, portanto, não cabem flexibilização. As normas de indisponibilidade absoluta são aquelas que não cabem transação individual por atingirem um patamar mínimo civilizatório, bem como, merecem a tutela do interesse público, e por isso não podem ser flexibilizadas, que seria a diminuição da rigidez das normas justralhistas, enfatizando o negociado em detrimento do legislado.

Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho (2011) no julgamento do RR 367000-69.2005.5.12.0046, decidiu:

RECURSO DE REVISTA. [...] ADICIONAL NOTURNO. **As normas relacionadas à higiene e segurança do trabalho, por serem de ordem pública, restringem a possibilidade de validar as convenções e os acordos que suprimam ou reduzam parcelas trabalhistas quando prejudiciais à saúde do trabalhador, porquanto direitos absolutos indisponíveis**, a exemplo do adicional noturno (artigo 73 da CLT). Recurso de revista conhecido e não provido. [...] (Processo: RR - 367000-69.2005.5.12.0046 Data de Julgamento: 30/03/2011, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/04/2011). (grifo nosso).

Inclusive, é o que se verifica consubstanciado na Súmula 437 do TST (2012):

[...]
 II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1998), inafanço à negociação coletiva.
 [...]

Assim, por serem normas que visam assegurar condições dignas indispensáveis de trabalho não podem ser afastadas pela negociação coletiva ou pelo contrato individual de trabalho, já que constituem cláusulas implícitas no contrato, não havendo a necessidade de previsão expressa.

As normas de saúde, higiene e segurança empenham-se em proteger a incolumidade física do empregado com vistas à prevenção da fadiga física e mental, responsabilizando o empregador não só pela contraprestação salarial, mas também pela conservação da salubridade do ambiente no decurso do vínculo contratual.

O Decreto 7.602/2011 que instituiu a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST), tem como um de seus objetivos:

[...] a promoção da saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e a prevenção de acidentes e de danos à saúde advindos, relacionados ao trabalho ou que ocorram no curso dele, por meio da eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho.

Percebe-se que a PNSST tem por propósito apresentar medidas preventivas com o escopo de proteger a integridade física, mental e a capacidade de trabalho do empregado, assegurando a vida digna e saudável.

As normas de proteção à saúde do empregado tem como intuito a proteção do proletário, prevendo ativamente os perigos para a saúde física e psíquica causadas pelo meio laboral. A eliminação dos agentes nocivos fixa o objetivo primordial de tais normas. Nada obstante, a segurança do trabalho apresenta-se como completo das normas de saúde, e consoante o pensamento de Nascimento (2011, p. 848) é definido como:

[...] o conjunto de medidas que versam sobre condições específicas de instalação do estabelecimento e de suas máquinas, visando à garantia do trabalhador contra a natural exposição aos riscos inerentes à prática da atividade profissional.

Inserido nestas normas de segurança, tem-se o equipamento de proteção individual (EPI), destinado a evitar acidentes e doenças ocupacionais, e de acordo com a Norma Regulamentadora (NR) 6, é “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”. Inclusive, a mesma NR estabeleceu que a “empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento”.

Vale salientar o que disciplina a Súmula 289 do TST (2003), para a qual:

INSALUBRIDADE. ADICIONAL. FORNECIMENTO DO APARELHO DE PROTEÇÃO. EFEITO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

Significa que, devem-se adotar medidas preventivas, e não basta que a empresa forneça esses equipamentos, é necessário que oriente e treine seus operários acerca da correta utilização.

A Consolidação Laboral sistematiza em seu artigo 162 que as empresas são obrigadas a manter serviços especializados em segurança e medicina do trabalho. É o caso, por exemplo, do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), disposto na NR 4 da Portaria n. 3.214/78, o qual possui a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho. Relaciona-se à gradação do risco da atividade principal e ao

número total de empregados do estabelecimento. Deverão integrar esses serviços: Médico do Trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Enfermeiro do Trabalho, Técnico do Trabalho e Auxiliar de Enfermagem, tendo entre outras atribuições conscientizar e orientar os trabalhadores, através de campanhas, acerca da prevenção contra acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais.

Outro órgão de segurança e saúde do trabalhador nos estabelecimentos que merece destaque, é a Comissão Interna de Prevenção de Acidente (CIPA), constituída por representantes dos empregados e do empregador, estando a sua exigibilidade condicionada ao número de funcionários no estabelecimento, é obrigatória nas empresas com mais de 50 empregados, e também ao setor econômico em que atuam. Conforme a Norma Regulamentadora (NR) 5, do MTE, a CIPA tem o objetivo de prevenir acidentes e doenças decorrentes do trabalho.

O Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE), na NR 7, estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), ao dispor que:

[...] deverá ter caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, inclusive de natureza subclínica, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores.

É de se ressaltar que o PCMSO deve incluir, entre outros, a realização obrigatória dos exames médicos admissional (antes de assumir suas atividades), periódico (observados os intervalos mínimos), de retorno ao trabalho (após a volta ao trabalho e depois de ausente por período igual ou superior a trinta dias por motivo de doença ou acidente ou de parto), de mudança de função (antes da data da mudança) e demissional (até a data da homologação da dispensa).

2.3 DEVERES DO EMPREGADO E DO EMPREGADOR

Não bastasse o dever de defesa e preservação da comunidade como um todo, os sujeitos diretos da relação de trabalho possuem o dever de preservar seu ambiente de trabalho cumprindo normas, prevenindo danos e mantendo um local seguro e propício para o desenvolvimentos de atividades trabalhistas. Afinal, torna-

se improvável ter qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho, em cumprimento ao preceito constitucional contido no artigo 225 da Lei Maior, *in verbis*:

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

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) aduz que os riscos decorrentes da prestação de serviços correm por conta exclusiva do empregador, denominado requisito da alteridade, isto é, a assunção dos riscos do empreendimento (estabelecimento comercial, lucros e prejuízos, responsabilização pelo contrato de trabalho e sua execução) por parte do empresário. Essa característica está tipificada no artigo 2º da CLT.

Dessa maneira, assegurar a manutenção de um ambiente seguro e saudável como forma de proteger a integridade física e psíquica dos obreiros é dever da instituição empresária, assim como outros elencados no artigo 157 da CLT:

Art. 157 - Cabe às empresas:

- I – cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II – instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doença ocupacionais;
- III – adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV – facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Observa-se que o legislador tentou compelir o estabelecimento empresário a seguir as normas de saúde e segurança do trabalho, fazendo com que exijam de seus funcionários a cautela necessária a fim de evitar danos, e facilitar a inspeção do trabalho. Barros (2010, p. 1080) complementa e diz que “no tocante às empresas, elas devem zelar pela eliminação de riscos e fornecer vestimentas e equipamentos de proteção, além de prover os estabelecimentos de meios para situações de urgência e acidentes”.

Além disso, a Cartilha do Trabalhador promovida pela Câmara dos Deputados (2007) trouxe como deveres do empregador:

Tratamento urbano, cordial com todos os empregados.

Pagamento de salários sem atraso.

Pagamento de horas extras corretamente.

Não exigir assinatura do empregado em documento “em branco”.

Proporcionar ambiente de trabalho adequado e saudável (iluminação, ferramentas etc.).

Apoiar o trabalho da Cipa.

Não discriminar empregados em razão de cor, raça, sexo, ideologia ou religião, nem exigir de mulher teste de gravidez ou esterilização, como condição ao emprego critério de promoção ou dispensa.

Permitir atuação regular dos dirigentes sindicais no contato com os empregados da empresa.

Promover o bem-estar dos empregados exercendo o poder diretivo com bom senso, responsabilidade social e democrática.

(grifo nosso).

Ademais, caso não cumpra com seus deveres relacionados ao meio ambiente laboral, o dirigente da empresa poderá ser submetido a duas consequências. A primeira é a autuação pela fiscalização do trabalho, pelo descumprimento da legislação trabalhista. E a segunda, será a possibilidade do empregado pleitear a rescisão indireta, com base no artigo 483, alínea *c* ou *d*, da CLT, quer dizer, rescisão do contrato de trabalho pela justa causa do empregador. Em suma, no cumprimento dos seus deveres, a empresa estará salvaguardada de eventuais penalidades administrativas e protegida de danos e responsabilidades que lhe forem imputadas indevidamente.

A título de exemplificação da rescisão indireta pelo descumprimento de normas de saúde e segurança do trabalho, o Colendo TST (2015) em Agravo de Instrumento que visou o seguimento do Recurso de Revista n. 26956620125180102 proferiu a seguinte decisão:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA A PARTIR DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. **RESCISÃO INDIRETA. DESCUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES CONTRATUAIS ESPECIALMENTE RELACIONADAS AO MEIO AMBIENTE SAUDÁVEL. PERIGO MANIFESTO DE MAL CONSIDERÁVEL. FALTA GRAVE DO EMPREGADOR.** A Corte Regional reconheceu a rescisão indireta do contrato de trabalho em decorrência do descumprimento pela empresa das obrigações contratuais, com fulcro nas alíneas *c* e *d* do artigo 483 da CLT, ao expor a saúde e a integridade física do autor. Na hipótese, ficou registrado que, além da ausência do pagamento de verbas legalmente garantidas, a empresa ré deixou de observar e cumprir as normas relacionadas ao meio ambiente do trabalho saudável, o que configurou o perigo manifesto de mal considerável à saúde do

obreiro. É de bom alvitre salientar que os preceitos protetivos - respaldados em norma de ordem pública e cogente -, tendo em vista o intuito predominante de assegurar ao trabalhador condições adequadas de trabalho e de evitar o custeio estatal de possível afastamento causado por doença ocupacional, devem receber atenção especial do empregador, para que sejam integralmente cumpridos, sob pena de flagrante descumprimento das obrigações derivadas da relação empregatícia. [...] HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO. TROCA DE UNIFORME. NORMA COLETIVA. Nos termos do artigo 58, § 1º, da CLT, "não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários". **As regras que dispõem acerca da jornada de trabalho têm por intuito assegurar a saúde física e mental do trabalhador e, por isso, respaldam-se em norma de ordem pública e cogente. O interesse público predominante é o de assegurar ao trabalhador condições adequadas de trabalho de evitar o custeio estatal de possível afastamento causado por doença ocupacional, na forma do artigo 8º, parte final, da CLT.** Portanto, a decisão regional que declarou inválida a cláusula coletiva que suprimiu o direito ao pagamento do tempo que antecede e sucede a jornada de trabalho encontra-se em perfeita consonância com os entendimentos do TST consubstanciados nas Súmulas nºs 366 e 449. Agravo de instrumento a que se nega provimento. INTERVALO INTRAJORNADA. AMBIENTES FRIOS. TRABALHO NO INTERIOR DE CÂMARA FRIGORÍFICA. O artigo 253 da CLT estipulou específico intervalo intrajornada para os empregados que laborem no interior das câmaras frigoríficas e para os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa, desde que observadas as condições ali constantes. **A referida norma tem por fim proteger a higidez física daqueles trabalhadores que exercem suas atividades submetidos a baixas temperaturas e que, por isso, possuem jornadas mais desgastantes do que o comumente praticado.** Visa conceder uma alternância de trabalho/repouso para que haja a devida recuperação térmica do corpo humano. [...] (TST - AIRR: 26956620125180102, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 07/10/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/10/2015). (grifos nossos).

Verifica-se que a transgressão de normas relacionadas ao ambiente trabalhista pode ensejar perigo manifesto de mal considerável à saúde do empregado e conseqüentemente, violação das cláusulas contratuais estabelecidas, o que possibilita ao obreiro pleitear a rescisão indireta por culpa do empregador. A mesma decisão também apresentou a jornada de trabalho e os intervalos intrajornada como circunstâncias relacionadas à saúde do trabalhador e, portanto, são deveres do empresário assegurar o seu cumprimento de forma adequada.

Em contrapartida, os trabalhadores também devem obedecer às normas de medicina e segurança, colaborando com a empresa na prevenção e eliminação de riscos. De igual modo, a legislação trabalhista também impõe deveres ao empregado, como se verifica no artigo 158 da CLT:

Art. 158 - Cabe aos empregados:

I – observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

II – colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste capítulo.

Parágrafo único. Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

Respeitável mandamento, o legislador consignou ao impor que o empregado observe as instruções dadas pela firma, pois caso haja recusa, injustificadamente, ao cumprimento de normas de saúde e segurança e à utilização dos equipamentos de proteção, assim como, a falta de colaboração para tanto, restará plausível a dispensa por justa causa com fundamento no artigo 482 da CLT. Sobre isso, Barros (2010, p. 1080) discorre que é assegurado ao trabalhador “o direito de deixar o local de trabalho sempre que houver motivo razoável de que represente perigo grave para a vida ou saúde”.

Ao celebrar o contrato de prestação de serviços, além de desempenhar as atividades a que se obrigou, o trabalhador possui o dever de obediência às instruções do empregador, as quais deverão ser lícitas em consonância com o ordenamento jurídico brasileiro e respeitar os princípios constitucionais. Inclusive, o citado autor (2010, p. 613) acrescenta que “está o empregado desobrigado de cumprir ordens capazes de gerar grave e iminente perigo à sua saúde ou as que o exponham a situações indignas e vexatórias”. Essa dispensa de cumprimento do operário ocorre em virtude de ter o empresário excedido a órbita de seu poder diretivo.

