

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

DIEGO VIEIRA DE ABRANTES

A RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS POR DANOS AO MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO

SOUSA – PB

2011

DIEGO VIEIRA DE ABRANTES

A RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS POR DANOS AO MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO

Trabalho monográfico apresentado ao Curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande, como exigência parcial da obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientadora: Professora Geórgia Graziela Aragão de Abrantes.

SOUSA

2011

DIEGO VIEIRA DE ABRANTES

A RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS POR DANOS AO MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO

Trabalho monográfico apresentado ao Curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande, como exigência parcial da obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientadora: Professora Geórgia Graziela Aragão de Abrantes.

Banca Examinadora:

Data da aprovação: 31 de maio de 2011.

Orientadora: Professora Geórgia Graziela Aragão de Abrantes

Examinador interno 1: Monnizia Pereira Nóbrega

Examinador interno 2: Márcio Flávio Lins Souto

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela minha vida e por todas as bênçãos que ele pôs em meu caminho.

A minha esposa Larissa, pelo carinho e amor diário que me fazem crescer e ser cada dia mais feliz.

Aos meus pais que mesmo diante das dificuldades para arcar com meus estudos, sempre me incentivaram para a transformação pela educação.

Ao meu irmão Rafael, que mesmo com toda sua timidez, soube demonstrar carinho e apreço.

A minha orientadora, Professora Geórgia Graziela Aragão de Abrantes, que com muita propriedade muito auxiliou neste trabalho.

Aos meus companheiros de trabalho na Procuradoria do INSS de Sousa – PB, em especial aos Procuradores Federais e estagiários de Direito, pelos ensinamentos e discussões jurídicas às quais foram essenciais para minha formação profissional.

Aos colegas de turma, que nesses cinco anos e meio juntos, me proporcionaram momentos inesquecíveis.

Às minhas tias Maria e Santa, que me ajudaram muito no início do curso de Direito.

Ao meu amigo de trabalho Raimundinho, pela paciência nos momentos mais complicados em que eu tinha de conciliar trabalho e os estudos.

À minha avó paterna Anatilde, que infelizmente não pôde presenciar este momento de felicidade, mas sei que ela está torcendo por mim onde estiver.

“O único lugar aonde o sucesso vem antes que o trabalho é no dicionário”.

Albert Einstein

RESUMO

O presente trabalho monográfico vem trazer à tona uma face do meio ambiente relativamente nova no cenário jurídico, trata-se do meio ambiente do trabalho, fazendo um estudo metucioso, no intuito de levantar as espécies de responsabilidades legais a que o empregador está sujeito quando agride o ambiente posto à disposição dos seus empregados para o desenvolvimento das atividades diárias laborativas, e discutindo, por conseguinte, sobre os danos reflexos que atingem a saúde dos trabalhadores. Neste diapasão, procura-se mostrar o aspecto preventivo e os tipos de lesões, bem como, se é necessário provar dolo ou a culpa para que haja o dever de reparação, concluindo pela responsabilidade objetiva quando o dano apresente nexos causal com o meio ambiente do trabalho degradado. A tutela ambiental do trabalho é direito transindividual, estando prevista ao longo do texto da Constituição Federal de 1988, em especial no artigo 225, *caput*, onde assegura-se o direito ao meio ambiente equilibrado e, além do mais, vários princípios fundamentais consagrados ao longo da Carta Magna atuam nesta proteção, tais como, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e o da prevenção ambiental, aliado a todo um arcabouço legislativo infraconstitucional, dentre eles a Lei 6.938/81 e a Consolidação das Leis do Trabalho. Para obter conhecimento científico da matéria, utilizou-se do método exegético-jurídico, através da realização de uma vasta pesquisa legislativa, bibliográfica e jurisprudencial, verificando a posição de autores e das decisões judiciais brasileiras sobre o assunto, onde se averiguou que o objeto jurídico do meio ambiente do trabalho está muito a frente do que simplesmente a dar salubridade ao local de trabalho, mas visa proteger à saúde e a segurança física e psíquica do trabalhador em seus aspectos mais amplos, para fins de dá-lo qualidade de vida individual e a toda sua família. Por fim, foram desenvolvidas duas pesquisas empíricas sob o caminho do método indutivo, sendo que uma refere-se à realização de um estudo de caso que ocorreu no setor da construção civil na cidade de Sousa, Estado da Paraíba, obtida por meio do Ministério Público do Trabalho de Patos – PB, e a outra se tratou da aplicação de questionário junto à empresa de eletrificação Energisa S/A, precisamente o pólo sousense.

Palavras-chave: Meio ambiente equilibrado. Dignidade da pessoa humana. Direito transindividual.

ABSTRACT

This monograph brings to light one side of the environment is relatively new in legal scenario, it is the working environment, making a careful study in order to raise the kinds of legal liability that the employer is subject when it hurts the environment made available to its employees to develop the daily working activities, and discussing therefore reflected on the damage that affect the health of workers. In this vein, we aimed to demonstrate the preventive aspect and injuries and, if it is necessary to prove fault or blame so there is a duty to repair, concluding that strict liability when the damage present causal relationship with the environment of work degraded. The Conservancy's environmental work is right transindividual is planned throughout the text of the Constitution of 1988, in particular Article 225, caput, which ensures the right to a balanced environment and, moreover, several core principles enshrined in act along the Magna Letter in this protection, such as the dignity of the human person, the social values of labor and environmental prevention, allied to an entire legislative framework infra, including the Law 6938/81 and the Consolidation of Labor Laws. For scientific knowledge of the matter, we used the legal-exegetical method, by conducting extensive legislative research, literature and jurisprudence, checking the position of authors and judicial decisions on the subject in Brazil, where it was discovered that the legal object the working environment is far ahead than simply giving health to the workplace, but aims to protect the health and physical safety and mental workers in its broader aspects, for the purpose of giving it individual quality of life and all his family. Finally, two empirical studies were developed under the path of the inductive method, and one refers to the completion of a case study that occurred in the construction industry in the city of Sousa, Paraíba, obtained through the Ministry of Public Labor Ducks - PB and the other it was a questionnaire from the company electrification Energisa SA, precisely sousense pole.

Keywords: Environment balanced. Human dignity. Transindividual right.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADCT – Ato das disposições

AGU – Advocacia Geral da União

ANAMATRA – Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho

art. – artigo

arts. – artigos

CAT – Comunicação de Acidente do Trabalho

CC – Código Civil

CDC – Código de Defesa do Consumidor

CF – Constituição Federal

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CP – Código Penal

EPI – Equipamento de Proteção Individual

FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

LCA – Lei de Crimes Ambientais

LPNMA – Lei de Política Nacional do Meio Ambiente

MPT – Ministério Público do Trabalho

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

NR – Norma Regulamentadora

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

PGF – Procuradoria Geral Federal

PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais

SAT – Seguro de Acidente do Trabalho

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

SRTE – Superintendência Regional do Trabalho e Emprego

STF – Supremo Tribunal Federal

SUS – Sistema Único de Saúde

TAC – Termo de Ajuste de Conduta

TJMG – Tribunal de Justiça de Minas Gerais

TRF – Tribunal Regional Federal

TST – Tribunal Superior do Trabalho

VR – Valor de Referência

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 O DIREITO AMBIENTAL E A SAÚDE DO TRABALHADOR	16
2.1 EVOLUÇÕES HISTÓRICAS DO CONCEITO DE MEIO AMBIENTE E DA PROTEÇÃO JURÍDICA A SAÚDE DO TRABALHADOR NO CENÁRIO MUNDIAL E BRASILEIRO.....	17
2.2 CONCEITO ATUAL DE MEIO AMBIENTE E SUA CLASSIFICAÇÃO	21
2.3 CONCEITO DE MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	22
2.4 NATUREZA JURÍDICA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	24
2.5 PRINCÍPIOS BASILARES APLICÁVEIS AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	26
2.5.1 Princípio do poluidor-pagador	27
2.5.2 Princípio da prevenção	28
2.5.3 Princípio do desenvolvimento sustentável	29
2.5.4 Princípio da dignidade da pessoa humana	29
2.5.5 Princípio da valorização do trabalho	30
2.6 RAZÕES JUSTIFICADORAS PARA A PROTEÇÃO DO AMBIENTE LABORAL	31
2.7 PROTEÇÃO LEGAL AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.....	33
2.7.1 Proteção infraconstitucional	36
3 RESPONSABILIDADES EM FACE DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	40
3.1 RESPONSABILIDADE DE NATUREZA ADMINISTRATIVA	41
3.2 RESPONSABILIDADE CIVIL	45
3.2.1 Responsabilidade civil por danos ao meio ambiente do trabalho	48
3.2.2 Responsabilidade civil por danos à saúde do trabalhador	49
3.3 RESPONSABILIDADE PENAL	53
3.4 RESPONSABILIDADE TRABALHISTA	57

3.4.1 Responsabilidade pelo pagamento de adicionais de insalubridade, periculosidade e trabalho penoso.....	57
3.4.2 Estabilidade provisória ao acidentado.....	60
3.4.3 Estabilidade provisória dos membros da CIPA.....	60
3.5 RESPONSABILIDADE PREVIDENCIÁRIA – AÇÃO DE REGRESSO DO INSS PELO DESCUMPRIMENTO DE NORMAS PADRÃO	61
4 REPARAÇÃO AOS DANOS AMBIENTAIS.....	65
4.1 DANO MATERIAL.....	65
4.2 DANO MORAL	69
4.2.1 Dano moral coletivo.....	70
4.3 INSTRUMENTOS DE TUTELA AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	73
4.3.1 Comissão interna de prevenção de acidentes.....	74
4.3.2 Serviço especializado em engenharia de segurança e medicina do trabalho	75
4.3.3 Programa de prevenção de riscos ambientais.....	77
4.3.4 Programa de controle médico de saúde ocupacional	78
4.3.5 Ação civil pública ambiental.....	79
4.3.6 Ação popular ambiental.....	83
4.3.7 Greve ambiental.....	84
4.4 ESTUDO DE CASO	86
4.5 ANÁLISE DE QUESTIONÁRIO – SETOR DE ELETRIFICAÇÃO.....	89
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	92
REFERÊNCIAS	96
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO COM A EMPRESA DE ELETRIFICAÇÃO	103
ANEXO A – PORTARIA PRT 13ª/PTM DE PATOS Nº 089/2010	105
ANEXO B – TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA Nº 20110081.....	107

1 INTRODUÇÃO

O Homem desde a sua existência exerce atividades laborativas para fins de garantir a sobrevivência pessoal e de sua espécie, tratando-se de um elemento natural inerente aos seres humanos.

Conceituar o termo “trabalho” significava entendê-lo como a troca do esforço físico por um salário ao fim do mês, atrelado a técnicas de produções rústicas e desprovidas de quaisquer meios de proteção à saúde do trabalhador ou perspectivas para obtenção de qualidade de vida, ou seja, inexistia o pensamento de compreendê-lo como instrumento de dignificação do ser humano ou a inserção do local de exercício da profissão como parte integrante do meio ambiente e que mereceria proteção jurídica.

O Capitalismo fez o traçado da história legislativa trabalhista e ambiental no Brasil e ao redor do mundo, principalmente, com a linha de progresso vislumbrada pós-Revolução Industrial, que não foi tão admirável como se imagina, porque mesmo tendo trazido alterações positivas no cenário econômico através da constituição de máquinas e linhas de produção aceleradas, obteve o impacto fabril a consequência de acarretar degradação ambiental e o surgimento de doenças do trabalho.

Atrelado a isto, advêm à globalização, a qual trouxe maior interação entre os países e o incessante retrato das empresas na busca de maiores resultados, o que as fizeram trabalhar sob o ditame de metas e cronogramas mais ousados, os quais mais parecem cálculos matemáticos dotados de exatidão, estando ao centro desta briga armada, entre a contenção dos custos e a ganância pelo maior lucro, o trabalhador, que se vê encurralado com as várias obrigações a ele atribuídas, sendo pressionado pelo empregador a produzir cada vez mais e num curto espaço de tempo, apenas com o objetivo de saciar os idealizadores do grupo econômico ao qual é filiado, deixando em segundo plano a constituição de um ambiente de trabalho que dê ao obreiro a segurança e a proteção da integridade física e psíquica que tanto necessita, através de espaços livres de agentes nocivos.

Claro que o direito não ficou a mercê do total desrespeito ao trabalhador e ao modelo de gestão predatório adotado pelas empresas na consecução dos seus objetivos econômicos, consagrando ao longo do tempo uma história de lutas pela criação de legislações de proteção à saúde, higiene e segurança no trabalho.

Neste diapasão, a visão mitigada do que seja trabalho e as formas de sua execução precisaram ser ampliadas e porventura observadas por meio de outros olhos que não os da mão-de-obra e do salário, para ganhar o *status* de direito fundamental, estando elencado nas mais diversas Cartas Constitucionais do mundo ao longo do tempo, com proteção impar.

Mesmo atualmente, onde se almeja a qualidade de vida do trabalhador, é incontestável o crescente número de doenças adquiridas pela classe operária em virtude de agressões aos locais de trabalho, estando o Brasil atualmente entre os campeões de acidentes no âmbito laboral, gerados muitas vezes, pela desídia patronal.

No que concerne à legislação brasileira sobre a proteção aos trabalhadores e ao meio ambiente de trabalho, é cediço que o país encontra-se entre os que detêm uma legislação atualmente avançada, com inúmeros instrumentos de direito material e processual de caráter protecionista, além de o texto constitucional atual outorgar prerrogativas para vários legitimados, dentre eles, órgãos e instituições públicas na defesa de tais direitos.

A Constituição Federal brasileira de 1988 é o marco divisor de águas no direito ambiental do trabalho, de início, no Título I, em seu artigo 1º, relaciona no seu bojo entre os princípios fundamentais da República Federativa do Brasil, a dignidade humana e o valor social do trabalho, logo mais a frente no artigo 170, fala sobre os princípios gerais da atividade econômica, dentre eles a busca do pleno emprego e a defesa do meio ambiente. Quer o legislador constituinte ao tratar da matéria, ressaltar que não basta à execução de qualquer trabalho pelo empregado, mas que a atividade exercida precisa ser decente, adequada e segura, refletindo sua função social e levando em consideração os bens supremos envolvidos na atividade laborativa, que é a vida e a dignidade humana, os quais não podem ser postos como moeda de troca pelos empresários.

Desta forma, impõe-se a necessidade do estudo da responsabilização das empresas pelos danos ocasionados ao meio ambiente do trabalho, sendo de fundamental importância para fins de trazer à tona valores sociais expressados no campo do direito material e processual, os quais são empregados como fundamentais para resguardar princípios consolidados em um Estado Democrático de Direito, entres eles a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, dando à relação de emprego não apenas o valor de produção-salário, mas preconizando seu caráter social, como instrumento para o ingresso do homem em sociedade, no qual a busca pelo progresso deve estar em harmonia com a observância de princípios éticos e de justiça social.

Os motivos que legitimam o referido estudo estão no objetivo de melhor conhecer o direito ambiental do trabalho como instrumento apto a tutelar a vida e a saúde dos

trabalhadores, bem como, os danos que atingirem a terceiros, estranhos à relação de trabalho, a exemplo da comunidade circunvizinha ao empreendimento.

O presente trabalho assim abordará uma visão acima da estritamente pecuniária ou indenizatória, como forma de repressão aos danos ocorridos, mas tratar-se-á do assunto como questão de saúde pública, primando pelo fator prevenção de riscos e descrevendo a importância da união comum entre desenvolvimento econômico e valor social do trabalho.

Será delimitando as espécies de obrigações legais que surgem perante o empregador (civil, administrativa, penal, trabalhista e previdenciária), nos seus aspectos prevenção/reparação, esclarecendo que o meio ambiente laboral está inserido na definição geral de meio ambiente.

Enxergar este encargo dado ao empregador de proteger as condições de trabalho dadas aos seus empregados representa deveres, e mais do que isso, são atribuições permanentes do poder público, das empresas e dos próprios trabalhadores, haja vista a indisponibilidade dos direitos sociais ali estampados.

Ao longo do desenvolvimento dos capítulos serão travadas determinadas problemáticas como forma de dar maior clareza ao assunto, dentre elas serão discutidas: qual é o objeto jurídico tutelado no meio ambiente do trabalho; a natureza jurídica da responsabilidade civil por danos ao meio ambiente do trabalho e à saúde do trabalhador; embate acerca da necessidade ou não de comprovar dolo ou culpa do empregador para que haja o dever de reparação; quais as formas que os danos devem ser reparados; que órgão jurisdicional terá competência para tratar das demandas que versarem sobre higiene, saúde e segurança do trabalho, em se tratando de danos ao local de das atividades do trabalhador, bem como, nos casos em que se tratar de pedidos individuais de indenizações movidos pelos trabalhadores por motivo de doença profissional ou acidente de trabalho; se a concessão de benefícios previdenciários retira o direito ao pagamento de indenização pleiteada pelo trabalhador; discussão do direito de regresso dado ao INSS em face do empregador que descumpra normas-padrão de segurança e saúde do trabalho e a contenda sobre o cabimento ou dano de dano moral coletivo nas reparações civis.

Para resolver as controvérsias e atingir os objetivos supramencionados, é preciso estabelecer os caminhos metodológicos que o presente trabalho monográfico seguirá, os quais nortearão a busca pela produção do conhecimento científico.

Para tanto, torna-se necessário determinar um método de estudo para fins de levantamento do assunto a ser abordado, onde através do emprego de técnicas específicas

executadas de forma sistemática, é possível adquirir conhecimento e alcançar inovações a respeito do tema.

Neste diapasão, os métodos empregados para a investigação do tema ora proposto, serão inicialmente, a utilização de técnicas de pesquisa bibliográfica, baseada na doutrina nacional e estrangeira, especialmente o posicionamento jurisprudencial do judiciário brasileiro, artigos científicos da área, a utilização de pesquisa empírica, através da aplicação de questionário junto à empresa de eletrificação Energisa S/A, especificadamente o pólo de Sousa – PB, por meio de perguntas que solicitam informações quantitativas de funcionários afastados por acidente de trabalho ou auxílio doença nos últimos 02 (dois) anos e maiores esclarecimentos quanto à organização interna e a visão da empresa no tocante a prevenção de acidentes ou moléstias profissionais, fazendo a mesma uma breve auto-avaliação das condições de trabalho oferecidas aos seus empregados.

Também será efetivado um estudo de um caso concreto ocorrido na cidade Sousa – PB em 08 de abril de 2010, no setor da construção civil, obtido por meio do acesso a documentos junto ao Ministério Público do Trabalho de Patos – PB, tratando-se de acidente do trabalho que resultou em morte do empregado. Serão expostas as razões do infortúnio, além das providências tomadas pelo *parquet*, bem como uma sucinta explanação sobre os projetos e programas de prevenção contra riscos ambientais desenvolvidos pela empresa do episódio em questão, cujas informações foram adquiridas através de visita ao seu escritório situado na municipalidade sousense.

Como suporte para a técnica acima exposta, utilizar-se-ão no presente trabalho os métodos exegético-jurídico e indutivo. O primeiro procedimento consiste na interpretação e aplicação da legislação em vigor, bem como no estudo teórico-doutrinário do assunto. Enquanto no segundo método, se constrói axiomas partindo dos sentidos e do particular, ascendendo contínua e gradualmente a fim de alcançar, por fim, os axiomas mais gerais, ou seja, parte de questões particulares ou locais até chegar a conclusões generalizadas.

O presente trabalho acadêmico será explanado através de 03 (três) capítulos, os quais darão ao leitor ao seu término, um panorama geral sobre o que vem a ser o meio ambiente do trabalho, a apresentação das mais variadas formas de responsabilizar o empregador por danos a este ambiente, destacando a importância do estudo e reflexão das condições de trabalho aos quais estão submetidos os trabalhadores e os instrumentos jurídicos de proteção ambiental.

No primeiro capítulo será conceituado o termo meio ambiente do trabalho, sua natureza jurídica, a evolução histórica do conceito de meio ambiente e da proteção jurídica à saúde do trabalhador no cenário mundial, o estudo das razões que justificam a necessidade de

defesa ao meio ambiente laboral, o exame de princípios basilares fundamentais que garantam proteção ao trabalhador a um ambiente sadio, e por último, uma análise das mais variadas espécies legislativas quanto ao assunto.

Mais adiante, no segundo capítulo, serão abordadas as principais espécies de responsabilidades legais existentes no direito brasileiro que advenham da execução do trabalho sob condições inadequadas e em ambientes insalubres, perigosos e penosos ou em razão de acidentes do trabalho, às quais as empresas poderão ser enquadradas, definindo os elementos que compõem cada responsabilidade e sua natureza jurídica.

E por último, o terceiro capítulo trará a discussão acerca do que se entende por dano moral, material, em especial o dano moral coletivo, e as formas de repará-los, sendo posteriormente verificados de forma minuciosa, alguns instrumentos de tutela ao meio ambiente do trabalho, dentre eles, os órgãos internos e programas de prevenção ambiental existentes no âmbito da empresa, a Ação Civil Pública, Ação Popular e a Greve Ambiental, encerrando com o estudo de caso e análise do questionário aplicado junto a Energisa S/A.

2 O DIREITO AMBIENTAL E A SAÚDE DO TRABALHADOR

O homem nasce para viver em sociedade, pois é um ser social, pensante, consciente, dotado de necessidades que obviamente, diferem de indivíduo para indivíduo, sendo da natureza que retira os meios para suprir a saciedade de suas necessidades vitais, iniciando com recursos mínimos para sua sobrevivência, apenas para alimentar-se, para depois recorrer a mais recursos naturais, no objetivo de conquistar maiores comodidades para a sua vida diária e acumular riquezas.

Consequentemente surgem conflitos entre os diversos interesses dos membros da sociedade, quando da exploração de recursos do planeta, afetando ao redor de seu *habitat* natural, bem como, reflete diretamente na vida das pessoas que ali vivem. Desta forma, é preciso que exista um instrumento hábil à pacificação destes conflitos, que possa garantir a convivência social e estipular limites para cada membro da sociedade.

Nesse diapasão, germina o direito ambiental como ferramenta de controle social, que através de princípios e normas imperativas obrigatórias, estabelecem direitos e obrigações no intuito de garantir a manutenção de um meio ambiente sadio. Querem os instrumentos jurídicos ambientais promover um relacionamento harmonioso entre o homem e o meio ambiente nos seus mais diversos aspectos, através da reprovação de qualquer conduta atentatória à salubridade ambiental, fornecendo preceitos e elementos para a sua gestão adequada, com vistas a propiciar o equilíbrio entre o desenvolvimento social e o crescimento econômico, e conservar a vitalidade, a diversidade, a capacidade de suporte do planeta terra e a dignidade humana das pessoas.

As lições de Milaré (2007, p. 759) são esclarecedoras para descrever a finalidade do direito ambiental, ao reputá-lo como: “O complexo de princípios e normas coercitivas reguladoras das atividades humanas que, direta ou indiretamente, possam afetar a sanidade do ambiente em sua dimensão global, visando à sua sustentabilidade para as presentes e futuras gerações”.

O direito ambiental possui como características a autonomia e a interdisciplinaridade. A primeira significa que este ramo da ciência jurídica é dotado de normas e princípios que lhe são próprios, quanto à segunda característica, trata-se de sua interação com os demais ramos do direito, necessitando de outras ciências para estabelecer parâmetros técnicos e bases doutrinárias que fundamentem seus princípios específicos.

Estas duas características supramencionadas são primordiais para que o direito ambiental cumpra seu papel de proteção ao meio ambiente *lato sensu*, nos seus mais diversos aspectos (natural, artificial, cultural e do trabalho), os quais serão estudados mais adiante, devendo haver uma visão integrada e atuação coordenada dos diversos ramos do direito, para que haja uma melhor operacionalidade no direito ambiental e este possa alcançar os propósitos que legitimaram sua criação.

Exemplo da utilização de institutos pertencentes a outros ramos jurídicos são o frequente uso dos instrumentos de tutela coletiva previstos no direito processual civil, tais como: a ação civil pública; o mandado de segurança coletivo e a ação popular ambiental, os quais materializam a pretensão judicial de tutelar interesse coletivo, assim entendido os difusos, os coletivos em sentido estrito e os individuais homogêneos.

2.1 EVOLUÇÕES HISTÓRICAS DO CONCEITO DE MEIO AMBIENTE E DA PROTEÇÃO JURÍDICA A SAÚDE DO TRABALHADOR NO CENÁRIO MUNDIAL E BRASILEIRO

O conceito e a extensão do que seja o termo “meio ambiente”, foi paulatinamente sofrendo mutações ao longo da história, pois, a questão ambiental era tratada apenas sob a ótica de proteção aos recursos naturais mínimos, havendo assim, uma visão mitigada sobre a matéria.

Em virtude da menor densidade demográfica, não se enxergavam os danos ambientais ocasionados, haja vista que as agressões ambientais eram esparsas e superficialmente inofensivas aos olhos das primeiras civilizações.

Ao longo do tempo, com o crescimento desordenado das cidades e o conseqüente aumento das necessidades dos bens de consumo, os impactos ambientais tornaram-se mais evidentes, surgindo a preocupação da gestão racional dos recursos naturais e a busca pela qualidade de vida, ampliando-se desta forma, o conceito de meio ambiente para alcançar o local de trabalho, adequando a definição antes existente, às necessidades até então desconhecidas.

A evolução histórica dos modos de produção capitalista foi quem traçou o caminho para um novo conceito de meio ambiente, sobretudo no século XVIII, em virtude da Revolução Industrial surgida na Inglaterra, tornando-se o marco relevante a guiar o homem na

perseguição da proteção à vida e à sua integridade física. Tal revolução trouxe consigo uma significativa degradação do meio ambiente natural e laboral, através de sérias transformações nos modos de produção até ali existentes, com o surgimento dos grandes centros fabris e da produção em larga escala. Surge a divisão das etapas de produção e a detenção do capital e matéria-prima nas mãos das grandes empresas, que passam a controlar a massa de trabalhadores e a impor ditames trabalhistas abusivos e absurdos, sem proteção alguma à saúde do obreiro, que se vê obrigado a cumprir excessivas jornadas de trabalho mediante o recebimento de salários irrisórios. Ressalte-se ainda, que o labor ocorria em dependências desprovidas de estruturas mínimas para funcionamento, ante a ausência de ventilação nestes verdadeiros “galpões” e os trabalhadores estavam expostos a máquinas que na realidade eram verdadeiras engenhocas dotadas de engrenagens movidas sob ritmo frenético.

O resultado auferido neste período resta evidente, surgem inúmeros acidentes de trabalho, a forte exposição do trabalhador a toda espécie de agente nocivo à saúde e mutilações em maquinários inseguros, tudo isto aliado à falta de uma legislação trabalhista que o protegesse contra tais riscos. No entendimento da época, os acidentes, as lesões e as moléstias profissionais eram o resultado inevitável da atividade empresarial e a prevenção devia-se exclusivamente ao obreiro.

Referidos eventos ocasionaram reações na opinião pública e a necessidade da intervenção estatal, na busca de melhores condições de trabalho, sendo aprovada em 1802, pelo parlamento britânico a primeira lei de proteção aos trabalhadores, que conforme Nogueira (1979 apud OLIVEIRA, 2010, p. 49) “tratou de estabelecer o limite de 12 horas de trabalho por dia, proibia o trabalho noturno, obrigava os empregadores a lavar as paredes das fábricas duas vezes ao ano, e tornava obrigatória a ventilação destas”. Neste período, figura-se a etapa da “Medicina do Trabalho”, porém, apenas restringia-se no atendimento aos trabalhadores já doentes, com intuito de conservar a mão de obra trabalhando.

Ao final do século XIX, no dia 15 de maio de 1891, o Papa Leão XIII escreve a encíclica intitulada *Rerum Novarum*, palavra esta originada do latim, que em português significa "das coisas novas", em que a mesma debatia as condições das classes trabalhadoras e defendia a idéia da proteção social do trabalhador, afirmando a necessidade de censura aos atos dos empregadores que expusesse o trabalhador a condições indignas e degradantes de trabalho.

A partir deste período, passam a existir as primeiras legislações, objetivando disciplinar os acidentes de trabalho, chegando primeiramente, na Alemanha e logo em seguida, inserindo-se nos países da Europa, até chegar ao Brasil no ano de 1919, através do

Decreto Legislativo nº 3.721/19. Ao longo deste período, os serviços de medicina do trabalho começam a ser implantados nas empresas, havendo a criação de Inspetoria do Trabalho em alguns países, no propósito de supervisionar as condições de trabalho nas fábricas.

Em meio ao cenário da primeira guerra mundial, surgem inúmeras manifestações da classe operária, muitas destas estabelecidas em congressos de trabalhadores, nos quais reivindicavam melhorias nas condições de trabalho, motivo que levou a conferência da Paz de 1919, à criação da Organização Internacional do Trabalho - OIT, por meio do Tratado de Versalhes, com o propósito de dar tratamento uniformizado às questões trabalhistas, sob o fundamento na justiça social.