Vale destacar que o descumprimento de ordens emanadas da empresa, e conseqüente violação do dever de obediência, gera ato de insubordinação ou indisciplina do trabalhador, previsto como dispensa por justa causa no artigo 482, *h*,

da CLT. A respeito da insubordinação e indisciplina, o TRT da 5ª Região (2013), no Recurso Ordinário n. 00008769120115050005 fez distinção entre eles:

JUSTA CAUSA. ATO DE INDISCIPLINA E INSUBORDINAÇÃO. Ato de indisciplina é o descumprimento de regras, diretrizes ou ordens gerais do empregador ou de seus prepostos dirigidas aos empregados. Já a insubordinação caracteriza-se pelo descumprimento de ordens específicas recebidas pelo empregado. Caracterizado ato de indisciplina ou insubordinação, por parte do empregado, impõe-se a rescisão do contrato de trabalho por justa causa. (TRT-5 - RecOrd: 00008769120115050005 BA 0000876-91.2011.5.05.0005, Relator: MARAMA CARNEIRO, 1ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 02/04/2013.).

Da mesma forma, os prestadores de serviços possuem o dever de diligência, ou seja, deverá executar seus ofícios com a diligência, zelo e cautela necessários a evitar riscos para a atividade e para si mesmo. Na visão de Barros (2010, p. 617) o referido dever dispõe de “um elemento externo que é a obtenção do rendimento, isto é, do trabalho realizado com quantidade e qualidade”. A desobediência a esse dever representa desídia, havendo a possibilidade de ensejar a rescisão por justa causa alicerçado no artigo 482, e, da CLT. O julgamento do Recurso Ordinário n. 00100420820145010021 pelo TRT da 1ª Região (2016), reafirma o exposto:

JUSTA CAUSA. DESÍDIA FUNCIONAL. Corretamente aplicada a justa causa quando claramente evidenciada a desídia funcional, decorrente de faltas reiteradas que importam na violação do dever de diligência do empregado. (TRT-1 - RO: 00100420820145010021 RJ, Relator: RELATOR, Data de Julgamento: 02/02/2016, Oitava Turma, Data de Publicação: 22/02/2016).

Ainda têm os funcionários, o dever de fidelidade, o qual Barros (2010, p. 618) sintetizou a respeito, expondo que:

Esse dever é a conduta humana honrada, que pressupõe o agir com retidão, em virtude não só do interesse do empregado como também da harmonia que deverá existir na organização de trabalho que ele integra. O dever de fidelidade se exterioriza por manifestações positivas caracterizadas pela obrigação de fazer, ou seja, de comunicar ao empregador perigos e anormalidades no local em que se desenvolvem as atividades, bem como relatar-lhe as deficiências no material e nos instrumentos de trabalho. Se não bastasse, o empregado deve, ainda, colocar o empregador a par do andamento do negócio.

Percebe-se o reconhecimento do quão importante é a comunicação entre os integrantes desse vínculo, com a finalidade de promover o bom andamento do negócio empresarial e das relações profissionais. O desrespeito a fidelidade trabalhista apresentada, pode ocasionar justa causa apoiado no artigo 482, *c e g*, da CLT, que se traduz na negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, ou ainda, quando for prejudicial ao serviço, e na violação de segredo da empresa.

Vê-se, portanto, que as partes do elo trabalhista devem empenhar-se ao máximo em efetivar as normas de higiene, saúde e segurança do trabalho com o propósito de prevenir infortúnios profissionais e moléstias de origem ocupacional. Um local de trabalho íntegro e relações laborais harmônicas traduz-se em um ambiente de trabalho equilibrado, seguro e saudável, sendo dever do empregado e empregador colaborar para a sua manutenção, prevenção de riscos e adoção de medidas necessárias para garantir a sua higidez.

3 A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

A responsabilidade por danos ao meio ambiente de trabalho, compreendido como a saúde e segurança do trabalhador, possui natureza jurídica dúplice, uma vez que impõe uma sanção, ao passo que exige uma reparação.

Neste caso, a responsabilidade da empresa não decorre pura e simplesmente da prática de ato ilícito. Na verdade, o que interessa é a constatação da prática de um ato danoso para que seu causador seja responsabilizado pelos prejuízos resultantes. O agente causador do dano responde independentemente de culpa ou da intenção de provocar prejuízo.

Por sua vez, por ser pressuposto indispensável para o ensejo da responsabilidade civil e fundamento da indenização, o dano abrange a ideia de lesão a um bem jurídico tutelado, que pode ser o patrimônio, a vida, a saúde, a honra, o bem-estar, dentre outros. Como bem aponta Melo (2010, p. 395):

O dano, na verdade, significa a diminuição de um patrimônio material, ou ofensa de um bem juridicamente protegido – dano extrapatrimonial ou moral -, como a liberdade, a intimidade, a imagem e a honra das pessoas, individual ou coletivamente consideradas. Portanto, dano é ofensa a um patrimônio material ou moral protegido pelo Direito.

A depender do caso, poderá existir a possibilidade de reparação do dano com restabelecimento ao estado anterior, necessário apenas que a instituição adote medidas adequadas de segurança, higiene e medicina do trabalho.

Sob outra perspectiva, quando o dano causado referir-se à saúde do trabalhador, o paradigma é da impossibilidade de reparação do dano, substituindo pela indenização pecuniária. Cabe ressaltar que a indenização trabalhista é de caráter alimentar, já que a atividade laboral é imprescindível para o sustento próprio e de sua família, enquanto que a do Direito Comum é reparatória, o que também não impede a sua culminação na seara trabalhista.

Destarte, depreende-se que as responsabilidades decorrentes de ambientes insalubres, perigosos ou penosos e de trabalho em condições inadequadas e imorais, impostas ao empregador-causador, podem ser de natureza administrativa, trabalhista, cível e criminal, as quais serão analisadas. Mas que todas essas

responsabilidades estão interligadas, uma vez que nascem da necessidade de se prevenir danos decorrentes da prestação do serviço.

3.1 RESPONSABILIDADE ADMINISTRATIVA

A fiscalização das condições de trabalho possui natureza administrativa, caracterizando-se pelo poder-dever da Administração Pública de fiscalizar o fiel cumprimento das normas de proteção, tal qual traz o artigo 626 da CLT. O que não obsta o direito à tutela jurisdicional da Justiça Laboral. A respeito disso, Garcia (2013, p.1132) afirma que:

A fiscalização do trabalho visa, administrativamente, o cumprimento da legislação laboral, paralelamente à atuação judiciária, que ao compor os litígios é como a mão comprida do legislador (*longa manu*, na expressão de Bindo Galli). Os direitos do trabalhador estão protegidos em dois níveis distintos: a inspeção ou fiscalização do trabalho, de natureza administrativa, e a proteção judicial, através dos tribunais da Justiça do Trabalho.

Para verificar se as normas trabalhistas estão sendo respeitadas torna-se imprescindível a fiscalização e inspeção do trabalho, através das Delegacias Regionais do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego, dos Auditores Fiscais do Trabalho e da atuação do Ministério Público do Trabalho. De acordo com o artigo 156 da CLT:

Art. 156. Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho, nos limites de sua jurisdição:

- I – promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho;
- II – adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições deste Capítulo, determinando as obras e reparos que, em qualquer local de trabalho, se façam necessárias;
- III – impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes deste Capítulo, nos termos do art. 201.

Ao Auditor-Fiscal do Trabalho cabe a “fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção do trabalho” (art.628, CLT) e quando “concluir pela existência de violação de preceito legal” (art.628, CLT) deverá, esse agente estatal, investido do poder-dever do Estado, sob pena de responsabilidade administrativa, exercer atividade vinculada de lavrar o auto de infração.

A organização, manutenção e execução da inspeção do trabalho é competência da União, conforme denota o artigo 21, inciso XXIV, da Constituição Federal de 1988, e por isso, Garcia (2013, p. 1131) afirma que:

A inspeção federal do trabalho [...] tem por incumbência não apenas sancionar as violações das normas de proteção do trabalho, mas também orientar a respeito do cumprimento da legislação trabalhista, prevenir infrações e regularizar as condutas passíveis de correção.

A primeira forma de fiscalização a que uma instituição empresária é submetida se dá antes mesmo de iniciar suas atividades, devendo solicitar aprovação de suas instalações ao Ministério do Trabalho e do Emprego. Intitulada inspeção prévia, segundo a NR 2 que a disciplina, e também prevista no artigo 160 da CLT, que dispõe:

Art. 160. Nenhum estabelecimento poderá iniciar suas atividades sem prévia inspeção e aprovação das respectivas instalações pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho.

§ 1º - Nova inspeção deverá ser feita quando ocorrer modificação substancial nas instalações, inclusive equipamentos, que a empresa fica obrigada a comunicar, prontamente, à Delegacia Regional do Trabalho.

§ 2º - É facultado às empresas solicitar prévia aprovação, pela Delegacia Regional do Trabalho, dos projetos de construção e respectivas instalações.

O inspetor possui o dever de orientação sobre o cumprimento das leis de proteção ao trabalho, especialmente na primeira inspeção em estabelecimento recentemente inaugurado. Nessa conjuntura, é fundamental observar a dupla visita, a qual impõe a necessidade de realização de uma segunda visita para que o inspetor aplique uma multa em caso de descumprimento da legislação trabalhista. Essa situação é disciplinada pelo artigo 627 da CLT:

Art. 627. A fim de promover a instrução dos responsáveis no cumprimento das leis de proteção do trabalho, a fiscalização deverá observar o **critério de dupla visita** nos seguintes casos:

a) quando ocorrer promulgação ou expedição de novas leis, regulamentos ou instruções ministeriais, sendo que, com relação exclusivamente a esses atos, será feita apenas a instrução dos responsáveis;

b) em se realizando a primeira inspeção dos estabelecimentos ou dos locais de trabalho, recentemente inaugurados ou empreendidos. (grifo nosso).

Esse critério da dupla visita encontra limite e tem como exceção quando for constatada infração por falta de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do empregado, ou ainda, quando ocorrer fraude, reincidência, resistência ou embaraço a fiscalização.

Destaque-se que, ainda que a instituição empresária tenha sido aprovada em inspeção, se posteriormente houver modificação substancial nas instalações da empresa torna-se necessária a comunicação para a realização de nova inspeção, isto é, qualquer reforma realizada no estabelecimento deve se sujeitar a uma nova inspeção.

Por outro lado, a respeito das irregularidades e da aplicação da penalidade de multa, Martins (2014, p. 735) esclarece que:

Quando as irregularidades forem sanáveis, o inspetor deverá conceder um prazo à empresa para que cumpra as determinações. Se a infração for insanável, a fiscalização autuará a empresa, impondo-lhe multa. O auto de infração será feito em duplicata, especificando os motivos e fundamentos legais da autuação. Recolhida a multa no prazo de 10 dias contados da data da notificação, ela será reduzida em 50% (art. 636, § 6º, da CLT).

Quer dizer, constata a infração da legislação trabalhista, apurados os fatos, através de processo administrativo e assegurado o contraditório e a ampla defesa, poderá ser aplicada a penalidade de multa conforme a gravidade da infração, sem prejuízo das demais cominações legais. Ainda, caso exista a possibilidade de correção e cumprimento imediato das normas e/ou condutas violadas, poderá ser concedido prazo razoável para que o empregador se adeque aos moldes das normas de segurança e medicina do trabalho. Acerca da temática, Garcia (2013, p.1135) complementa que:

[...] a própria multa administrativa, decorrente de autuação por infração de normas de proteção do trabalho (CLT, art. 634), quando não paga pelo infrator, também é objeto de cobrança judicial, após inscrição na Dívida Ativa da União (CLT, art. 642).

Outras formas de salvaguardar a efetivação dos direitos trabalhistas é por intermédio da interdição ou embargo que são medidas de urgência. Quando o

Delegado Regional do Trabalho, atualmente intitulado Superintendente Regional do Trabalho e Emprego, analisa o laudo técnico e constata grave e iminente risco para o empregado, poderá interditar ou embargar o estabelecimento, a depender do caso, com fundamento na NR 3.

A NR 3 considera grave e iminente risco toda a condição ou situação de trabalho que seja capaz de causar acidente ou doença relacionada a atividade laboral com lesão a integridade física do trabalhador.

A interdição implica a paralisação total ou parcial do estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, à medida que os embargos são utilizados para paralisação total ou parcial da obra. Caso o estabelecimento ou equipamento interditado seja utilizado pela empresa, incorrerá em crime de desobediência (art. 330 do Código Penal), crime por expor a vida ou a saúde de outrem a perigo iminente (art. 132 do Código Penal) ou algum outro mais grave, os quais serão estudados mais adiante.

Nesse sentido, observar as responsabilidades de natureza administrativa, respeitando as inspeções, torna-se essencial para empresário, a fim de garantir a incolumidade dos seus funcionários. Assegurar proteção à saúde e segurança do empregado é o mesmo que contribuir para evitar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, e ao referenciá-los, Delgado (2015, p. 668) afirma que:

As distintas lesões acidentárias podem se traduzir em deteriorações físico-mentais do indivíduo em decorrência do ambiente laborativo ou da forma ou postura durante o cumprimento da prestação de serviços (doenças ocupacionais, regra geral) ou da prática de certo ofício profissional específico impregnado de agentes agressores ao organismo humano (doenças profissionais, especificamente). Podem ainda tais Lesões resultar de acidente do trabalho, que se traduz em fato ou ato unitário, regra geral, ou pelo menos concentrado no tempo, que produz significativa agressão à higidez físico-mental do trabalhador.

Dessa forma, as lesões decorrentes da prestação do serviço ocasionam perdas patrimoniais na recuperação e tratamento de sua saúde, o que caracteriza o dano material, decorrente do perigo criado pela inobservância das normas trabalhistas e pelo descumprimento dos mandamentos do inspetor do trabalho. Compreende o dano emergente, isto é, as despesas efetivadas, e ainda, o lucro cessante, que é aquilo que se deixou de ganhar, por perda ou redução da capacidade laborativa. Sem olvidar das despesas de tratamento e dos lucros

cessantes até o fim da convalescença, ou algum outro prejuízo que o ofendido prove haver ofendido, conforme disciplina o artigo 949 do Código Civil.

Quando a lesão provém do acidente de trabalho pode, também, ensejar o direito a indenização por dano estético, que segundo Oliveira (2011, p. 243), refere-se a:

[...] qualquer alteração morfológica do acidentado, como, por exemplo, a perda de algum membro ou mesmo de um dedo, uma cicatriz ou qualquer mudança corporal que cause repulsa, afeiamento ou apenas desperte a atenção por ser diferente.

Assim, ante o exposto, vê-se que o dano decorrente do acidente de trabalho é prejuízo que compromete a harmonia física do trabalhador que poderá repercutir na sua capacidade laboral, sendo, portanto, capaz de produzir muito além de uma lesão física deformante, de ordem estética e funcional, podendo obstar o convívio social, a reinserção no mercado de trabalho e acarretar o sofrimento íntimo. A partir dessa compreensão, nota-se a importância da fiscalização administrativa do trabalho, visto que se insere como medida preventiva de danos à saúde e segurança do trabalhador.

3.2 RESPONSABILIDADE TRABALHISTA

O cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho por serem de observância obrigatória de todos os sujeitos integrantes da relação de emprego, também constitui um ônus para a empresa, já que no Brasil adotou-se o sistema da monetarização do risco, que torna o empregador responsável pelo pagamento de adicionais de insalubridade, de periculosidade e por trabalho penoso.

Atividades insalubres são aquelas que por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, expõem os trabalhadores 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, como define o artigo 189 da CLT. Acerca dos males que os ambientes insalubres causam, Martins (2014, p. 723) destaca que, “o prejuízo é diário à saúde do trabalhador. [...] causa doenças. Diz respeito à Medicina do Trabalho”.

Desta maneira, o adicional de insalubridade funcionará como uma compensação pelo risco de dano a que o empregado se submete, e será devido à razão de 40%, 20% ou 10%, do grau máximo ou mínimo, respectivamente, conforme artigo 192 da CLT.

Da mesma forma, cabe a empresa esforçar-se ao máximo na eliminação ou neutralização da insalubridade, adotando medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância e forneça Equipamentos de Proteção Individual (EPI's) que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância, conforme os ditames do artigo 191 da CLT. Essas ações podem ser, inclusive, mais vantajosas para o estabelecimento, visto que a eliminação da nocividade supre o pagamento do adicional, de acordo com o que se verifica na redação da Súmula 80 do TST (2003):

INSALUBRIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
A eliminação da insalubridade mediante fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo exclui a percepção do respectivo adicional.

Percebe-se que a empresa é responsabilizada pelo pagamento do adicional sob a condição resolutiva, daí classificar os adicionais de insalubridade e periculosidade como salário-condição, pois apenas são devidos quando o trabalho for executado sob as condições nocivas ou perigosas.

De outro modo, na periculosidade reside a possibilidade de ocorrência de infortúnio, caracterizando-se pelo risco. O artigo 193 da CLT considera atividade ou operações perigosas, aquelas que implicam risco acentuado permanente a inflamáveis, explosivos ou energia elétrica, roubos ou outras espécies de violência. Nestes casos, o adicional de periculosidade será de 30% sobre o salário base do empregado e também funcionará como salário-condição, de acordo com o artigo 193, § 1º, da CLT.

Com relação ao tempo de exposição ao perigo a Súmula 364 do TST (2011) dispõe que deve se dá de forma permanente, conforme se vê:

Súmula 364 do TST. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. EXPOSIÇÃO EVENTUAL, PERMANENTE E INTERMITENTE - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Tem direito ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a

condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido. (grifo nosso).

Sendo assim, a periculosidade distingue-se da atividade insalubre, pois enquanto a insalubridade está ligada a um fator prejudicial à saúde, a periculosidade implica em um risco que pode acarretar a perda da vida do trabalhador, ou até mesmo, mutilá-lo.

Além da responsabilidade pelo pagamento desses adicionais, existem outras incumbências a cargo dos estabelecimentos para neutralizar eventual dano ao trabalhador. Tais como a obrigação de proporcionar iluminação adequada, natural ou artificial, apropriada à natureza da atividade (art.175 da CLT); viabilizar ventilação natural, compatível com o serviço realizado (art.176 da CLT); conceder adequadas condições de trabalho relacionadas com levantamento, transporte e descarga de materiais, como também proporcionais a força física e/ou intelectual (NR 17); conter instalações sanitárias e de conforto nos locais de trabalho (NR 24); e tantas outras responsabilidades atribuídas as empresas com expedição de portarias do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Também não pode ser deixada de lado, a responsabilidade do empregador em assegurar relações éticas e sadias entre seus funcionários, bem como, dispensar um tratamento humanizado, sempre respeitando os direitos de personalidade ou direitos morais. Dessa forma, Oliveira (2011, p.115) elenca como obrigações do empregador:

a) fornecimento de meios para a execução do trabalho; b) urbanidade no tratamento do empregado; c) preservação de bom ambiente de trabalho; d) cumprimento do contrato e da legislação trabalhista; e) exercício equilibrado do poder disciplinar; f) facilitar os meios de ascensão profissional e social para os empregados dentro da própria empresa; g) respeitar a intimidade, privacidade e imagem do trabalhador.

Deste modo, vê-se que a relação trabalhista deve ser pautada em respeito mútuo, e não ser artifício para discriminação, prática de condutas vexatórias, agressões e perturbações psicológicas, ensejadoras do dano moral. A respeito, Schiavi (2011, p.116) discorre que:

A reparação do dano moral decorrente de uma relação de trabalho é medida de garantia e efetividade da proteção à dignidade da pessoa humana do trabalhador, ou da imagem ou reputação da empresa, ou do tomador dos serviços. A relação de trabalho por envolver um trabalho prestado por pessoa física, abrange não só o serviço em si, mas também a pessoa de quem o executa. O estado de subordinação muitas vezes a que está sujeito o trabalhador, não restringe os direitos ínsitos à sua personalidade e também à sua dignidade como pessoa humana.

Assim, o empregador não pode se valer de seu poder de direção de forma arbitrária como instrumento de ofensas e assédios morais. O estado de subordinação a que se encontra o operário é apenas de natureza jurídica. O empresário dirige a atividade empresarial enquanto que o empregado se sujeita as ordens, única e exclusivamente, relativas à atividade laboral de maneira digna e respeitável.

A relação trabalhista é de natureza contratual e presume o respeito à imagem e à honra entre os sujeitos que a integram. Como um meio farto de ocorrências de danos morais, o meio ambiente de trabalho em que a prestação de serviços é pessoal e o contato é direto e diário, tem como premissa o respeito dos direitos fundamentais inerentes a todo ser humano, o que fundamenta a origem de uma modalidade de dano decorrente, qual seja, o dano existencial.

Conhecido como dano à existência do trabalhador advém das práticas do empregador que refletem negativamente na forma como o trabalhador se relaciona e convive em sociedade, impedindo-o de alcançar o bem-estar físico e psíquico e sentimento de realização pessoal e profissional. Bebbber (2009, p.28) diz que “provoca um vazio existencial na pessoa que perde a fonte de gratificação vital”.

E, descreve Almeida Neto (2005, p. 58):

[...] toda pessoa tem o direito de não ser molestada por quem quer que seja, em qualquer aspecto da vida, seja físico, psíquico ou social. Submetido ao regramento social, o indivíduo tem o dever de respeitar e o direito de ser respeitado, porque ontologicamente livre, apenas sujeito às normas legais e de conduta. O ser humano tem o direito de programar o transcorrer da sua vida da melhor forma que lhe pareça, sem a interferência nociva de ninguém. Tem a pessoa o direito às suas expectativas, aos seus anseios, aos seus projetos, aos seus ideais, desde os mais singelos até os mais grandiosos: tem o direito a uma infância feliz, a constituir uma família, estudar e adquirir capacitação técnica, obter o seu sustento e o seu lazer, ter saúde física e mental, ler, praticar esporte, divertir-se, conviver com os amigos, praticar sua crença, seu culto, descansar na velhice,

enfim, gozar a vida com dignidade. Essa é a agenda do ser humano: caminhar com tranquilidade, no ambiente em que sua vida se manifesta rumo ao seu projeto de vida.

É inerente a todo ser humano buscar a felicidade e fazer projetos de vida, qualquer prejuízo à plena realização, gerando a frustração e a irrisignação com o futuro, considera-se dano existencial, e deve ser uma prática coibida, em prol da satisfação e do contentamento pessoal. É uma ofensa que interfere fortemente no ânimo do trabalhador. Nesse sentido, nas palavras do citado autor (2005, p. 62), o dano existencial:

[...] causa uma frustração no projeto de vida do ser humano, colocando-o em uma situação de manifesta inferioridade – no aspecto de felicidade e bem estar – comparada àquela antes de sofrer o dano, sem necessariamente importar em um prejuízo econômico. Mais do que isso, ofende diretamente a dignidade da pessoa, dela retirando, anulando, uma aspiração legítima [...].

No meio ambiente de trabalho pode-se citar, como exemplo de dano existencial: a submissão do trabalhador à condição degradante ou análoga de escravo; a exigência de sobrejornada; o *stress* físico e emocional; rigor excessivo e cobranças superiores a força física ou intelectual; humilhação à dignidade do empregado suscetível de *mobbing*¹, dentre outros.

A jurisprudência, apesar de ainda classificar os danos existenciais como dano moral, vem repreendendo esta conduta, conforme se vê pela decisão do TRT da 1ª Região (2015) em sede de RO n. 00108416020145010018:

Assédio moral. Conceito. Assédio moral, **psicoterror, mobbing ou terrorismo psicológico é um distúrbio da personalidade dissocial, um tipo de violência moral ou psicológica** que se perfaz de modo ascendente, descendente ou horizontal na perseguição sistemática, predatória, deliberada e perversa, dirigida, por qualquer meio, a um ou mais trabalhadores, isoladamente ou em grupo, **com o fim específico de segregá-los e de consumi-los física, emocional ou psicologicamente, a ponto de destruí-los, fragilizá-los ou constrangê-los** a ceder a interesses lascivos ou de outra índole qualquer, ou, simplesmente, fazê-los desinteressar-se do emprego, demitir-se ou cometer falta grave que permita a sua dispensa motivada. O assédio moral constitui abuso do direito de

¹ *Mobbing* é uma conduta abusiva e pressão injustificada por parte do empregador no excesso de seu poder diretivo, de forma reiterada, mediante a qual ocasiona um ambiente de trabalho hostil e sujeita o empregado ao terror psicológico, ofendendo a sua saúde mental e física.

² GIESEL, Taciana. Renner é condenada por injúrias raciais de empregadas contra vendedora. [S.L.],

dirigir o contrato de trabalho e configura ato ilícito que fere a dignidade do trabalhador, **degrada o meio ambiente de trabalho**, constitucionalmente assegurado, deixa seqüela psicofísica e causa dano moral reparável. (TRT-1 - RO: 00108416020145010018 RJ, Relator: RELATOR, Data de Julgamento: 09/12/2015, Segunda Turma, Data de Publicação: 19/01/2016). (grifos nossos).

Observa-se que o empregador-assediador encontra-se em posição de superioridade hierárquica, e se vale dessa condição para praticar condutas que atacam o empregado, atingindo sua confiança e autoestima, o que dificulta, ou até mesmo, impede a integração do empregado à sociedade.

Nessa lógica, Nascimento (2011, p. 316) demonstra a importância da manutenção de um meio ambiente de trabalho adequado:

A atitude do homem perante o trabalho, a sua motivação, sua satisfação ou insatisfação, sua disposição são fatores que influem no seu rendimento, no seu sucesso na carreira e, também, de modo negativo, podem predispô-lo a algumas doenças cuja causa é não apenas objetiva, mas tem um fundo psicológico que, se não as determina, concorre para que se agravem, levando as empresas a dispensar uma atenção maior para as reações emocionais dos seus empregados, para a prática de exercícios destinados à sua descontração física e mental e para o induzimento a fim de que o seu entusiasmo não pereça.

Por isso, é responsabilidade da empresa firmar relações que coadunam com a moral e os bons costumes, além de dispensar um tratamento condolente para impedir a degradação do meio laboral, com propósito de evitar sequelas que atinjam as relações familiares, a honra subjetiva e a saúde do trabalhador.

3.3 RESPONSABILIDADE CIVIL

A relação entre empregado e empregador é baseada em um contrato de trabalho, o qual segundo Martins (2014, p. 96) representa: “um pacto de atividade, pois não se contrata um resultado”. Ao analisar a natureza jurídica do contrato de trabalho chega-se a teoria predominante, denominada Teoria Contratualista. Nas palavras do referido autor (2014, p.102):

A teoria predominante entende que o contrato de trabalho tem natureza contratual. Trata-se de um contrato, pois depende única e exclusivamente da vontade das partes para sua formação. [...] Os

efeitos do contrato não derivam apenas da prestação de serviços mas daquilo que foi ajustado entre as partes.