Desde sua constituição, a OIT através de convenções internacionais, vem buscando promover a prevenção e defesa das relações de trabalho, vinculando-se no ano de 1945 à Organização das Nações Unidas - ONU. Os ensinamentos de Moraes (2002, p. 71-72), mostram com clareza o papel da OIT na proteção jurídica ao trabalhador:

[...] a OIT é importante instrumento de atuação para a aplicação e promoção dos princípios constitucionais da valorização do trabalho humano e da dignidade da pessoa do trabalhador, com objetivo maior fundamentado na justiça social, pela qual, somente se alcançará, com o respeito às normas de saúde e segurança no meio ambiente do trabalho. É assaz ressaltar que, a competência da OIT abrange todas as questões referentes ao trabalho e todos aqueles que se dedicam ao trabalho, em que a competência *ex ratione materiae* (em razão da matéria) e *ex ratione personae* (em razão da pessoa), aplica-se: às condições de trabalho em geral, com um ilimitado campo de ação no domínio do progresso social; e todos os seres humanos, quer o trabalhador em potencial, quer o homem que trabalha (qualquer que seja a atividade ou a forma de realizá-la), ou em inatividade por motivos biológicos, sociais ou econômicos, quer como membro da família ou como dependente. Assim, consoante a competência ilimitada da OIT no campo de ação quanto à condições de trabalho, bem como pertencendo o direito à vida ao domínio os direitos básicos ou fundamentais, entendemos que o direito à saúde é um direito individual no sentido de que requer a proteção da integridade física e mental do indivíduo e de sua dignidade; e é também um direito social no sentido de que impõe ao Estado e à sociedade a responsabilidade coletiva pela proteção da saúde dos cidadãos e pela prevenção e tratamento das doenças.

Pelo comentário acima exposto, é de logo evidente que a OIT apresenta-se como horizonte a definir os parâmetros internacionais a serem adotados no âmbito das relações de trabalho pelos países.

Posteriormente à Segunda Guerra Mundial, têm-se início a etapa da “Saúde Ocupacional”, em que por meio da participação de outros profissionais que não somente os médicos, entre eles os engenheiros, arquitetos e psicólogos, haveria a possibilidade de uma resposta concreta aos problemas de saúde do trabalho, pois descobriu-se que era necessário

localizar e interferir nos fatores causais, firmando o século XX como o propulsor dos novos direitos, entre eles, o Direito Ambiental, dando ênfase aos direitos fundamentais do homem.

No Brasil, as etapas de desenvolvimento no tocante ao meio ambiente de trabalho e o direito à saúde, não tiveram um desenvolvimento uniforme, mas na década de 1970, a legislação pátria inseriu-se na etapa da “Saúde Ocupacional”, iniciando-se com a publicação da Portaria n. 3.214/78, na qual obrigou a participação nos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT, de vários profissionais da área de saúde, dentre eles: médicos, engenheiros, enfermeiros e técnicos de segurança do trabalho. Posteriormente, com o advento da Constituição Federal de 1988, introduziram-se no ordenamento jurídico pátrio, as etapas de “Saúde e Qualidade de vida do Trabalhador”, as duas últimas etapas evolutivas respectivamente, aonde foi o momento em que a saúde tornou-se um direito social, sendo assegurado aos trabalhadores o direito à redução dos riscos inerente ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (artigo 6º *caput* e artigo 7º, inciso XXII da CF de 1988).

Mesmo diante de uma evolução jurídica na proteção à saúde do trabalhador, as estatísticas mostram um alarmante número de acidentes do trabalho e doenças profissionais. No Brasil, segundo o Anuário Estatístico da Previdência Social (MPS, 2009), foram registrados 723,5 mil acidentes de trabalho em 2009 (dois mil e nove), contra 747,7 (setecentos e quarenta e sete vírgula sete) mil no ano de 2008 (dois mil e oito) (MPS, 2008), traduzindo em uma queda de 4,3 (quatro vírgula três) % (por cento). Dentre as moléstias incapacitantes mais frequentes neste período de 02 (dois) anos, estão: ferimentos no punho da mão; fratura ao nível do punho ou da mão; dores lombares; lesões no ombro ou por esforços repetitivos (sinovite e tenossinovite).

O quantitativo acima ainda que reflita ligeiro declínio a nível nacional, não demonstra simetria em algumas cidades, como por exemplo, no município de Sousa, Estado da Paraíba, no ano de 2008 (dois mil e oito) registrou-se 33 (trinta e três) acidentes de trabalho, porém em 2009 (dois mil e nove) subiu para 53 (cinquenta e três), ocasionado um aumento de 38 (trinta e oito) % (por cento).

Por tudo isso, a fragilidade do empregado resta evidente, sem contar que as informações supramencionadas levam em consideração apenas situações caracterizadas pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS como doenças incapacitantes, bem como ficam a mercê os trabalhadores irregulares sem Carteira de Trabalho assinada.

Entendido ao menos que superficialmente as transformações ocorridas ao longo da história e a inclusão da saúde do trabalhador como mais um elemento que compõe o meio ambiente, é possível então partir para o conceito atual de meio ambiente.

2.2 CONCEITO ATUAL DE MEIO AMBIENTE E SUA CLASSIFICAÇÃO

Inicialmente, para fins de uma melhor compreensão da ideia atual do que seja meio ambiente, é necessário conceituá-lo pela definição trazida pelo artigo 3º, inciso I, da Lei 6.938/81 – Lei da Política Nacional do Meio Ambiente, que o faz de forma clara e sucinta: “É 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”.

É fácil observar que a definição acima possui natureza ampla, optando o legislador pela utilização de um conceito jurídico aberto, para fins de que haja o maior enquadramento possível dos casos concretos na norma legal. Embora seja unitário o conceito de meio ambiente, para fins didáticos, a doutrina o tem classificado em quatro aspectos: natural, artificial, cultural e do trabalho. Essa classificação busca facilitar a identificação da atividade degradante e do bem imediatamente agredido.

No tocante à classificação, como dito anteriormente, o meio ambiente é dividido doutrinariamente em quatro aspectos, com vistas à compreensão dos seus elementos.

O primeiro é o meio ambiente natural ou físico, o qual é constituído pelo solo, água, flora e fauna, representando o equilíbrio dinâmico entre os seres vivos na terra e o meio em que vivem, procurando manter uma qualidade ambiental dos recursos naturais existentes no planeta terra. Está previsto constitucionalmente no artigo 225, *caput* e § 1º, incisos I e VII e abrange tudo aquilo que é fundamental para a sobrevivência do homem na terra.

O segundo aspecto trata-se do meio ambiente artificial, espaço urbano habitável, constituído pelo conjunto de edificações feitas pelo homem e está ligado ao conceito de cidade, não excluindo os espaços rurais artificiais criados pelo homem. Em outras palavras, é a ocupação gradativa e a consequente modificação produzida pela ação do homem junto aos espaços naturais, transformando-os em urbanos. Compreende assim o espaço urbano fechado (edificações) e o aberto (equipamentos públicos), recebendo tratamento constitucional nos artigos 5º, XXIII, 21, XX, 182 e 225, sendo seus principais valores a função social da propriedade e o bem-estar social.

Outro elemento que compõem o meio ambiental é o seu aspecto cultural, que segundo Silva (2003, p.3) “é integrado pelo patrimônio histórico, arqueológico, paisagístico, turístico, que embora artificial, em regra, como obra do homem, difere do artificial, que também é cultural, pelo sentido de valor especial”.

O artigo 216 da Constituição Federal define claramente este conceito, conforme abaixo disposto:

Art. 216. Constituem patrimônio cultural brasileiro os bens de natureza material e imaterial, tomados individualmente ou em conjunto, portadores de referência à identidade, à ação, à memória dos diferentes grupos formadores da sociedade brasileira, nos quais se incluem:

I - as formas de expressão;

II - os modos de criar, fazer e viver;

III - as criações científicas, artísticas e tecnológicas;

IV - as obras, objetos, documentos, edificações e demais espaços destinados às manifestações artístico-culturais;

V - os conjuntos urbanos e sítios de valor histórico, paisagístico, artístico, arqueológico, paleontológico, ecológico e científico.

E por último, o meio ambiente do trabalho, foco do presente trabalho, o qual será tratado em tópico específico logo abaixo, com a finalidade de trazer maiores especificidades quanto a este aspecto do meio ambiente.

2.3 CONCEITO DE MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

A maior parcela do dia o trabalhador atravessa em seu local de trabalho, é nele que retira o salário para o seu sustento e de sua família, onde ambiciona um futuro profissional próspero e constrói laços de amizade e estabelece uma vida social e cultural, ou seja, o ambiente de trabalho contém participação significativa na promoção de bem-estar e qualidade de vida.

Compreendido a dimensão de valor que o trabalho tem na vida do homem, logo percebe-se a importância de que hajam meios de proteger o espaço onde as atividades são efetivadas. Para isso, é preciso estabelecer o alcance e quem está inserido na definição de meio ambiente do trabalho, sobretudo como forma de oferecer melhor assistência aos que sofrerem perturbações e estejam inclusos neste campo do direito.

Segundo Fiorillo (1996, p. 21), meio ambiente do trabalho pode ser conceituado da seguinte forma:

Local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade psicofísica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.).

O conceito acima é considerado dos mais abrangentes, não restringindo a matéria apenas às relações de trabalho, haja vista que todo aquele que cede sua mão-de-obra à terceiro está subordinado a um ambiente laboral, pois todos os cidadãos detêm o direito fundamental de desenvolver suas atividades profissionais em um ambiente de trabalho adequado, ecologicamente equilibrado, saudável, seguro, confortável, longe de fatores de riscos e que possa proporcioná-lo qualidade de vida.

A Constituição Federal de 1988 estabelece o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado e o define como bem de uso comum do povo, conforme artigo 225, que diz: “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.

De acordo com Melo R. (2010, p. 31), o meio ambiente do trabalho detém ampla dimensão e deve centralizar-se na pessoa do trabalhador, conforme exposição destacada abaixo:

O meio ambiente de trabalho não se restringe ao local de trabalho estrito do trabalhador. Ele abrange o local de trabalho, os instrumentos de trabalho, o modo de execução das tarefas e a maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviços e pelos próprios colegas de trabalho. Por exemplo, quando falamos em assédio moral no trabalho, estamos nos referindo ao meio ambiente do trabalho, pois um ambiente onde os trabalhadores são maltratados, humilhados, perseguidos, ridicularizados, submetidos a exigências de tarefas abaixo ou acima da sua qualificação profissional, de tarefas inúteis ou ao cumprimento de metas impossíveis de atingimento, naturalmente haverá uma deterioração das condições de trabalho, com o adoecimento do ambiente e dos trabalhadores, com extensão até para o ambiente familiar.

Percebe-se da menção acima, que o meio ambiente de trabalho não representa apenas o interior da empresa, ou seja, suas instalações físicas, mas leva em consideração, para estabelecer o alcance da norma ambiental, a pessoa do trabalhador e tudo ao seu redor, não é por menos que em alguns casos pode até englobar a moradia do obreiro.

É possível desta forma, entender que nem sempre um ambiente de trabalho fisicamente perfeito significará que este é saudável para o trabalhador, pois além dos danos físicos, as questões de ordem moral e psicológicas poderão influenciar quando da análise do ambiente laboral. As cobranças excessivas do empregador por mais produtividade e o aumento do *estresse*, são alguns dos fatores de risco trazidos pela globalização, que atingem diretamente a vida do trabalhador, dentro e fora do local de trabalho.

2.4 NATUREZA JURÍDICA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Sua natureza jurídica é de direito humano difuso fundamental, não se tratando de um mero direito trabalhista vinculado ao contrato de trabalho, cabendo ao empregador, toda coletividade e ao poder público a prevenção/reparação dos danos ambientais, conforme descreve o art. 225 da CF, já citado.

Quanto à definição do termo direito difuso, Mancuso (1996 apud MELO, S., 2001 p. 32) fala sobre o assunto com maestria na lição abaixo transcrita:

Os interesses ou direitos difusos pertencem ao gênero de interesses meta ou transindividuais, aí compreendidos aqueles que transpõem a linha do individual, para se inserirem num contexto global, em uma ordem coletiva *latu sensu*. Lembra Mancuso que neste campo, o primado recai em valores de ordem social, como o bem comum, a qualidade de vida, os direitos humanos e etc. Ressalte-se desde logo a íntima relação das características entre os direitos difusos com os chamados direitos fundamentais de terceira geração. Aqueles, segundo Mancuso, são marcados pela indeterminação dos sujeitos/indivisibilidade do objeto. Estes, de certa forma, também. Os direitos enfeixados nesta geração (meio ambiente, saúde, qualidade de vida) não possuem um titular definido, em termos de exclusividade. Tais direitos fundamentais, tal qual os interesses difusos, constituem a reserva, o arsenal dos anseios e sentimentos mais profundos que, por serem necessariamente referíveis à comunidade ou a uma categoria como um todo, são insuscetíveis de apropriação à título reservado .

Significa dizer que as dimensões de proteção asseguradas pelo direito do trabalho são distintas das asseguradas pelo direito ambiental do trabalho, pois no primeiro, busca-se salvaguardar as relações individuais e diretas entre empregado e empregador, no tocante à saúde e à segurança do obreiro no ambiente em que exerce suas atividades. Quanto ao meio ambiente do trabalho, seu objetivo é a proteção à saúde do trabalhador enquanto cidadão, sendo um direito humano e fundamental, inerente às normas sanitárias e de saúde do trabalhador, razão pela qual é um direito de todos, a ser instrumentalizado pelas normas que

aludem à proteção dos interesses difusos e coletivos, porque estes direitos transcendem o direito individual, sendo indivisível e cujos titulares não podem ser individualizados, apenas ligados por uma circunstância de fato.

É deveras um direito fundamental, neste sentido são as palavras de Melo R. (2010, p. 280), em que o mesmo enfatiza a sua tamanha importância:

Por isso, considera-se o meio ambiente do trabalho não um mero direito trabalhista; ele é muito mais que isto: trata-se de um direito fundamental do trabalhador como cidadão e ser humano, norteado no artigo 1º da Carta Maior, que entre outros fundamentos da República Federativa do Brasil inscreve como importantes os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana, que não se dissociam da existência e manutenção de um meio ambiente do trabalho seguro, sadio, salubre e adequado.

Os direitos fundamentais são considerados aqueles direitos inerentes à própria condição humana, necessários para assegurar a todos uma existência digna, livre e igual. Estes direitos não são apenas os que estão enumerados no texto Constitucional como tais, mas serão fundamentais todos os direitos que tiverem ligação com o direito à vida.

Nas lições de Garcia (1994 apud MELO, S., 2001, p. 57) “um direito será considerado fundamental quando sua inobservância implica na impossibilidade do exercício do direito fundamental à vida”.

Ao longo da história estes direitos fundamentais foram divididos em gerações, sendo que o termo “geração” serve para distinguir o momento histórico em que surgiu a tutela desses novos direitos, estando o meio ambiente, nele compreendido o do trabalho, como de terceira geração, relativo aos direitos sociais, que trazem como característica o desprendimento da figura homem-indivíduo como apenas o sujeito titular de direitos, ultrapassando a visão individualista de direitos e agora se destinando à proteção de grupos humanos (família, povo, nação). Cuidando não só da proteção do meio ambiente, em prol de uma melhor qualidade de vida da sociedade atual, como também das futuras gerações, caracterizando, o sentimento de solidariedade.

2.5 PRINCÍPIOS BASILARES APLICÁVEIS AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Há tempos caiu por terra a idéia de o ordenamento jurídico apresentar apenas a lei positivada como fonte do direito, evoluindo para a junção de lei mais princípios, o que significa sua interpretação ampliada, pois, não basta um emaranhado de legislações para que nasçam efeitos positivos aos seus destinatários, mas é preciso haver o apontamento referencial dos valores os quais se visam protegerem, com vista à moldagem das previsões legais à dinâmica social.

Os princípios nascem para iluminar e dar vida aos preceitos normativos em vigor ou futuros, atuando como sua condição ou base de validade, além de configurar-se como guia interpretativo na resolução dos conflitos aparentes de normas ou demais controvérsias porventura existentes no direito, ante uma possível omissão legislativa.

As palavras de Reale (1988, p. 300) dão contornos do que venha a ser princípio geral de direito:

A nosso ver, os princípios gerais de direito são enunciações normativas de valor genérico, que condicionam e orientam a compreensão do ordenamento jurídico, quer para a sua aplicação e integração, quer para a elaboração de novas normas. Cobrem, desse modo, tanto o campo da pesquisa pura do Direito quanto o de sua atualização prática.

Evoluíram de mera fonte normativa subsidiária dos Códigos e leis esparsas para agora ser dotado de força normativa própria, cujo efeito é vinculante constituído de regras jurídicas efetivas hábeis à efetivação de direitos e garantias fundamentais.

Por isso, é de tamanha importância a sua utilização no campo do meio ambiente do trabalho, como instrumento apto a dar eficácia aos direitos fundamentais, tais como: à vida; saúde; dignidade da pessoa humana; valorização do trabalho e ao meio ambiente equilibrado, dando amparo e conteúdo valorativo à legislação constitucional e infraconstitucional e aos litígios que versarem sobre o assunto.

Pelo fato da degradação ao meio ambiente do trabalho repercutir em mais de uma esfera de direitos, ou seja, a lesão ofende ao ambiente genericamente considerado e via de consequência fere direitos individuais e coletivos dos trabalhadores, os princípios que serão à frente relacionados ora originam-se do Direito Ambiental, do Direito Constitucional ou do Trabalho.

No tocante aos princípios gerais de Direito Ambiental, o termo inicial que marcou a confecção de uma principiologia própria foi a Conferência de Estocolmo na Suécia no ano de 1972 e posteriormente a ECO-92, realizada no Brasil, na cidade do Rio de Janeiro. Foi através destas duas conferências que surgiram admiráveis princípios globais, trazendo assim, uniformidade capaz de amoldar-se às legislações e peculiaridades sócio-culturais de cada país em especial.

2.5.1 Princípio do poluidor-pagador

Neste princípio específico de direito ambiental encontra-se a regra geral de responsabilidade, fundada primeiramente no dever de não causar danos ambientais, através da imposição de regras preventivas contra lesões, que porventura seus atos sejam capazes de acarretar, cabendo-lhe o ônus ao poluidor em empregar todos os meios e equipamentos indispensáveis a evitar o dano.

Todavia, em um segundo momento, uma vez existindo prejuízos ao ambiente pelo seu ato omissivo ou comissivo, o agressor terá o dever legal de reparar o dano especificamente, e de forma absoluta. Primeiro tenta-se o regresso ao estado anterior, e na impossibilidade, é fixada uma indenização compensatória em dinheiro.

Ele está implicitamente sediado no artigo 225, § 3º da Constituição Federal de 1988, que descreve: “As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar o dano”. A redação constitucional revela que o poluidor responderá civilmente de forma objetiva, ou seja, não necessita da comprovação de dolo ou culpa por parte deste, bastando haver uma conduta positiva ou negativa que gere danos.

Ademais, todos os agressores que se aproveitarem direta ou indiretamente da atividade poluidora serão chamados a suportar os danos causados, havendo solidariedade entre eles, diante da previsão formada pelo caput do artigo 225 da CF. No cotidiano os vitimados têm optado em ajuizar o feito em desfavor das empresas com detêm o maior poderio econômico, as quais poderão por sua vez, cobrar regressivamente dos demais coobrigados.

Seu alvo é forçar o poluidor entender que a melhor opção será adotar técnicas de prevenção aos danos ambientais, pois os gastos com a recomposição das lesões encarecem os

custos de seu empreendimento e prejudicam sua imagem institucional diante dos consumidores e do mercado financeiro.

2.5.2 Princípio da prevenção

Versa no dever posto a toda sociedade e, no particular deste estudo às empresas, em trazer consigo uma consciência ecológica crítica e atuante, na intenção de que sejam estabelecidos debates de educação ecológica nos mais variados segmentos sociais e econômicos, tais como: pelos alunos nas salas de aula; congressos e audiências públicas com a participação da sociedade civil, poder público e classe empresarial.

Surge como o princípio-mãe ou megaprincípio da ciência ambiental, consagrado de modo claro no artigo 225 *caput* da CF, com sustentáculo na Declaração do Rio de Janeiro sobre meio ambiente e desenvolvimento, por meio do princípio 15, que afirma:

PRINCÍPIO 15 - De modo a proteger o meio ambiente, o princípio da precaução deve ser amplamente observado pelos Estados, de acordo com suas capacidades. Quando houver ameaça de danos sérios ou irreversíveis, a ausência de absoluta certeza científica não deve ser utilizada como razão para postergar medidas eficazes e economicamente viáveis para prevenir a degradação ambiental.

A ampla discussão volta-se para a criação de políticas públicas destinadas a colocar em prática instrumentos efetivos de proteção às áreas ameaçadas de degradação, visando assegurar que a coexistência harmônica entre o desenvolvimento socioeconômico e a proteção da dignidade da vida humana (artigo 2º da Lei 6.938/81).

Trazendo para a ótica das relações de trabalho, a CLT reconhece a solidariedade existente entre o poder público e o empregador no tocante a educação ambiental, ao prever no artigo 157 inciso II da CLT o dever do patrão de instruir seus empregados quanto aos riscos ambientais aos quais estão expostos, no propósito de evitar acidentes e doenças ocupacionais. Logo em seguida, mais à frente no artigo 158, estabelece-se como ato faltoso a recusa do empregado em observar as normas de segurança e medicina do trabalho.

Unido ao princípio do poluidor-pagador, o princípio da prevenção igualmente concorda em punir rigorosamente o poluidor, mas chama a atenção para que o poder público bonifique os empregadores que atuem em prol da salubridade ambiental. Exemplo é a previsão legal do artigo 22, inciso II da Lei 8.212/91, em que prevê a diminuição da alíquota

da contribuição do Seguro de Acidente do Trabalho – SAT a cargo das empresas, se estas investirem em segurança do trabalho.

2.5.3 Princípio do desenvolvimento sustentável

A sociedade moderna está cada vez mais populosa e por sua vez acaba expandindo-se para uma agressiva política desenvolvimentista, com vistas à satisfação de seus desejos de consumo. Acontece que o crescimento econômico desenfreado, entra em confronto com as políticas de desenvolvimento social, humano e de proteção ambiental, colocando em risco o futuro da humanidade, e para que isto não ocorra, brota a necessidade de convergência entre o desenvolvimento econômico e os direitos fundamentais outorgados ao homem.

Para Sirvinskas (2008) resolveu-se denominar como princípio do desenvolvimento sustentável a procura incessante em conciliar a proteção do meio ambiente, sob todos os seus aspectos, com o desenvolvimento socioeconômico, para fins de melhoria na qualidade da vida e alcance da justiça social. Segundo este autor, o princípio em epígrafe está alicerçado em quatro pilares, quais sejam: a) desenvolvimento nacional (artigo 3º, inciso II, da CF); b) proteção do meio ambiente (artigos 170, inciso VI, e 225 da CF); c) valorização do trabalho humano (artigos 1º, inciso IV, e 170 da CF); e d) livre iniciativa (artigos 1º, inciso IV, e 170 da CF).

Contudo, é preciso ir mais além, complementando o desenvolvimento sustentável por meio de outro princípio deveras crucial, que é o da dignidade da pessoa humana. Além do mais, o papel fundamental do estado é fundamental na fiscalização das atividades econômicas, para que os interesses patrimoniais não esmaguem os direitos sociais e humanos da população e dos trabalhadores.

2.5.4 Princípio da dignidade da pessoa humana

A República Federativa do Brasil organiza-se politicamente no objetivo de servir aos seus membros e não o inverso, e para isso, sua órbita interna é formada por um Estado

Democrático e Social fundamentado no núcleo essencial da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, inciso III, da CF).

As palavras de Hironaka (2002 apud MELO, R., 2010, p. 63) são excelentes para dar contorno ao tema, asseverando que a “dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas”. Transportando para o mundo jurídico, Sarlet (2001, p. 27-28) conceitua dignidade da pessoa humana como sendo:

Qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, nesse sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunidade com os demais seres humanos.

O princípio da dignidade da pessoa humana atua como pedra angular na construção e fundamento de validade dos demais direitos e garantias individuais e coletivas. Enfatiza Sirvinskas (2008, p. 187) que seu conteúdo tem força normativa imediata, em que todos os demais valores consagrados na Carta Magna gravitam em torno desse princípio-matriz, servindo de substrato e ponte de apoio necessário para dá-los sustentação e efetividade.

Ante o exposto, tamanha proteção não é apenas uma norma genérica programática ou utopia em que se manifestam boas ações ou propósitos, mas ao invés disso detêm força normatividade e cogência, obrigando a todos indistintamente a observá-lo. Logo, as empresas deverão atuar em respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores e da comunidade que estão ao redor, porque os direitos ao trabalho digno, à vida, à saúde física e psíquica estão demasiadamente, à frente do interesse econômico.

2.5.5 Princípio da valorização do trabalho

O trabalho serve como instrumento hábil a inserir o ser humano no convívio coletivo, dando-lhe oportunidade de crescimento social, cultural e econômico. Por isso, o direito coíbe toda e qualquer forma de agressão ao trabalho, seja de ordem psicológica: ocasionada pelo

assédio moral ou sexual; ou física: por meio da submissão do trabalhador à condição análoga à de escravo ou expondo-o indiscriminadamente aos mais variados agentes capazes de causar câncer, deformidades no corpo humano, jornadas excessivas de trabalho, entre outras situações lamentáveis.

A essencialidade e o dever de protegê-lo encontram afirmação na Carta Constitucional de 1988, inicialmente em seu preâmbulo, quando trata da proteção aos direitos sociais, e mais a frente no Título I, ao conceder *status* de direito fundamental aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (artigo 1º, inciso IV da CF de 1988).

Conforme asseverado ao longo do presente estudo, a Ordem Econômica e Financeira e a Ordem Social, ambos previstos no Título VII e VIII da Constituição Federal de 1988 respectivamente, precisam andar lado a lado, até porque o trabalho dotado de valores sociais e humanos é a fonte a dirigir as marchas rumo a melhores condições de vida.

2.6 RAZÕES JUSTIFICADORAS PARA A PROTEÇÃO DO AMBIENTE LABORAL

Superficialmente é possível ter a idéia de que as proteções aos locais de trabalho iriam satisfazer apenas aos interesses dos trabalhadores, porém, este pensamento encontra-se distorcido, pois as consequências da insalubridade atingem outros sujeitos que não apenas o empregado.

Serão esboçados três motivos que fundamentam o direito ao ambiente de trabalho seguro e saudável, são eles os seguintes: econômicos, sociais e humanos.

A primeira razão que é a econômica, refere-se à visão do empregador sobre os danos ambientais. O sujeito que explora atividade econômica inicialmente, tem em mente apenas o ideal da obtenção de lucro, todavia, as consequências advindas de ambientes de trabalho inadequados poderão acarretar implicações civis, penais e administrativas ao explorador de atividade econômica. Dependendo da situação encontrada *in loco*, o empregador terá de arcar com o pagamento de adicionais de insalubridade, de periculosidade, pela manutenção do emprego da vítima por certo lapso temporal, por indenizações por danos moral, material e estético. Todos estes possíveis prejuízos tendem a gerar grandes passivos trabalhistas junto ao capital social da empresa, inviabilizando a atividade empresarial.

Assim, é de interesse do tomador de serviços de que suas atividades produtivas sejam exercidas sob um ambiente adequado e sadio, porque agindo com vistas à preservação de

danos evitará acidentes e consequências econômicas. Os custos que darão condições seguras aos locais de trabalho serão muitos menores de que as eventuais indenizações a serem arcadas pelo empregador, além do que o ambiente sadio reflete em qualidade no trabalho desenvolvido pelos empregados e conseqüentemente haverá poucos afastamentos de trabalho por licença médica, o que aumentará a capacidade produtiva do empreendimento.

Os dois últimos motivos são de natureza social e humana, os quais focam a vítima, os seus familiares e a própria sociedade. Defende a humanização do trabalho, através do respeito à vida e à saúde do trabalhador, havendo a necessidade de que o homem tenha um trabalho, porém, não qualquer forma de trabalho, mas que esse seja digno, protegido minimamente e seguro em termos de riscos ambientais, que possibilite tempo para descanso ao trabalhador, o valorize no que faz e que haja o desenvolvimento de suas capacidades pessoais. Pensar inversamente é o mesmo que conceder uma sentença de morte ao trabalhador, que se defrontará com suas atividades sob a perspectiva de um verdadeiro castigo, de feição desestimulante, que lhe submete a condições degradantes e que apenas o continua fazendo porque não tem outra escolha.

A idéia central destes dois últimos argumentos, conforme observa Ribeiro (1999, p. 11), está no entender que: “A categoria trabalho não se circunscreve ao processo de produção e a organização do trabalho dentro dos muros e paredes da empresa, mas se estende para fora, invade e modela a vida do trabalhador e suas relações com seus familiares, amigos e vizinhos”.