Nascimento (2011, p. 604) a respeito do contrato de trabalho corrobora com o entendimento acima, e afirma que:

É uma relação jurídica que se estabelece pela vontade das partes, portanto é negocial. Ninguém será empregado de outrem a não ser que o queira. Nenhum empregador tem o poder de coativamente impor a alguém que para si trabalhe, porque se assim fosse estaria irremediavelmente prejudicada a liberdade de trabalho e consagrado o retorno à escravidão.

Do contrato firmado entre os sujeitos trabalhistas subsiste a responsabilidade contratual, ou seja, quando um dos contratantes não cumpre a obrigação surge o dever de indenizar. Sem olvidar dos deveres impostos pelo legislador trabalhista. Sendo assim, a responsabilidade civil decorre do descumprimento de deveres legais ou contratuais, isto é, consiste no dever jurídico em que alguém em razão da lei ou do contrato se dispõe como encarregado de satisfazer uma obrigação a que se comprometeu ou suportar as sanções legais pelo descumprimento.

Na seara trabalhista, Melo (2010, p. 242) utiliza o contrato de trabalho como exemplo clássico de responsabilidade contratual:

O contrato de trabalho, pelo qual o trabalhador vende a sua força de trabalho e o empregador responsabiliza-se pela assunção, entre outras obrigações, de manter a integridade física e psíquica daquele em função do trabalho e do contrato que os une.

Por conseguinte, observa-se que a responsabilidade civil impõe-se com dupla finalidade, pois à proporção que objetiva garantir a segurança do direito do lesado, também serve como sanção de natureza compensatória, na tentativa de reparar o dano causado. Nos dizeres de Melo (2010, p. 235):

A função ou finalidade punitiva da responsabilidade civil, que é secundária, tem por escopo gerar um efeito punitivo pela ausência de cautela na prática de determinados atos, de maneira a persuadir o ofensor a não mais praticá-los e, ainda, tornar público que condutas semelhantes não serão toleradas em face da ordem jurídica, alcançando-se na sociedade o equilíbrio e a segurança como funções primordiais do direito.

Busca-se restabelecer o equilíbrio moral e patrimonial, bem como a confiança estabelecida na relação de trabalho, e ainda, ressarcir os prejuízos ocasionados. Destaca-se que é de capital importância gerar um sentimento de repressão naquele que praticou o ato danoso contra a saúde e segurança do obreiro, de modo a despertar o costume em adotar medidas preventivas, afinal, “indenização nenhuma é capaz de reparar uma vida humana perdida”. (MELO, 2010, p. 235).

A essência da responsabilidade civil encontra-se tipificada em três artigos do Código Civil, e pressupõe um dano decorrente de uma ação ou omissão interligados através de um nexo causal, são eles, *in verbis*:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

[...]

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

[...]

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Em regra, a responsabilidade civil do empregado por danos causados a seus funcionários é subjetiva, conforme disciplina o artigo 186 do CC, dependendo da existência de ação ou omissão, culpa ou dolo do agente, relação de causalidade e dano causado à vítima.

Contudo, existem hipóteses em que a responsabilidade da empresa será objetiva, isto é, prescinde da demonstração de culpa do ofensor, bastando a existência de dano e nexo causal entre a conduta e o dano. Isso decorre da característica da alteridade, presente no artigo 2º da CLT, em que fixa a assunção dos riscos da atividade econômica pelo empregador. Sendo assim, entende-se que a CLT estaria adotando a Teoria da Responsabilidade Objetiva para as relações empregatícias.

Dallegrave Neto (2005, p.120) confirma essa ideia ao dispor que:

O art. 2º da CLT conceitua empregador como a empresa que “assume a atividade econômica”. Desse modo, não há dúvida que ao preconizar a assunção de risco pelo empregador, a CLT está adotando a teoria objetiva, não para a responsabilidade proveniente de qualquer inexecução do contrato de trabalho, mas para a responsabilidade concernente aos danos sofridos pelo empregado

em razão da mera execução regular do contrato de trabalho. Dessarte, o empregado não pode sofrer qualquer dano pelos simples fato de executar o contrato de trabalho.

Então, o dano ao empregado decorrente do inadimplemento contratual e de violação à norma legal pelo estabelecimento comercial, como por exemplo, não fornecer EPI, ou ainda, proveniente da execução normal do contrato de trabalho, enseja a responsabilidade civil objetiva. Silva (2008, p.188) coaduna com esta concepção:

[...] a responsabilidade do empregador pelos danos decorrentes de acidente do trabalho, em qualquer de suas modalidades, é objetiva, fundada na sua assunção de riscos inerentes à atividade empresarial desenvolvida, cujo fundamento maior é o art. 2º da CLT, coadjuvando pelas normas já mencionadas, especialmente aquelas prevista na Carta Fundamental brasileira. [...] Ora, se os danos causados ao meio ambiente ensejam responsabilidade objetiva do empregador, por que os danos causados diretamente à pessoa do trabalhador, razão última do direito protetivo do trabalho, carecem de demonstração de culpa para o seu ressarcimento? Finalizando, é de bom senso e conforme os ditames da equidade e os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, que, em caso de acidente do trabalho ou doença ocupacional, o empregado tenha de demonstrar apenas o fato, o dano e o nexo de causalidade. Não terá de demonstrar culpa na conduta do empregador, mas apenas, que o fato decorreu da prestação de serviços ou ainda por ocasião desta.

Essa responsabilidade objetiva se dá em virtude do risco criado, uma vez que os danos são resultantes da atividade econômica, a qual gerou uma situação de risco para o operário, podendo, tão somente, ser excluída em hipóteses de caso fortuito ou força maior e culpa exclusiva da vítima.

Por isso, quando um trabalhador exercer atividades superiores ao padrão a que os demais funcionários se submetem, verifica-se o risco criado, pois a atividade desempenhada coloca o empregado em maior probabilidade de ameaça a sua integridade, se comparado com o paradigma da classe operária. A decisão do TST (2016) em sede do RR n. 1172420125080001 coaduna com essa Teoria e ainda justifica a sua adoção para responsabilização por danos a empregados que prestam determinados serviços de maior risco:

RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA
ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014.
RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA DO EMPREGADOR.
DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO.

CARACTERIZAÇÃO. ACIDENTE DE TRABALHO. QUEDA DA MOTO QUANDO FAZIA RONDA. FRATURAS NO TORNOZELO. TRATAMENTO CIRÚRGICO. LIMITIMAÇÃO FUNCIONAL PERMANENTE DOS MOVIMENTOS DO PÉ ESQUERDO . O artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal consagra a responsabilidade subjetiva do empregador pelos danos decorrentes de acidente de trabalho sofrido pelo empregado. Tal preceito, todavia, não exclui a aplicação do artigo 927, parágrafo único, do Código Civil, que admite a responsabilidade objetiva, nos casos em que a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implique risco para o direito alheio. **Isso porque há atividades em que é necessário atribuir-se tratamento especial, a fim de que sejam apartadas do regime geral da responsabilidade, em virtude do seu caráter perigoso, sempre presente na execução cotidiana do trabalho. Nesses setores não se pode analisar a controvérsia à luz da Teoria da Culpa; há risco maior e, por isso mesmo, quem o cria responde por ele. Não se indaga se houve ou não culpa; atribui-se a responsabilidade em virtude de haver sido criado o risco, numa atividade habitualmente exercida.** No caso, o quadro fático registrado pelo Tribunal Regional revela que o autor sofreu acidente quando estava de serviço, momento em fazia ronda de moto, ocasionado fratura em seu tornozolo, tendo sido submetido a tratamento cirúrgico, do qual resultou limitação funcional permanente dos movimentos do pé esquerdo . **O acidente - fratura, portanto, decorreu da exposição do empregado à situação de risco - ronda de moto - a atrair a responsabilidade objetiva prevista no artigo 927, parágrafo único, do CCB.** Assim, justificado o tratamento diferenciado das demais funções vinculadas ao regime geral de responsabilidade, quando se perquire a culpa do empregador, correta a decisão regional que reconheceu a responsabilidade objetiva. Recurso de revista de que não se conhece. [...] (TST - RR: 1172420125080001, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 09/03/2016, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/03/2016). (grifos nossos).

É sabido que a maioria dos acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e danos psicológicos decorrem do ambiente trabalhista inadequado, por não ter a empresa tomado todas as medidas necessárias para a prevenção do risco, ou também, por infração das normas de saúde e segurança do trabalho. Este é o entendimento do TST (2015), no julgamento do AIRR n. 18346720105150156:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. **RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR.** DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. **CARACTERIZAÇÃO. AMBIENTE DE TRABALHO SEM LOCAIS ADEQUADOS PARA A REFEIÇÃO E AS NECESSIDADES FISIOLÓGICAS.** No caso, o quadro fático registrado pelo Tribunal Regional revela que houve violação à dignidade do empregado, ante a comprovação de que "a reclamada não providenciou sequer toldos, mesas e cadeiras para que os

trabalhadores pudessem almoçar. E, quanto às barracas sanitárias, ficou demonstrado que eram imundas e sem qualquer manutenção (limpeza), bem como não havia água para lavar as mãos, nem papel higiênico". [...] Ao descumprir essas normas, a reclamada ofendeu a intimidade do reclamante, em total desrespeito ao princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, inserto no artigo 1º, III, da Constituição Federal, razão pela qual tem de reparar os danos daí advindos. Precedentes do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST - AIRR: 18346720105150156, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 28/10/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/11/2015). (grifo nosso).

O direito ao ambiente laboral seguro, sadio, salubre e adequado não é um mero direito trabalhista, mas um direito fundamental e matéria de ordem pública, indisponível, em que se torna irrelevante provar a culpa e demonstrar a ilegalidade do ato. Ocorrido um dano ao trabalhador decorrente da relação de emprego, pela ausência de medidas preventivas, falta de segurança e cuidados especiais, cabe ao empregador ou tomador de serviços responsabiliza-se pelo risco criado no desempenho das atividades laborais e pelo comprometimento da salubridade do ambiente de trabalho, de forma objetiva.

Destarte, apesar dos entendimentos acerca da responsabilidade civil objetiva pelos danos ao meio ambiente de trabalho por parte do empregador, recentemente, os Tribunais pátrios vem adotando a Teoria da Responsabilidade Civil Subjetiva por culpa presumida nos casos de acidente de trabalho e doença ocupacional, superando o entendimento anterior da responsabilidade subjetiva, conforme se vê a seguir, no julgamento do AIRR n. 10003094320135020462, pelo TST (2015):

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. 1. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISPRUDENCIAL. 2. PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE ATIVA "AD CAUSAM". 3. PRESCRIÇÃO. SÚMULA 297/TST. 4. DOENÇA OCUPACIONAL. LER/DORT. **RESPONSABILIDADE CIVIL. CULPA PRESUMIDA.** DANOS MORAIS E MATERIAIS. 5. DANOS MORAIS. VALOR DA INDENIZAÇÃO. 6. JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA. SÚMULA 439/TST. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO . A indenização por dano moral e material resultante de acidente do trabalho e/ou doença profissional ou ocupacional supõe a presença de três requisitos: a) ocorrência do fato deflagrador do dano ou do próprio dano, que se constata pelo fato da doença ou do acidente, os quais, por si sós, agridem o patrimônio moral e emocional da pessoa trabalhadora (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se pela própria circunstância da ocorrência do malefício físico ou psíquico); b) nexos causal, que se evidencia pela circunstância de o malefício ter ocorrido em face das circunstâncias laborativas; c)

culpa empresarial, a qual se presume em face das circunstâncias ambientais adversas que deram origem ao malefício (excluídas as hipóteses de responsabilidade objetiva, em que é prescindível a prova da conduta culposa patronal). A regra geral do ordenamento jurídico, no tocante à responsabilidade civil do autor do dano, mantém-se com a noção da responsabilidade subjetiva (arts. 186 e 927, "caput", CCB). Trata-se, porém, de **culpa presumida, pois o gestor do ambiente empresarial é que cria, organiza, mantém e administra o meio ambiente, tendo o dever de zelar para que não provoque danos à saúde e à segurança dos trabalhadores. Se o dano surge, presume-se a omissão do gestor, ainda que pelo fato de as medidas tomadas serem insuficientes para evitar o malefício.** Naturalmente que, em se tratando de atividade empresarial ou de dinâmica laborativa (independentemente da atividade da empresa) fixadoras de risco para os trabalhadores envolvidos, desponta a exceção ressaltada pelo parágrafo único do art. 927 do Código Civil, tornando objetiva a responsabilidade empresarial por danos acidentários (responsabilidade em face do risco). [...] Quanto ao elemento culpa, considerando-se que o empregador tem o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício, desponta a premissa da culpa presumida da Reclamada. Ademais, o meio ambiente de trabalho na linha de produção é notoriamente severo, fortemente repetitivo, com posturas e movimentos arriscados para o organismo humano, provocando, por várias vezes, a manifestação do malefício no empregado. Nesse quadro, as eventuais medidas adotadas pelo gestor foram claramente insuficientes para evitar o desencadeamento da patologia, o seu agravamento ou a recidiva. Inviável o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os fundamentos da decisão denegatória que subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido (TST - AIRR: 10003094320135020462, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 11/11/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/11/2015). (grifos nossos).

A prevenção de eventuais danos à saúde e ausência de segurança no trabalho exige da empresa o dever de antecipar e avaliar os riscos de sua atividade empresarial, além de buscar tomar medidas de precaução necessárias e eficazes. Quando não adotadas tais medidas presumir-se-á a culpa do empresário.

A culpa presumida é modalidade da responsabilidade civil subjetiva, e consiste em um estágio intermediário entre a Teoria Objetiva e a Subjetiva. Diferentemente da Teoria Objetiva, haverá discursão acerca da existência de culpa, todavia, por se tratar de uma presunção, ter-se-á a inversão do ônus da prova e, conseqüentemente, caberá à empresa-demandada provar que não agiu com culpa.

Portanto, observa-se, ante o exposto, que a regra, em princípio, é a aplicação da responsabilidade civil subjetiva do empregador, mas que havendo desrespeito às

normas de saúde e segurança do trabalho e ocorrendo degradação do meio ambiente de trabalho presumir-se-á a culpa da empresa, com adoção da Teoria Subjetiva com Culpa Presumida. Excepcionalmente, aplica-se a responsabilidade civil objetiva, com base na Teoria do Risco Criado, nos casos de acidente de trabalho, quando o risco da atividade desempenhada expõe o empregado a perigo mais acentuado do que o percebido pela comunidade de trabalhadores em geral. Resumi bem essa conjuntura Schiavi (2006) com o trecho que segue:

[...] conclui-se: a) como regra geral, a responsabilidade do empregador é subjetiva com culpa presumida, por atualização interpretativa do artigo 7º, XXVIII, da CF já que compete ao empregador zelar pela saúde, segurança do trabalho e meio ambiente do trabalho. De outro lado, o empregador tem maior aptidão para a prova. Sob outro enfoque, a reparação dos danos decorrentes acidente de trabalho é um direito fundamental que tem interesse social, transcendendo a esfera meramente individual para adquirir caráter publicista. Além disso, aplicáveis à hipótese os princípios da função social do contrato e função social da propriedade; b) nas atividades de risco, onde a probabilidade do sinistro seja mais acentuada que o normal, a responsabilidade do empregador é objetiva, por força do parágrafo único do artigo 927, do CC, e em razão da responsabilidade pela teoria do risco criado, somente se eximindo o empregador dessa responsabilidade nas hipóteses de caso fortuito ou força maior, ou culpa exclusiva da vítima; c) a moderna doutrina e os novos rumos da responsabilidade civil caminham no sentido da responsabilização objetiva do empregador em razão da teoria da proteção integral da pessoa do trabalhador, da desigualdade entre as partes que compõe a relação de trabalho (tanto econômica como no aspecto processual), da dignidade da pessoa humana do trabalhador, dos valores sociais do trabalho e da justiça social (artigos 1º, III, IV e 3º, da CF).

A doutrina, a citar Gonçalves (2012), aponta um progresso do pensamento jurídico no tocante a responsabilidade civil dos estabelecimentos comerciais e levando em consideração o alcance social do direito ao meio ambiente de trabalho seguro e saudável, além da necessidade de proteção integral da pessoa do trabalhador, hipossuficiente. Ressalta o mesmo (2012) que:

Os novos rumos da responsabilidade civil, no entanto, caminham no sentido de considerar objetiva a responsabilidade das empresas pelos danos causados aos empregados, com base na teoria do risco criado, cabendo a estes somente a prova do dano e do nexo causal.

Não se trata de um consenso entre doutrina e Jurisprudência, porém, é possível notar que a Corte Trabalhista ao adotar a culpa presumida caminha para uma evolução na direção da aplicação da Teoria da Responsabilidade Civil Objetiva da empresa, prescindindo da demonstração de culpa do empregador, como forma de compelir a empresa a preservar e assegurar um meio ambiente do trabalho adequado aos seus empregados.

3.4 RESPONSABILIDADE PENAL

A legislação penal impõe ao empregador uma posição de garante, sendo possível analisar sob uma ótica penalista, os direitos à saúde, higiene e segurança no trabalho, pois existe uma relação entre o conteúdo normativo do Direito do Trabalho e o do Direito Penal, já que o descumprimento das normas relativas ao ambiente trabalhista, seja sob a forma comissiva, comissiva por omissão, ou omissiva, pode ensejar a responsabilização penal da empresa quanto a eventual lesão a um bem jurídico do trabalhador decorrente da atividade laboral. E portanto, pode caracterizar crimes tipificados no Código Penal brasileiro ou contravenções penais.

O artigo 19, § 2º, da Lei 8.213/1991, considera contravenção penal a empresa que desrespeitar as normas de segurança e higiene do trabalho: “Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho”. Bem como o artigo 15 da Lei 6.938/1981 (Lei de Política Nacional do Meio Ambiente), também recrimina a referida conduta:

Art. 15. O poluidor que expuser a perigo a incolumidade humana, animal ou vegetal, ou estiver tornando mais grave situação de perigo existente, fica sujeito à pena de reclusão de 1 (um) a 3 (três) anos e multa de 100 (cem) a 1.000 (mil) MVR

[...]

§ 2º Incorre no mesmo crime a autoridade competente que deixar de promover as medidas tendentes a impedir a prática das condutas acima descritas.

Igualmente, o artigo 16 da Lei 7.802/1889, que trata do controle, inspeção e fiscalização de agrotóxicos e correlacionados, censura a conduta de não promover as medidas necessárias de proteção à saúde e ao meio ambiente:

Art. 16. O empregador, profissional responsável ou o prestador de serviço, que deixar de promover as medidas necessárias de proteção à saúde e ao meio ambiente, estará sujeito à pena de reclusão de 2 (dois) a 4 (quatro) anos, além de multa de 100 (cem) a 1.000 (mil) MVR. Em caso de culpa, será punido com pena de reclusão de 1 (um) a 3 (três) anos, além de multa de 50 (cinquenta) a 500 (quinhentos) MVR.

Nesta mesma linha de pensamento, alguns crimes tipificados no Código Penal brasileiro podem ser aplicados na relação de trabalho. Inclusive, destaque-se que a não observância das normas de saúde e segurança do trabalhado constitui omissão penalmente relevante, afinal, o empregador, que assumiu a responsabilidade de impedir o resultado, possui o poder e dever de agir para evitar o resultado, consoante artigo 13, §2º, do Código Penal brasileiro.

Uma norma penal incriminadora que guarda relação com a violação do meio ambiente de trabalho adequado está previsto no artigo 132 do Código Penal brasileiro, denominado crime de expor a perigo a vida ou saúde de outrem, trata-se de um perigo direto e iminente. O bem jurídico a que se busca tutelar é a incolumidade física do empregado. Distingue-se da contravenção penal tipificada no artigo 19, §2º, da Lei 8.213/1991, pois este se caracteriza pelo perigo abstrato, presumível e aquele pressupõe um perigo concreto, comprovado.

Vale salientar que no crime de perigo para a vida ou saúde de outrem a pena será aumentada se a exposição decorrer do “transporte de pessoas para a prestação de serviços, em estabelecimentos de qualquer natureza, em desacordo com as normas legais” (art.132, parágrafo único, do CP).

Outras condutas penalmente relevantes em que o empresário pode incorrer são as tipificadas no artigo 121, §3º e artigo 129, § 6º, do Código Penal Brasileiro, quais sejam, homicídio culposo e, respectivamente, lesão corporal culposa, quando decorrentes de acidente de trabalho ou doença ocupacional.

Dentre os crimes da dignidade sexual, aplicável à relação de emprego, é possível extrair o crime de assédio sexual, presente no artigo 216-A do Código Penal brasileiro, quando se prevalecendo de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, o agente constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual. É responsabilidade da empresa assegurar a incolumidade física e psicológica de seus

funcionários, não podendo permitir que tais abusos aconteçam, com flagrante dano, principalmente, psíquico a pessoa.

Paralelo ao assédio sexual, também se verifica a constante prática de assédio moral entre colegas de trabalho, e empregado e empregador. Traduz-se pela intenção de minar a autoestima de outrem. A respeito desta conduta, Nascimento (2011, p. 465) diz que:

Constitui discriminação a prática do assédio a trabalhador e empregador no ambiente de trabalho; entende-se por assédio todo comportamento indesejado, reiterado, praticado na contratação ou no próprio ambiente de trabalho, que afete a dignidade da pessoa ou crie um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Ainda, como exemplo, tem-se o crime de injúria (art.140 do CP), difamação (art.139 do CP), constrangimento ilegal (art.146 do CP) e ameaça (art.147 do CP). Essas condutas comprometem o desenvolvimento de atividades laborais e influenciam negativamente nas relações do trabalhador com seus familiares e a sociedade.

A título de ilustração, foi o que ocorreu com uma funcionária da rede de Lojas Renner S.A, vítima de injúria racial por parte de uma colega de trabalho e pela gerente ao longo do contrato de trabalho. A colega a chamava de "filhote de macaco" e "lixo", enquanto que a gerente dizia que ela deveria continuar trabalhando com "vassouras e baldes". A funcionária ofendida chegou conversar com a psicóloga da empresa e reportou o ocorrido a supervisora do setor e, no entanto, as ofensas persistiram, o que a levou a ingressar na justiça. De acordo com o que foi noticiado pelo TST (2015), o relator do processo, ministro Vieira de Mello Filho, afirmou que ficou comprovada a conduta desrespeitosa da empresa e ainda complementou:

O empregado, ao firmar o contrato de trabalho com o seu empregador, não se despoja dos direitos inerentes à sua condição de ser humano, que devem ser respeitados pelo tomador dos serviços, em face dos postulados da dignidade da pessoa humana e da boa-fé objetiva².

² GIESEL, Taciana. Renner é condenada por injúrias raciais de empregadas contra vendedora. [S.L], 27 de maio de 2015. Disponível em: < http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/renner-e-condenada-por-injurias-raciais-de-empregadas-contravendedora>. Acesso em: 24 de abril de 2016.

Além dos delitos exemplificados, o não cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho podem ensejar a caracterização dos crimes contra a Organização do Trabalho, dispostos no Título IV, da Parte Especial, do Código Penal brasileiro. Os referidos crimes objetivam proteger os direitos individuais e coletivos dos trabalhadores, e ainda, a organização do trabalho em si.

Observando-se o posicionamento do STF (2015), no julgamento do RE n. 907927 DF, no sentido de que a conduta que viola os próprios trabalhadores são tipificadas na categoria dos crimes contra a organização do trabalho:

DECISÃO COMPETÊNCIA – JUSTIÇA FEDERAL – CRIMES CONTRA A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO – RECURSO EXTRAORDINÁRIO – CONHECIMENTO E PROVIMENTO. 1. O Plenário, contra o meu voto, no julgamento do Recurso Extraordinário nº 398.041/PA, da relatoria do Ministro Joaquim Barbosa, concluiu, em sintonia com a posição adotada na origem, pela competência da Justiça Federal para o julgamento de controvérsia a envolver crimes contra a organização do trabalho, especificamente, a redução de trabalhador à condição análoga à de escravo. Eis a síntese do acórdão: DIREITO PENAL E PROCESSUAL PENAL. ART. 149 DO CÓDIGO PENAL. REDUÇÃO À CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO. TRABALHO ESCRAVO. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. DIREITOS FUNDAMENTAIS. CRIME CONTRA A COLETIVIDADE DOS TRABALHADORES. ART. 109, VI DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. COMPETÊNCIA. JUSTIÇA FEDERAL. RECURSO EXTRAORDINÁRIO PROVIDO. A Constituição de 1988 traz um robusto conjunto normativo que visa à proteção e efetivação dos direitos fundamentais do ser humano. A existência de trabalhadores a laborar sob escolta, alguns acorrentados, em situação de total violação da liberdade e da autodeterminação de cada um, configura crime contra a organização do trabalho. **Quaisquer condutas que possam ser tidas como violadoras não somente do sistema de órgãos e instituições com atribuições para proteger os direitos e deveres dos trabalhadores, mas também dos próprios trabalhadores, atingindo-os em esferas que lhes são mais caras, em que a Constituição lhes confere proteção máxima, são enquadráveis na categoria dos crimes contra a organização do trabalho, se praticadas no contexto das relações de trabalho.** Nesses casos, a prática do crime prevista no art. 149 do Código Penal (Redução à condição análoga a de escravo) se caracteriza como crime contra a organização do trabalho, de modo a atrair a competência da Justiça federal (art. 109, VI da Constituição) para processá-lo e julgá-lo. Recurso extraordinário conhecido e provido. 2. Ante o quadro, ressaltando a convicção pessoal, dou provimento ao extraordinário, assentando a competência da Justiça Federal. 3. Publiquem. Brasília, 31 de agosto de 2015. Ministro MARCO AURÉLIO Relator (STF - RE: 907927 DF - DISTRITO FEDERAL, Relator: Min. MARCO AURÉLIO, Data de Julgamento: 31/08/2015, Data de Publicação: DJe-174 04/09/2015). (grifo nosso).

Essa decisão envolve a prática do crime previsto no artigo 149 do Código Penal brasileiro, denominado redução à condição análoga de escravo. Uma conduta comumente noticiada pela mídia, mas que na seara jurídica dificilmente consegue ser provada. Assim, prescreve o citado dispositivo legal:

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

I – contra criança ou adolescente;

II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.