O artigo publicado pela Revista do Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região (2004 apud MELO, R., 2010, p. 81) retrata um pouco da necessidade de humanização ao trabalhador e revela o descomprometimento de algumas empresas com seus empregados:

Um movimento involuntário do metalúrgico Américo Pinkovai, no pedal de uma prensa, fez com que ele tivesse o braço direito esmagado. A causa do acidente foi o equipamento adaptado para pés canhotos, embora a vítima fosse destra, e, mesmo avisado o encarregado, este determinou que a operação continuasse porque a produção estava atrasada. A tragédia, como em muitos outros acidentes, acabou provocando uma outra, pois dois meses depois Pinkovai foi abandonado pela mulher, que levou os dois filhos do casal; em seguida ao acidente, também uma diabete que provocou problemas de visão. Agora, utilizando um braço mecânico e sob alegação de não ter mais condições de operar prensas, a empresa, onde sofreu o acidente, o demitiu; recebendo pouco mais de R\$ 80,00 do INSS e morando num pequeno barraco de cerca de 2 metros quadrados, ainda com esperança de se reintegrar à família, desabafou aquele cidadão: “se eu tivesse meu braço direito faria muita coisa.

Em suma, aliado ao propósito da obtenção de lucro, as empresas precisam atrelar aos seus objetivos valores maiores. Existe uma responsabilidade social que ultrapassa os benefícios que seus produtos podem gerar, porque muitos são os sujeitos envolvidos para que o negócio tenha retorno, desde o operário mais humilde aos executivos que dão rumo ao empreendimento, além da classe consumidora. Sob este novo olhar, as linhas de investimento nas empresas devem alcançar além da expansão do negócio, da constituição de novas tecnologias e da obtenção de capital de giro, qualificação do trabalhador, no intuito de que este tenha suporte que garanta seu acompanhamento aos novos patamares tecnológicos e abra espaço para qualidade de vida.

2.7 PROTEÇÃO LEGAL AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Hodiernamente, o Brasil está entre os países mais avançados em termos de legislação ambiental, o que consequentemente, abrange a legislação no que se refere ao meio ambiente do trabalho, haja vista o conceito amplo de meio ambiente.

Como já anteriormente exposto, a proteção ambiental é um direito fundamental de terceira geração, incluído nos direitos sociais, com previsão expressa no artigo 7º, inciso XXII, no artigo 225, caput e artigo 200, inciso VIII, todos do texto constitucional, assegurando o legislador constituinte que este é um direito de todos.

Convém mencionar a relação direta existente entre o direito à saúde e o meio ambiente do trabalho, já que ambos são considerados direitos sociais e há a responsabilidade concorrente do poder público, bem como, de toda a sociedade na garantia da saúde e da integridade física das pessoas e de todo o espaço que os rodeiam. Indo mais além, os danos ao meio ambiente laboral são como um espelho em relação à saúde do trabalhador, com reflexos imediatos na saúde dos sujeitos expostos a condições insalubres ou degradantes.

Sobre esta relação, ressalta-se o artigo 200, inciso VIII da Magna Carta vigente, segundo o qual o Sistema Único de Saúde - SUS, além de outras atribuições, deverá empenhar-se na execução de ações de vigilância sanitária e epidemiológica e de saúde do trabalhador, colaborando na proteção ao meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Oliveira (2010, p. 118) faz uma colocação quanto ao artigo 200, inciso VIII, dizendo que “é impossível alcançar qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho, nem se pode atingir meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando o meio ambiente do trabalho”.

Conseqüentemente, quando o Estado for instituir novas legislações ou políticas públicas que visem melhorar a saúde e a qualidade de vida de qualquer cidadão, trabalhador ou não, estas iniciativas refletirão nas condições e procedimentos adotados no meio ambiente de trabalho.

Traçando um panorama de como a Constituição dispõe sobre a questão ora em estudo, verifica-se que logo em seu Título I, referente aos “Princípios Fundamentais”, o artigo 1º traz os Fundamentos da República Federativa do Brasil, estando entre eles, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho.

Posteriormente, no Título VII, intitulado “Da Ordem Econômica Financeira”, no artigo 170 caput diz o seguinte:

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:

I - soberania nacional;

II - propriedade privada;

III - função social da propriedade;

IV - livre concorrência;

V - defesa do consumidor;

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação (sem grifo no original);

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII - busca do pleno emprego;

Mais à frente, no Título VIII, fala da “Ordem Social”, o artigo 193 define o trabalho como primado da ordem social, e traça como seus objetivos a busca pelo bem-estar e justiça social.

Dando contorno à significação destes artigos, extrai-se que a Carta Magna procurou fazer com que a livre iniciativa para o desenvolvimento econômico e a dignidade humana no trabalho convergissem na busca de um objetivo único, ao invés de serem objetivos opostos, trazendo desta forma a idéia de desenvolvimento sustentável. Em outras palavras, houve a garantia de acesso à livre iniciativa, o que significa o direito dado ao particular de escolher explorar qualquer atividade econômica, exceto a ilícita, e auferir lucro de seu empreendimento, só que esta prerrogativa necessita de freios que evitem abusos, aí que

aparece os princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e defesa ao meio ambiente, na função de guardiões dos mais humildes.

No Brasil, após a Carta Magna de 1988, o valor da dignidade da pessoa humana tornou-se o núcleo basilar que rege todo o ordenamento jurídico pátrio.

O princípio da dignidade da pessoa humana constitui a base dos direitos fundamentais, despontando como o valor maior dos Estados Democráticos de Direito e apresenta-se como referência ética a inspirar o Direito construído após a metade do século XX, visando dar amparo aos mais humildes e desvalidos.

Assim, a interpretação e a forma de aplicar as normas que regem as relações jurídicas de proteção ao meio ambiente do trabalhador devem ser guiadas sob o ditame dos direitos fundamentais, sendo estes, como já anteriormente enfatizados, os bens jurídicos considerados indispensáveis à pessoa humana, necessários para assegurar a todos uma existência digna, livre e igualitária.

Entender a grandiosidade dos direitos fundamentais e, em principal, o princípio da dignidade da pessoa humana, significa adotar uma nova forma de olhar o direito contemporâneo. É deixar de lado a simples interpretação gramatical do texto de lei, em que o julgador apenas fixa seu olhar sob a legislação fria e escrita, esquecendo de que o direito é um conjunto integrado de normas, formado de um só corpo jurídico, constituído de inúmeras partes vitais, às quais precisam ser analisadas, sob pena de o remédio dado pelo julgador não surtir o efeito desejado. É preciso requerer do aplicador do direito uma visão lógico-sistemática e teleológica do ordenamento jurídico, interpretando as normas sob a ótica da valorização dos princípios fundamentais insculpidos na CF/1988, e que, por sua vez constituem a base do Estado Democrático de Direito.

Por tudo já citado, chega-se à conclusão de que a prioridade do constituinte é pelo sistema da prevenção aos riscos ocasionados ao meio ambiente de trabalho. Porém, caso esta prevenção não ocorra ou não atinja os efeitos desejados, existirá o sistema reparatório.

A regra geral de reparação a qualquer espécie de dano está expressa no artigo 5º, incisos V e X, os quais asseguram o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem e que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Ainda sobre prevenção/reparação o artigo 7º, incisos XXII e XXVIII da CF 1988, estabelece que:

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;

[...]

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

A reparação objetiva compensar a vítima pelos danos causados e punir o infrator, para que a lição sirva de incentivo ao cumprimento das normas legais de segurança, higiene e medicina do trabalho. Unir os incisos citados significa dizer que a responsabilização do sujeito agressor terá dupla finalidade: preventiva e reparatória.

2.7.1 Proteção infraconstitucional

No âmbito infraconstitucional, existem diversas leis que tratam da temática ambiental, entre elas a Lei nº 6.938/81 – Lei de Política Nacional do Meio Ambiente - LPNMA, de grande valia no Direito do Trabalho.

A LPNMA tem como principal finalidade a preservação, melhoria e recuperação da qualidade ambiental. No artigo 3º, inciso III, define a poluição como sendo a degradação da qualidade ambiental resultantes de atividades que, direta ou indiretamente, prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população, e o poluidor, como pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, responsável, direta ou indiretamente, por atividade causadora de degradação ambiental (art. 3º, inciso IV).

Embora não haja a menção expressa sobre meio ambiente do trabalho, não há dúvidas de que a degradação a este aspecto do meio ambiente insere-se no conceito de degradação ambiental acima exposto, haja vista que as normas anteriores ao texto constitucional de 1988 não mencionavam expressamente o termo meio ambiente do trabalho, como ramo do Direito Ambiental, porém, houve a recepção pela Constituição da Lei 6.938/81, e sob uma perspectiva sistemática do direito, deve haver a conceituação de meio ambiente, incluindo o do trabalho.

Outra norma de relevante importância é a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, datada do ano 1943, foi recepcionada pela CF de 1988, surgiu da sistematização de leis

esparsas existentes na época de sua promulgação, acrescidas de novos institutos criados pelos juristas que a elaboraram.

Dentre os vários dispositivos que asseguram a salubridade do meio ambiente do trabalho, destacam-se: a competência das Delegacias Regionais, hoje denominadas de Superintendências Regionais, sobre orientação, fiscalização, adoção de medidas de proteção ao meio ambiente do trabalho e aplicação de penalidades (art. 156); a determinação de que as empresas cumpram e façam cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, fornecendo equipamentos necessários e orientando os trabalhadores (art. 157); a que obriga os empregados a cumprirem as normas ambientais do trabalho, seguindo as orientações da empresa, sob pena de incorrerem em ato faltoso punível proporcionalmente à sua gravidade (art. 158); a que exige a inspeção prévia no estabelecimento como requisito para autorização de funcionamento (art. 160); a que assegura ao Superintendente Regional do Trabalho, ante a existência de risco grave e iminente para o trabalhador, interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamentos ou embargar obra (art.161); a que dispõe sobre a definição do termo atividades insalubres ou perigosas, o pagamento dos respectivos adicionais, bem como, o fornecimento de equipamentos de proteção individual – EPI's (arts. 189 a 192); a que delega ao Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, a expedição de disposições complementares às normas de medicina e segurança do trabalho, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, cujo resultado é a Portaria n. 3.214/77 com várias Normas Regulamentadoras – NR's, de uso cotidiano nos ambientes de trabalho (artigo 200).

Por força do que dispõem os artigos 155 e 200 da CLT, o MTE possui competência normativa delegada para emitir normas técnicas complementares que visem regulamentar o meio ambiente laboral, diante das várias peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, denominada normas regulamentadoras (NR's). Essas normas são dotadas de natureza preventiva e diz respeito à segurança, higiene e medicina do trabalho, sendo sua elaboração e o processo revisional auxiliado pelo governo, trabalhadores e empregadores.

Entre as principais NR's, merecem relevo: NR-6 - dispõe sobre o fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPI's); NR-9 - refere-se ao Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA); NR -15 – trata das atividades e operações insalubres; NR 16 – trata de atividades e operações perigosas; NR 18 – condições e meio ambiente do trabalho na indústria da construção; NR 32 – segurança e saúde no trabalho em estabelecimentos de saúde e NR 33 – segurança e saúde nos trabalhos em espaços confinados.

No plano internacional, o papel da Organização Internacional do Trabalho – OIT, através de suas convenções, é fazer com que os países que a integram assegurem através de medidas administrativas e legislativas níveis elevados de vida aos seus cidadãos, bem como protejam adequadamente a vida e a saúde dos trabalhadores em todas as ocupações.

Como exemplo figura a Convenção Internacional n° 155, ratificada pelo Brasil e promulgada através do Decreto n° 1.254, de 29/09/1994, que trata sobre segurança e saúde do trabalhador e do meio ambiente em geral, em todas as áreas de atividade econômica.

Por importante, cabe destacar a existência de disposições na esfera penal em relação ao meio ambiente de trabalho. Cabe salientar que a responsabilidade do agente agressor é dividida em várias espécies (civil, administrativa, trabalhista, previdenciária e etc.) e dentre elas está a penal, itens que serão tratados com mais profundidade adiante. Para o momento, é importante apenas ter em mente algumas legislações que tratam do assunto, bem como o papel desta responsabilidade.

Destacam-se o Código Penal Brasileiro - CP e a Lei de Crimes Ambientais (Lei 9.605/1998) - LCA, como instrumentos jurídicos aptos a coibir atos que causem danos ao meio ambiente em geral.

Exemplo é o previsto no artigo 132 do CP, que criminaliza a exposição de trabalhadores a perigo direto e iminente, ao prever a pena de detenção de 03 (três) meses a 01 (um) ano aos responsáveis. O motivo do legislador quando da elaboração do presente artigo, era de prevenir e combater os acidentes de trabalho no setor da construção civil.

Também é importante mencionar os artigos 250 a 259 do CP, que elencam várias hipóteses de crimes de perigo comum, que são os casos em que se expõe ao risco de dano bens e interesses jurídicos de um número indeterminado de pessoas, de tal modo a não se poder individualizar, *a priori*, os sujeitos que se encontram em situação de risco com a prática do delito. Já para os danos ocorridos, podem-se aplicar os artigos 121 (homicídio) e 129 (lesão corporal), quando do ato resultar morte ou lesão corporal do trabalhador vitimado, respectivamente.

Situação impar é trazida pela Lei de Crimes ambientais, que prevê entre o seu conteúdo os tipos sanções penais aplicáveis às pessoas jurídicas. De conformidade com o artigo 21 do referido texto legal, poderão ser aplicadas isolada ou cumulativamente às pessoas jurídicas, as penas de multa, restritivas de direitos e prestação de serviços à comunidade.

Observa-se, portanto, a existência de um vasto arcabouço jurídico que assegura medidas protetivas da saúde e segurança dos trabalhadores brasileiros, mas as estatísticas

demonstram o crescimento assustador de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, o que representa um grande paradoxo.

Diante do exposto, percebe-se que sobre o meio ambiente do trabalho será aplicado não apenas a legislação trabalhista, mas também a toda legislação ambiental que preveja instrumentos de preservação e conservação do local de trabalho, além das convenções coletivas de trabalho, convenções internacionais ratificadas pelo Brasil, recomendações internacionais, entre outros meios que garantam proteção ao trabalhador.

3 RESPONSABILIDADES EM FACE DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O termo responsabilidade origina-se do latim *respondere*, que consiste na ideia de garantia da restituição, restauração de equilíbrio, de contraprestação, de reparação de dano.

Em Roma, a responsabilidade pela lesão a outrem, mesmo sendo de ordem patrimonial, era suportada pela integridade física do agressor. Mas tarde, com a *Lex Aquilia*, os romanos passaram a utilizar-se da indenização pecuniária.

Atualmente, em regra, a responsabilidade atinge apenas o patrimônio do ofensor, porém, há casos em que este responderá com a privação de sua liberdade, como em algumas hipóteses previstas na responsabilidade penal.

Buscando conceituar a responsabilidade é possível defini-la como um dever jurídico posto a quem pratica um ato ou incorre numa omissão, no qual resulte prejuízo a outrem, de suportar as consequências do seu procedimento, por meio do ressarcimento aos bens jurídicos violados, objetivando a restauração do equilíbrio moral e patrimonial da lesão ocasionada, na esfera de direitos do terceiro agredido, à custa do ofensor.

Constitui um verdadeiro instrumento de manutenção da harmonia social, na medida em que socorre o que foi lesado, utilizando-se do patrimônio do causador do dano para a restauração do equilíbrio rompido. Além da função de servir como instrumento de punição ao desvio de conduta do ofensor e amparar à vítima, servirá para desestimular o violador potencial, que pensará duas vezes antes de agir, haja vista os custos das consequências que seu ato poderá acarretar.

Do comando constitucional de 1988 e dos demais dispositivos constitucionais e legais que protegem o meio ambiente e a saúde do trabalhador, infere-se que as responsabilidades decorrentes do trabalho em condições inadequadas, em ambientes insalubres, perigosos e penosos ou em razão de acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, podem ser caracterizadas como de natureza: a) administrativa; b) previdenciária; c) trabalhista; d) penal; e) civil.

Estas espécies de responsabilidades terão finalidade dúplice de prevenção e reparação, conforme acima exposto, bem como não há que se falar em antinomia entre os dispositivos que tratam da prevenção do meio ambiente e aqueles que regulam as reparações decorrentes da sua degradação, haja vista que o texto constitucional define parâmetros de convivência entre o capital e o trabalho (artigos 1º e 170).

3.1 RESPONSABILIDADE DE NATUREZA ADMINISTRATIVA

A responsabilidade de natureza administrativa refere-se na atuação do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, que através de seus agentes, inspecionam os locais de trabalho, exercendo funções de vigilância e fiscalização do cumprimento das normas de proteção, impondo sanções aos infratores (repressão), bem como prestando assessoramento e informações aos parceiros sociais (prevenção).

O papel da inspeção é garantir o fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho, sendo poder-dever do Estado, que através do poder de polícia deve limitar as atividades dos particulares, haja vista o interesse público existente nas normas trabalhistas que tratam de segurança, higiene e saúde do trabalhador, por esse motivo, o intervencionismo estatal nesta área é mais visível.

Cumprir mencionar que pelo interesse público envolvido, a inspeção do trabalho conjuga regras de Direito do Trabalho e de Direito Administrativo, até porque a estrutura administrativa colocada no escopo de fiscalizar o empregador é regulada pelo Direito Administrativo.

Falando sobre a inspeção do trabalho, Mannrich (1991 apud OLIVEIRA, 2010, p. 399), assevera que:

Não se pode negar a existência de um conjunto de normas de ordem pública, impostas coercitivamente pelo Estado, como as referentes a registro de empregado, a duração do trabalho, a período de descanso e a segurança e medicina do trabalho, não cabendo às partes dispor sobre elas [...]. Essas regras integram o que se convencionou chamar de Direito Público do Trabalho ou de Direito Tutela do Trabalho, constituindo um conjunto de normas de ordem pública [...]. Por serem de ordem pública, compete ao Estado vigiar o seu cumprimento, impondo sanções quando de sua inobservância. Essa atividade estatal, como já enfatizamos, denomina-se Inspeção do Trabalho, podendo-se enquadrá-la no denominado 'Direito Administrativo do Trabalho'.

Do ponto de vista constitucional, o artigo 21, inciso XXIV trata da matéria, prevendo ser de competência da União para manter, organizar e executar a inspeção do trabalho. A CLT trata do assunto nos artigos 154 a 201, os quais se referem às normas de segurança e medicina do trabalho, e sobre os aspectos da fiscalização e imposição de multas, nos artigos 626 a 642.

Exemplo é o artigo 201, que prevê multas que vão 30 (trinta) a 300 (trezentas) vezes o Valor de Referência – VR, nas hipóteses de infrações relativas à medicina do trabalho, e de

50 (cinquenta) a 500 (quinhentas) vezes o VR, quando houver infrações que desrespeitem as normas de segurança do trabalho. Em um caso mais grave, poderá haver a interdição do estabelecimento, do setor de serviços, das máquinas, dos equipamentos e o embargo de obra, quando houver a existência de grave e iminente risco para o trabalhador, hipótese prevista no artigo 161 da CLT. O detalhamento de como auferir o *quantum* da multa é previsto pela Norma Regulamentadora n.28, da Portaria n. 3.214/98, a qual prevê que o valor montante será consolidado de acordo com a natureza da infração e o número de empregados da empresa.

O MTE atua através das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego - SRTE, que entre os membros que compõem o quadro funcional, estão o Auditor Fiscal do Trabalho e os Superintendentes Regionais do Trabalho.

Quanto às atribuições do Auditor Fiscal do Trabalho, o Regulamento da Inspeção do Trabalho, aprovado pelo Decreto n. 4.552/2002, que visa pormenorizar o funcionamento do Sistema Federal da Inspeção do Trabalho, prevê entre as incumbências:

- Artigo 18. Compete aos Auditores-Fiscais do Trabalho, em todo o território nacional:
- I - verificar o cumprimento das disposições legais e regulamentares, inclusive as relacionadas à segurança e à saúde no trabalho, no âmbito das relações de trabalho e de emprego, em especial:
 - II - ministrar orientações e dar informações e conselhos técnicos aos trabalhadores e às pessoas sujeitas à inspeção do trabalho, atendidos os critérios administrativos de oportunidade e conveniência;
 - [...]
 - VIII - inspecionar os locais de trabalho, o funcionamento de máquinas e a utilização de equipamentos e instalações;
 - IX - averiguar e analisar situações com risco potencial de gerar doenças ocupacionais e acidentes do trabalho, determinando as medidas preventivas necessárias;
 - [...]
 - XI - quando constatado grave e iminente risco para a saúde ou segurança dos trabalhadores, expedir a notificação a que se refere o inciso X deste artigo, determinando a adoção de medidas de imediata aplicação;
 - [...]
 - XIII - propor a interdição de estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou o embargo de obra, total ou parcial, quando constatar situação de grave e iminente risco à saúde ou à integridade física do trabalhador, por meio de emissão de laudo técnico que indique a situação de risco verificada e especifique as medidas corretivas que deverão ser adotadas pelas pessoas sujeitas à inspeção do trabalho, comunicando o fato de imediato à autoridade competente;
 - XIV - analisar e investigar as causas dos acidentes do trabalho e das doenças ocupacionais, bem como as situações com potencial para gerar tais eventos.

Fazendo uma análise das tarefas do Auditor Fiscal do Trabalho, do ponto de vista preventivo, percebe-se que o mesmo atuará como sujeito apto a fazer o empregador manter a salubridade do local de trabalho. Caso haja violação das regras de segurança e medicina do

trabalho, surgirá a segunda atitude como parte do seu ofício, que é aplicar sanções administrativas aos infratores.

Uma das hipóteses de sanção refere-se à aplicação de Multas administrativas, sob os parâmetros já expostos acima, que é de responsabilidade do Auditor Fiscal do Trabalho. Ao concluir pela existência de violação de preceito legal, efetuará a lavratura de auto de infração, fixando multa, observado o critério da dupla visita, no caso em que o estabelecimento ou local de trabalho foi recentemente inaugurado (90 dias de funcionamento, conforme art. 18, parágrafo único, do Decreto n. 55.841/65) ou quando ocorrer à promulgação ou expedição de novas leis, regulamentos ou instruções ministeriais, onde haverá apenas a instrução dos responsáveis (artigo 627, alíneas *a* e *b*, da CLT).

O artigo 201, parágrafo único da CLT, prevê que na hipótese onde houver reincidência, embaraço, ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei, a multa será aplicada pelo seu valor máximo.

Sobre a dupla visita, esta é considerada a oportunidade que tem o empregador de adequar-se às exigências estabelecidas pelo Fiscal do Trabalho, que na primeira fiscalização levantará as infrações cometidas no ambiente de trabalho e os meios capazes de solucionar tais problemas, fixando prazo razoável para a correção das irregularidades encontradas, nos termos do Decreto n. 3.214/78 na NR – 28, voltando em um segundo momento para apurar se as infrações foram sanadas.

Seu objetivo é fazer com que o infrator observe as normas de proteção ao trabalho, preferencialmente através da conscientização e educação, adequando-se à lei por sua própria iniciativa. Caso este, logo após ser orientado, supra de plano com as irregularidades constatadas pela Administração Pública, a finalidade da norma terá sido alcançada.

Há vários julgados que ampliam as hipóteses de incidência da dupla visita, estendendo a empresas com mais de 90 dias de funcionamento, sob o argumento de que as mesmas não tiveram dolo no descumprimento das normas ambientais, bem como, àquelas que logo após a vistoria do órgão competente, solucionaram os problemas descritos no auto de infração do SRTE.

É o caso do acórdão proferido pelo Tribunal Regional Federal da 2ª Região, conforme ementa abaixo:

MANDADO DE SEGURANÇA – ADMINISTRATIVO – FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO – APLICAÇÃO DE MULTA – AUTO DE INFRAÇÃO – ART. 627, 'B', E 628, DA CLT – CRITÉRIO DA DUPLA VISITA – FINALIDADE DA LEI – CONSCIENTIZAÇÃO E EDUCAÇÃO DO INFRATOR 1. Apelação em face de

sentença que denegou a segurança, reconhecendo a legalidade da cobrança de multa, fruto de Auto de Infração lavrado com base nos arts. 627, 'b', e 628, da CLT. 2. O Juízo de 1º grau entendeu que a dupla visita só é necessária quando for o caso de primeira inspeção nos estabelecimentos recentemente inaugurados ou empreendidos, e a empresa já se encontrava em funcionamento há quase 2 (dois) anos quando da inspeção. 3. A intenção do disposto no art. 627, alínea 'b', da CLT é a de garantir a observância das normas de proteção ao trabalho preferencialmente através da conscientização e educação do infrator, adequando-o aos ditames da Lei por iniciativa própria. 4. Quando o empregador iniciante supre as irregularidades aferidas pelo Estado, sendo por este devidamente orientado e advertido, infere-se que a finalidade teleológica da Lei – a proteção do bem comum – foi satisfatoriamente atingida. 5. O critério da dupla visita é um meio eficaz e pertinente na obtenção dos fins da Administração na defesa do interesse público, e a adoção imediata de sanções seria justificável na hipótese de o particular agir dolosamente em afronta à Lei, o que não é o caso dos autos. 6. As irregularidades verificadas se deram mais pela inexperiência do empregador do que por uma manifesta vontade de desacatar as normas em vigor. 7. Apelação a que se dá provimento, para conceder a segurança e anular o auto de infração aplicado. (TRF 2ª Região. Processo nº 2001.51.05.000765-0, AMS 45805 – Oitava Turma Especializada, Rel. Desembargador Federal Raldênio Bonifácio Costa. DJU de 29/07/2008).

A interdição de estabelecimentos e o embargo de obras serão cabíveis apenas nas hipóteses de grave e iminente risco ao trabalhador, mediante laudo técnico elaborado por engenheiro de segurança ou médico do trabalho integrantes da Inspeção do Trabalho, no qual comprove que as condições ambientais estão próximas ou já ferem a integridade física do trabalhador, como nos casos de acidentes do trabalho, doenças ocupacionais, lesões graves ou a morte deste. Tal ato administrativo goza de presunção de legalidade e legitimidade, o qual somente poderá ser revisto mediante a demonstração de forma cabal da existência de equívoco no laudo técnico que o embasa.

No período em que o empreendimento estiver com as atividades suspensas por ordem do SRTE, os salários dos empregados deverão ser pagos normalmente como se estivessem em efetivo exercício, ficando o contrato de trabalho interrompido, haja vista a responsabilidade do empregador em arcar com os fatos a que deu causa.

A competência é do Superintendente Regional do Trabalho, que poderá delegá-la ao Auditor Fiscal do Trabalho, nos moldes da Delegação n. 200/67 do MTE. O instrumento da delegação é de supra importância na prática, uma vez que seria impossível o desempenho desta espécie de intervenção apenas pelo Superintendente, pois a demanda de inspeções é numerosa, bem como, na maioria das vezes, este não é um servidor de carreira, podendo acontecer de não possuir o conhecimento técnico necessário sobre as questões ambientais.

Além do serviço competente da SRTE, poderão requerer administrativamente as hipóteses acima citadas: o agente da inspeção do trabalho e a entidade sindical, conforme o artigo 161, § 2º da CLT. O Ministério Público do Trabalho – MPT, quando apurar risco grave

e iminente para a saúde e integridade física do trabalhador em procedimento administrativo ou inquérito civil, poderá recomendar à Superintendência competente o embargo ou interdição, todavia, o pedido não poderá ser feito na forma de ordem ou determinação, haja vista a competência ser exclusiva da SRTE para proceder com a intervenção junto ao empregador. Na prática, MPT e os Sindicatos utilizam-se da Ação Civil Pública ou Mandado de Segurança, visando o provimento jurisdicional para fins de eliminar os riscos dos locais de trabalho.

É comum no cenário atual a interdição de obras nos canteiros da construção civil, onde muitas vezes não há o mínimo de segurança necessário a garantir a integridade do obreiro, ante a ausência de engenheiro que supervisione a obra, de médico do trabalho que acompanhe o ambiente laboral, obras que são muitas vezes clandestinas, em que o empregador não oferece condições de trabalho, tendo os operários muitas vezes que improvisarem na instalação de andaimes nos edifícios ou na sustentação de paredes em obras subterrâneas.

3.2 RESPONSABILIDADE CIVIL

Conforme acima exposto, a responsabilidade civil constitui uma das espécies do gênero responsabilidade. Trata-se de um conjunto de medidas impostas a um sujeito para que este repare o dano moral, patrimonial ou estético causado a terceiros, em virtude de ato por ele praticado, por pessoa por quem ele responda, por alguma coisa a ele pertencente ou imposição legal, visando restabelecer o equilíbrio econômico-jurídico alterado pela lesão ao direito de outrem.

Nesta espécie de responsabilidade, primeiramente, busca-se o retorno das coisas ao estado anterior ao evento danoso, caso não seja possível, haverá a conversão no pagamento de uma indenização em valor o mais equivalente possível ao bem material e, em se tratando de violação a bem não patrimonial, será estipulado um valor compensatório ao bem violado. Sua natureza jurídica é sancionadora, materializando-se como pena, indenização ou compensação pecuniária.

O direito brasileiro traçou elementos essenciais básicos que devem estar presentes para que haja o dever de reparar civilmente, são eles: a) conduta humana (positiva ou negativa); b) dano ou prejuízo e c) o nexo de causalidade.

Significa dizer que deve haver algum ato (comissivo ou omissivo) que cause dano a outrem e que entre a conduta do agente e o dano deve guardar relação de causa e efeito.

Questão de relevante valor apresenta-se na aferição do elemento accidental da responsabilidade civil, que é a culpa do agente, sob as formas de dolo ou culpa *strito sensu*. No dolo, há vontade consciente e deliberada de causar prejuízo (dolo determinado) ou assume-se o risco de produzi-lo (dolo eventual). Enquanto na culpa, existe uma falta de cuidado que se exterioriza em dano, dividindo-se em negligência (falta de observância do dever de cuidado, por omissão), imprudência (atuação do infrator contra as regras básicas de cautela) e imperícia (dano oriundo da falta de aptidão ou habilidade específica para realizar certa atividade).

Surge deste elemento a regra geral do direito civil, que busca na culpa, o fundamento da obrigação de reparar, prevendo que o dever de reparação existirá apenas se a vontade querida do agente ou a culpa *strito sensu* em causar lesão fique demonstrada, caso contrário, não se há de falar em responsabilidade.

É o que está previsto no artigo 186 do Código Civil de 2002, que diz: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Acontece que, em muitos casos, torna-se quase que impossível ao agredido, provar que o agressor contribuiu de alguma forma para o evento danoso. É o caso das demandas judiciais que têm por objeto a reparação civil pelo empregador, por danos morais, materiais e estéticos oriundos de doenças adquiridas nos locais de trabalho, haja vista a dificuldade que o trabalhador possuirá de reunir provas que convençam o julgador dos fatores de riscos existentes no ambiente de trabalho que ensejaram na doença do obreiro. Muitas vezes, nesta espécie de demanda, é necessária a elaboração de laudos técnicos complexos e de grande custo, inviabilizando a produção de provas pelo empregado, que tem o ônus de provar os fatos constitutivos de seu direito.

Como forma de abrandamento desta teoria, entra em foco a culpa presumida, tratada pela lei 8.078/1990 - Código de Defesa do Consumidor, na qual prevê a hipossuficiência do consumidor, diante da desigualdade econômica entre este e o fornecedor de produtos ou serviços. Nesta hipótese haverá que ser provado pelo consumidor apenas a ação ou omissão da empresa e o dano resultante, cabendo ao agente do dano provar que cumpriu com todas as determinações legais e contratuais que lhe cabiam e desta forma, que não teve culpa pelo ocorrido.

Acontece que os fundamentos justificadores da reparação baseados na culpa, mesmo que presumida, não é passível de cobrir todos os casos de reparação, e visando não deixar a vítima sem a tutela satisfativa de seu prejuízo, surge a responsabilidade objetiva, baseada na teoria do risco, que se pautou no princípio da dignidade da pessoa humana.

O jurista Tepedino (2001 apud GAGLIANO e FILHO, 2008, p. 135) discorre sobre as mudanças por que passaram a responsabilidade civil no Brasil:

Com efeito, os princípios de solidariedade social e da justiça distributiva, capitulados no art. 3º, incisos I e III, da Constituição, segundo os quais se constituem em objetivos fundamentais da República a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, bem como a erradicação da pobreza e da marginalização e a redução das desigualdades sociais e regionais, não podem deixar de moldar os novos contornos da responsabilidade civil. Do ponto de vista legislativo e interpretativo, retiram da esfera meramente individual e subjetiva o dever de repartição dos riscos da atividade econômica e da autonomia privada, cada vez mais exacerbados na era da tecnologia. Impõem, como linha de tendência, o caminho da intensificação dos critérios objetivos de reparação e do desenvolvimento de novos mecanismos de seguro social.

Trazida pelo Código Civil de 2002, no artigo 927, parágrafo único, a responsabilidade objetiva impõe o ressarcimento de prejuízo, independentemente de culpa, nos casos previstos legalmente, ou quando a atividade do lesante importar por sua natureza, potencial risco para direitos de outrem.

Quanto ao que seja atividade de risco e os sujeitos alcançados por esta definição, tais conceitos serão tratados quando for abordada a responsabilidade civil das empresas por danos causados à saúde do trabalhador.

Pelo que até agora foi exposto, percebe-se a existência de várias teorias que possam fundamentar o dever de reparar, umas com mais exigências do que outras. Agora, para saber qual teoria deverá ser utilizada na apuração da responsabilidade civil das empresas por danos ao meio ambiente do trabalho e à saúde do trabalhador, será preciso tratar do assunto em 02 (dois) tópicos específicos, o primeiro sobre a responsabilidade civil no meio ambiente do trabalho e outro quanto à responsabilidade sobre a saúde do trabalhador, pois haverá peculiaridades em cada situação.

3.2.1 Responsabilidade civil por danos ao meio ambiente do trabalho

Ao longo do presente trabalho foi destacada a importância de um meio ambiente saudável e adequado, dando a este o status de direito fundamental, imprescindível ao ser humano, existindo sanções penais e administrativas às condutas lesivas a este direito metaindividual, bem como, destacou-se o dever de reparação aos danos eventualmente causados, em observação ao previsto no artigo 225, § 3º da CF de 1988. Também evidenciou-se que na definição de meio ambiente, engloba-se o aspecto do meio ambiente de trabalho, cujo objeto deste é proteger o ambiente de trabalho genericamente considerado (instalações físicas, observâncias de regras de segurança, higiene e saúde no espaço de trabalho, defesas contra fatores insalubres acima dos limites permitidos) e os danos reflexos que a degradação ao ambiente de trabalho possa ocasionar à saúde do trabalhador.

Nesta primeira abordagem será discutida a proteção ao meio ambiente genericamente considerado, depois tratar-se-á dos danos reflexos.

A responsabilidade civil, quando se refere à ofensa ao meio ambiente do trabalho genericamente considerado será objetiva, pelo que de logo se depreende do artigo 14, § 1º da Lei 6.938/81, que diz: “Sem obstar a aplicação das penalidades previstas neste artigo, é o poluidor obrigado, **independentemente da existência de culpa**, a indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros, afetados por sua atividade” (grifo nosso).

Ressalte-se que tanto faz se o ato praticado pelo empregador é lícito ou ilícito, legal ou ilegal, o que importa é a existência de um ato danoso, para que o seu causador arque com os prejuízos decorrentes, respondendo independentemente de culpa ou da intenção de causar prejuízo ao ambiente. Deita-se na idéia de que a pessoa que cria o risco em razão de uma determinada atividade deve reparar os danos advindos do seu empreendimento, em que bastará apenas que seja provada a conduta omissiva ou comissiva do agente, o dano e a relação causal entre o ato e o dano.

Neste sentido, é o entendimento da doutrina brasileira, cristalizada nas palavras de Fiorillo (1996, p. 43-44):

A responsabilidade civil pelo danos ao meio ambiente é do tipo objetiva, em decorrência de o art. 225, § 3º, da Constituição Federal preceituar [...] ‘obrigação de reparar os danos causados’ ao meio ambiente, sem exigir qualquer elemento subjetivo para a configuração da responsabilidade civil. Como já salientado, o art. 14, § 1º, da Lei n. 6.938/81 foi recepcionado pela Constituição, ao prever a

responsabilidade objetiva pelos danos causados ao meio ambiente e também a terceiros.

Ademais, o Direito Ambiental é matéria de ordem pública, cujos direitos ali previstos são indisponíveis e de titularidade difusa, com bem observa o artigo 225, caput da CF de 1988, porque o exercício do trabalho em condições dignas e seguras constitui o fundamento da República brasileira, fundada na valorização social do trabalho e na dignidade da pessoa humana.

3.2.2 Responsabilidade civil por danos à saúde do trabalhador

Partindo para o segundo foco do presente estudo, que trata dos reflexos que o meio ambiente de trabalho degradado é capaz de fazer na saúde do trabalhador, é preciso esclarecer que a regra é que há a impossibilidade de reparação do dano, ou seja, muitas das vezes, não há o retorno ao *status quo antes*, substituindo-se por indenizações de ordem material, moral e estética, cumuladas ou alternativamente, conforme o caso concreto.

Inúmeros são os tipos de acidentes de trabalho e doenças profissionais que agredem a saúde física e psíquica do trabalhador, dentre elas: mutilação de membro do corpo em máquinas desprovidas de segurança; perda da audição em virtude do barulho excessivo no ambiente de produção de uma fábrica; doenças lombares originadas pela grande quantidade de peso exercida pelo trabalhador nas empresas de distribuição e transporte de cargas; choques elétricos que deixam sequelas nos trabalhadores do setor energético; soterramentos ou quedas dos andaimes na construção civil; doenças por esforços repetitivos, entre outras.

Apenas pela citação das hipóteses acima mencionadas, é possível ter em mente que a maioria das doenças profissionais são irreversíveis e muitas vezes, levam à morte do trabalhador ou seu tratamento apenas tem o efeito de amenizar a gravidade da lesão ou sequela.

Tais doenças geram a concessão de benefícios previdenciários por incapacidade, nas modalidades de Auxílio-Doença, Auxílio-Acidente e Aposentadoria por Invalidez, originados respectivamente, de incapacidade laboral temporária, definitiva ou redução da capacidade de trabalho.

Poderia haver a princípio, o entendimento de que pelo fato do empregado estar contribuindo para a Previdência Social, os benefícios por incapacidade teriam natureza indenizatória e conseqüentemente, não haveria mais direito a nenhuma espécie de reparação.

A Constituição de 1988 esclarece esta dúvida ao prever que o direito do empregado aos benefícios previdenciários não afasta a possibilidade de que seja pleiteada indenização civil, conforme disposto no artigo 7º, inciso XXVIII, que diz:

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

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em **dolo** ou **culpa** (grifo nosso).

Acontece que o objetivo da reparação civil é diverso do objetivo dos benefícios concedidos pelo INSS, porque no primeiro, a indenização tem natureza reparatória pelos danos emergentes (prejuízo imediato e mensurável que surge em razão do infortúnio, ou seja, o que o trabalhador perdeu) e lucros cessantes (valores financeiros futuros no qual o resultado era esperado caso não houvesse acontecido o dano), incluindo-se os danos morais, materiais e estéticos, já o segundo, tem natureza salarial - alimentar.

Destarte, é pacífico o entendimento de poder haver a cumulatividade de reparações (civil e previdenciária), parte-se agora para o questionamento de que se os pedidos de indenizações por doenças ou acidentes de trabalhos gerados em decorrência do meio ambiente degradado terão amparo sobre a responsabilidade civil objetiva ou subjetiva.

O artigo 14, § 1º da Lei 6.938/81 juntamente com os artigos 7º, inciso XXVIII, 225, § 3º da Constituição, todos já citados, respondem a esta dúvida quando afirmam através de uma interpretação lógico-sistemática de que o poluidor é obrigado a reparar o dano independente da existência de culpa aos danos que causar ao meio ambiente, neste compreendido o laboral.

Neste sentido é o entendimento formado na I Jornada de Direito e Processo do Trabalho, promovida pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ANAMATRA e pelo Tribunal Superior do Trabalho - TST, em novembro de 2007, através do enunciado n.38, com a seguinte redação:

RESPONSABILIDADE CIVIL. DOENÇAS OCUPACIONAIS DECORRENTES DOS DANOS AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. Nas doenças ocupacionais decorrentes dos danos ao meio ambiente do trabalho, a responsabilidade do

empregador é objetiva. Interpretação sistemática dos arts. 7º, XXVIII, 225, § 3º, da Constituição Federal e do art. 14, § 1º, da Lei n. 6.938/81.

A junção destas normas traz como solução ao caso concreto, de que todos os danos oriundos da degradação ambiental serão reparados pela via da responsabilidade objetiva. Agora, indaga-se em relação aos outros danos ocasionados à saúde do trabalhador e que não surgiram do desequilíbrio ambiental, se estes haverão de serem indenizados apenas quando o empregador incorrer em dolo ou culpa junto ao evento danoso, conforme a princípio quer o artigo 7º, inciso XXVII da CF/1988, ou objetivamente, bem como se é possível aplicar a teoria do risco prevista no artigo 927, parágrafo único do Código Civil de 2002. A questão é objeto de controvérsias pela doutrina, uma vez que numa primeira interpretação literal do texto constitucional mencionado, é possível entender que apenas na comprovação de dolo ou culpa nasceria o direito de reparação.

A doutrina refere-se ao caso, como um conflito aparente de normas, formando-se duas correntes sobre o assunto: a primeira entende não ser possível a aplicabilidade da teoria do risco nos acidentes de trabalho (conceito que compreende doenças do trabalho), sob o argumento de que a Constituição tem norma expressa estabelecendo como pressuposto da indenização, a ocorrência de culpa do empregador, sendo assim, norma alguma de hierarquia inferior poderia contrariar a previsão constitucional, sob pena de inconstitucionalidade. A segunda refuta a tese da primeira e sustenta que o dispositivo do Código Civil tem inteira aplicação, porque a previsão do inciso XVIII mencionado deve ser interpretada em harmonia com que estabelece o *caput* do artigo respectivo, em que prevê: "São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social". Ora, o *caput* garante a inclusão de outros direitos que visem à melhoria da condição social do trabalhador, não impedindo que lei ordinária amplie o *rol* destes direitos, devendo o intérprete ao aplicar norma jurídica constitucional, atribuí-la o sentido que reconheça maior eficácia aos direitos fundamentais, e a responsabilidade objetiva almeja facilitar a reparação civil, que desta forma é mais benéfica ao trabalhador.

É óbvio que a segunda corrente é a que merece respaldo, prova disso é o enunciado n. 377, aprovado em outubro de 2006 na 4ª Jornada de Direito Civil promovida em Brasília pelo Centro de Estudos Judiciários do Conselho da Justiça Federal, que assim diz: "O art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal não é impedimento para a aplicação do disposto no art. 927, parágrafo único, do Código Civil quando se tratar de atividade de risco".

Pelo que fora exposto até o momento, resta claro ser perfeitamente possível que a teoria do risco seja aplicada no caso de acidentes do trabalho. Surge agora, outro possível problema em averiguar: se todo acidente de trabalho e doença profissional será caracterizado como responsabilidade objetiva fundado na teoria do risco. A resposta está diante das palavras “critério” e “ponderação”, que serão esclarecidas pela jurisprudência ao longo das decisões que tratarem da matéria.

Atualmente, os tribunais entendem que a regra geral é a responsabilidade civil subjetiva, mesmo em acidentes do trabalho, pois não basta que da atividade desenvolvida pelo empregador decorra riscos à saúde de outrem, porque todas as atividades desenvolvidas pelos seres humanos pressupõem um risco intrínseco, só por estar vivo o ser humano corre riscos, entretanto, determinadas ocupações colocam o trabalhador num degrau de maior probabilidade de sofrer acidentes em razão da natureza ou da periculosidade inerentes na atividade patronal.

Por este motivo, será caracterizada como atividade de risco a exposição do trabalhador a riscos acima do risco médio da coletividade em geral, em outras palavras, considera-se de risco as atividades que expõem os empregados a uma maior probabilidade de sofrer acidentes (risco atípico ou agravado), comparando-se com a média dos demais trabalhadores. Conforme Diniz (2006, p. 716) está é a posição majoritária, cujo entendimento foi cristalizado na 1ª Jornada de Direito Civil, promovida pelo Centro de Estudos Judiciários do Conselho da Justiça Federal em 2002, através do enunciado n. 38:

Enunciado n. 38 – Art. 927: A responsabilidade fundada no risco da atividade, como prevista na segunda parte do parágrafo único do art. 927 do novo Código Civil, configura-se quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano causar a pessoa determinada um ônus maior do que aos demais membros da coletividade.

O julgado abaixo assevera que a regra geral é a responsabilidade subjetiva, porém, ao julgar o caso concreto acaba o julgador por aplicar a teoria do risco e conseqüentemente à responsabilidade civil objetiva:

RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. ACIDENTE DO TRABALHO. 1. O novo Código Civil Brasileiro manteve como regra, a teoria da responsabilidade civil subjetiva, calcada na culpa. Inovando, porém, em relação ao Código Civil de 1916, ampliou as hipóteses de responsabilidade civil objetiva, acrescentando aquela fundada no risco da atividade empresarial, consoante previsão inserta no parágrafo único do artigo 927. Tal acréscimo apenas veio a coroar o entendimento de que os danos sofridos pelo trabalhador, decorrentes de acidente do trabalho, conduzem à responsabilidade

objetiva do empregador. 2. A atividade desenvolvida pelo reclamante - teste de pneus - por sua natureza gera risco para o trabalhador, podendo a qualquer momento o obreiro vir a lesionar-se, o que autoriza a aplicação da teoria objetiva, assim como o fato de o dano sofrido pelo reclamante decorrer de acidente de trabalho. Inquestionável, em situações tais, a responsabilidade objetiva do empregador. 3. Recurso de revista conhecido e provido (TST – RR – 422/2004-011-05-00; 1ª Turma; DJ – 20/03/2009; Rel.Min. Lélío Bentes Corrêa).

Por tudo já exposto, chega-se ao entendimento de que nos episódios em que as enfermidades ao trabalhador tiverem relação de causalidade com o meio ambiente de trabalho, a lesão necessita obrigatoriamente de ser reparada de forma objetiva, haja vista imperar a necessidade de uma interpretação lógico-sistemática e harmônica do artigo 225, § 3º da CF de 1988 e § 1º do artigo 14 da Lei n. 6.938/81, com o inciso XXVIII do artigo 7º do texto constitucional. O fundamento ensejador desta interpretação está no fato do meio ambiente do trabalho ser uma feição inserida junto ao meio ambiente geral, o que conseqüentemente, atrai a responsabilidade na modalidade objetiva quando o bem jurídico afetado seja objeto de lesões decorrentes da degradação ambiental.

Em compensação, aplicar-se-á a responsabilidade subjetiva ora delineada no inciso XXVIII do artigo 7º da Constituição Federal, apenas nas hipóteses em que as doenças ou acidentes não derivem do desequilíbrio ambiental, salvo os infortúnios oriundos de atividades de risco, o que porventura é capaz de levar o juiz a inverter o ônus da prova em desfavor do empregador, ante a hipossuficiência, a dificuldade de que seja provado o dolo ou culpa do patronato e o nexos causal entre a conduta e o dano.

3.3 RESPONSABILIDADE PENAL

A empresa que infringir as normas de segurança, higiene e medicina do trabalho poderá, além de responder pelos efeitos de repercussão civil, também ser responsabilizada pelos de natureza penal, tanto que o artigo 935 do Código Civil estabelece que a responsabilidade civil seja independente da criminal.

Outrossim, normas administrativas que a *priori* tem o condão de apenas trazer sanções administrativas, acabam por ampliar suas finalidades iniciais de natureza preventivas, dando ensejo para que sejam aplicados tipos penais aos seu infratores. É o caso da inobservância às Normas Regulamentadoras de higiene e segurança do trabalho, expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, a exemplo da NR -18, que conforme síntese trazida

pelo item 18.1 da referida norma: “Visa estabelecer diretrizes de ordem administrativa, de planejamento e de organização, que objetivam a implementação de medidas de controle e sistemas preventivos de segurança nos processos, nas condições e no meio ambiente de trabalho na Indústria da Construção”.

Através do desrespeito às NR's, no caso em tela, quando há infringências no setor da Construção, o resultado exterioriza-se através dos inúmeros acidentes de trabalho que resultam em morte, na maioria das situações. Neste setor produtivo, a inobservância do dever objetivo de cuidado estabelecido aos chefes, técnicos e engenheiros responsáveis pelo controle das obras, será caracterizada pela simples omissão, não podendo tais sujeitos alegar que não participaram diretamente para o evento danoso, pois está figurado ao menos crime omissivo próprio, já que há o dever legal dos supervisores e chefes do empreendimento em fiscalizar e adotar as regras de segurança e procedimentais emanadas pelo MTE.

O Tribunal de Justiça de Minas Gerais - TJMG utilizou-se de 02 (dois) itens da NR-18, com objetivo de demonstrar a culpa de Engenheiro Civil pelo crime de homicídio culposo em que o trabalhador falecido caiu do andaime de um prédio no qual trabalhava, revitalizando a fachada lateral. Na decisão, o desembargador confirmou a sentença de 1º grau, ante a responsabilidade técnica do Engenheiro pela obra, configurando o dever objetivo de culpado, transcrito ainda que resumidamente na seguinte ementa:

EMENTA: PENAL - HOMICÍDIO CULPOSO - AUTORIA E MATERIALIDADE COMPROVADAS - ANDAIME SUSPENSO - INSTALAÇÃO POR OPERÁRIOS - ACOMPANHAMENTO POR ENGENHEIRO CIVIL - INEXISTÊNCIA - RESPONSABILIDADE TÉCNICA PELA OBRA - CONFERÊNCIA DO ESTADO DO EQUIPAMENTO ANTES DA JORNADA DE TRABALHO DOS OPERÁRIOS - AUSÊNCIA - INFRAÇÕES À NORMA REGULAMENTADORA Nº 18, DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - NEGLIGÊNCIA - CONFIGURAÇÃO - CONDENAÇÃO MANTIDA - RECURSO A QUE SE NEGA PROVIMENTO. Se a conduta do acusado, responsável técnico por determinada obra, denota a inobservância de um dever objetivo de cuidado, consistente no não-acompanhamento da montagem de andaime suspenso, em violação a normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, deve ele responder pela prática de homicídio culposo, ante a sua negligência. Recurso improvido. (TJMG. 5ª Câmara Criminal. Processo n. 1.0024.01.0100300-0/001(1), Rel. Des. Hécio Valentim, DJ 04 set. 2007).

Compulsando as folhas do acórdão em epígrafe, observa-se que consta nos autos, a informação de que o acidente ocorreu por falha humana inicialmente, exclusiva da vítima, o que retiraria qualquer responsabilidade do Engenheiro da obra (civil ou penal), pois, foi a vítima e um colega de trabalho que montaram o andaime, sendo reconhecido por laudo pericial que o motivo do acidente foi justamente, um erro na instalação do andaime pelos

operários. Porém, o desembargador afastou a tese de culpa exclusiva da vítima, alegando o dever de fiscalização da obra e da montagem de equipamentos, entre eles o andaime, como assevera os itens 18.15.30.2 e 18.15.35:

Item 18.15.30.2 - instalação e a manutenção dos andaimes suspensos devem ser feitas por trabalhador qualificado, sob supervisão e responsabilidade técnica de profissional legalmente habilitado obedecendo, quando de fábrica, as especificações técnicas do fabricante;

[...]

Item 18.15.35 - os dispositivos de suspensão devem ser diariamente verificados pelos usuários e pelo responsável pela obra, antes de iniciados os trabalhos.

Além do crime de homicídio, entre os possíveis crimes estão o de lesões corporais e o de perigo comum, previstos respectivamente, nos artigos 121, 129 e 132 do Código Penal brasileiro.

A responsabilidade penal é pessoal do empregador, do tomador de serviços, do preposto, do membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, do engenheiro de segurança, enfim, de todos que derem causa ao dano, a título de dolo ou culpa.

O artigo 19, § 2º da Lei 8.213/91 define como contravenção a omissão da empresa em não cumprir com as normas de segurança e higiene do trabalho.

Conforme salientado no capítulo anterior, importante instrumento normativo é a Lei n. 9.605/98 (Lei de Crimes Ambientais), que nos moldes do artigo 21 prevê responsabilidades ambientais também às pessoas jurídicas na forma de multa, pena restrita de direitos ou a prestação de serviços à comunidade.

Um caso específico da aplicação da pena de multa é o previsto no instrumento jurídico que regula o controle de agrotóxicos - Lei 7.802/89, no artigo 16, que diz:

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 02 (dois) a 04 (quatro) anos, além de multa de 100 (cem) a 1.000 (mil) MVR. Em caso de culpa, será punido com pena de reclusão de 01 (um) a 3 (três) anos, além de multa de 50 (cinquenta) a 500 (quinhentos) MVR.

No tocante às penas restritivas de direito aplicáveis às pessoas jurídicas serão na forma do artigo 22 da Lei 9.065/98, as seguintes: I – suspensão parcial ou total de atividades, II – interdição temporária de estabelecimento, obra ou atividade e III – proibição de contratar com o Poder Público, bem como dele obter subsídios, subvenções ou doações.

Os casos mais graves resultam em morte do empregado, vítimas de acidentes de trabalho que podiam ter sido evitados, porque o fato gerador destes infortúnios é, na maioria das vezes, fruto da negligência ou imprudência do empregador em não observar regras de segurança do trabalho.

A jurisprudência traz um caso no Rio Grande do Sul, em que o então existente Tribunal de Alçada criminal daquele Estado, proferiu decisão nos autos de ação criminal, em que condenou o presidente e gerente de uma usina hidrelétrica, o eletricitista chefe de equipe e engenheiro elétrico responsável, por Homicídio culposo.

Campos (1992 apud OLIVEIRA, 2010, p. 300) comenta a decisão judicial em apreço dizendo:

Na sentença o magistrado considerou culpado o chefe da equipe por que este não exigiu o obreiro falecido utilizasse equipamentos de proteção, nem desligou a energia elétrica durante os trabalhos, quanto aos dirigentes, foram condenados por que não podiam desconhecer os riscos a que estavam submetidos os empregados e tinham obrigação de fornecer os equipamentos adequados e ministrar instruções especializadas e principalmente expedir ordens expressas das cautelas necessárias para a execução dos serviços.

A ementa do acórdão transcrita por Campos (1992 apud OLIVEIRA, 2010, p. 301), sintetiza os fundamentos da condenação:

HOMICÍDIO CULPOSO. ACIDENTE DO TRABALHO. Conduta omissiva. Em trabalho de substituição de postes de cimento de rede elétrica de baixa tensão, havendo risco previsível de que eles possam tocar em fios de alta tensão, é omissão culposa o não se desligar tais fios de alta tensão, que, por isso e com o contato, venham a provocar a morte de um dos operadores de eletropressão. Equipamentos de proteção individual. Omissão em seu fornecimento e falta de fiscalização em seu uso obrigatório. Cabem à empresa e, por sua despersonalização, às pessoas físicas que a representam no exercício das relações laborais o fornecimento de EPI's adequados e próprios e a fiscalização de seu uso obrigatório pelos empregados. A omissão de qualquer destas obrigações, somada à previsibilidade do evento danoso, configura a culpa e faz com que os agentes respondam pelo resultado, em sua forma culposa. Apelação improvida (Apelação n. 288.012.032 – 3ª Câmara. DJ 22/03/1988, Rel. Juiz Tupinambá Miguel Castro do Nascimento).

A questão é deveras séria, pois a irresponsabilidade por parte de subordinados do empregador poderá levá-lo a solidariamente ter que arcar com a infelicidade da morte ou lesão causada a outrem.

3.4 RESPONSABILIDADE TRABALHISTA

As responsabilidades de natureza trabalhista em face do meio ambiente de trabalho compreendem: I – o pagamento de adicionais de insalubridade, de periculosidade e por trabalho penoso; II – estabilidade provisória para o acidentado; III – estabilidade provisória para os representantes dos trabalhadores na Comissão de Prevenção de Acidentes – CIPA.

3.4.1 Responsabilidade pelo pagamento de adicionais de insalubridade, periculosidade e trabalho penoso

Há determinadas profissões em que a exposição ao risco é intrínseca e pelo atual estágio tecnológico não é possível alterar o modo de produção, além disso, muitas atividades insalubres estão inseridas em serviços essenciais que garantem a preservação da saúde humana e o desenvolvimento da economia, tais como: atividades em hospitais, no tratamento de pacientes portadores de doenças contagiosas; serviços de coleta de lixo; na indústria química; na geração e transmissão de energia elétrica, entre outros.

A necessidade de coordenação entre os princípios da livre iniciativa e o direito ao meio ambiente equilibrado é que autoriza a realização destas atividades, mas sob o dever de o empregador adotar medidas de proteção individual e coletiva que reduzam os agentes nocivos aos patamares legais definidos pelo MTE, ou até mesmo a sua neutralização, com vista a garantir a dignidade humana do trabalhador. Trata-se de uma questão de ordem pública, ante os males causados ao trabalhador, de consequências econômicas, sociais e humanas, refletindo na própria sociedade.