Veja-se que esse tipo penal indica a violação da liberdade humana, em que o trabalhador deixa de ser tratado como pessoa e passa a ser coisificado, com a supressão de direitos trabalhistas constitucionalmente conferidos. Como se observa da decisão do STJ (2014) em sede de Conflito de Competência 132884 GO 2014/0056244-2:

CONFLITO DE COMPETÊNCIA. PROCESSUAL PENAL. **CRIME DE REDUÇÃO A CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO. ART. 149 DO CÓDIGO PENAL.** RESTRIÇÃO À LIBERDADE DO TRABALHADOR NÃO É CONDIÇÃO ÚNICA DE SUBSUNÇÃO TÍPICA. TRATAMENTO SUBUMANO AO TRABALHADOR. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA FEDERAL. 1. Para configurar o delito do art. 149 do Código Penal não é imprescindível a restrição à liberdade de locomoção dos trabalhadores, a tanto também se admitindo a sujeição a condições degradantes, subumanas. 2. Tendo a denúncia imputado a **submissão dos empregados a condições degradantes de trabalho (falta de garantias mínimas de saúde, segurança, higiene e alimentação), tem-se acusação por crime de redução a condição análoga à de escravo**, de competência da jurisdição federal. (STJ - CC: 127937 GO 2013/0124462-5, Relator: Ministro NEFI CORDEIRO, Data de Julgamento: 28/05/2014, S3 - TERCEIRA SEÇÃO, Data de Publicação: DJe 06/06/2014). (grifo nosso).

Dentre os crimes presentes efetivamente no Título IV - contra a organização do trabalho, o que mais se destaca para o presente estudo é o crime de frustração de direito assegurado por lei trabalhista (art. 203 do CP), que consiste em, frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho. Por se tratar de norma penal em branco, que não conceitua quais direitos são esses, torna-se necessário uma interpretação sistemática da Constituição Federal de 1988 e da Consolidação das Leis Trabalhistas, inserindo-se nesse caso as normas de segurança e medicina do trabalho.

Outra conduta criminosa que também se sobressai é a prática do crime de atentado contra a liberdade de trabalho, disposto no artigo 197 do Código Penal brasileiro e, em relação ao empregado como sujeito passivo, caracteriza-se pelo constrangimento, mediante violência ou grave ameaça, a exercer ou não exercer arte, ofício, profissão ou indústria, ou a trabalhar ou não trabalhar durante certo período ou em determinados dias.

Diante do que foi apresentado, é possível notar que a degradação da relação trabalhista e a afronta à dignidade do indivíduo configura ilícito penal, práticas que devem ser repreendidas e punidas pelo Judiciário.

4 O CUMPRIMENTO DAS NORMAS TRABALHISTAS RELATIVAS À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR E A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA

A concepção de empresa moderna regida pelos cânones jurídicos atuais possui uma função social a desempenhar, diante da importância de que se reveste, como motivadora do bem-estar social, criadora de empregos, propagadora de sustentabilidade, em respeito ao meio ambiente, e de geradora e distribuidora de riquezas. Afinal, boa parcela da população mundial passa a maior parte de sua vida útil dentro da empresa.

Como um organismo vivo, a empresa é produto do meio jurídico, econômico e social, e possui o dever de prestar serviços ao Estado e à sociedade, na busca pela justiça, pelo bem-estar e pela dignidade da pessoa humana.

Tal função atua como complemento ao princípio da proteção, presente no Direito Material do Trabalho, e reflete nas relações de trabalho existentes entre empregador e empregado. Assim, levando em consideração a hipossuficiência deste, Lemos Júnior (2009, p.165) afirma que o obreiro é “cidadão dentro da empresa”, devendo ser respeitado e protegido como um cidadão-trabalhador com direitos e garantias que assegurem uma condição mínima existencial e de trabalho.

Diante disso, percebe-se que a função social da empresa focada no âmbito das relações laborais, direciona-se para a valorização do ser humano e o reconhecimento do trabalho como um valor social, na busca pela saúde e bem-estar do trabalhador. Neste diapasão, encontra-se a importância de responsabilizar as empresas por danos físicos e psicológicos causados aos trabalhadores no meio ambiente de trabalho.

4.1 A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA COMO PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL

A função social da empresa pode ser entendida como o poder-dever que tem o empresário de usar, gozar e dispor de seu estabelecimento, utilizar os seus poderes de direção e organização para administrar a estrutura e as relações de trabalho, respeitados os valores sociais e éticos preconizados pelos direitos fundamentais e sociais garantidos a sociedade. Lopes (2006, p. 280) assim sintetizou:

[...] a função social da empresa é um conceito que foi consolidado não apenas para impedir o exercício anti-social da atividade empresarial, mas para direcioná-la ao atendimento das finalidades sociais, inclusive mediante a interposição de deveres à empresa. Essa ideia certamente foi acolhida pela Constituição Federal, até porque ela própria contém diversas previsões da função social da propriedade em seu aspecto positivo.

O Código Civil de 2002 foi norteado pelos princípios da socialidade, eticidade e operabilidade, e através desse Diploma que se fortaleceu no ordenamento jurídico brasileiro a função social da propriedade. Porém, a Constituição Federal de 1988, já elevou a função social da propriedade ao status de princípio da ordem econômica em seu artigo 170, considerando-o direito fundamental:

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

[...]

III - função social da propriedade;

[...]

Desse modo, percebe-se a inserção da função social da propriedade como princípio geral da ordem econômica, pois a empresa não atua somente voltada para os interesses de seus sócios, mas para o bem de toda a coletividade e principalmente para o de seus trabalhadores. Nesse sentido, Bastos (1994, *apud* LEMOS JÚNIOR, 2009, p. 152) apregoa que a “propriedade como direito fundamental não poderia deixar de compatibilizar-se com a sua destinação social: por conseguinte, tem necessidade de harmonizar-se com os fins legítimos da sociedade”.

Verifica-se uma evidente valorização do interesse público sobre o individual, inclusive na propriedade rural, pois também possui o dever de respeitar os direitos trabalhistas e proporcionar o bem-estar de seus empregados, como deixa bem claro os incisos III e IV do art. 186 da Constituição Federal de 1988. Bertan (2008, p. 125) diz que “para atender a este quesito o proprietário deve obedecer à legislação trabalhista, recolhendo os encargos e pagando os direitos de seus empregados conforme estabelece a lei e o contrato de trabalho”, além de “permitir o bem-estar de proprietários e trabalhadores [...], isto é, contribuir para que se efetive”.

Esse princípio também está presente na legislação infraconstitucional, a exemplo da Lei n.º 6.404/76 que dispõe sobre as sociedades por ações, aludindo os seguintes dispositivos:

Art. 116. [...]

[...]

Parágrafo único. O acionista controlador deve usar o poder com o fim de fazer a companhia realizar o seu objeto e **cumprir sua função social**, e tem deveres e responsabilidades para com os demais acionistas da empresa, os que nela trabalham e para com a comunidade em que atua, cujos direitos e interesses deve lealmente respeitar e atender. (grifo nosso).

[...]

Art. 154. O administrador deve exercer as atribuições que a lei e o estatuto lhe conferem para lograr os fins e no interesse da companhia, satisfeitas as exigências do bem público e **da função social da empresa**. (grifo nosso)

Assim sendo, ao passo que a empresa cumpre o seu papel de salvaguardar um ambiente laboral saudável, também possui o dever de cumprir as normas sociais. Lemos Júnior (2009, p. 154) ilustra esse entendimento:

A legislação nacional em vigor reconhece que, no exercício da atividade empresarial, há interesses internos e externos que devem ser respeitados: não só os das pessoas que contribuem diretamente para o funcionamento da empresa, como os capitalistas e trabalhadores, mas também os interesses da 'comunidade' em que ela atua.

Logo, torna-se necessário conscientizar os empresários que as empresas por eles administradas são as verdadeiras responsáveis pelo crescimento econômico do país, e por isso, devem buscar o progresso econômico e social através do cumprimento das responsabilidades que têm com seus trabalhadores e toda a sociedade, com vistas a utilidade pública e o interesse comum.

Cumprir a função social da propriedade é correlacionar os bens de produção, a atividade econômica e um meio ambiente de trabalho adequado. Dessa maneira, Tavares (2011, p. 152) diz que:

[...] em face do princípio da função social fica o proprietário jungido a observar desde o papel produtivo que deve ser desempenhado pela propriedade – passando pelo respeito à ecologia – até o cumprimento da legislação social e trabalhista pertinente aos contratos de trabalho.

Assim, a iniciativa privada observada sob a perspectiva dos direitos sociais cumprirá a sua finalidade social quando houver harmonia entre o modelo capitalista de produção e a dignidade dos trabalhadores. Destarte, no conflito de interesses deve-se buscar compatibilizar o social com o econômico, conforme explica Cassar (2014):

Não raras vezes, a empresa enfrenta interesses antagônicos aos seus, seja no que se refere à preservação do meio ambiente, seja no interesse de seus empregados ou dos seus consumidores e até em relação aos concorrentes. Quando estes interesses se conflitam é necessário encontrar um ponto em comum para pautar a escolha, ponderando interesses para priorizar o mais importante: a função social da empresa.

Vê-se, portanto, que a premissa em análise, revela-se como sendo de ordem econômica com a finalidade de assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, sob a premissa de que a propriedade deve ser usada para beneficiar toda coletividade. O TRT da 19ª Região (2007) coaduna com esta ideia, conforme se observa pelo julgamento do RO n. 1805200200119003:

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. DOENÇA INCURÁVEL. REINTEGRAÇÃO. **FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA.** - Em observância ao **princípio da função social da propriedade** e da busca do pleno emprego (art. 170, III e VIII, CF/88), **deve a empresa assumir posição de agente transformador da sociedade, coibindo ações que possam prejudicar, além de seu público, os seus empregados, que também fazem parte da mobilização empresarial.** No caso "sub judice", mesmo não havendo relação entre a atividade desenvolvida e a doença do reclamante, cabe à empresa recorrida cuidar da saúde de seu empregado. Recurso provido para reintegrar o recorrente em função compatível com o mal que lhe afeta. (TRT-19 - RECORD: 1805200200119003 AL 01805.2002.001.19.00-3, Relator: Pedro Inácio, Data de Publicação: 28/11/2007). (grifos nossos).

A função social impõe compromissos e deveres para o empresário, limitando o direito de propriedade que antes era absoluto e irrestrito, para que a empresa seja capaz de gerar riquezas, criar empregos e rendas, proporcionar sentimento de satisfação em seus funcionários e, dessa forma, contribuir para o crescimento e desenvolvimento social e econômico do País.

Diante do exposto, observa-se que, independentemente do número de funcionários ou do montante de lucro que gera, toda empresa possui uma função social a desempenhar, conciliando os interesses do empreendimento com os da sociedade. Afinal, ao ser promovida a princípio constitucional, a função social da empresa, deixa de lado seu cunho individualista e passa a ser compreendida sob os ditames da igualdade, segurança e dignidade da pessoa humana.

4.2 A INCIDÊNCIA DA FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO COMO LIMITAÇÃO DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

No âmbito trabalhista, o comprometimento da empresa com a comunidade, principalmente com sua comunidade interna, entendida como seus funcionários, auxilia a coletividade gerando trabalho, renda como fonte de sobrevivência dos cidadãos e desenvolvimento social, econômico e tecnológico.

O avanço econômico do país depende da forma como os empreendedores gerenciam suas empresas, pois impulsionam a economia de uma nação. A administração de uma empresa é feita por pessoas e são elas que vão estabelecer as diretrizes de ações da atividade empresarial, do desenvolvimento e exercício de condutas de éticas e da consolidação de políticas sociais, que devem servir de parâmetro para a comunidade interna e externa.

A atividade empresarial quando cumprindo com sua função social, vai além dos interesses dos sócios ou gestores, afinal, com grande poderio econômico, surge a responsabilidade de proporcionar qualidade de vida, reconhecimento profissional e valorização da dignidade da pessoa humana nas relações empregatícias. Quando não cumpre com essas responsabilidades, a empresa desrespeita a sua finalidade social, e sobre isso, Cassar (2014) dispõe que:

A inobservância dos direitos dos trabalhadores, como o pagamento pontual de seus salários e sobressalários previstos em lei ou em normas coletivas, o tratamento ético, urbano e livre de assédio; o abuso no exercício de direitos dirigidos ao patrão como o de despedir, o de flexibilizar em caso de risco à sobrevivência da empresa, o de variar algumas condições de trabalho (*ius variandi*), acarreta no desrespeito ao princípio da função social da empresa e em abuso de direitos.

Apesar da finalidade lucrativa da atividade empresária, esta não deve ser almejada de forma desmedida, uma vez que o empregador possui o dever de preservar a saúde física e psicológica de seus empregados, na busca de uma sociedade justa e solidária, respeitando a dignidade humana. Esse dever apresenta-se como vitrine da função social da empresa, limitando o poder diretivo do empresário. De igual forma, entendeu o TST (2015), no julgamento do RR n. 4271620135040871:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. ÁLCALIS CÁUSTICOS. [...] 4. VALOR DA INDENIZAÇÃO. MATÉRIAS FÁTICAS. SÚMULA 126/TST. **O exercício do poder empregatício deve se amoldar aos princípios e regras constitucionais que estabelecem o respeito à dignidade da pessoa humana, ao bem-estar individual e social e à subordinação da propriedade à sua função socioambiental.** Nesse quadro, tornam-se inválidas técnicas de motivação que submetam o ser humano ao ridículo e à humilhação no ambiente interno do estabelecimento e da empresa. Recurso de revista não conhecido quanto aos temas. (TST - RR: 4271620135040871, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 19/08/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/08/2015). (grifos nossos).

O poder diretivo do empregador está respaldado no artigo 2º da CLT e decorre do controle econômico e do direito de propriedade do empresário. É, tal poder, de acordo com Nascimento (2011, p. 694): “a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida”. E complementa Martins (2014, p. 232) “compreende o poder de direção não só o de organizar suas atividades, como também o de controlar e disciplinar o trabalho, de acordo com os fins do empreendimento”.

Como espécie do qual é gênero o poder de direção, emana o *jus variandi*, entendido como a possibilidade de alteração contratual do que foi previamente ajustado. Acerca das diretrizes do *jus variandi*, Delgado (2015, p. 1099) interpreta que:

[...] informa o conjunto de prerrogativas empresariais de, *ordinariamente*, ajustar, adequar e até mesmo as circunstâncias e critérios de prestação laborativa pelo obreiro, desde que sem afronta à ordem normativa ou contratual, ou, *extraordinariamente*, em face

de permissão normativa, modificar cláusula do próprio contrato de trabalho. (grifo do autor).

Tal instituto deve ser pautado na legislação trabalhista, nos contratos, acordos e convenções de trabalho e deve respeitar os direitos fundamentais e sociais garantidos constitucionalmente.

Como recurso para se garantir a condição de cidadania do operário, Lemos Júnior (2009, p. 166) traz a seguinte interpretação acerca do poder diretivo e a finalidade social:

O poder de direção do empregador, derivado do direito de propriedade e das prerrogativas dele decorrentes e inerentes ao contrato de trabalho subordinado, reveste-se, na atualidade, de novo caráter permeado pela noção de função social, transmutando-se em verdadeiro poder-dever ou poder funcional da seguinte forma: seu titular é investido de um poder, cujo exercício discricionário vem posto, para ele, como um dever em sentido estrito, pois esse poder deve ser atuado a benefício do interesse de outrem [...].

Nota-se que a função social incide na empresa como um sistema de cooperação, em que empregado e empregador possuem o poder e o dever de desenvolver práticas socialmente responsáveis que visem assegurar a progressão da atividade econômica de forma digna e admirável. Ao ser investido do poder diretivo, o empreendedor tem em suas mãos a vida de diversos cidadãos e possui responsabilidades com a sua comunidade de empregados.

Compreende-se que o trabalhador é um ser humano, possui sentimentos e demanda necessidades, e jamais deve ser tratado como objeto ou propriedade. Neste esteio, Goés (2012, p. 3) afirma que “na constância do contrato de emprego o empregado conserva sua qualidade de ‘homem livre’, muito embora esteja subordinado ao poder diretivo do empregador”.

Sendo assim, a subordinação inerente à relação empregatícia é meramente jurídica, incidente sobre o serviço e não sobre a pessoa do empregado. A respeito, Delgado (2015, p. 311) explica bem essa situação:

[...] no Direito do Trabalho a subordinação é encarada sob um prisma objetivo: ela atua sobre o modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador. É, portanto, incorreta, do ponto de vista jurídico, a visão subjetiva do fenômeno, isto é, que se compreenda a subordinação como atuante sobre a pessoa do trabalhador, criando-lhe certo estado de sujeição (status

subjectiones). Não obstante essa situação de sujeição possa concretamente ocorrer, inclusive com inaceitável frequência, ela não explica, do ponto de vista sociojurídico, o conceito e a dinâmica essencial da relação de subordinação.

A compreensão acerca de poder diretivo e subordinação da relação empregatícia não pode ser entendida sob uma perspectiva subjetiva, e por isso, o trabalhador não é obrigado a se sujeitar a toda e qualquer ordem do empresário, pois o poder deste encontra restrição nos direitos fundamentais. Sobre isso, reafirma Goés (2012, p. 4):

[...] a relação jurídica trabalhista, não só pela sua natureza, é campo fértil para o desenvolvimento da incidência dos direitos fundamentais, em razão da necessidade de se garantir a autonomia de pessoas submetidas a um poder privado e de se assegurar o mínimo de igualdade e dignidade ao trabalhador. E nesse diapasão, os direitos fundamentais restam plenamente compatíveis com o elemento contratual *subordinação*, desde que vistos sob o ângulo da limitação do poder diretivo do empregador.

Dessa forma, o gestor da atividade empresarial não pode exercer o seu poder de direção de forma unilateral em detrimento da autonomia de vontade e liberdade dos empregados, ou seja, cabe ao trabalhador o reconhecimento do *jus resistentiae*, uma vez que pode ele se opor ao cumprimento de uma ordem que fuja à natureza do trabalho contratado, na medida em que o coloca em situação de risco ou humilhante moralmente.

Ainda que sujeito às ordens do empresário, o trabalhador deve ser tratado com respeito, consideração e valorização de seus esforços. Sendo assim, apesar de característica essencial da relação empregatícia, o poder de direção não é absoluto e ilimitado, e por isso, como disse Lemos Júnior (2009, p. 167), “o poder diretivo do empregador pode, assim, pela incidência do princípio da função social, sofrer uma restrição ou também transmudar-se em co-gestão”.

Haja vista que, princípio da dignidade da pessoa humana apresenta-se como alicerce nas relações trabalhistas, posto a condição de vulnerabilidade e hipossuficiência do empregado, torna-se de extrema importância que a empresa colabore com o Estado, na construção de uma sociedade livre, justa e solidária, garantindo o desenvolvimento nacional e promovendo o bem de todos, através da preservação de condições adequadas no ambiente de trabalho.

Diante disso, o empregador não pode administrar sua empresa única e exclusivamente a sua vontade, muito pelo contrário, tem a obrigação de respeitar as normas trabalhistas e proporcionar condições adequadas de higiene, saúde e segurança do trabalho, em prol do progresso econômico e social de todos, principalmente de seus funcionários. Respeitar seus empregados é desenvolver cidadãos felizes e saudáveis colaborando para o bem-estar de toda uma geração.

4.3 A IMPORTÂNCIA DO RESPEITO AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO COMO UM DOS INSTRUMENTOS DE EFETIVIDADE DA FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA

A empresa possui diversos interessados, os empregados, os fornecedores, a sociedade em geral e o próprio Estado, identificando-se três vertentes da função social que integram a premissa maior de função social da empresa, as quais seriam, para Lemos Júnior (2009, p.154): “a primeira, refere-se às condições de trabalho e às relações com seus empregados [...], a segunda, volta-se ao interesse dos consumidores [...], a terceira, volta-se ao interesse dos concorrentes [...]”.

Essa função social inserida nas condições de trabalho e nas relações com seus empregados a que o autor se refere, denota a ideia de oferecimento de condições mínimas, sejam relacionadas ao meio ambiente de desempenho das atividades laborais, sejam aos tratamentos e condutas destinados aos trabalhadores. Cassar (2014) exemplifica:

A função social da empresa dirige-se aos casos em que a empresa, ao contratar, dê preferência de acordo com os percentuais estabelecidos em lei, aos deficientes físicos ou às minorias; que trate com urbanidade e condições salubres seus empregados, que diminua os riscos inerentes ao trabalho, que respeite os direitos trabalhistas; que não discrimine seus empregados na admissão, no curso do contrato ou na demissão, nem discrimine o trabalhador em virtude de sexo, cor, idade, raça etc.

Para cumprir com sua finalidade social, uma empresa assume riscos e responsabilidades, como por exemplo, a promoção do bem-estar econômico e social; a contribuição para a melhoria da qualidade de vida e manutenção da satisfação das necessidades primárias. De igual modo, deve cumprir as normas relativas à saúde, segurança e higiene do trabalho. Consequentemente, a função social não retira a autonomia do empresário, mas atribui deveres com relação aos

seus funcionários e o dever de satisfação perante a sociedade. A respeito, Cassar (2014) complementa:

[...] a empresa gozará de autonomia e liberdade enquanto respeitar os direitos dos trabalhadores, tanto aqueles previstos em lei quanto os relacionados ao trato, ao meio ambiente, à livre concorrência, ao pagamento de tributos, ao oferecimento de produtos, sem ferir o direito do consumidor etc.

Dessa forma, o direito à saúde e segurança envolve a proteção à integridade física, moral e psíquica do empregado, tornando ônus do empregador proporcionar um ambiente laboral saudável, como instrumento de valorização do trabalho humano.

Valorizar o trabalho significa reconhecer o valor do trabalhador como ser humano e a importância do desempenho de suas atividades para a formação do conjunto maior a que pertence à empresa, contribuindo, inclusive, no desenvolvimento social e econômico. Desde a contratação do empregado, nasce toda uma sucessão de dependências de ordem familiar, econômica e social em virtude dessa ocupação profissional.

No entanto, não é só o trabalhador que depende de seu labor, pois toda sociedade apoia-se no setor econômico em que os milhões de empregados, cada um em sua individualidade e contribuição, ajudaram a formar. Nesse sentido, ao proporcionar-lhes condições adequadas de trabalho, segurança e saúde física e psíquica nas relações, as empresas estarão fortalecendo o meio social, bem como, estimulando o crescimento no campo econômico.

E assim, compreende o TST (2015), como se vê pelo julgado do RR n. 16482820115090010:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL . TRANSPORTE COLETIVO URBANO. COBRADOR DE ÔNIBUS. ASSALTOS. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. INTERPRETAÇÃO DOS ARTIGOS 927, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CÓDIGO CIVIL, 7º, CAPUT E INCISO XXII, 170, CAPUT E INCISO VI, E 225, § 3º, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E 2º DA CLT CONFIGURAÇÃO. [...] A par disso, cumpre acrescentar que a **Constituição da Republica Federativa do Brasil assegura ao empregado um meio ambiente de trabalho seguro e determina ao empregador a obrigação de preservar e proteger esse meio ambiente laboral**. Com efeito, em seu artigo 225, caput, a Constituição Federal garante a todos, como direito fundamental, um meio ambiente ecologicamente equilibrado, nele incluído o meio

ambiente do trabalho, impondo "ao Poder Público e à coletividade" e, portanto, ao empregador o dever de defendê-lo e preservá-lo, assegurando, em seu parágrafo 3º, a obrigação de reparação de danos quando não cumprido o dever de preservação do meio ambiente. Nesse ínterim, o artigo 170, caput e inciso VI, da Constituição Federal preceitua que a ordem econômica deve ser fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, devendo assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social, e observando a defesa do meio ambiente. **Portanto, acima dos objetivos econômicos, as empresas têm uma finalidade social a ser cumprida. Especificamente no âmbito do Direito do Trabalho, o constituinte originário posicionou-se pela defesa da saúde do trabalhador e melhoria das condições de trabalho.** Cita-se, como exemplo, entre inúmeros direitos assegurados, a necessidade de redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, conforme efetivamente assegura o artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal. A aplicabilidade imediata desses dispositivos, principalmente aqueles que definem direitos fundamentais, tem como base o princípio da máxima efetividade dos preceitos constitucionais, o qual apregoa que as normas constitucionais devem ser interpretadas de tal modo que a eficácia da Lei Maior seja plena, máxima, devendo, portanto, esses preceitos ser atendidos em sua plenitude. No caso dos autos, não há dúvida de que a atividade profissional desempenhada pelo reclamante era de risco acentuado, vale afirmar, de que a atividade desenvolvida por seu empregador lhe causa um ônus maior do que aquele imposto aos demais membros da coletividade, pois o motorista de ônibus está mais sujeito a assaltos do que os demais motoristas ou a população em geral, visto ser de conhecimento público o manuseio de dinheiro, nesse caso, existente. [...] Por outro lado, em que pese a manutenção da segurança pública seja dever do Estado, conforme preconiza o artigo 144, caput, da Constituição Federal, **é igualmente dever do empregador propiciar um ambiente de trabalho seguro aos seus empregados**, conforme se extrai não só dos citados artigos 7º, inciso XXII, 170, caput e inciso VI, e 225, § 3º, da Constituição Federal, mas também do artigo 157 da CLT, não podendo o empregador, portanto, se imiscuir dessa responsabilidade, ao argumento da ineficiência do sistema público de segurança, propiciador dos recorrentes atos de violência urbana, sobretudo porque são de sua responsabilidade, e não do empregado, os riscos de sua atividade econômica, consoante o artigo 2º da CLT. Assim, considerando a condição social do reclamante - cobrador de ônibus coletivo - e a situação econômica do empregador, como parte responsável, verifica-se razoável e proporcional a condenação da reclamada ao pagamento da indenização por danos morais no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 16482820115090010, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 18/03/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/03/2015). (grifos nossos).

Verifica-se que, no âmbito trabalhista, a saúde e segurança do trabalho compreende a vida do empregado como pessoa e integrante da sociedade, e deve

ser preservada pelo agente econômico através de adequadas condições de trabalho, higiene e relações saudáveis.

Portanto, é responsabilidade da empresa prevenir eventuais danos, além de preservar e proteger o ambiente laboral, observando os valores sociais do trabalho, a dignidade da pessoa humana e o respeito ao meio ambiente. Nessa acepção, Kraemer (2005) destaca a relevância da responsabilidade social dos empreendimentos:

As empresas de hoje são agentes transformadores que exercem uma influência muito grande sobre os recursos humanos, a sociedade e o meio ambiente, possuindo também recursos financeiros, tecnológicos e econômicos. Diante disto, procuram colaborar de alguma forma para o fortalecimento destas áreas, com posturas éticas, transparência, justiça social. Os empresários, neste novo papel, tornam-se cada vez mais aptos a compreender e participar das mudanças estruturais na relação de forças nas áreas ambiental, econômica e social.

Ainda nessa linha de pensamento, tem-se que as relações de trabalho fundamentam-se na valorização do trabalho humano como meio de se obter a redução das desigualdades com base na liberdade e igualdade, sem deixar de lado a colocação da instituição empresária na sociedade, a qual deve servir de exemplo para a prática de condutas morais e respeito a direitos fundamentais. Afinal, o ambiente da prestação de serviços é uma preocupação geral e dever de todos que compõem a empresa.