Como forma de indenizar os trabalhadores que atuam nestas atividades consideradas de risco, é que surgiu a figura dos adicionais de remuneração para as atividades insalubres, perigosas e penosas, previsto no artigo 7º, inciso XXIII da Constituição Federal de 1988:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

O artigo 189 da CLT define o que seja atividade insalubre, através de um conceito abrangente e tecnicamente elaborado:

Artigo 189. Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza ou intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Após uma leitura atenta ao artigo supramencionado, brota a discussão acerca de quais atividades estariam enquadradas como insalubres e quem seria o responsável por elencá-las, haja vista que a matéria depende de conhecimento técnico. Para resolver o problema, o artigo 190 da CLT estabeleceu que o “Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades ou operações insalubres”. Neste quadro o MTE adotará normas sobre os critérios de caracterização dos respectivos agentes, os limites de tolerância a tais fatores agressivos, os meios de proteção dos riscos ambientais e o tempo máximo de exposição do trabalhador a cada um deles.

Desta forma, não basta apenas que o laudo pericial emitido por médico ou engenheiro do trabalho constate a existência de agentes agressivos, no local de trabalho, é necessário que o agente esteja previsto no quadro elaborado pelo MTE.

Os agentes podem ser divididos em três conjuntos: a) agentes físicos: ruídos, calor, radiações, frio, vibrações e umidade; b) agentes químicos: poeiras, gases e vapores, névoas e fumos; c) agentes biológicos: micro-organismos, vírus e bactérias.

Muitos doutrinadores entendem que o simples fato de o agente não estar enquadrado como insalubre pelo MTE, não tem o condão de suprimir a garantia do adicional ao trabalhador se este provar através de laudo pericial ou demais provas admitidas em direito, tais como: testemunhal, documental, emprestada de outro processo e entre outras, a constatação da agressão, porque a todo agravo/dano é assegurado o direito de indenização por dano moral, material ou à imagem, nos moldes do artigo 5º, inciso V da Constituição Federal. Nada mais do que justo, pois havendo a prova da existência do agente agressor a ausência de um documento formal não deve ter o condão de tolher um direito do empregado, sob pena da lesão ou ameaçada de direito ficar sem resguardo jurídico.

É a posição aceita por Melo R. (2010, p. 194), consoante dispõe abaixo:

Como se sabe, a Constituição Federal é a Lei Maior e mais importante de um país. Quando ela entra em vigor, todas as demais normas inferiores a ela se subordinam e, se com ela incompatíveis e com seus princípios, não serão recepcionadas. É a

hipótese vertente do artigo 190 consolidado, que não pode ser interpretado de maneira que se negue a concretização do direito ao adicional só porque, um órgão administrativo do Poder Executivo não cumpriu a sua atribuição ou porque, por alguma razão muitas vezes não convincente tecnicamente, deixa de enquadrar a atividade como insalubre ou a desenquadra. Numa situação desse tipo, caracterizada como insalubre a atividade por médico ou engenheiro do trabalho, o artigo 190 não pode ser obstáculo intransponível para o juiz deferir o direito ao adicional.

A base de cálculo do adicional de insalubridade é de 10%, 20% ou 40% do salário mínimo, dependendo do grau de intensidade da agressão ser mínimo, médio ou máximo, respectivamente (artigo 192 da CLT). Já nos servidores públicos o adicional incidirá sobre o seu salário, na forma da Súmula n. 17 do TST.

Importante salientar que os agentes nocivos atuam lentamente, provocando efeitos nocivos em longo prazo, sendo que o pagamento do adicional não isenta o empregador de arcar com as indenizações, que porventura venham a existir por moléstias profissionais, moléstias as quais serão equiparadas ao acidente de trabalho, ante a negligência em adequar o meio ambiente de trabalho aos níveis de salubridade exigidos legalmente.

O segundo adicional é o de periculosidade, caracterizado por atividades que ao invés de causar danos ao longo do tempo, os seus agentes podem atuar instantaneamente, com efeitos danosos imediatos, os quais levam à morte ou à incapacidade laborativa. Nestes trabalhos a exigência de vigilância é acentuada, atrelado a maior probabilidade de acidentes, havendo previsão legal expressa das hipóteses em que se conferem direito ao adicional.

São três as hipóteses de reconhecimento deste adicional: a) aos trabalhadores que atuam em atividades de exposição e contato com explosivos e inflamáveis; b) no setor elétrico e c) em atividades radioativas.

Na primeira hipótese, fará jus ao benefício no tocante a 30% do salário-base do empregado, na forma do artigo 193 da CLT, quem estiver exposto permanentemente, ou de forma intermitente, ao agente agressor, ou seja, deverá haver uma frequência razoável de contato, não apenas como uma exceção ou fortuito.

Quanto ao setor elétrico, o adicional importará em 30 % sobre a integralidade das parcelas de natureza salarial, conforme prevê o artigo 1º da Lei 7.369/85, que regula a matéria no tocante aos eletricitários, bem como a Súmula n. 191 do TST, quando o trabalho perigoso estiver sendo exercido de forma permanente ou ao menos intermitente.

E por último, nas atividades radioativas, conforme artigo 193, § 1º da CLT, é assegurado o adicional de 30% sobre o salário-base percebido pelo empregado. O MTE através das Portarias ns. 3.393/87 e 518/03 regulamentam a matéria e definem quais serão as hipóteses nas quais incidirão o respectivo adicional.

Existem atividades que provocam excessivo desgaste e até o envelhecimento precoce, em razão da natureza do serviço ou forma de execução, motivo pelo qual surge a figura do adicional de penosidade, tratando-se de um trabalho árduo, incômodo, que exige dos empregados excessivo esforço, condicionamento físico, concentração e atenção permanente acima do comum. O exemplo mais notório é o caso do cortador de cana, que se expõe ao sol de 40 graus em muitas regiões, risco de intoxicações por agrotóxicos, alta possibilidade de acidentes com animais peçonhentos e atrelados ao ritmo frenético de trabalho.

Até o momento não há legislação trabalhista regulando as atividades penosas, havendo apenas projetos de lei em trâmite no Congresso Nacional, comportando a impetração de Mandado de Injunção.

3.4.2 Estabilidade provisória ao acidentado

É assegurado estabilidade pelo período de 12 meses ao trabalhador que esteve em gozo de auxílio-doença acidentário. O prazo em epígrafe começa a fluir à partir da cessação do referido benefício previdenciário, nada impedindo que haja a ampliação da duração desta garantia através de convenção ou acordo coletivo de trabalho.

As doenças profissionais equiparam-se aos acidentes de trabalho, conforme interpretação teleológica e sistemática entre os artigos 20 incisos I e II e artigo 118 da Lei 8.213/91.

3.4.3 Estabilidade provisória dos membros da CIPA

A CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, objetiva prevenir acidentes e doenças decorrentes do trabalho, preservando a vida e a saúde do trabalhador. É composta por representantes do empregador e empregados, de forma paritária, com dimensionamento previsto no Quadro I da NR-5 da Portaria n. 3.214/77 do MTE.

Os membros representantes dos empregados terão garantia de emprego com início desde o registro da candidatura, e se eleitos, até 01 (um) ano após o final do mandato, como

reconhece a Constituição nos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT, artigo 10, inciso II, alínea a.

A estabilidade provisória torna-se uma importante ferramenta de assistência aos empregados membros, na intenção de fornecer aos mesmos maiores liberdades de atuação em denunciar aos órgãos de fiscalização e ao Ministério Público do Trabalho, eventuais descasos com a saúde e segurança laboral.

3.5 RESPONSABILIDADE PREVIDENCIÁRIA – AÇÃO DE REGRESSO DO INSS PELO DESCUMPRIMENTO DE NORMAS PADRÃO

Caso o fato que ensejou a concessão do benefício previdenciário tenha sido ocasionado pelo desrespeito as normas de proteção ao meio ambiente do trabalho, o INSS tem a legitimidade para propor ação regressiva em face dos responsáveis, com vistas garantir a proteção do erário público, na forma do artigo 120 da Lei 8.213/91, que dispõe: “Nos casos de negligência quanto às normas-padrão de segurança e higiene do trabalho indicados para a proteção individual e coletiva, a Previdência Social proporá ação regressiva contra os responsáveis”.

O encargo dado ao INSS de pagar benefícios previdenciários por incapacidade laborativa aos empregados que sofrerem acidente ou doenças profissionais, bem como, pensão por morte aos dependentes do trabalhador falecido, não isenta os empregadores de cumprirem com as normas de segurança e medicina do trabalho, porque a cobertura da previdência social está inserida apenas quanto aos riscos normais da atividade desenvolvida pelo obreiro.

A competência para julgamento desta espécie de ação é da Justiça Federal, porque o objeto envolvido ultrapassa a relação de trabalho e está vinculado à questão previdenciária. Todos que contribuem para o regime geral de previdência social têm interesse pelo equilíbrio financeiro da Previdência Social e não apenas os trabalhadores, mas toda população que dependa dos seus benefícios.

É a manutenção ao custeio da Previdência que está em jogo na demanda regressiva, e pelo fato do INSS ser uma autarquia federal, a competência deslocar-se-á para a Justiça Federal e não a Trabalhista, na forma do artigo 109 da CF/1988:

Art. 109. Aos juízes federais compete processar e julgar:

I - as causas em que a União, entidade autárquica ou empresa pública federal forem interessadas na condição de autoras, rés, assistentes ou oponentes, exceto as de falência, as de acidentes de trabalho e as sujeitas à Justiça Eleitoral e à Justiça do Trabalho.

Os dois acórdãos abaixo colacionados, de origem do Tribunal Regional Federal da 4ª Região, expressam o mesmo entendimento:

ACÇÃO REGRESSIVA. ACIDENTE DE TRABALHO. EC 45/04. COMPETÊNCIA JUSTIÇA FEDERAL. Tratando-se de ação de regresso de indenização, a competência para processar e julgar a causa continua sendo da Justiça Federal, ainda que a causa primária da concessão do benefício previdenciário por acidente de trabalho, cuja concessão originou a ação de regresso, seja mesmo uma relação empregatícia. (TRF 4ª R. – AG 400131336 – 3ª T. – Relª Desembargadora Federal Vânia Hack de Almeida – Data de Julgamento: 23/08/2006, Data da Publicação: 23.08.2006).

ACÇÃO REGRESSIVA DO INSS EM FACE DO EMPREGADOR. ACIDENTE DE TRABALHO. LEI 8.213/1991, ART. 120. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA FEDERAL. I – A jurisprudência de nossos Tribunais tem-se manifestado no sentido de que, tratando o feito originário de ação regressiva na qual o INSS postula indenização, com base no artigo 120 da Lei nº 8.213/1991, a competência para processar e julgar o feito é da Justiça Federal. Precedentes; II - Reforma da decisão agravada a fim de declarar competente, para processar e julgar o feito, o Juízo da 4ª Vara Federal Cível de Vitória/ES; III – Agravo de instrumento conhecido e provido. (TRF 4ª R. – AG 162429 – 1ª T. – Rel. Juiz Federal Convocado Aluísio Gonçalves de Castro Mendes – DJU 04.02.2009).

As empresas têm alegado, em matéria de defesa no âmbito judicial, a inconstitucionalidade do artigo 120 da Lei 8.213/91, defendendo que seria tarefa exclusiva do INSS a cobertura dos eventos que resultarem em acidentes do trabalho, haja vista que o artigo 201, inciso I da Constituição Federal de 1988 atribui à previdência social a responsabilidade de cobrir os eventos de doença, invalidez e morte. Igualmente, utilizam-se da alegação de que a contribuição patronal ao INSS e o custeio ao Seguro de Acidentes do Trabalho – SAT seriam suficientes para isentá-lo de maiores encargos, fazendo com que a exigência de reembolso gera-se um *bis in idem*.

Todavia estes argumentos são deveras frágeis e caem por terra rapidamente ante o disposto no artigo 201, parágrafo 10º da CF/1988, acrescido pela Emenda Constitucional n. 41/2003, que prevê a concorrência de responsabilidades entre o setor privado e o regime geral de previdência social. Além disso, o SAT é apenas mais uma parcela de toda contribuição previdenciária destinada a financiar os benefícios por acidente de trabalho e não pode ser enxergado pelo empregador como um recompensa que o imunize de cumprir normas de segurança.

O acórdão seguinte do TRF da 3ª Região aplica categoricamente o dispositivo supramencionado:

PROCESSO CIVIL. ADMINISTRATIVO. CONSTITUCIONAL. RESPONSABILIDADE CIVIL. AÇÃO REGRESSIVA PROPOSTA PELO INSS. ART. 120 DA LEI 8.213/91. CONSTITUCIONALIDADE. JUROS DE MORA. SÚMULA Nº 54 DO STJ. SOLIDARIEDADE. 1. Demonstrada a negligência das rés quanto à adoção e fiscalização das medidas de segurança do trabalhador, tem o INSS direito à ação regressiva prevista no art. 120 da Lei 8.213/91, contra os responsáveis pelo dano, ainda que este não coincida com a figura do empregador. 2. O fato de a empresa contribuir para o SAT – Seguro de acidente de trabalho- não exclui sua responsabilidade nos casos de acidente de trabalho decorrente de sua negligência quanto às normas de segurança e higiene no trabalho. 3. Constitucionalidade do art. 120 da Lei 8.213/91 face ao art. 201, §10º da CRFB/88 que determina a cobertura pelos riscos de acidente de trabalho, de forma concorrente pelo setor privado e pelo regime geral de previdência social. 4. Responsabilidade das rés que restou comprovada diante do quadro fático probatório dos autos, evidenciada na inobservância do dever de cuidado (cumprimento de normas de segurança e fiscalização). 5. Não há ofensa ao contraditório e à ampla defesa. A atividade cognitiva do juiz é livre, podendo formar sua convicção com outros elementos ou fatos provados nos autos, conforme dispõe o art. 436 do CPC. 6. Não configurado o cerceamento de defesa alegado por uma das rés. O regime de provas é regido pelo CPC, que consagra o princípio do livre convencimento motivado, art. 131. Assim, se para o juiz a prova se apresenta irrelevante ao deslinde da causa, não há falar em necessidade ou utilização na sua realização. 7. Pleito ressarcitório arrimado na prática de ato ilícito. Incidência da súmula nº 54 do Superior Tribunal de Justiça. Juros de mora a contar do evento danoso. 8. Comprovada a negligência de ambas as empresas quanto à observância das normas de segurança do trabalho, e que tal fato é determinante na ocorrência do acidente fatal, há mais de um responsável, sendo necessário o reconhecimento da solidariedade entre as rés, nos termos dos artigos 275, 942 e 944, todos do Código Civil. 9. Recursos das rés não providos. 10. Apelação do Autor provida. Sentença reformada para condenar solidariamente as empresas rés ao ressarcimento das despesas efetuadas pela Autarquia. Juros de mora devidos a partir do evento danoso. Sentença que se mantém nos demais aspectos. (TRF2ª R. – AC 510150 – 6ª T. – Rel. Juíza Federal Convocada Maria Alice Paim Lyard – Data de Julgamento: 11.04.2011).

Cabe anotar que o direito de regresso assegurado ao INSS tem previsão legal desde 1991, porém, durante muitos anos tamanha prerrogativa de recuperação dos recursos públicos administrados pelo Instituto foi deixada em segundo plano pela Administração Pública, tendo ganhado importância apenas nos últimos anos.

Em matéria publicada pela Advocacia Geral da União – AGU (2011a), por meio de seu *site* no dia 18 de abril de 2011, ela relata que no ano 2010 foram ajuizadas 384 ações regressivas acidentárias e em 2009 totalizaram-se 488 demandas deste tipo. O informativo ressalta que Procuradoria Geral Federal – PGF, órgão interno da AGU responsável pelo ingresso deste tipo de demanda, desde sua criação ingressou com 1.250 ações regressivas e o total do montante de valores exigidos supera a cifra de R\$ 200 milhões de reais.

Na mesma página institucional supramencionada (2011b), veiculou-se no dia 28 de abril de 2011, a notícia de que a PGF através de seus órgãos em cada estado da federação, promoveu na data em epígrafe, o ajuizamento de 163 ações regressivas, gerando uma expectativa de ressarcimento em R\$ 39 milhões de reais, sendo a data escolhida propositalmente, por tratar-se do Dia Nacional de Combate ao Acidente de Trabalho.

Nada mais justo do que a Previdência Social ter o direito de exigir o reembolso do montante pago a título de benefício previdenciário, na hipótese de culpa do empregador pelo fato gerador da incapacidade laborativa, visto que não há motivos que justifiquem a utilização de recursos públicos para reparar a conduta ilícita do particular.

4 REPARAÇÃO AOS DANOS AMBIENTAIS

Ao longo do presente estudo foi ressaltado que o escopo do arcabouço legislativo ambiental é a busca pela preservação de um meio ambiente do trabalho saudável e que disponha de qualidade de vida para o obreiro e toda a coletividade. Sua finalidade deve atingir tanto às presentes como futuras gerações, através de normas jurídicas cogentes que esmiúcem os procedimentos os quais o empregador está adstrito para atuar em respeito à saúde, segurança e higiene nas atividades produtivas. Todavia, se o empregador desrespeitar tais regras, conseqüentemente, nascerá à obrigação de reparar os danos porventura causados.

Os danos podem ser classificados tendo em vista a quantidade de sujeitos agredidos, desta forma será individual quando atingir apenas 01 (um) sujeito ou categoria de pessoas determináveis (este último é o direito individual homogêneo, exemplo: determinada categoria profissional), e coletivo os danos que atingirem direito difuso cujos efeitos irradiam numa coletividade de pessoas indeterminadas.

Dependo do bem jurídico agredido os danos repercutirão na forma de duas possíveis facetas: moral e material. Pelas particularidades existentes, ambos os conceitos serão discutidos em tópico específico.

4.1 DANO MATERIAL

São os danos de índole patrimonial, individuais ou coletivos, e por serem visíveis aos olhos do homem são suscetíveis de maior facilidade na avaliação da extensão dos bens jurídicos afrontados. Trazendo para a ótica do meio ambiente do trabalho, os danos materiais ambientais serão a degradação física do local de trabalho e os danos à saúde dos trabalhadores ou a terceiros prejudicados, problemas estes refletidos pelo descumprimento das normas de saúde, segurança e higiene do trabalho instituído pelo Poder Público.

Inicialmente, o empregador será compelido através de uma obrigação de fazer a restaurar a salubridade do meio laboral ofendido quanto aos danos ambientais genericamente considerados, muitas vezes, com a determinação de multa diária com vistas a coagi-lo psicológica e financeiramente. Tais atos podem materializar-se das seguintes formas: aquisição pela empresa de equipamentos de proteção coletiva e individual; substituição de

métodos de trabalho que não prejudiquem o trabalhador; melhor estruturação dos setores de produção, como por exemplo, a ventilação nos ambientes da empresa e a manutenção ou troca de máquinas para que haja a diminuição dos níveis de ruído produzidos pelas mesmas; substituição de agentes químicos maléficos pelos de menor nocividade.

Se porventura não for possível a recuperação do meio degradado, haverá a substituição por uma reparação pecuniária.

Já os danos à saúde do trabalhador serão compostos pelos danos emergentes e os lucros cessantes. Os danos emergentes, também são chamados de danos positivos ou perdas e danos. Importam no desfalque patrimonial suportado pelo obreiro logo após o episódio do ato ilícito, e consiste no valor de todos os ganhos que deixar de auferir, enquanto incapaz para o trabalho, adicionando as despesas efetuadas com tratamento médico, cirúrgico, compra de próteses e aparelhos ortopédicos.

O artigo 462 do Código Civil de 2002 apontou o lucro cessante como “aquilo que razoavelmente a vítima deixou de lucrar”, repousa na frustração de ganhos futuros, como no caso do trabalhador que ficar convalescente permanentemente para exercer qualquer atividade laborativa ou sofrer redução da capacidade de trabalho desencadeada por seqüela profissional.

Haverá discussão no litígio indenizatório o *quantum* da expectativa de lucro vindouro existiria se o evento danoso não houvesse ocorrido. Daí a necessidade de que o julgador utilize de bom senso, e segundo critérios de probabilidade objetiva, reponha os danos reais e não os meramente hipotéticos, consoante dispõe o acórdão abaixo proferido pelo Superior Tribunal de Justiça – STJ:

DIREITO CIVIL. RESPONSABILIDADE CIVIL. COMPROMISSO DE COMPRA E VENDA. IMÓVEL NÃO ENTREGUE. LUCROS CESSANTES. CABIMENTO. PRECEDENTES. DOCTRINA. RECURSO PROVIDO. I - A expressão "o que razoavelmente deixou de lucrar", constante do art. 1.059 do Código Civil, deve ser interpretada no sentido de que, até prova em contrário, se admite que o credor haveria de lucrar aquilo que o bom senso diz que obteria, existindo a presunção de que os fatos se desenrolariam dentro do seu curso normal, tendo em vista os antecedentes. II - Devidos, na espécie, os lucros cessantes pelo descumprimento do prazo acertado para a entrega de imóvel, objeto de compromisso de compra e venda (STJ – Resp 320417/RJ – 4ª T. – Relator Ministro Sálvio de Figueiredo Teixeira – DJ 27.11.2010, grifo nosso).

Caso o infortúnio laboral resulte em invalidez total que impeça o trabalhador de exercer seu ofício ou profissão, o empregador será compelido a pagar pensão mensal vitalícia ao obreiro no importe do último salário ganho na empresa, computando-se as parcelas variáveis que eram pagas habitualmente. Na lesão parcial que lhe diminua a capacidade de

trabalho, os valores serão calculados proporcionalmente ao *quantum* de redução, apurados através de laudo médico pericial e percebidos por toda a vida. Abre-se no artigo 950, parágrafo único do Código Civil, a faculdade ao trabalhador de poder exigir de pronto a totalidade da indenização, a qual será arbitrada pelo Juiz da causa e paga de uma só vez.

Havendo morte do trabalhador, prevê o artigo 948 do Código Civil o pagamento de alimentos pelo ofensor aos dependentes da vítima:

Artigo 948. No caso de homicídio, a indenização consiste, sem excluir outras reparações:

I - no pagamento das despesas com o tratamento da vítima, seu funeral e o luto da família;

II - na prestação de alimentos às pessoas a quem o morto os devia, levando-se em conta a duração provável da vida da vítima.

A prestação de alimentos aos dependentes será através de pensão mensal e terá como base de cálculo o valor dos rendimentos do trabalhador falecido, mais precisamente $\frac{2}{3}$ de seu último salário, porque presumidamente $\frac{1}{3}$ dos ganhos eram destinados aos gastos pessoais da vítima. Difere da pensão alimentícia prevista no direito de família, nesta leva-se em consideração a necessidade dos alimentados e a capacidade econômica de quem os provê, já na pensão indenizatória pela morte do trabalhador a intenção é substituir a fração da renda familiar perdida.

O rol de dependentes também poderá sofrer variações, pois serão beneficiários todos os que comprovarem a dependência financeira com o falecido, nada impedindo que abarque além do cônjuge e filhos, também os irmãos, pais, sobrinhos, entre outros.

O tempo de recebimento destes valores é fixado através do índice de expectativa de vida apurado anualmente pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. Utiliza-se o ano do índice na data da morte do obreiro, por exemplo: suponha que o trabalhador faleceu no ano de 2006 em virtude de acidente do trabalho, com a idade de 40 anos, deixando esposa e 03 (três) filhos menores, empregando a tábua de mortalidade do IBGE no ano em epígrafe (2006), que era de 72,35 anos, chega-se a uma probabilidade de sobrevida de mais de 32,3 anos. A diferença entre a expectativa de vida e a idade do trabalhador, na data de sua morte, será o período em que empregador terá o ônus de arcar com a pensão alimentícia.

Adotando a hipótese acima como parâmetro esclarecedor, a viúva terá direito a sua cota parte até março de 2038. Porém, quanto aos filhos menores, estes usufruirão dos valores até completarem 25 anos de idade, salvo se inválidos, pois a doutrina e a jurisprudência

posicionam-se que nesta idade eles passariam a ter independência financeira ou seria a época em que constituiriam nova família.

O acórdão colacionado ratifica o uso da tabela confeccionada anualmente pelo IBGE:

EMENTA: ADMINISTRATIVO - PENSÃO POR MORTE - LIMITE TEMPORAL DO PENSIONAMENTO - TABELA DE SOBREVIDA ADOPTADA PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL. 1 - A data limite do pensionamento por morte deve ser estabelecida em atenção à tabela de sobrevivida adotada pela Previdência Social, elaborada em conformidade com os cálculos do IBGE, pois retrata a expectativa de vida provável do brasileiro, no caso, correspondente a 72 anos. (TJMG – AC 1.0567.06.101321-3/001 – 8ª Câmara Cível – Rel. Desembargador Silas Vieira – DJ 30.10.2008).

Se o trabalhador for solteiro e deixar pais que dependam economicamente dele, há entendimento no sentido de que a quantidade de anos devidos a título de pensão também será calculada com base na expectativa de vida medida pelo IBGE. Contudo há uma ressalva, na data em que o trabalhador falecido completaria 25 anos de idade, a pensão será reduzida pela metade, sob os mesmos argumentos do parágrafo anterior.

A ementa a seguir expressa o entendimento acima:

APELAÇÕES CÍVEIS. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR ACIDENTE DE TRABALHO. DESABAMENTO DE ESTRUTURA PRÉ-MOLDADA EM CONSTRUÇÃO. MORTE DO FILHO DOS AUTORES. CULPA DOS PREPOSTOS DAS RÉ S EVIDENCIADA. NEGLIGÊNCIA NA OPERAÇÃO DE GUINDASTES. REQUISITOS DA RESPONSABILIDADE CIVIL CARACTERIZADOS. INTELIGÊNCIA DOS ARTS. 186 E 932, III, AMBOS DO CÓDIGO CIVIL. DEVER DE INDENIZAR. MAJORAÇÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO. ADEQUAÇÃO AOS CRITÉRIOS DE RAZOABILIDADE E PROPORCIONABILIDADE. PENSÃO MENSAL DEVIDA AOS PAIS DA VÍTIMA, NO VALOR DE 2/3 DOS RENDIMENTOS DESTA, ATÉ A DATA EM QUE COMPLETARIA 25 ANOS. VEDAÇÃO DA EXTENSÃO DO PENSIONAMENTO ATÉ OS 68 ANOS DE IDADE, SALVO PROVA CONCRETA DA DEPENDÊNCIA ECONÔMICA DOS PAIS. INADMISSIBILIDADE DE PRESUNÇÃO. PRETENSÃO DE ABATIMENTO, SOBRE A PENSÃO INDENIZATÓRIA, DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. NATUREZAS DISTINTAS. IMPOSSIBILIDADE DE COMPENSAÇÃO. SUCUMBÊNCIA RECÍPROCA AFASTADA. CONDENAÇÃO DAS RÉ S AO PAGAMENTO DA TOTALIDADE DAS CUSTAS PROCESSUAIS E VERBA HONORÁRIA. ADEQUAÇÃO DE OFÍCIO DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. OBSERVÂNCIA DO ART. 20, § 3º, DO CPC. RECURSO DAS RÉ S DESPROVIDO E DOS AUTORES PROVIDO PARCIALMENTE (TJSC – 2ª Câmara de Direito Civil - AC n. 2008.074737-7 – Rel. Desembargador Sérgio Izidoro Heil – DJ 02.07.2010).

Percebe-se o grande custo financeiro que a empresa terá de arcar para cobrir as indenizações, especialmente nas pensões mensais, significando novamente que a melhor saída é uma atitude preventiva por parte do empregador.

4.2 DANO MORAL

Os bens jurídicos lesados nesta espécie de lesão não contêm substância ou natureza pecuniária, insuscetível *a priori* de valoração econômica, pois os estragos afetam o íntimo humano, ferindo valores personalíssimos, traduzidos no direito à vida, à honra, à imagem ou à intimidade. A violação moral atrai maior repulsa social, porque fere a dignidade da pessoa humana e revela-se pelo sentimento de dor, angústia, sofrimento, depressão e exclusão social.

Torna-se impossível a sua reparação, havendo a responsabilização do empregador por meio da fixação de uma quantia em dinheiro, paga em uma única parcela, como de forma puni-lo pedagogicamente e compensar a dor acarretada ao empregado vitimado e aos seus familiares.

A tarefa do magistrado não é das mais fáceis, imagine o caso de um trabalhador que fica tetraplégico por causa de um acidente de trabalho, será extremamente complexo encontrar meios de compensá-lo pela dor da inatividade prematura que esfarela projetos de vida, sonhos profissionais e muitas vezes o ambiente familiar. Para isso, o julgador precisará de prudência e equidade, haja vista inexistir parâmetros ou limites normativos precisos para o arbitramento da indenização, utilizando-se de critério estimativo, sob pena do valor fixado ser considerado irrisório ou deveras exagerado e não atingir os efeitos desejados para ambas as partes.

A doutrina e a jurisprudência têm firmado o entendimento no qual a dosimetria da indenização deve ser norteadada pela gravidade do dano, pela estatura econômico-financeira do ofensor e pelo intuito repressor de futuras ações lesivas ao empregado.

O Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira, membro do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (2010, p. 273), aponta algumas considerações nesta vertente:

- a) fixação do valor indenizatório obedece a duas finalidades básicas que devem ser ponderadas conforme as peculiaridades do acidente ou doença ocupacional: compensar a dor, o constrangimento ou o sofrimento da vítima e, pedagogicamente, punir o infrator;
- b) na função compensatória da indenização, a análise deve estar centrada na pessoa da vítima, enquanto, na finalidade punitiva, a fixação do valor deve levar em conta a pessoa do causador do dano;
- c) é imprescindível considerar o grau de culpa do empregador e a gravidade dos efeitos para a vítima do acidente ou doença ocupacional;
- d) o valor da indenização pode ser agravado ou atenuado em razão das singularidades da condição pessoal da vítima;
- e) o valor arbitrado não tem como objetivo servir para enriquecimento da vítima, nem de ruína para o empregador;

f) deve ter em conta a situação econômica das partes, especialmente para que a sanção tenha efeito prático com a necessária repercussão pedagógica na política administrativa da empresa.

Não serão apenas indenizações milionárias que trarão fim aos ambientes de trabalho inseguros ou enxugará as lágrimas dos que perderam seus cônjuges, filhos e parentes pela desídia do empregador, mas sim valores dotados de proporcionalidade e razoabilidade, que não tragam enriquecimento ilícito aos vitimados ou inviabilize a continuidade da atividade econômica.

4.2.1 Dano moral coletivo

Na ação ou omissão do empregador que viole direitos transindividuais de ordem coletiva, de caráter significativo, abalando os direitos da personalidade de uma dada comunidade ou categoria de trabalhadores restará caracterizado o dano moral coletivo.

Não será qualquer situação desagradável em que se configurará o dano moral coletivo, sendo necessário que, segundo Melo G. (2007, p. 22-23):

Seja um fato que cause repulsa coletiva, intolerância social, sensação de indignação ou opressão da coletividade, que o dano seja irreversível ou de difícil reparação e que a lesão provoque consequências históricas para a coletividade, com o rompimento do seu equilíbrio social, cultural e patrimonial, afetando o sentimento de respeito que a sociedade tem por determinados valores.

Abre-se o questionamento quanto à possibilidade desta espécie de dano ser passível ou não de proteção jurídica e a quem teria competência para requerê-lo em juízo e qual a maneira que o julgador irá instrumentalizá-lo. Quanto ao dano moral individual, resta claro não haver dúvidas, pois o artigo 5º, inciso V CF/88, de forma expressa, assegura o direito de resposta proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem, e o inciso X do mesmo artigo prevê que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Mesmo que não previsto expressamente pelo texto constitucional, a dúvida cai por terra após a leitura do artigo 1º da Lei de Ação Civil Pública – Lei 7.347/85, que diz: “Regem-

se pelas disposições desta Lei, sem prejuízo da ação popular, as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causado: I - ao meio-ambiente”.

O Código de Defesa do Consumidor é outro instrumento de proteção aos direitos morais coletivos, prevendo no artigo 6º inciso VI e VII:

Art. 6º São direitos básicos do consumidor:

[...]

VI - a efetiva prevenção e reparação de danos patrimoniais e morais, individuais, coletivos e difusos;

VII - o acesso aos órgãos judiciários e administrativos com vistas à prevenção ou reparação de danos patrimoniais e morais, individuais, coletivos ou difusos, assegurada a proteção Jurídica, administrativa e técnica aos necessitados;

Seria incoerente a legislação constitucional e infraconstitucional prever uma infinidade de direitos transindividuais e não dar garantias para sua tutela.

Os legitimados para pleiteá-la apresentam-se determinados no artigo 5º da Lei 7.347/85, quais sejam: I – Ministério Público; II – Defensoria Pública; III – União, Estados, Distrito Federal e o Município; IV – Autarquia, Empresa Pública, Fundação ou Sociedade de Economia Mista e por último em V – Associação.

Mesmo não havendo uma doutrina sedimentada sobre o dano moral coletivo no Brasil, a jurisprudência vem ao longo dos anos decidindo pela sua aplicação através de indenização em dinheiro, a ser revertida em benefício da coletividade atingida pelo dano, destinando-se à reconstituição dos bens lesados.

O problema está na hora de atribuir destino prático a tais valores, havendo previsão no artigo 13 da Lei n. 7.347/85 – Lei de Ação Civil Pública, de que as condenações em dinheiro por danos genéricos, neste incluso o dano moral coletivo, serão destinadas a um fundo próprio gerido por um conselho estadual ou federal, conforme a seguinte redação:

Artigo 13. Havendo condenação em dinheiro, a indenização pelo dano causado reverterá a um fundo gerido por um Conselho Federal ou por Conselhos Estaduais de que participarão necessariamente o Ministério Público e representantes da Comunidade, sendo seus recursos destinados à reconstituição dos bens lesados.

Porém, não houve até o momento, a criação de um fundo específico para a reparação dos danos ao meio ambiente de trabalho e à saúde do trabalhador, optando a Justiça do Trabalho, na maioria das vezes, em reverter tais recursos para o Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT ou para Instituições de Saúde que cuidem das moléstias dos trabalhadores e da população afetada, servindo o recurso no auxílio à comunidade agredida.

A ementa de acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região ao julgar Ação Civil Pública ingressada pelo Ministério Público do Trabalho da cidade de São Paulo – SP em face Companhia Siderúrgica Paulista – Cosipa, pelos danos morais coletivos advindos à saúde dos empregados que adquiriram leucopenia (doença que afeta a medula óssea e as células do sangue), em virtude da manipulação de produtos químicos, entre eles o benzeno, vem corroborar com a viabilidade de que os recursos sejam destinados ao FAT ou a Estabelecimento de saúde, segundo transcrição inframencionada:

DANO MORAL COLETIVO. MEIO AMBIENTE DE TRABALHO. LEUCOPENIA. DESTINAÇÃO DA IMPORTÂNCIA REFERENTE AO DANO MORAL COLETIVO - FAT E INSTITUIÇÃO DE SAÚDE (LEI Nº 7.347/85, ART. 13) O número de trabalhadores que adquiriu leucopenia no desenvolvimento de suas atividades na recorrida, em contato com benzeno é assustador. O local de trabalho envolve diretamente manipulação de produtos químicos contendo componente potencialmente tóxico como benzeno, que afetam precisamente a medula óssea e as células do sangue, e, porconsequente, desenvolvem referida enfermidade (leucopenia), já reconhecida como doença profissional, incapacitando para o trabalho. Para levar a questão mais adiante, é consabido também que as empresas não aceitam mais empregados que carregam seqüelas de doenças como a leucopenia. Na realidade, esses infaustos acontecimentos transcendem o direito individual e atingem em cheio uma série de interesses, cujos titulares não podemos identificar a todos desde logo, contudo inegavelmente revela a preocupação que temos que ter com o bem-estar coletivo, e o dano no sentido mais abrangente que nele resulta chama imediatamente a atenção do Estado e dos setores organizados da sociedade de que o trabalhador tem direito a uma vida saudável e produtiva. Todas as irregularidades detectadas pela segura fiscalização federal do Ministério do Trabalho apontam flagrante desrespeito às leis de proteção ao trabalhador, colocando suas vidas e saúde em iminente risco, prejudicando seriamente o ambiente de trabalho. Partindo desse cuidado com a vida e a saúde dos trabalhadores, a multireferida Constituição Federal garantiu com solidez a proteção ao meio ambiente do trabalho, ao assegurar que (art. 200) "Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: VII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho". Essa preocupação segue a tendência do ainda novo direito do trabalho fundado na moderna ética de Direito de que as questões concernentes ao seu meio ambiente ultrapassam a questão de saúde dos próprios trabalhadores, extrapolando para toda a sociedade. Assim, levando-se em conta a gravidade dos danos, pretéritos e atuais, causados ao meio ambiente do trabalho em toda a sua latitude, com suas repercussões negativas e já conhecidas à qualidade de vida e saúde dos trabalhadores e seus familiares, é de se reconhecer devida a indenização pleiteada pelo órgão ministerial, no importe de R\$4.000.000,00 (quatro milhões de reais), com correção monetária e juros de mora, ambos a partir da propositura da ação. Nem se alegue que referido valor representaria um risco ao bom e normal funcionamento da empresa, posto que corresponde apenas a 0,16% do lucro líquido havido em 2.006, no importe de R\$2,5 bilhões e Ebitda de R\$ 4,4 bilhões, conforme informações extraídas do site oficial da própria Cosipa na internet. A atenção desta Justiça, indiscutivelmente, no presente caso, volta-se para o meio ambiente de trabalho, e referido valor arbitrado ao ofensor, busca indenizar/reparar/restaurar e assegurar o meio ambiente sadio e equilibrado. Aliás, a Usiminas, após adquirir a Cosipa, passou por um processo de reestruturação e, no ano passado, o Grupo "Usiminas-Cosipa" apresentou uma produção correspondente a 28,4% da produção total de aço bruto. Deve, por conseguinte, dada sua extrema importância no setor siderúrgico, assumir uma postura mais digna frente ao meio ambiente, bem como perante os trabalhadores que tornaram indigitado sucesso possível. Com efeito, deve haver a prioridade da pessoa

humana sobre o capital, sob pena de se desestimular a promoção humana de todos os que trabalharam e colaboraram para a eficiência do sucesso empresarial. Considerando a condenação em dinheiro, bem como o disposto no artigo 13 da Lei da Ação Civil Pública (7.347/85), que dispõe que "Havendo condenação em dinheiro, a indenização pelo dano causado reverterá a um fundo gerido por um Conselho Federal ou por Conselhos Estaduais de que participarão necessariamente o Ministério Público e representantes da comunidade, sendo seus recursos destinados à reconstituição dos bens lesados" (grifei), torna-se necessário estabelecer a destinação da importância, tendo presente, primordialmente, que a finalidade social da indenização é a reconstituição dos bens lesados. Determino o envio da importância de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais), 12,5%, ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), instituído pela Lei nº 7.998/90 e destinado ao custeio do programa de seguro-desemprego, ao pagamento do abono salarial (PIS) e ao financiamento de programas de desenvolvimento econômico) e R\$ 3.500.000,00 (três milhões e quinhentos mil reais), 87,5%, à 'Irmandade da Santa Casa de Misericórdia de Santos', objetivamente para a aquisição de equipamentos e/ou medicamentos destinados ao tratamento de pessoas portadoras de leucopenia, e, tendo presente também aqueles trabalhadores da reclamada (Companhia Siderúrgica Paulista - Cosipa), portadores da doença e seus familiares (TRT 2ª R. – Proc. 01042.1999.255.02.00-5, 6ª T. – Rel. Juiz Valdir Florindo – DJRO 19/06/2007).

O Ministério Público do Trabalho nos Termos de Ajustamento de Condutas – TAC's que celebram com as empresas agressoras, nas ações civis públicas ou nos inquéritos administrativos, vem destinando os valores para obras na região afetada pelo dano ambiental, entre os destinos estão: o custeio de cursos de formação e aperfeiçoamento para os trabalhadores e seus filhos; construção de hospitais e creches e a criação de Centros de Referência de Saúde do Trabalhador.

Entretanto, se o empregador não dispuser de bens suficientes para a reparação da lesão, poderão ser utilizadas formas de sanção não pecuniária, entre elas a prestação pessoal de serviços pelo empregador à comunidade.

4.3 INSTRUMENTOS DE TUTELA AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Resta evidente que o direito brasileiro preocupou-se em prever o direito à saúde do trabalhador e ao meio em que este retira o seu sustento, todavia, não bastam apenas normas que prevejam anseios por qualidade de vida e dignidade humana, devendo haver no ordenamento jurídico, regras que materializem as previsões legais, sob pena da vontade do texto legal não atingir seus destinatários.

Com vistas a tal forçosa necessidade, o legislador e o Poder Público passaram a exigir do empregador que este instituísse, no âmbito da empresa, a criação de comitês e órgãos internos de segurança e prevenção de acidentes de trabalho, com a participação dos

trabalhadores, bem como, programas e estudos de prevenção aos riscos ambientais e à saúde ocupacional.

Entre os órgãos internos é possível citar a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA e o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT. Quanto aos diversos programas preventivos, existem 02 (dois) que são obrigatórios para as empresas, quais sejam: o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO.

A finalidade central destes órgãos e programas é prevenir riscos ou doenças ocasionadas pelo ambiente de trabalho insalubre, seja traçando quais os agentes físicos, químicos e biológicos nocivos existem no interior do empreendimento, ou através da realização periódica de exames médicos com vista a prevenir e diagnosticar agravos à saúde dos trabalhadores. Por conseguinte, através de instrumento formal, estes irão expor os problemas enfrentados documentalmente, por meio de Laudos Técnicos, Pareceres e demais elementos de convicção de que dispuser, requerendo que o empregador adote espontaneamente medidas que recuperem a degradação ambiental.

Caso o empregador fique inerte aos problemas levantados, abrirá espaço para o ajuizamento de ações judiciais individuais ou coletivas, greve ambiental ou a interdição do estabelecimento ou setor de produção.

Diante do vasto número de instrumentos judiciais existentes no direito pátrio, serão destacados neste trabalho, a Ação Civil Pública Ambiental e a Ação Popular, além do Inquérito Civil quando instaurado pelo Ministério Público.

4.3.1 Comissão interna de prevenção de acidentes

Foi introduzida no ordenamento brasileiro pelo Decreto-lei n. 5.432, de 1º maio de 1943, estando desde 1977, disciplinada nos artigos 163 a 165 da CLT, em virtude da Lei 6.514, de 22 de dezembro de 1977, regulamentada pela Portaria 3.456/77 e NR-5 da Portaria n. 3.214/1978.

Seu objetivo, composição e a estabilidade destinada aos seus membros foram sucintamente apresentadas no capítulo precedido, porém, não é demais relembrar que a finalidade da CIPA é a de cuidar e zelar por adequadas e seguras condições no meio ambiente de trabalho, prevenindo acidentes e doenças ocupacionais. Apresenta-se como um veículo

democrático a contribuir na criação de uma cultura preventiva aos riscos à saúde do trabalhador nas dependências da empresa.

Vale-se para atingir suas finalidades do estudo e investigação do ambiente e das condições de trabalho, dos riscos oriundos do processo produtivo e a análise dos acidentes e doenças do trabalho que porventura aconteçam. Desta forma, com a junção destas informações torna-se possível criar um diagnóstico da situação de segurança e saúde do trabalho na empresa, em que caberá propor à empresa a tomada de medidas corretivas.

Uma das formas de sua contribuição direta é a elaboração do Mapa de Riscos, previsto na Portaria do Ministério do Trabalho n. 25, de 29 de dezembro de 1994, onde juntamente com a colaboração dos trabalhadores e do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT, a CIPA identifica os agentes prejudiciais à saúde no meio ambiente do trabalho e, por meio de círculos, de tamanhos determinados pelo grau de intensidade do risco, os quais deverão ser afixados em cada setor de produção, levando-se assim ao conhecimento dos trabalhadores as situações que a estão expostos.

4.3.2 Serviço especializado em engenharia de segurança e medicina do trabalho

A previsão deste serviço especializado está prevista no artigo 162 da CLT, regulamentado pela NR-4 da Portaria n. 3.214/78, a qual disciplinou detalhadamente a constituição, composição e atribuições do SESMT.

Tem caráter essencialmente prevencionista, cuja finalidade está em promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador, eliminando os riscos existentes no ambiente de trabalho.

Entre suas atribuições estão a promoção de atividades de esclarecimento e conscientização dos empregados sobre os acidentes de trabalho e risco ocupacionais. É garantido o direito ao empregado de receber informações precisas e seguras quanto aos riscos que envolvem seu trabalho, segundo o artigo 19, § 3º, da Lei 8.213/1991, que prevê como “dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular”.

Estes serviços deverão ser integrados por Médico do Trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Enfermeiro do Trabalho, Técnico de Segurança do Trabalho e Auxiliar de Enfermagem do Trabalho, cabendo ao Ministério do Trabalho por meio da

Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho, o controle e fiscalização das atividades desenvolvidas por estes profissionais.

Não é toda a empresa que está obrigada a mantê-lo, dependendo da quantidade de empregados e o grau de risco da atividade principal estabelecidos pelos quadros I e II da NR-4 da Portaria n. 3.214/1978. No quadro I consta a relação das atividades econômicas e o seu grau de risco, variando de 1 (um) a 4 (quatro), já o quadro II estabelece a composição de cada SESMT, que varia de acordo com o número de empregados e o grau de risco. A título de exemplo o primeiro quadro prevê como risco 4 (quatro) a “realização de obras para geração e distribuição de energia elétrica e para telecomunicações”, obrigando a empresa a possuir o serviço especializado quando seu quadro for a partir de 50 (cinquenta) funcionários, nas proporções do quadro II:

Grau de Risco	N.º de Empregados no estabelecimento	Técnicos							
		50 a 100	101 a 250	251 a 500	501 a 1.000	1.001 a 2.000	2.001 a 3.500	3.501 a 5.000	Acima de 5000 Para cada grupo De 4000 ou fração acima 2000**
1	Técnico Seg. Trabalho				1	1	1	2	1
	Engenheiro Seg. Trabalho						1*	1	1*
	Aux. Enferm. do Trabalho						1	1	1
	Enfermeiro do Trabalho							1*	1
	Médico do Trabalho					1*	1*	1	1*
2	Técnico Seg. Trabalho				1	1	2	5	1
	Engenheiro Seg. Trabalho					1*	1	1	1*
	Aux. Enferm. do Trabalho					1	1	1	1
	Enfermeiro do Trabalho							1	1
	Médico do Trabalho					1*	1	1	1
3	Técnico Seg. Trabalho		1	2	3	4	6	8	3
	Engenheiro Seg. Trabalho				1*	1	1	2	1
	Aux. Enferm. do Trabalho					1	2	1	1
	Enfermeiro do Trabalho							1	1
	Médico do Trabalho				1*	1	1	2	1
4	Técnico Seg. Trabalho	1	2	3	4	5	8	10	3
	Engenheiro Seg. Trabalho		1*	1*	1	1	2	3	1
	Aux. Enferm. do Trabalho				1	1	2	1	1
	Enfermeiro do Trabalho							1	1
	Médico do Trabalho		1*	1*	1	1	2	3	1

(*) Tempo parcial (mínimo de três horas)

(**) O dimensionamento total deverá ser feito levando-se em consideração o dimensionamento de faixas de 3501 a 5000 mais o dimensionamento do(s) grupo(s) de 4000 ou fração acima de 2000.

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

Fonte: Quadro II da NR-4, Portaria 3.214/1978.

A CIPA e o SESMT devem atuar de forma conjunta, sendo obrigação da Comissão de Prevenção de Acidentes comunicar as possíveis causas de acidentes ao Engenheiro de Segurança do Trabalho, para que este planeje e desenvolva técnicas de segurança, sob pena sujeitar-se às sanções de natureza penal e civil, haja vista a responsabilidade técnica pela sua ação ou omissão.

4.3.3 Programa de prevenção de riscos ambientais

Instituído pela NR-9 da Portaria 3.214/78, trata-se de um programa preventivo e obrigatório para todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados. Suas ações têm por desígnio antecipar, reconhecer, avaliar e, conseqüentemente, controlar a ocorrência de riscos ambientais presentes ou futuros no ambiente laboral.

Os agentes agressores são identificados em físicos, químicos ou biológicos, e avaliados sob o critério de sua origem, concentração ou intensidade e tempo de exposição.

A Norma Regulamentadora que instituiu este programa prevê nos itens 9.1.5.1 a 9.1.5.3, o que sejam agentes físicos, químicos e biológicos:

9.1.5.1 Consideram-se agentes físicos as diversas formas de energia a que possam estar expostos os trabalhadores, tais como: ruído, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas, radiações ionizantes, radiações não ionizantes, bem como o infra-som e o ultra-som;

9.1.5.2 Consideram-se agentes químicos as substâncias, compostos ou produtos que possam penetrar no organismo pela via respiratória, nas formas de poeiras, fumos, névoas, neblinas, gases ou vapores, ou que, pela natureza da atividade de exposição, possam ter contato ou ser absorvidos pelo organismo através da pele ou por ingestão;

9.1.5.3 Consideram-se agentes biológicos as bactérias, fungos, bacilos, parasitas, protozoários, vírus, entre outros.

Havendo a catalogação de riscos capazes de causar danos à saúde do trabalhador, deverão ser adotadas medidas para controlá-los por meio de sua eliminação ou redução, seguindo a ordem preferencial disposta no item 9.3.5.2 da NR-9, inserida na Portaria 3.214/78, quais sejam:

9.3.5.2 O estudo, desenvolvimento e implantação de medidas de proteção coletiva deverá obedecer à seguinte hierarquia:

- a) medidas que eliminam ou reduzem a utilização ou a formação de agentes prejudiciais à saúde;
- b) medidas que previnam a liberação ou disseminação desses agentes no ambiente de trabalho;
- c) medidas que reduzam os níveis ou a concentração desses agentes no ambiente de trabalho.

O PPRA deverá ser discutido com a CIPA e pelos demais trabalhadores da empresa, na intenção de que este seja fonte de melhorias do local de trabalho e realmente faça o mapeamento dos problemas encontrados, saindo do papel de apenas ser considerado mais uma obrigação burocrática do empregador para consubstanciar-se em instrumento capaz dar

concretude aos planos de prevenção de danos ao trabalhador, indicando claramente prazos para cumprimento de etapas e metas estabelecidas.

4.3.4 Programa de controle médico de saúde ocupacional

Previsto nos artigos 168 e 169 da CLT, regulamentado pela NR-7 da Portaria n.3.214/78, de obrigatória instalação pelos empregadores, sendo executado mediante o rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados com o trabalho, através da realização por médico do trabalho de exames periódicos no trabalhador.

Os exames periódicos podem ser semestrais, anuais ou bienais, variando de acordo com a natureza do risco, onde a cada avaliação haverá a expedição de Atestado de Saúde Ocupacional – ASO, que indicará se o trabalhador está apto ou não para a função que desempenha, e se porventura a incapacidade for superior a 15 (quinze) dias, o médico deverá encaminhá-lo ao Instituto Nacional do Seguro Social – INSS para o recebimento de auxílio-doença, na obrigação de emitir a Comunicação de Acidente do Trabalho – CAT, quando for caracterizada doença ocupacional.

Percebido pelo médico coordenador que o problema está na exposição excessiva a riscos, pode este determinar o afastamento do empregado de seu local de trabalho, para outro posto ou setor onde inexistam o agente agressivo, ou até mesmo do trabalho.

A Convenção n. 148 da Organização Internacional do Trabalho no artigo 11.3, ratificada pelo Brasil, vai de encontro à necessidade de que o trabalhador seja afastado até a normalização do indicador biológico de exposição:

[...] Quando por razões médicas for desaconselhável a permanência de um trabalhador num posto que envolva exposição à contaminação do ar, o ruído ou as vibrações, deverão adotar-se todas as medidas compatíveis com a prática e as condições nacionais para transferi-lo a outro emprego adequado ou para assegurar-lhe a manutenção de seus rendimentos mediante pagamentos do seguro social ou por qualquer outro método.

O programa em questão é essencial para evitar que o trabalhador continue na ativa doente, porque pelo seu afastamento dos agentes agressores, é possível na maioria das vezes, o restabelecimento físico e mental do empregado, o que de forma indireta, trará vantagens a

empresa, pois reduzindo doenças e acidentes, conseqüentemente, haverá menos ações trabalhistas formuladas em seu desfavor.

4.3.5 Ação civil pública ambiental

A violação ao meio ambiente do trabalho na maioria das vezes ultrapassa a ótica individualista, atingindo interesse metaindividual, ou seja, a degradação ambiental alcança não apenas um trabalhador, mas pode estender-se para toda uma classe de empregados de uma determinada empresa, sua família ou a população circunvizinha.

Exemplo disso seria a hipótese de uma indústria química que contamina o solo e os lençóis freáticos das redondezas a qual está instalada, com substâncias altamente cancerígenas, porque os prejudicados seriam a comunidade entorno da fábrica e os empregados que lá trabalham.

A Constituição Federal de 1988, no artigo 129 inciso III, prevê dentre as situações para sua utilização, os casos em que houver necessidade de proteção ao meio ambiente ou a interesses difusos e coletivos, estando, além disso, entre uma das funções do Ministério Público:

Art. 129. São funções institucionais do Ministério Público:

[...]

III - promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos;

Foi delineado pelo artigo 81 da Lei n. 8.078/1990 – Código de Defesa do Consumidor a diferenciação entre os interesses difusos e coletivos. Nos interesses difusos a órbita de sujeitos afetados pelo ato lesivo não é passível de determinação, porém, os lesados estão ligados por circunstâncias de fato. Já em relação aos interesses coletivos, as pessoas são determináveis porque estão ligadas entre si e com a parte contrária através do bem jurídico disputado, sendo que ambos os interesses são indivisíveis.

Na Ação Civil Pública Ambiental os prejuízos atingirão direitos coletivos ou difusos, tomando novamente o exemplo dado acima, é possível determinar quantos trabalhadores estão expostos ao risco ambiental, mas há interesse mútuo na reparação (interesse coletivo), ao contrário dos danos às pessoas além da fábrica, porque é indeterminável o número de sujeitos

prejudicados, pois os danos podem atingir pessoas da comunidade ou um mero turista de passagem que bebeu água contaminada (interesse difuso).

O texto constitucional acima foi regulamentado pela Lei 7.347/85, todavia, não é apenas o *parquet* que tem legitimidade ativa para sua propositura, mas de acordo com o artigo 5º da lei em comento, poderá ajuizar a referida ação:

Artigo 5º. Têm legitimidade para propor a ação principal e a ação cautelar:

I - o Ministério Público;

II - a Defensoria Pública;

III - a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios;

IV - a autarquia, empresa pública, fundação ou sociedade de economia mista;

V - a associação que, concomitantemente:

a) esteja constituída há pelo menos 1 (um) ano nos termos da lei civil;

b) inclua, entre suas finalidades institucionais, a proteção ao meio ambiente, ao consumidor, à ordem econômica, à livre concorrência ou ao patrimônio artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico.

Na prática é visto apenas uma maior atuação por parte do Ministério Público do Trabalho e dos Sindicatos de Categoria Profissional quanto ao ingresso da Ação Civil Pública Ambiental, o que representa um descaso pelo Poder Público, haja vista, consistir como seu dever legal obstar a ocorrência de tais danos, seja por meio do manejo de ações judiciais ou exercendo o poder de polícia e fiscalizando o cumprimento das normas ambientais do trabalho.

Como ferramenta de importante auxílio ao órgão ministerial para o manejo da ação em questão, utiliza-se do Inquérito Civil, previsto no artigo 129, inciso III da CF de 1988, que nada mais é do que um procedimento administrativo informal de sua exclusiva competência, destinado a colher provas para o ajuizamento da Ação Civil Pública ou qualquer outra medida judicial ou administrativa pertinente, como por exemplo, a proposta de Termo de Ajustamento de Conduta.

A competência material para julgamento da Ação Civil Pública Ambiental será da Justiça do Trabalho, quando envolver danos ao meio ambiente laboral e a saúde do trabalhador, haja vista a emenda constitucional n. 45/04 ter alterado o art. 114 da Constituição Federal, o que fez estender a competência da Justiça do Trabalho para que esta aprecie conflitos das relações de trabalho *lato sensu* e seus reflexos indiretos que tenham repercussão imediata na vida dos trabalhadores.

Todas as ações civis públicas ambientais sob a ótica supramencionada, independentemente se o agressor for o empregador, terceiro estranho à relação de trabalho ou o vínculo empregatício porventura existente seja de origem celetista ou estatutária, terão seu

processamento por esta justiça especializada, porque o foco deste tipo de ação é a tutela de direitos transindividuais relativos à higiene, medicina e segurança do trabalho, ou seja, as condições de trabalho dos funcionários e servidores. Entendimento confirmado pela súmula 736 do Supremo Tribunal Federal - STF: “Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores”.

Os dois julgados abaixo expressam com clareza a competência da Justiça Trabalhista nestas demandas:

COMPETÊNCIA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONDIÇÕES DE TRABALHO. Tendo a ação civil pública como causa de pedir disposições trabalhistas e pedidos voltados à preservação do meio ambiente do trabalho e, portanto, aos interesses dos empregados, a competência para julgá-la é da Justiça do Trabalho. (STF. 2ª Turma. RE 206.220-1, Rel. Min. Marco Aurélio, DJ de 17 de setembro de 1999).

CONSTITUCIONAL. RECLAMAÇÃO. ADI N. 3.395-MC. AÇÃO CIVIL PÚBLICA PROPOSTA NA JUSTIÇA DO TRABALHO, PARA IMPOR AO PODER PÚBLICO PIAUIENSE A OBSERVÂNCIA DAS NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO NO ÂMBITO DO INSTITUTO MÉDICO LEGAL. IMPROCEDÊNCIA. 1. Alegação do desrespeito ao decidido na ADI n. 3.395-MC não verificada, porquanto a ação civil pública em foco tem por objeto exigir o cumprimento, pelo Poder Público Piauiense, das normas trabalhistas relativas à higiene, segurança e saúde dos trabalhadores. 2. Reclamação improcedente. Prejudicado o agravo regimental interposto. (STF. Pleno. Rel. n. 3303, Rel. Ministro Carlos Britto, DJ de 15 de maio de 2008).

No tocante à competência funcional ou territorial, nasceu a controvérsia no sentido de se o pleito deveria ser ajuizado junto aos Tribunais Regionais do Trabalho ou nas Varas do Trabalho, bem como, qual seria a jurisdição escolhida quando os danos alcançassem a ordem regional ou nacional.

Tratou de resolver parcialmente a questão o artigo 2º da própria Lei de Ação Civil Pública - Lei 7.347/85, dizendo que: “As ações previstas nesta Lei serão propostas no foro do local onde ocorrer o dano, cujo juízo terá competência funcional para processar e julgar a causa”.

Porém, ficou-se inerte quanto aos danos externados em múltiplas cidades ou regiões, o que foi resolvido pela jurisprudência, ao aplicar de forma analógica o artigo 93 do Código de Defesa do Consumidor, tendo sido pacificado no ano de 2004 pelo Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Orientação Jurisprudencial n. 130 adotada pela 2ª Seção de Dissídios Individuais, com o seguinte teor:

Nº 130 AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COMPETÊNCIA TERRITORIAL. EXTENSÃO DO DANO CAUSADO OU A SER REPARADO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 93 DO CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR. Para a fixação da competência territorial em sede de ação civil pública, cumpre tomar em conta a extensão do dano causado ou a ser reparado, pautando-se pela incidência analógica do art. 93 do Código de Defesa do Consumidor. Assim, se a extensão do dano a ser reparado limitar-se ao âmbito regional, a competência é de uma das Varas do Trabalho da Capital do Estado; se for de âmbito supra-regional ou nacional, o foro é o do Distrito Federal.

Portanto, ficou definido que a competência funcional é do juízo de 1º grau, ou seja, da Vara do Trabalho da localidade em que ocorreu o dano e a extensão do prejuízo, pois este é o critério que norteará os legitimados ativos a escolherem o órgão jurisdicional correto. Havendo danos de âmbito local, a competência é da Vara do Trabalho daquela jurisdição; se for regional, são competentes qualquer uma das Varas do Trabalho da Capital do Estado; e por último, se atingir proporções supra-regionais ou nacionais, o foro é uma das Varas do Trabalho do Distrito Federal.

No conflito local nada mais lógico do que prestigiar o julgador que está mais próximo do conflito, e via de regra, este terá maiores condições de realizar a instrução probatória, requisitando documentos, determinando a produção de laudo pericial e ouvindo testemunhas. O problema aparecerá nas ações ajuizadas quanto aos danos supra-regionais ou nacionais, porque existirão maiores dificuldades do julgador que se encontra na capital do estado ou no Distrito Federal no contato com as provas, pois, será necessário o deslocamento de testemunhas ou a expedição de Carta Precatória para tais fins, tornando moroso o andamento do processo.

A decisão faz coisa julgada *erga omnes* ou *ultra partes*, independentemente do grupo, categoria ou classe de trabalhadores atingidos estarem fora da competência territorial do órgão prolator. Somente se houver benefícios ao trabalhador é que os efeitos da decisão o atingirão, abrindo oportunidade para promoverem a liquidação e execução individual de seus créditos, mediante apresentação da certidão de trânsito em julgado da ação coletiva, em consonância ao artigo 103, § 3º do Código de Defesa do Consumidor.

Não obstante, é uma faculdade dada ao trabalhador de ingressar individualmente com a reclamação trabalhista individual requerendo, a restauração da salubridade ambiental e os danos pessoais sofridos, não induzindo litispendência, conforme aplicação analógica do artigo 104 do Código de Defesa do Consumidor. Porém, não pedindo a suspensão da demanda individual dentro de 30 (trinta) dias, contados do conhecimento nos autos da ação coletiva, os efeitos de uma eventual decisão coletiva favorável não alcançarão o trabalhador.

4.3.6 Ação popular ambiental

A Ação Popular irradia como instrumento deveras eficiente na proteção ao meio ambiente do trabalho, haja vista que o rol de legitimados é amplo, podendo ser ajuizada por qualquer cidadão. O termo cidadão neste tipo de demanda não está adstrito a comprovação da capacidade eleitoral ativa, porque consiste em um direito difuso o acesso a um meio ambiente equilibrado, portanto qualquer indivíduo terá legitimidade para ajuizá-la.

Proporciona a tutela direta e imediata pelo povo da proteção ambiental, garantido constitucionalmente no artigo 5º, inciso LXXIII, regulamentado pela Lei 4.717/65, sendo que a Carta Política de 1988 foi a primeira a incluir o meio ambiente como objeto da ação popular:

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

[...]

LXXIII - qualquer cidadão é parte legítima para propor ação popular que vise a anular ato lesivo ao patrimônio público ou de entidade de que o Estado participe, à moralidade administrativa, ao meio ambiente e ao patrimônio histórico e cultural, ficando o autor, salvo comprovada má-fé, isento de custas judiciais e do ônus da sucumbência.

Oportuno levar em consideração a importância da amplitude dos legitimados ativos, pois não é raro ocorrer acentuada pressão pelo empregador junto aos Sindicatos e empregados para que estes não denunciem práticas de degradação ambiental, sob pena de sofrerem retaliações graves, tais como, a perda do emprego ou o trancamento de negociações coletivas para melhorias de salário. Por isso, o papel do cidadão que não faz parte dos quadros da empresa ou de um ex-empregado aposentado é de fundamental serventia, tendo em vista a inexistência de subordinação econômica ou hierarquia patronal.

Interessante anotar que o objeto da Ação Popular pode alcançar vasta amplitude, atingindo o meio ambiente de toda uma comunidade e concomitantemente, poderá trazer danos reflexos à saúde do trabalhador, desta forma, favorecendo-o nas medidas reparatórias a serem tomadas, tendo como exemplo uma ação que vise eliminar ou diminuir a poluição causada pelas chaminés de uma fábrica que prejudiquem a população local e os trabalhadores.

Sua tramitação será processada por meio da Vara do Trabalho do local da lesão ou ameaça quando os danos forem ao meio ambiente do trabalho, figurando como réis a pessoa

física ou jurídica, de natureza pública ou privada, conforme os idênticos fundamentos dispostos na Ação Civil Pública Ambiental.

4.3.7 Greve ambiental

O normal seria o empregador espontaneamente respeitar a legislação ambiental e trabalhista, buscando incorporar dentro do seu plano de gestão, o objetivo de estar sempre à frente do que é exigido pelos órgãos públicos de fiscalização, o que necessitaria de um constante diálogo com o conjunto de empregados por meio do sindicato da categoria.

Todavia, o que se vê no Brasil a fora é o empregador ficar irredutível e não querer negociar melhoria das condições de trabalho dadas aos seus empregados, argumentando os custos para tais implementações. Diante de um cenário obscuro, não resta alternativa aos obreiros senão reunir-se e provocar forçadamente negociações por meio da paralisação das atividades, surge então a greve.

A greve ambiental ainda possui um conceito relativamente novo, não existindo definição legal até o momento, entretanto o doutrinador Fiorillo (2000, p. 213) cria sua acepção do assunto: “É o instrumento constitucional de autodefesa conferido ao empregado, afim de que possa reclamar a salubridade do seu meio ambiente do trabalho e, portanto, garantir o direito à saúde”.

O direito de greve está previsto no artigo 9º da Constituição Federal de 1988, que diz: “É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender”. Logo mais a frente, no artigo 37, inciso VII, a Carta Magna impõe eficácia limitada a este direito, expondo que o mesmo deverá ser exercido nos termos e limites definidos em lei específica.

Esta regulamentação foi estabelecida pela Lei ordinária n. 7.783/89, quanto aos empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, a qual definiu os requisitos necessários para que a greve seja provida de legalidade. Quanto aos servidores estatutários, até o momento não houve regulamentação da matéria por lei específica, todavia, a inexistência de norma regulamentadora não pode ter o condão de cercear o uso desta garantia constitucional.

O Supremo Tribunal Federal ao julgar o Mandado de Injunção n. 712-8, concluiu pela aplicação da Lei 7.783/89 para dar eficácia ao direito de greve dos servidores públicos

civis, com adaptações às peculiaridades do serviço público, até que sobrevenha ato normativo que trate da matéria, conforme ementa abaixo:

MANDADO DE INJUNÇÃO. ART. 5º, LXXI DA CONSTITUIÇÃO DO BRASIL. CONCESSÃO DE EFETIVIDADE À NORMA VEICULADA PELO ARTIGO 37, INCISO VII, DA CONSTITUIÇÃO DO BRASIL. LEGITIMIDADE ATIVA DE ENTIDADE SINDICAL. GREVE DOS TRABALHADORES EM GERAL [ART. 9º DA CONSTITUIÇÃO DO BRASIL]. APLICAÇÃO DA LEI FEDERAL N. 7.783/89 À GREVE NO SERVIÇO PÚBLICO ATÉ QUE SOBREVENHA LEI REGULAMENTADORA. PARÂMETROS CONCERNENTES AO EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE PELOS SERVIDORES PÚBLICOS DEFINIDOS POR ESTA CORTE. CONTINUIDADE DO SERVIÇO PÚBLICO. GREVE NO SERVIÇO PÚBLICO. ALTERAÇÃO DE ENTENDIMENTO ANTERIOR QUANTO À SUBSTÂNCIA DO MANDADO DE INJUNÇÃO. PREVALÊNCIA DO INTERESSE SOCIAL. INSUBSISTÊNCIA DO ARGUMENTO SEGUNDO O QUAL DAR-SE-IA OFENSA À INDEPENDÊNCIA E HARMONIA ENTRE OS PODERES [ART. 20 DA CONSTITUIÇÃO DO BRASIL] E À SEPARAÇÃO DOS PODERES [art. 60, § 4º, III, DA CONSTITUIÇÃO DO BRASIL]. INCUMBE AO PODER JUDICIÁRIO PRODUZIR A NORMA SUFICIENTE PARA TORNAR VIÁVEL O EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE DOS SERVIDORES PÚBLICOS, CONSAGRADO NO ARTIGO 37, VII, DA CONSTITUIÇÃO DO BRASIL (STF – MI 712-8, DJE de 31 de outubro de 2008, Rel. Ministro Eros Grau).

Duas espécies de riscos podem surgir no ambiente de trabalho, o que levará os trabalhadores a tomarem medidas distintas para ambas as hipóteses, sob pena de a Justiça do Trabalho, órgão competente para apreciar a legalidade da greve, decretá-la ilegal.

Na primeira, os riscos são comuns ou normais e os trabalhadores pleiteiam melhores e adequadas condições gerais de trabalho, como, por exemplo, a eliminação de agentes físicos, químicos ou biológicos causadores de doenças do trabalho pela longa exposição, bem como a implantação da Comissão de Prevenção de Acidentes do Trabalho – CIPA e do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA. Para isso, o sindicato deverá convocar os trabalhadores no intuito de que seja aprovada uma pauta de reivindicações, que será enviada ao empregador juntamente com a solicitação da abertura de negociações, e se estas forem infrutíferas, abre-se a prerrogativa da instalação da greve. Depara-se com mais um requisito quando as atividades forem essenciais, onde é preciso garantir o mínimo indispensável de prestação de serviço, bem como avisar a população afetada e o empregador no prazo de 72 (setenta e duas) horas antes da paralisação, segundo o disposto no artigo 11 da Lei 7.783/89.

A segunda situação é aquela no qual o risco é incontroverso porque o trabalhador está exposto a risco iminente de vida, podendo acontecer uma catástrofe a qualquer momento.

Nesta hipótese, por não haver tempo de aguardar uma resposta positiva do empregador, os trabalhadores terão o direito de paralisar suas atividades e deflagrar o movimento grevista.

4.4 ESTUDO DE CASO

Após o esboço ao longo deste trabalho monográfico da importância do direito ambiental do trabalho e das espécies de encargos e responsabilidades postas ao empregador no tocante à necessidade de manutenção da salubridade de seu empreendimento, frente aos seus empregados e a comunidade que o cerca, parte-se agora para o estudo de um caso concreto (pesquisa empírica) ocorrido na cidade de Sousa – PB, com vistas à melhor enxergar e compreender o problema das condições de trabalho e a segurança do trabalhador no cotidiano Paraibano.

O caso a seguir descrito, fonte da presente análise, foi obtido junto ao Ministério Público do Trabalho situado na cidade de Patos - PB, por meio da realização de diligências junto aos arquivos do presente órgão.

Trata-se de acidente do trabalho com o resultado morte, ocorrido no dia 08 de abril de 2010, na obra financiada pelo Programa de Aceleração do Crescimento – PAC, do governo federal, e a Prefeitura Municipal de Sousa – PB, a qual visa à ampliação de esgotamento sanitário, execução de estação elevatória e terraplanagem referente ao Canal do Estreito, localizado na municipalidade sousense. No local veio a falecer 01 (um) trabalhador no canteiro de trabalho, em virtude de soterramento, sendo que o mesmo encontrava-se iniciando o procedimento de escoramento das paredes de uma vala ao lado do canal, para fins de escavações, quando posteriormente sobreveio o desmoronamento.

Conforme as informações prestadas pelo MPT supramencionado, a notícia crime foi apresentada ao órgão ministerial por meio de matéria veiculada no dia 10 de abril de 2010 através do Jornal Correio da Paraíba, no caderno Cidades, em que divulgou o episódio na imprensa estadual, o que deu ensejo a instauração do Procedimento Preparatório n. 030674.2010, no objetivo de investigar possíveis lesões ao meio ambiente do trabalho, tais como, a não utilização de Equipamentos de Proteção Individual e Coletiva ou risco acentuado de acidentes, entre eles o deslizamento, soterramento e a queda de materiais ou estruturas em cima do empregado.

O procedimento preparatório teve como finalidade obter maiores esclarecimentos quanto aos motivos que levaram ao acidente, por meio de uma apuração preliminar, capaz de recolher elementos suficientes e mais robustos que dessem sustentação a um eventual inquérito civil.

Com base no que foi preliminarmente averiguado, houve a abertura de inquérito civil instaurado pela Portaria PRT 13º/PTM de Patos nº 089/2010, em 09 dezembro de 2010, pois houve a constatação de que os direitos focalizados ultrapassavam a domínio jurídico individual e partiam para a direção coletiva, o que porventura confirmou a legitimidade do *parquet* em dar andamento ao processo investigatório, haja vista que a coleta de dados efetuada aferira a necessidade de trazer maior segurança ao canteiro de obras objeto da explanação, com vistas a proteção de todos os trabalhadores que ali trabalham.

Após instaurado o procedimento, posteriormente a empresa responsável pela obra, a Construtora Gabarito Ltda, com sede em João Pessoa – PB, firmou Termo de Ajustamento de Conduta - TAC perante o MPT, por intermédio da Procuradoria do Trabalho do Município de Patos – PB.

Fazendo uma avaliação das vantagens que a celebração deste termo de ajuste trouxe para os celebrantes, percebe-se que ambos auferem vantagens. O empregador, porque preservou a continuidade dos trabalhos empreitados e reflexamente comprometeu-se a manter um ambiente de trabalho seguro e saudável, o que diminui riscos de acidentes, lhe trazendo menos transtornos e evitando demandas judiciais desfavoráveis. Quanto ao órgão ministerial, este cumpriu com a função fiscalizadora de resguardar os direitos transindividuais de forma célere, sem a necessidade de recorrer ao judiciário, que por muitas vezes é dotado de morosidade.

Após uma leitura das cláusulas contidas no TAC, interessante anotar algumas obrigações que foram assumidas pela Construtora, dentre elas a cláusula segunda, nos itens 2.3 e 2.4, os quais prevêm a necessidade da realização de exames médicos admissionais, demissionais e periódicos, o que será de grande valia para o trabalhador e até para a empresa, em que esta poderá constituir provas em sua favor, como no caso de doenças profissionais detectadas no trabalhador, anteriores ao início da sua vida profissional naquele empreendimento.

Outro ponto de grande valia, presente neste instrumento pactuado, refere-se aos itens 2.6 a 2.8, por meio da obrigatoriedade do fornecimento de equipamentos de proteção individual, da elaboração e implementação de projetos para proteção coletiva, do Programa de

Prevenção dos Riscos Ambientais – PPRA e do Programa de Condições e Meio Ambiente na Indústria da Construção – PCMAT.

Como forma de pressionar a empresa em cumprir fielmente o pactuado, fora previsto multa de R\$ 12.000,00 (doze mil reais) por cada item descumprido, destinadas ao Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, e no caso de descumprimento do avençado, a prerrogativa do ajuizamento de ação judicial perante a Justiça do Trabalho.

Posteriormente à investigação deste caso prático frente ao MPT, realizou-se uma visita junto ao escritório da empresa na cidade de Sousa - PB, com vistas a obter maiores informações acerca da visão que a empresa possui quanto ao meio ambiente de trabalho, bem como, objetivou solicitar esclarecimentos quanto aos programas e projetos de prevenção ambientais desenvolvidos pela mesma, em particular na obra em epígrafe.

Foi relatado pelo engenheiro responsável em Sousa – PB, o compromisso da Construtora em manter um meio ambiente de trabalho sadio e seguro, bem como, destacou-se o trabalho diário de conscientização realizado frente aos empregados para que estes observem as normas de segurança no desempenho de suas atividades. Igualmente foi explanada a seriedade na condução do PCMSO, em que realiza exames periódicos, admissionais e demissionais junto aos seus empregados, como forma de diagnosticar moléstias ou doenças de qualquer espécie ou origem.

Especificadamente às obras do Canal do Estreito, forneceu-se a cópia do PCMAT elaborado em janeiro de 2011, no qual constam de forma detalhada, uma avaliação minuciosa do local de trabalho e as ações necessárias para a sua manutenção contra riscos ambientais.

Trazendo a baila alguns de seus itens, o documento prevê a obra com risco de grau 4 (quatro), elencando entre as atividades que detém probabilidade de acidentes, a escavação e a terraplanagem. Na primeira tarefa, estabelece-se entre os possíveis riscos o desmoronamento, cortes, corpo estranho no olho, poeira, ruído, soterramento, escorregões, entre outros. Já na terraplanagem, os danos podem surgir da projeção de partículas de pedras, falta de sinalização e umidade do terreno, acarretando ferimentos ou atropelamento.

O programa estabelece que sejam adotados equipamentos de proteção coletiva, dentre eles o serviço de escoramento bem feito, placa de sinalização da área escavada, barreira de isolamento de todo o seu perímetro, extintor de incêndio. Somando aos individuais, determina o uso obrigatório dos EPI's, tais como, o uso de Botas de couro e borracha, máscara de proteção respiratória, fardamento, capacete, luvas e óculos de segurança e protetor auricular.

Consta notícia junto ao *site* Correio da Paraíba (2010), no qual informa o ingresso de Reclamação Trabalhista movida pelo espólio do trabalhador falecido, em que exige o pagamento das verbas trabalhistas oriundas do *de cuius*, bem como, pleiteia indenização por danos morais decorrentes do acidente de trabalho, dando ao valor da causa a quantia de R\$ 803.154,99 (oitocentos e três mil e cento e cinquenta e quatro reais e noventa e nove centavos).

Após consulta ao *site* do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (2011), tornou-se possível acessar o andamento do feito, tendo o mesmo recebido o nº 003300.21.2010.5.13.0012, encontrando-se atualmente em fase de julgamento incidental dos embargos de declaração opostos pelos reclamados. Compulsando a movimentação processual, foi possível extrair a cópia da sentença proferida em primeiro grau pela Vara do Trabalho de Sousa – PB, a qual condenou a Construtora Gabarito Ltda, ao pagamento de R\$ 325.811,05 (trezentos e vinte e cinco mil, oitocentos e onze reais e cinco centavos), sendo R\$ 300.000,00 (trezentos mil) a título de danos morais decorrentes do acidente de trabalho.

Na decisão, a magistrada aplicou a responsabilidade subsidiária em face do Município de Sousa – PB e da União, ambos litisconsortes passivos, além disso, determinou o uso da responsabilidade civil objetiva, sob o fundamento no risco da atividade desenvolvida pelo obreiro e no caso de acidente ou doença ocupacional resultante de um dano ambiental coletivo, com fundamento nos artigos 225, § 3, da CF de 1988 e 14, §, da Lei 6.938/81.

Em suma, quanto ao avaliado no presente estudo de caso, foi possível trazer uma melhor compreensão acerca das obrigações que as empresas estão sujeitas a obedecer, mostrando os itens e programas ambientais que devem compor a estrutura do empreendimento e a responsabilidade civil a que estão sujeitas, bem como, assevera a função do Ministério Público do Trabalho em atuar na defesa do meio ambiente.

4.5 ANÁLISE DE QUESTIONÁRIO – SETOR DE ELETRIFICAÇÃO

Foi levantado junto à empresa de eletrificação Energisa S/A, mais precisamente o pólo de Sousa – PB, dados quantitativos e qualitativos acerca de como a referida empregadora está caminhando quando o assunto é proteção e segurança no trabalho. Com vistas a traçar um perfil deste setor econômico, na medida em que sua atividade está inserida entre as de

natureza perigosa, e convém lembrar que o trabalhador neste segmento, tem assegurado o adicional de periculosidade.

Antes de entrar diretamente na resposta aos quesitos, importa destacar a dificuldade de se elaborar este tipo de pesquisa frente às empresas, independentemente do segmento econômico a qual seja filiada, principalmente naquelas onde o risco de acidentes é maior, muitas ainda apresentam certo medo ou receio em fornecer dados quando o assunto seja acidentes de trabalho, doenças profissionais ou segurança do empreendimento, temendo que estes dados possam afetar a imagem da empresa frente aos consumidores ou até mesmo sirvam de subsídio para eventuais ações judiciais contra as mesmas.

Voltando ao questionário, no primeiro quesito foi perguntado qual o número de empregados no pólo de Sousa – PB que atuam na parte de eletrificação, sendo respondido que a empresa atualmente conta com 120 (cento e vinte) funcionários naquele setor.

Na segunda pergunta indaga-se se os funcionários estão obrigados a utilizar o Equipamento de Proteção Individual – EPI, a qual fora respondida de forma afirmativa. Posteriormente, na terceira e quarta questões, investigou-se quanto à presença de engenheiro do trabalho e qual o papel deste na empresa. Sendo respondido em documento oficial, que existe Engenheiro de Segurança do Trabalho na instituição, cuja função é a de gerenciar e controlar os acidentes, evitando qualquer risco iminente que venha a envolver funcionários e terceiros, dizendo que o departamento gerenciado por dito profissional é o SESMT, que atende a todos os pólos da Paraíba, sendo composto por 01 (um) Engenheiro de Segurança do Trabalho, 01 (um) Engenheiro de Meio Ambiente, 02 (dois) Médicos do Trabalho, 08 (oito) Técnicos de Segurança do Trabalho, 01 (um) Assistente Administrativo, 05 (cinco) estagiários, 01 (um) Técnico de Engenharia Ambiental, 01 (um) Técnico de Enfermagem e 02 (dois) estagiários Técnicos de Enfermagem.

Já com a quinta questão buscou-se examinar se existe algum trabalho de conscientização sobre regras de segurança que os funcionários devem observar na execução de suas atividades. Onde houve resposta positiva, sendo informado que em todo início de expediente por volta das 07h30min, é realizada no pátio interno da agência ginástica laboral e em seguida o DD's – Dicas de Segurança, além disso, durante o ano, acontecem diversos cursos preparatórios na área de atuação de cada empregado.

Nos quesitos de ordem 07 (sete), 08 (oito), 09 (nove) e 10 (dez), foram tratados de dados quantitativos referente aos anos de 2009 (dois mil e nove) e 2010 (dois mil e dez), no que diz respeito, respectivamente: ao número de empregados acidentados; quantos destes retornaram ao trabalho; se houve algum caso que resultou em morte e quantos gozaram de

auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez. A resposta foi de que ocorreu apenas 01 (um) acidente de trabalho entre os anos supramencionados, sendo que o empregado retornou ao trabalho, não sobrevieram morte ou aposentadoria por invalidez.

E por último, perguntou-se como a empresa vê as condições de trabalho oferecidas aos seus empregados. Para a concessionária de serviço público em epígrafe, as condições proporcionadas são as necessárias para realizar a função incumbida com segurança e eficácia, mas lembrando que os riscos de acidentes sempre existem.

Pelo que fora apresentado, verifica-se que várias empresas incluem no seu plano de gestão a obrigação de adequar suas atividades a um meio ambiente de trabalho seguro, adequado e sadio, proporcionando bem estar aos seus empregados, porém, muito ainda se tem por trilhar, pois é necessário mostrar aos empresários que seu empreendimento existe não somente para obter lucros, mas há uma responsabilidade social, devendo seus funcionários serem enquadrados como parte de seu patrimônio e merecedor de toda atenção e cuidado.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após toda a explanação desenvolvida ao longo dos capítulos que fazem parte do presente estudo, torna-se possível extrair com intensidade, algumas conclusões a respeito do tema que fora proposto para desenvolvimento, as quais serão frisadas de forma sucinta neste tópico.

Primeiramente, constatou-se a grandiosidade dos direitos envolvidos na temática, em especial, ao dá-los uma visão que ultrapassa apenas técnicas de segurança abordadas em manuais ou legislações específicas do tema, mas relaciona-o com direitos fundamentais, tais como a vida, saúde e a dignidade da pessoa humana, traçando um elo direto de que ambiente de trabalho está diretamente ligado à vida com qualidade.

Houve uma melhor compreensão da interdisciplinaridade do direito ambiental, sendo observada a sua interação e o uso da cooperação mútua e articulada com os demais ramos jurídicos, entre eles o direito constitucional, o do trabalho e o direito internacional, para fins de conquistar seus objetivos almejados.

Assim, tornou-se possível entender que o direito ambiental irradia-se em todas as disciplinas jurídicas, no escopo de fornecer uma acepção ambientalista para a matéria ali versada, como sucede no direito do trabalho, dando fundamentos para que se proteja aquele aspecto do meio ambiente. Por isso, diante de uma visão de que o ser humano está ao centro na questão ambiental, foi possível definir os direitos e deveres assistidos aos que se encontram no centro da relação de trabalhista, e mais ainda, o objeto jurídico tutelado pelo direito ambiental do trabalho, ficando claro que este visa proteger a incolumidade do trabalhador e o meio ambiente genericamente considerado.

Deste modo, restou evidente que todas as responsabilidades legais atribuídas ao empregador, têm a intenção de prevenir os danos à saúde física e mental do obreiro e de terceiros porventura afetados, tendo desta forma, natureza jurídica de direito difuso fundamental, pois afetam o direito à vida, saúde e segurança, cujos titulares não são individualmente definidos, haja vista toda a sociedade estar inserida como seus titulares.

Percebeu-se, porém, através das pesquisas realizadas por meio da jurisprudência, doutrina nacional e estudo de casos concretos, que muitas das situações em que o direito é chamado a intervir são para dar soluções a danos ambientais já ocorridos e com estragos quase impossíveis de serem reconstituídos, fazendo levar aos olhos que a finalidade legal será

além da prevenção o intuito de reparar os lesionados. Primeiramente, conclui-se que a finalidade precípua no tocante ao meio ambiente genericamente considerado será adequá-lo ou restituí-lo ao *status quo ante* de salubridade do local de trabalho, o que na maior parte das vezes é possível, agora, porém, quanto aos estragos à saúde humana, torna-se quase impossível restabelecer o anterior vigor físico e mental do afetado, o que gerará uma compensação pecuniária por dano material, moral ou até estético. Além do mais, deve somar-se à indenização, quantia suficiente que leve ao objetivo de puni-lo, para que não venha novamente prejudicar os direitos de outrem.

Sob uma visão de consciência e justiça sociais, a legislação e os tribunais brasileiros evoluíram no sentido de aplicar a responsabilidade objetiva quantos aos danos que tragam nexos causais com a degradação ao meio ambiente do trabalho ou quando a atividade econômica desenvolvida pela empresa represente um risco demasiado para a sociedade, exigindo nestes casos, apenas a comprovação de dano e uma conduta omissiva ou comissiva do agressor, independente de dolo ou culpa, haja vista constituir dever do empresário arcar com os prejuízos resultantes de seu ramo de atividade, suportando os efeitos negativos que ela desenvolva.

Foi delineada a questão do dano moral coletivo, chegando-se ao entendimento de ser perfeitamente viável a sua aplicação, porque uma conduta do empregador que a princípio atingiria apenas seus empregados, assim acaba por alcançar interesses extrapatrimoniais de uma comunidade, gerando indignação e repulsa social, o que deve ser repellido pelo ordenamento jurídico através de sanções pecuniárias destinadas a fundos ou instituições que funcionem prestando auxílio na prevenção e reparo às espécies de danos sofridos.