Para Perrusi e Paiva (2015, p. 17) tratam a responsabilidade social:

[...] significa que o grau de obrigações que uma organização assume através de ações que protejam e melhorem o bem-estar da sociedade 'à medida que procura atingir seus próprios interesses. A responsabilidade social representa a obrigação da organização de adotar políticas e assumir decisões e ações que beneficiem a sociedade. Em outras palavras, representa a obrigação gerencial de tomar ações que protejam e melhorem o bem-estar da sociedade como um todo e os interesses organizacionais especificamente. Os dirigentes de uma organização devem buscar alcançar simultaneamente objetivos organizacionais e objetivos societários.

Ou seja, tem a empresa uma obrigação social a cumprir, e ao desempenhá-la, garante a eficácia da sua função social. Todavia, não se busca a substituição das atribuições do Estado, mas na verdade, um reforço ao propósito de assegurar a

dignidade da população na prestação de serviços laborais, e é justamente o que defende Cassar (2014), veja-se:

Isto não quer dizer que à empresa é transferido o múnus do Poder Público de zelar pelas políticas públicas, pela diminuição do desemprego, pela preservação do meio ambiente e pela erradicação da pobreza. Não se pretende transferir ao empresário a obrigação do Poder Público, mas apenas exigir que as pessoas que desempenham papel importante na sociedade com ela colaborem.

É evidente a presença da função social da empresa nas relações trabalhistas como um dos instrumentos de proliferação do bem-estar social. E assim, a empresa, torna-se responsável, paralelamente ao Estado, pela garantia dos direitos fundamentais individuais e sociais.

Daí a relevância da participação das empresas no cumprimento dos direitos sociais como meio de se alcançar a sua finalidade social, pois a garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores ocasiona uma efetiva qualidade de vida para os mesmos, além de gerar segurança nas relações firmadas. Contribuindo para a aferição de mercado. Sendo, portanto, dever institucional empresarial.

5 CONCLUSÃO

O direito do trabalho objetiva proteger os trabalhadores, disciplinando normas de condições mínimas a serem disponibilizadas para um meio ambiente de trabalho equilibrado, a fim de proporcionar o desenvolvimento pleno das atividades laborais. Ocorre que, muitos empregadores desrespeitam tais normas, prejudicando a classe operária com reflexo em toda sociedade, na busca desenfreada por lucro. Dessa forma, acabam por causar efeitos devastadores, ferindo princípios fundamentais e afetando todo um sistema social e econômico.

A relação de trabalho é marcada pela desigualdade entre seus sujeitos, caracterizando-se pela subordinação jurídica do empregado diante do empregador, o que torna indispensável a garantia de condições mínimas, o respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana e o reconhecimento da importância do trabalho como valor social. Premissas imprescindíveis para a construção de uma sociedade justa e igualitária.

Neste sentido, para harmonizar-se com os interesses da coletividade e garantir o desenvolvimento social e econômico, as empresas possuem o dever de adotar todas as medidas preventivas em matéria de saúde e segurança do trabalho, além de proporcionar um ambiente de trabalho adequado e firmar relações descentes para que seja possível o efetivo cumprimento da sua função social.

Por outro lado, quando desrespeitadas as normas mínimas de proteção ao trabalhador, ocasionando danos, a empresa deve responsabilizar-se pelos prejuízos resultantes da sua negligência e assumir os encargos oriundos desse evento.

O dano na relação trabalhista experimentado pelo operário expressa-se pelos prejuízos advindos da ausência de prevenção dos riscos e da inobservância de normas de saúde e segurança do trabalho, e a respeito, verificou-se que existem diversas modalidades de danos, mas que todos lesionam o empregado ainda que de formas distintas.

Em consequência disto, constatou-se que a responsabilidade do empregador surgiu desde a esfera administrativa, com aplicação de multas pecuniárias, interdição do estabelecimento ou embargo da obra, passa pelo âmbito trabalhista, no fornecimento de EPI's e pagamento dos adicionais de insalubridade e periculosidade, percorre a seara cível, ensejando indenizações de caráter reparador

ao passo que viabilizam uma punição, e chegam ao domínio penal, nas hipóteses de transgressão de normas penais, caracterizando crime ou contravenção penal.

Em seguida, buscou-se averiguar a incidência da função social da empresa nas relações trabalhistas, em que se verificou uma forte valorização da finalidade social com o advindo na Constituição Federal de 1988, passando ao status de princípio constitucional.

E, sob a premissa de que a empresa é produto do meio jurídico, econômico e social, fica evidente que a função social da empresa focada no âmbito das relações laborais, direciona-se para a valorização do ser humano e o reconhecimento do trabalho como um valor social, na busca pela saúde e bem-estar do trabalhador. Havendo a necessidade de conscientizar os empresários de que seus estabelecimentos são os verdadeiros responsáveis pelo crescimento econômico do país, e como decorrência, têm o dever de buscar o progresso econômico e social através do cumprimento de responsabilidades que têm com seus trabalhadores e toda a sociedade, com vistas à utilidade pública e o interesse comum.

Em meio à atual conjuntura político-econômica em que se encontra o Brasil, respeitar os valores da dignidade humana frente ao crescente desemprego e desregulamentação das normas trabalhistas, é fundamental para que se averigue a função social, mesmo em épocas de recessão econômica.

Sendo assim, o agente econômico possui o poder dever de compatibilizar os interesses econômicos com os de seus trabalhadores, como um sistema de cooperação mútua e em respeito aos direitos fundamentais trabalhistas. Não devendo conduzir o empreendimento de forma unilateral em detrimento da autonomia de vontade e liberdade dos empregados, muito pelo contrário, tem a obrigação de dar importância ao direito à saúde e segurança do trabalho como meio de proteção à integridade física, moral e psíquica do empregado, e reconhecer o dever institucional de proporcionar um ambiente laboral saudável.

Portanto, toda empresa possui uma função social a desempenhar e deve conciliar os interesses do empreendimento com os da comunidade e, assim, impulsionar o avanço social e econômico, através do reconhecimento profissional, da prestação de qualidade de vida e de um ambiente laboral equilibrado ao trabalhador e da valorização da dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. **Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana**. Revista dos Tribunais, São Paulo, v. 6, n. 24, out./dez. 2005.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BERTAN, José Neure. **Propriedade Privada e Função Social**. 1ed. Curitiba: Juruá, 2008.

BRASIL. **Código Civil**. Lei 10.406, de 10 e janeiro de 2002.

_____. **Código Penal**. Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Senado, 2015.

_____. **Decreto n. 7.602**, de 7 de novembro de 2011. Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho - PNSST.

_____. **Lei n. 6.938**, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências.

_____. **Lei n. 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Aprova as Normas Regulamentadoras – NR. **Portaria n. 3.214**, 08 de junho de 1978.

_____. Superior Tribunal de Justiça. **CC n. 127937 GO 2013/0124462-5**, Relator: Ministro Nefi Cordeiro, Data de Julgamento: 28/05/2014. Disponível em: <<http://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/25115063/conflito-de-competencia-cc-127937-go-2013-0124462-5-stj>>. Acesso em: 26 de março de 2016.

_____. Supremo Tribunal Federal. **RE n. 907927 DF**, Relator: Min. Marco Aurélio, Data de Julgamento: 31/08/2015. Disponível em: <<http://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/228508990/recurso-extraordinario-re-907927-df-distrito-federal>>. Acesso em: 27 de março de 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região). **Recurso Ordinário n. 00100420820145010021 RJ**, Relator: Relator, 8ª Turma, Data de Julgamento: 02/02/2016. Disponível em: <<http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/307571632/recurso-ordinario-ro-100420820145010021-rj>>. Acesso em: 20 de março de 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região). **Recurso Ordinário n. 00108416020145010018 RJ**, Relator: RELATOR, 2ª Turma, Data de Julgamento: 09/12/2015. Disponível em: <<http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/299904635/recurso-ordinario-ro-108416020145010018-rj>>. Acesso em: 26 de março de 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). **Recurso Ordinário n. 00009887320115020254**, Relator: Maria Isabel Cueva Moraes, 4ª Turma, Data de Julgamento: 03/09/2013. Disponível em: <<http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24846887/recurso-ordinario-ro-9887320115020-sp-00009887320115020254-a28-trt-2>>. Acesso em: 26 de março de 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (5ª Região). **Recurso Ordinário n. 00008769120115050005**, BA 0000876-91.2011.5.05.0005, Relator: Marama Carneiro, 1ª. Turma. Disponível em: <<http://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/165983662/recurso-ordinario-record-8769120115050005-ba-0000876-9120115050005>>. Acesso em: 26 de março de 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (19ª Região). **RO n. 1805200200119003AL 01805.2002.001.19.00-3**, Relator: Pedro Inácio, Data de Publicação: 28/11/2007. Disponível em: <<http://trt-19.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/8860303/recurso-ordinario-record-1805200200119003-al-0180520020011900-3-trt-19>>. Acesso em: 25 de março de 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR n. 10003094320135020462**, Relator: Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, Data de Julgamento: 11/11/2015. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/307191650/arr-14427420125090011>>. Acesso em: 25 de março de 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR n. 18346720105150156**, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, 7ª Turma, Data de Julgamento: 28/10/2015. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/253070488/arr-18346720105150156>>. Acesso em: 26 de março de 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR: 26956620125180102**, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, 7ª Turma, Data de Julgamento:

07/10/2015. Disponível em:

<<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/243713661/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-26956620125180102>>. Acesso em: 20 de março de 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **RR n. 16482820115090010**, Relator: José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, Data de Julgamento: 18/03/2015. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/178795275/recurso-de-revista-rr-16482820115090010>>. Acesso em: 26 de março de 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **RR n. 4271620135040871**, Relator: Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, Data de Julgamento: 19/08/2015. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/222706939/recurso-de-revista-rr-4271620135040871>>. Acesso em: 14 de abril de 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n. 1172420125080001**, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, 7ª Turma, Data de Julgamento: 09/03/2016. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/322094922/recurso-de-revista-rr-1172420125080001>>. Acesso em: 26 de março de 2016.

_____. Tribunal Superior Trabalho. **Recurso de Revista n. 367000-69.2005.5.12.0046**, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, 6ª Turma, Data de Julgamento: 30/03/2011. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/151811888/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-12861420105040232/inteiro-teor-151811904>>. Acesso em: 19 de março de 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 80**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-80>. Acesso em: 26 de abril de 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 289**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-289>. Acesso em: 26 de março de 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 364**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-364>. Acesso em: 27 de abril de 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 437**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437>. Acesso em: 14 de abril de 2016.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Cartilha do Trabalhador: Direitos Constitucionais do trabalhador. Disponível em: <<http://www.hauly.com.br/ps/29.pdf>>. Acesso em: 02 de abril de 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9.ed. São Paulo: Método, 2014. E-book.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

GIESEL, Taciana. **Renner é condenada por injúrias raciais de empregadas contra vendedora**. [S.L], 27 de maio de 2015. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/renner-e-condenada-por-injurias-raciais-de-empregadas-contravendedora>. Acesso em: 24 de abril de 2016.

GOÉS, Maurício de Carvalho. **Os Direitos Fundamentais nas Relações de Emprego**: Da compreensão às novas tendências. Disponível em: <<http://www.goesadvogados.com/wp-content/uploads/2012/04/7.pdf>>. Acesso em 11 de abril de 2016.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro**, volume 4: Responsabilidade Civil. 7.ed. São Paulo: Saraiva, 2012. E-book.

KRAEMER, Maria Elisabeth Pereira. **Responsabilidade Social**: um olhar para a sustentabilidade. Disponível em: <<http://www.gestiopolis.com/responsabilidade-social-um-olhar-para-a-sustentabilidade/>>. Acesso em: 11 de abril de 2016. Não paginado.

LEMOS JÚNIOR, Eloy Pereira. **Empresa e Função Social**. Curitiba: Juruá, 2009.

LOPES, Ana Frazão de Azevedo. **Empresa e Sociedade**: Função Social e Abuso do Poder Econômico. São Paulo: Quartier Latin, 2006.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalhador e a Saúde do Trabalhador**: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito de Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Escritório no Brasil. **Convenção 155**. Brasília, DF, 1981. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/504>>. Acesso em: 23 de abril de 2016.

PADILHA, Norma Sueli. **O Equilíbrio do Meio Ambiente do Trabalho**: Direito Fundamental do Trabalhador e de Espaço Interdisciplinar entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental. Rev. TST, Brasília, vol. 77, no 4, out/dez 2011.

PERRUSI, Caroline Helena Limeira Pimentel; PAIVA, Annuska Macedo Santos De França. **Stakeholders Organizacionais e seu Papel no Cumprimento da Função Social das Empresas**. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/c178h0tg/220z0z30/XhSYtJQX3PNLsULi>>. Acesso em: 14 de abril de 2016.

SCHIAVI, Mauro. **Ações de Reparação por Danos Morais Decorrentes da Relação de Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2011.

_____. **Aspectos Polêmicos do Acidente de Trabalho**: Responsabilidade Objetiva do Empregador pela Reparação dos Danos Causados ao Empregado. Prescrição. Disponível em: <http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/mauro_schiavi/mauro_schiavi_aspectos_polemicos_acidente_trabalho.pdf>. Acesso em: 27 de março de 2016. Não paginado.

SERVAIS, Jean-Michel. **Elementos de Direito Internacional Comparado do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

SILVA, José Antonio Ribeiro de Oliveira. **Acidente de Trabalho**: responsabilidade objetiva do empregador. São Paulo: LTr, 2008.

TAVARES, André Ramos. **Direito Constitucional Econômico**. 3. ed. São Paulo: Método, 2011.