Uniformizou-se a competência da Justiça do Trabalho para dirimir os conflitos porventura existentes, quando visarem à preservação da saúde, higiene e segurança do local de trabalho genericamente considerado, independentemente se a relação de trabalho for regida pela CLT ou Estatuto.

Outro assunto pacificado, diz respeito à integral constitucionalidade do INSS em reaver judicialmente das empresas o que pagou a título de benefício previdenciário aos trabalhadores vítimas de acidentes do trabalho ou doenças laborativas, bem como, benefícios de pensão por morte devida aos seus dependentes, pois, como foi abordado no segundo capítulo, é tarefa do empregador manter o espaço de trabalho livre de riscos, sendo que cobertura dada pelo SAT não tem o condão de legitimar uma gestão inconsequente que não estabeleça regras e diretrizes de salubridade ambiental.

Interessante anotar que no último capítulo foi abordada a questão de alguns instrumentos capazes de dar guarida a um meio ambiente equilibrado, livre de fatores de risco, no qual se ressaltou a obrigatoriedade de vários deles no setor de trabalho. Apontou-se a relevância da constituição de órgãos internos no âmbito da empresa, dentre eles a CIPA, destacando a necessidade de participação atuante dos trabalhadores na exigência perante o empregador por melhoria das condições de trabalho, devendo todos os envolvidos mobilizar-se para esboçar um mapeamento dos problemas físicos, químicos e biológicos existentes. Ressalta-se hoje o enfrentamento da saúde psíquica, exteriorizada através do assédio moral e o estresse profissional, que em virtude da globalização e a pressão por resultados acabam desestabilizando o trabalhador emocionalmente.

Ademais, os projetos e programas de prevenção ambiental e saúde ocupacional são essenciais, em que se averiguou que em muitos casos, simplesmente o trabalho de risco majorado não pode deixar de realizado, tendo em vista inexistir tecnologia que altere sua metodologia ou materiais empregados. Por isso, acaba tornando-se primordial a preparação de planos que atuem contornando estes riscos dentro de limites legalmente toleráveis, por meio de equipamentos de proteção individual, coletiva, afastamento temporário ou permanente do trabalhador daquele setor de risco ou até mesmo, uma saída seria a redução da jornada de trabalho destes trabalhadores.

Pelo fato do objeto jurídico defendido tratar-se de direito metaindividual, era necessário cuidar em abordar os meios coativos de forçar o empregador a adotar medidas de proteção, porque em nada aproveitaria regras de direito material que considerassem o ambiente de trabalho um direito fundamental, mas não subsistissem caminhos que possibilitasse sua efetivação. Foram destacadas para aprofundamento preferencialmente, a Ação Civil Pública, a Ação Popular e a Greve Ambiental.

O estudo da Ação Civil Pública elucidou esta ferramenta jurídica como meio garantidor do equilíbrio ambiental, em especial para exigir do empregador o cumprimento das obrigações de fazer advindas de normas preexistentes, principalmente quando utilizada pelo Ministério Público do Trabalho, que dispõem de profissionais técnicos e Procuradores qualificados para proceder a investigações preliminares e acompanhar a tramitação dos autos. Esta nova forma de concepção do processo é instrumento deveras eficiente na proteção coletiva do direito à saúde do trabalhador, tendo em vista que a propositura de apenas uma demanda judicial é capaz de resolver o que inúmeras reclamações trabalhistas tentam reparar de forma individualizada.

O uso da Ação Popular destaca-se pelo rol de legitimados para o seu ingresso, podendo ser proposta por qualquer pessoa, o que desperta na prática o interesse da população em prestar auxílio na defesa ambiental, bem como no caso de empregado aposentado, com vistas em socorrer seus companheiros de trabalho diante das atrocidades cometidas pelo empregador. Na já Greve ambiental, verificou-se que o mesmo precisa ser utilizado como medida excepcional, primando inicialmente pelo diálogo entre os envolvidos, para depois empregar esta forma de autodefesa.

E por último, porém de extrema importância, são os resultados obtidos por meio do estudo de caso concreto referente ao acidente do trabalho que resultou em morte, ocorrido no Canal do Estreito em Sousa - PB, e a análise do questionário aplicado perante a empresa Energisa S/A.

Sob o auxílio destas duas ferramentas de pesquisa empírica, foi possível melhor compreender alguns dos fatores de riscos aos quais os trabalhadores estão submetidos e a visão do empregador sobre o papel diário que exerce na constituição de medidas protetivas, além do mais, as informações estatísticas repassadas pela empresa de eletrificação foram importantes para se ter a idéia do quantitativo de acidentes que ocorrem naquele segmento econômico, haja vista considerar-se uma área de risco constante.

Por tudo explicado neste trabalho acadêmico, chega-se a conclusão de que o grande desafio neste início de século XXI, tem sido programar efetivamente, as normas de proteção à saúde e segurança do trabalho, visto que é imprescindível tornar realidade o que já está no plano legal, conscientizando as empresas de que prevenir os danos ao meio ambiente de trabalho lhe dá lucro, já que evita o ajuizamento de demandas judiciais em seu desfavor e melhora a qualidade de vida dos trabalhadores, ou seja, todos saem ganhando.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Anuário estatístico da Previdência Social referente ao ano 2009**. Disponível em:
<<http://www.previdencia.gov.br/conteudoDinamico.php?id=989>>. Acesso em: 20 fev. 2011.

_____. Ministério da Previdência Social. **Anuário estatístico da Previdência Social ano 2008**. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/conteudoDinamico.php?id=864>>. Acesso em: 20 fev. 2011.

_____. Advocacia Geral da União. **AGU ajuíza ações contra empresas que descumprem normas de segurança no trabalho**. Disponível em:
<http://www.agu.gov.br/sistemas/site/TemplateMidiaTextoThumb.aspx?idConteudo=157126&id_site=3>. Acesso em: 29 abr. 2011.

_____. Advocacia Geral da União. **AGU comprova culpa de empresa em acidente de trabalho**. Disponível em:
<http://www.agu.gov.br/sistemas/site/TemplateTexto.aspx?idConteudo=156755&id_site=3>. Acesso em: 29 abril 2011.

_____. Lei nº 9.605, de 12 de fevereiro 1998. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 12 fev. 1998. Disponível em:
<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19605.htm>. Acesso em: 01 dez. 2010.

_____. Lei nº 4.717, de 29 de junho de 1965. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 29 jun. 1965. Disponível em:
<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/14717.htm>. Acesso em: 01 dez. 2010.

_____. Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 11 set. 1990. Disponível em:
<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18078.htm>. Acesso em: 01 dez. 2010.

_____. Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 31 ago. 1981. Disponível em:
<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16938.htm>. Acesso em: 03 dez. 2010.

_____. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 24 jul. 1991. Disponível em:
<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212cons.htm>. Acesso em: 01 dez. 2010.

_____. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 24 jul. 1991. Disponível em:
<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 01 dez. 2010.

_____. Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 27 dez. 2002. Disponível em:
<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4552.htm>. Acesso em: 01 dez. 2010.

_____. Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 24 jul. 1985. Disponível em:
<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7347.htm>. Acesso em: 01 dez. 2010.

_____. Lei nº 7.783, de 28 de julho de 1989. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 28 jul. 1989. Disponível em:
<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.htm>. Acesso em: 05 dez. 2010.

_____. Lei nº 7.369, de 20 de setembro de 1985. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 20 set. 1985. Disponível em:
<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7369.htm>. Acesso em: 05 dez. 2010.

_____. Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 22 set. 1977. Disponível em:
<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6514.htm>. Acesso em: 07 dez. 2010.

_____. Lei nº 7.802, de 11 de julho de 1989. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 11 jul. 1989. Disponível em:
<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7802.htm>. Acesso em: 09 dez. 2010.

_____. Portaria nº 518, de 04 de abril de 2003. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 07 abr. 2003. Disponível em:
<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BEF9D1DFD14D0/p_20030404_518.pdf>. Acesso em: 11 dez. 2010.

_____. Portaria nº 3.393, de 17 de dezembro de 1987. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 23 dez. 1987. Disponível em:
<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BE9CE1EAF0CBC/p_19871217_3393.pdf> Acesso em: 21 dez. 2010.

_____. Portaria nº 25, de 29 de dezembro de 1994. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 30 dez. 1994. Disponível em:

<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BEA44A24704C6/p_19941229_25.pdf> Acesso em: 22 dez. 2010.

_____. Portaria n° 3.214, de 08 de junho de 1978. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 08 jun. 1978. Disponível em:

<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BE96DD3225597/p_19780608_3214.pdf>. Acesso em: 21 dez. 2010.

_____. Portaria n° 3.214, de 08 de junho de 1978. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 08 jun. 1978. Disponível em:

<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BE96DD3225597/p_19780608_3214.pdf>. Acesso em: 16 dez. 2010.

_____. Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho. **Enunciado n° 38**. Disponível em: <<http://www.anamatra.org.br/jornada>>. Acesso em: 05 dez. 2010.

_____. Conselho da Justiça Federal. **Enunciado n° 377**. Disponível em: <<http://columbo2.cjf.jus.br/portal/publicacao/download.wsp?tmp.arquivo=1296>>. Acesso em: 12 dez. 2010.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. **Reclamação Trabalhista n° 0033000.21.2010.5.13.0012**. Disponível em:

<<https://www.trt13.jus.br/consulta/processo.jsf#>>. Acesso em: 02 mai. 2011.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial n° 130**. Disponível em:

<<http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:tribunal.superior.trabalho;subsecao.especializada.disidios.individuais.2:orientacao.jurisprudencial:2011;130>>. Acesso em: 15 dez. 2010.

_____. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção n° 148**. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/legislacao/convencoes/cv_148.asp>. Acesso em: 16 dez. 2010.

_____. Tribunal Regional Federal da 2ª Região. **Apelação Cível em Mandado de Segurança n° 45805**, da Vara Federal de Nova Friburgo, Rio de Janeiro. Disponível em:

<<http://www.trf2.gov.br/iteor/RJ0108810/1/82/226704.rtf>>. Acesso em: 20 dez. 2010.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n° 422/2004-011-05-00**. Disponível em:

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR - 42200-87.2004.5.05.0011&base=acordao&numProcInt=1>>

93210&anoProcInt=2008&dataPublicacao=20/03/2009 07:00:00&query= > Acesso em: 22 dez. 2010

_____. Tribunal de Justiça de Minas Gerais. **Apelação Criminal n° 1.0024.01.0100300-0/001(1)**. Disponível em:

<http://www.tjmg.jus.br/juridico/jt_/inteiro_teor.jsp?tipoTribunal=1&comrCodigo=24&ano=1&txt_processo=10300&complemento=1&sequencial=0&palavrasConsulta=EMENTA: PENAL - HOMICÍDIO CULPOSO - AUTORIA E MATERIALIDADE COMPROVADAS - ANDAIME SUSPENSO - INSTALAÇÃO POR OPERÁRIOS - ACOMPANHAMENTO POR ENGENHEIRO CIVIL - INEXISTÊNCIA - RESPONSABILIDADE TÉCNICA PELA OBRA - &todas=&expressao=&qualquer=&sem=&radical=>>. Acesso em: 21 dez. 2010.

_____. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. **Agravo de Instrumento n° 400131336**, da 3ª Turma. Disponível em:

<http://www.trf4.gov.br/trf4/processos/visualizar_documento_gedpro.php?local=trf4&documento=1256128&hash=2e964be09d3237209cc6653357a0f56c>. Acesso em: 19 dez. 2010.

_____. Tribunal Regional Federal da 2ª Região. **Agravo de Instrumento n° 162429**, da 1ª Turma. Disponível em:

<<http://www.trf2.gov.br/iteor/RJ0108110/1/38/245032.rtf>>. Acesso em: 19 dez. 2010.

_____. Tribunal Regional Federal da 2ª Região. **Agravo de Instrumento n° 510150**, da 6ª Turma. Disponível em:

<<http://www.trf2.gov.br/iteor/RJ0108610/1/133/344973.rtf>>. Acesso em: 20 abr. 2011.

_____. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial n° 320417/RJ**, da 4ª Turma. Disponível em:

<<https://ww2.stj.jus.br/websecstj/cgi/revista/REJ.cgi/IMGD?seq=53209&nreg=200100489389&dt=20020520&formato=PDF>>. Acesso em: 16 jan. 2011.

_____. Tribunal de Justiça de Minas Gerais. **Apelação Cível n° 1.0567.06.101321-3/001**, da 8ª Câmara Cível. Disponível em:

<http://www.tjmg.jus.br/juridico/jt_/inteiro_teor.jsp?tipoTribunal=1&comrCodigo=567&ano=6&txt_processo=101420&complemento=1&sequencial=0&palavrasConsulta=&todas=&expressao=&qualquer=&sem=&radical>. Acesso em: 20 jan. 2011.

_____. Tribunal de Justiça de Santa Catarina. **Apelação Cível n° 2008.074737-7**, da 2ª Câmara de Direito Civil. Disponível em:

<<http://tjsc6.tj.sc.gov.br/cposg/pcpoResultadoConsProcesso2Grau.jsp#>>. Acesso em: 22 jan. 2011.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. **Apelação Cível em Ação Civil Pública nº 01042.1999.255.02.00-5**. Disponível em:

<[http://gsa2.trtsp.jus.br/search?q=cache:oJZMqbrqnEJ:trtcons.trtsp.jus.br/dwp/consultas/acordaos/consacordaos_turmas_aconet.php%3Fselacordao%3D20070504380+DANO+MORAL+COLETIVO.+MEIO+AMBIENTE+DE+TRABALHO.+++LEUCOPENIA.+++DESTINA%C3%87%C3%83O+DA+IMPORT%C3%82NCIA+REFERENTE+AO+DANO+MORAL+COLETIVO+-+FAT+E+INSTITUI%C3%87%C3%83O+DE+SA%C3%9ADE+\(LEI+N%C2%BA+7.347/85,+ART.+13\)+&client=trt2Acordao&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=trt2Acordao&ie=UTF-8&site=acordao&access=p&oe=ISO-8859-1&http://trtcons.trtsp.jus.br/dwp/consultas/acordaos/consacordaos_turmas_aconet.php?selacordao=20070504380](http://gsa2.trtsp.jus.br/search?q=cache:oJZMqbrqnEJ:trtcons.trtsp.jus.br/dwp/consultas/acordaos/consacordaos_turmas_aconet.php%3Fselacordao%3D20070504380+DANO+MORAL+COLETIVO.+MEIO+AMBIENTE+DE+TRABALHO.+++LEUCOPENIA.+++DESTINA%C3%87%C3%83O+DA+IMPORT%C3%82NCIA+REFERENTE+AO+DANO+MORAL+COLETIVO+-+FAT+E+INSTITUI%C3%87%C3%83O+DE+SA%C3%9ADE+(LEI+N%C2%BA+7.347/85,+ART.+13)+&client=trt2Acordao&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=trt2Acordao&ie=UTF-8&site=acordao&access=p&oe=ISO-8859-1&http://trtcons.trtsp.jus.br/dwp/consultas/acordaos/consacordaos_turmas_aconet.php?selacordao=20070504380)>. Acesso em: 17 nov. 2010.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 206.220-1**, da 2ª Turma. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/inteiroTeor/obterInteiroTeor.asp?id=240376>>. Acesso em: 14 jan. 2011.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação nº 3303**, do Tribunal Pleno. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoTexto.asp?id=2246978&tipoApp=RTF>>. Acesso em: 17 jan. 2011.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Mandado de Injunção nº 712**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/inteiroTeor/obterInteiroTeor.asp?id=558553>>. Acesso em: 25 jan. 2011.

_____. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. Tábua de Expectativa de Vida no ano de 2006. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/tabuadevida/2006/ambossexos.pdf>>. Acesso em: 27 dez. 2010.

CORREIO, Portal. **Família de morto em soterramento deve receber R\$ 800.000,00**. Disponível em: <<http://www.portalcorreio.com.br/noticias/matler.asp?newsId=142129>>. Acesso em: 05 mai. 2011.

COSTA, Armando Casimiro; FERRARI, Irani; MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Consolidação das leis do trabalho compilada**. 34. ed. São Paulo: Ltr, 2007.

DINIZ, Maria Helena. **Código civil anotado**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco; RODRIGUES, Marcelo Abelha; NERY, Rosa Maria Andrade. **Direito processual ambiental brasileiro**. 1ª. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 1996.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2000.

GAGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona. **Novo curso de direito civil, volume III: responsabilidade civil**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

MELO, Sandro Nahamias. **Meio Ambiente do Trabalho: Direito Fundamental**. São Paulo: LTr, 2001.

MELO, Guilherme Aparecido Bassi de. **Dano moral ou extrapatrimonial metaindividual**. 1ª ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUCSP, 2007.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e à Saúde do Trabalhador**. 4. ed. São Paulo: Ltr, 2010.

MILARÉ, Édis. **Direito do ambiente: doutrina – jurisprudência – glossário**. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

MORAES, Mônica Maria Lauzid. **O Direito à Saúde e segurança no Meio Ambiente de Trabalho**. 1. ed. São Paulo: Ltr, 2002.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2010.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**, 16. ed. São Paulo: Saraiva, 1988.

RIBEIRO, Herval Pina. **A violência oculta do trabalho: as lesões por esforços repetitivos**. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 1999.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional**, 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

SIRVINSKAS, Luíz Paulo. **Tutela constitucional do meio ambiente**, 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO COM A EMPRESA DE ELETRIFICAÇÃO



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

Prezado (a) Senhor (a) Chefe da Seção de Recursos Humanos,

Solicitamos a sua colaboração, no sentido de preencher o presente questionário abaixo, cujo objetivo é a colheita de dados para uma melhor compreensão do atual quadro do meio ambiente de trabalho dos empregados que atuam no setor de Eletrificação.

Obs: O questionário refere-se apenas ao órgão na cidade de Sousa - PB

- 1 – Qual o número atual de empregados na empresa lotados na cidade de Sousa – PB que atuam na área de eletrificação?
- 2 – Há obrigatoriedade de todos os empregados utilizarem o Equipamento de Proteção Individual -EPI?
- 3 – Existe na empresa engenheiro do trabalho?
- 4- Caso afirmativo a resposta ao quesito nº 3, qual o papel deste nas atividades da empresa?
- 5 – É desenvolvido algum trabalho de conscientização do empregado sobre as condições de segurança que este deverá observar quando do desenvolvimento de suas atividades diárias?
- 6 – Quantos acidentes de trabalho ocorreram nos anos de 2009 e 2010?
- 7 – Caso afirmativo a resposta ao quesito nº 6, quantos retornaram ao trabalho?
- 8 – Caso afirmativo a resposta ao quesito nº 6, houve algum acidente que resultou em morte?
- 9 – Quantos empregados estiveram em gozo de auxílio-doença nos anos de 2009 e 2010?

10 – Há empregados que foram aposentados por invalidez nos anos de 2009 e 2010?

11 – Como a empresa vê as condições de trabalho oferecidas aos seus empregados?

ANEXO A – PORTARIA PRT 13ª/PTM DE PATOS Nº 089/2010

O **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, por seu Procurador infra-assinado, com fundamento nos artigos 129, inciso III, da Constituição Federal, 5º inciso III, alínea “e”, art. 6º, inciso VII, alíneas “c” e “d”, art. 84, inciso II, da Lei Complementar nº 75, de 20.05.93, e art. 8º da Lei 7.347/85, e,

Considerando as possíveis lesões noticiadas nos autos do Procedimento Preparatório nº 030674.2010 (Nº antigo 071/2010), informando que a CONSTRUTORA GABARITO LTDA, localizada no canteiro de obras do esgotamento sanitário no Bairro Sorrilândia em SOUSA/PB, praticou e/ou pratica irregularidades trabalhistas com relação a EPI – Equipamento de Proteção Individual; EPC - Equipamento de Proteção Coletiva; Construção civil; Atividades e Operações Perigosas; Acidente de Trabalho; com morte.

Considerando que os dados até então colhidos nos autos do Procedimento Preparatório nº 030674.2010 (Nº antigo 071/2010) ensejam a necessidade de aprofundamento da investigação.

Considerando que os fatos narrados são objeto de investigação ministerial e denotam lesões a direitos e interesses que transcendem a esfera jurídica meramente individual, e, em tese, constituem violação a dispositivos vigentes na CLT e na Constituição Federal.

Considerando ser função institucional do Ministério Público do Trabalho a defesa dos direitos e interesses coletivos, no âmbito trabalhista.

RESOLVE, instaurar **INQUÉRITO CIVIL** para a **apuração** das irregularidades retratadas, observadas as regras insculpidas nas leis acima nominadas, determinando-se:

1. o registro e a reatuação do presente Procedimento Preparatório como Inquérito Civil, mantendo-se a numeração (§ 8º do artigo 2º da Resolução nº 69/07 do CSMPT);
2. a designação da servidora **Josélia Xavier de Oliveira** para atuar como secretária;
3. a publicação da presente portaria em Quadro de Aviso acessível ao público para os fins de garantir a publicidade ao ato sem se afastar da economicidade do seu custo, por trinta dias (Resolução CSMPT nº 69/2007, art. 7º, § 2º, II, c/c o art. 4º, VI) e no sítio da Procuradoria Regional do Trabalho da 13ª Região (www.prt13.mpt.gov.br).

CUMPRASE.

Patos, 09 de dezembro de 2010.

ROGÉRIO SITÔNIO WANDERLEY

Procurador do Trabalho

ANEXO B - TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA Nº 20110081

A empresa **CONSTRUTORA GABARITO LTDA**, pessoa jurídica de direito privado, inscrito no CNPJ sob nº 41.222.829/0001-16, localizada à rua Professora Ana Lianza Lombardi, nº 70 – Bessa, João Pessoa/PB, doravante denominado(a), abreviadamente, de **COMPROMISSÁRIO**, representado, neste ato, por **FABRÍCIO ZACCARA LOMBARDI**, brasileiro, casado, empresário, com endereço à Avenida Umbuzeiro, nº 235, Apartamento 502 – João Pessoa/PB, inscrito no CPF sob o nº 675.830.754-91, firma o presente **TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA**, com fulcro no art. 5º, § 6º, da Lei n. 7.347, de 24 de julho de 1985, perante o **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, por intermédio da Procuradoria do Trabalho no Município de Patos/PB, representado neste ato pelo Procurador do Trabalho, **Dr. ROGÉRIO SITÔNIO WANDERLEY**, nos seguintes termos:

DO OBJETO

CLÁUSULA PRIMEIRA – O objeto deste Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta consiste na adequação da conduta do compromissário às prescrições legais, mediante as obrigações de fazer e não fazer abaixo consignadas, cujo descumprimento ensejará a cominação de multa (*astreinte*), nas condições de prazo, modo e lugar estabelecidas.

DAS OBRIGAÇÕES ASSUMIDAS PELO EMPREGADOR SIGNATÁRIO

CLÁUSULA SEGUNDA - O signatário, a partir da data da assinatura deste termo de compromisso, assume as seguintes obrigações:

2.1) NÃO MANTER empregado sem o devido registro, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, onde deverão ser anotados além da qualificação civil ou profissional de cada trabalhador, todos os dados relativos à admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador (artigo 41, *caput* e parágrafo único da CLT);

2.2) PROCEDER ao registro do contrato de trabalho de todos os seus empregados na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, de acordo com o art. 29 da CLT;

2.3) REALIZAR exames médicos admissionais antes que os empregados iniciem a efetiva prestação de serviços, nos termos da NR - 07, item 7.4.3.1, Portaria 3.214, de 08 de junho de 1978, com redação dada pela de n. 24 de 29 de dezembro de 1994, do Ministério do Trabalho e Emprego;

2.4) REALIZAR exames médicos periódicos e demissional, nos termos da NR n. 07, item 7.4.1, alíneas “b”, “c”, “d” e “e”, Portaria 3.214, de 08 de junho de 1978, do Ministério do Trabalho e Emprego;

2.5) FORNECER, gratuitamente, os equipamentos de proteção individual, adequados ao risco de cada atividade, fiscalizando e orientando os trabalhadores quanto ao seu correto uso, nos termos da NR-6 do Ministério do Trabalho e Emprego;

2.6) ELABORA R e IMPLEMENTAR projeto de proteções coletivas contra quedas de pessoas e projeção de materiais, incluindo-se a proteção da periferia/perímetro dos taludes com risco de queda e proteção das pontas verticais dos vergalhões, além do escoramento de áreas sujeitas a deslizamento/soterramento.

2.7) Elaborar, implementar e manter atualizado o Programa de **Prevenção dos Riscos Ambientais – PPRA**, de acordo com o que dispõe o item 9.1.1, da NR nº 09, aprovada pela Portaria MTb nº 3214/78 e alterações posteriores, c/c artigo 157, inciso I, da CLT.

2.8) Elaborar, implementar e manter atualizado o **Programa de Condições e Meio Ambiente na Indústria da Construção – PCMAT**, de acordo com o que dispõe a NR nº 18, aprovada pela Portaria MTb nº 3214/78 e alterações posteriores, c/c artigo 157, inciso I, da CLT.

2.9) Manter Técnico de Segurança do Trabalho, a fim de que sejam implementadas as medidas necessárias para prevenção de acidentes de trabalho, inclusive mediante a realização de treinamentos prévios e periódicos com todos os empregados da empresa.

2.10) Adotar medidas preventivas e corretivas quanto a ocorrência de Acidentes de Trabalho, sobretudo quanto ao controle, registro e envio das ocorrências ao INSS, bem como quanto aos procedimentos de primeiros socorros, fornecendo para cada frente de trabalho o material necessário à prestação dos primeiros socorros e orientação de como utilizá-los (art. 168, § 4º, da CLT).

2.11) Comunicar a ocorrência de Acidentes de Trabalho nos prazos e termos legais.

2.12) Afixar cópia do presente termo no Livro de Inspeção do Trabalho, de forma a permitir a ciência de seu inteiro teor por parte dos órgãos incumbidos da fiscalização do trabalho.

DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO

CLÁUSULA TERCEIRA - O descumprimento da cláusula segunda do presente Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta resultará na aplicação da multa de R\$ 12.000,00 (doze mil reais) por cada item descumprido.

CLÁUSULA QUARTA - O valor da multa e dos valores não pagos no prazo determinado serão atualizados pelo INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor). Na ausência do INPC, a atualização monetária será efetuada com base no índice de correção das dívidas trabalhistas.

CLÁUSULA QUINTA - A multa prevista nas cláusulas anteriores serão reversíveis, em espécie, ao Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT ou outro fundo criado em substituição ao mesmo, podendo também ser convertido em bens ou serviços que beneficiem as comunidades ou os interesses diretamente prejudicados, a critério do Ministério Público do Trabalho.

CLÁUSULA SEXTA - As multas aplicadas não são substitutivas das obrigações pactuadas, que remanescem, independentemente da aplicação das mesmas, sendo que, em caso de descumprimento do avençado, as mesmas serão executadas, perante à Justiça do Trabalho, como obrigação de dar, enquanto as obrigações pactuadas serão executadas como obrigações de fazer, não fazer e dar, conforme sua natureza, com a respectiva fixação de *astreintes* pelo Juízo do Trabalho competente, nos termos do disposto

nos artigos 644 e 645, ambos do CPC, procedendo-se à execução de todas as obrigações de acordo com os artigos 880 a 882 da CLT.

DISPOSIÇÕES FINAIS

CLÁUSULA SÉTIMA - O presente termo de compromisso não substitui, modifica ou restringe as negociações coletivas e/ou acordos coletivos de trabalho firmados ou a serem, entre as entidades sindicais profissionais e as entidades patronais intervenientes e empresas signatárias, desde que mais benéficos para o trabalhador, nem suprime qualquer direito complementar previsto na CLT e nas NR's do MTE.

CLÁUSULA OITAVA - Ressalvadas as situações já dirimidas através de decisão judicial ou de Termo de Ajuste de Conduta anteriormente firmado com o Ministério Público, o presente termo de compromisso produzirá efeitos legais a partir de sua celebração, ficando assegurado o direito de revisão das cláusulas e condições, em qualquer tempo, através de requerimento ao Ministério Público do Trabalho e terá eficácia de título executivo extrajudicial, nos termos do art. 5º, § 6º da Lei 7.347/85, e, em caso de descumprimento, será executado perante a Justiça do Trabalho, consoante artigo 5º, § 6º da Lei 7.347/85 e art. 876 da CLT.

CLÁUSULA NONA – O presente TAC tem vigência por prazo indeterminado, aplicando-se-lhe, ainda, a todas as obras executadas pelos empregadores signatários.

CLÁUSULA DÉCIMA – O Ministério Público do Trabalho, diretamente ou por intermédio de qualquer outra entidade idônea, controlará a fiel e plena observância do presente Termo de Ajuste de Conduta. Estando assim compromissado, firma-se o presente instrumento em duas vias de igual teor e forma, para que produza seus legais e jurídicos efeitos.

Patos (PB), 16 de março de 2011.

ROGÉRIO SITÔNIO WANDERLEY
PROCURADOR DO TRABALHO

FABRÍCIO ZACCARA LOMBARDI
CPF nº 675.830.754-91