

4. Artigo

AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL

Maria Helena Pierdoná Fonseca*

Resumo: O presente artigo tem como objeto, o meio ambiente e o meio ambiente do trabalho, e como sujeito, o ser Humano trabalhador. A partir dessas duas, categorias objeto e sujeito, analisar-se-á, o caminho percorrido para estabelecer normas jurídicas a reger a vida com saúde, que patrocine o bem viver físico, psíquico e social do indivíduo que trabalha. E, quando não é possível propiciar esse bem-estar integral, como são resolvidos os problemas quando os agentes insalubres recaem na pessoa trabalhadora.

Abstract: This article aims at the environment and the environment of work and as subject, the human being worker. From these two, subject and subject categories, we will analyze the path taken to establish legal norms to govern healthy life, which will sponsor the physical and psychological well-being of the individual who works. And when it is not possible to provide this integral well-being, how problems are solved when unhealthy agents fall into the working person.

Palavras-Chave: Trabalho Humano; Meio Ambiente; Saúde; Normas Jurídicas; Insalubridade.

Keywords: Human work; Environment; Cheers; Legal Norms; Unhealthy.

Sumário: 1. Introdução. 2. Meio Ambiente do Trabalho. 2.1 Conceito. 2.2 Normas Constitucionais. 2.3 Direito à Saúde e à Previdência. 2.4 Direito ao meio ambiente. 3. Insalubridade Previsão no Ordenamento Jurídico. 3.1 Atores do Meio Ambiente do Trabalho. 3.2 Salubridades – Saúde do Trabalhador. 4. Princípios Fundamentais no Meio Ambiente de Trabalho e a Normativa Infraconstitucional. 4.1 Normas Infraconstitucionais. 4.2 Princípios. a) Dignidade da pessoa Humana. b) Direitos sociais do trabalho ligado ao trabalhador. 5. Considerações Finais. 6. Referências.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como objetivo o meio ambiente nas relações de trabalho urbano, com base na ordem jurídica vigente: Constituição da República Federativa do Brasil e Leis infraconstitucionais.

De posse disso, procurar-se-á se demonstrar que nas relações de trabalho (emprego) o equilíbrio, valorização e cuidado com meio ambiente e, mais especificamente, o meio ambiente do trabalho, podem efetivar o ideal de trabalho decente, por meio da valorização da dignidade da pessoa Humana, personificada no trabalhador, estabelecendo previsões normativas, bem como as principais providências materiais a se evitar a degradação humana.

Nesse caminho a trilhar, cabe referir que existe distinção entre meio ambiente e proteção do trabalho e a proteção dada na relação de emprego pelo direito do trabalho, os quais serão o objeto e sujeitos deste estudo. O meio ambiente do trabalho tem como objeto jurídico a saúde e a

* Graduada em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Passo Fundo, Aluna do Curso de Especialização em Direito e Processo do Trabalho pelo Complexo de Ensino Superior Meridional – IMED e Procuradora do Estado do Rio Grande do Sul, com endereços eletrônicos: mairapierdona@via-rs.net, e maria-fonseca@pge.rs.gov.br

segurança do trabalhador, para que tenha uma vida equilibrada, por meio de processos e procedimentos adequados evitando afetação nos campos da saúde. À sua vez, as proteções previstas no Direito do Trabalho estão implicadas à relação de emprego no trabalho subordinado.

Para melhor compreensão do tema proposto se discorrerá em três tópicos: o primeiro, Meio Ambiente do Trabalho, quando se abordará o Conceito, quais as Normas Constitucionais vinculadas ao tema, quais são os direitos da pessoa trabalhadora, Direito à Saúde e Direito à Previdência Social, o Direito ao Meio Ambiente; no segundo tópico, será abordada a Previsão de Adicional de Insalubridade no Ordenamento Jurídico, quando se apontará quem e qual a normativa que disciplina o tema, por fim, o terceiro, princípios fundamentais no meio ambiente de trabalho e a normativa infraconstitucional. Neste tópico, buscar-se-á as normas jurídicas e quais os princípios que estão na Constituição e que integram as normas infraconstitucionais, quando, então, serão vistos os princípios da dignidade da pessoa Humana e os direitos sociais do trabalho, ligado ao trabalhador.

De posse do tema escolhido, meio ambiente no trabalho, há que ser dito como se procederá no desenvolvimento dele, a utilização com proeminência do método de abordagem dedutivo, isso é claro dentro da classificação proposta por Deisy Ventura (2002, p. 78), com procedimento monográfico, apontando aspectos relevantes à compreensão.

Ainda, no que diz respeito à técnica de pesquisa, utilizar-se-á consultas de fontes bibliográficas.

2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

A Constituição da República (1988) prevê, no art. 225¹ sobre o meio ambiente, no entanto, antes disso, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em relação ao trabalho decente, disse:

O trabalho decente resume as aspirações das pessoas em suas vidas profissionais. O conceito engloba oportunidades de trabalho produtivo com remuneração justa, **segurança no local de trabalho** e proteção social para as famílias, melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social, liberdade para as pessoas expressarem suas preocupações, se organizarem e participarem das decisões que afetam suas vidas, além de igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as mulheres e homens. Grifou-se. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Promover...**)

Essa definição de preceito universal editado pela OIT norteou a Constituição e as Leis Infraconstitucionais da República Federativa do Brasil, que preveem princípios e regras para o trabalho Humano e onde ele se desenvolve. Com isso, o meio material e imaterial faz a interseção entre a norma e o fato gerador, para se dizer se o trabalho é realizado em condições de salubridade ou não. Este capítulo, analisa conceito, caminho percorrido pelo ser humano para chegar a estabelecer normas jurídicas, como elas se apresentam no mundo jurídico e quais são as normas que regulamentam e dizem o que é salubre e o que não é salubre no local de trabalho, por fim, dizer se há regras que protegem os trabalhadores após a vida produtiva exercida em condições especiais não salubres.

¹ Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

2.1 Conceito

Sobre o meio ambiente do Trabalho, Celso Antônio Pacheco Fiorillo (2003), diz, que é,

o 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 comprometem a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.).

Nesse contexto, segundo Almeida, a tutela jurídica do trabalho e o meio ambiente onde é desenvolvido, numa visão ampla, considera o ser Humano parte indissociável do meio no qual está incluído, bem como no ecossistema natural e mais no sistema social em que se relaciona, seja na figura do homem-trabalhador, seja na figura do próprio homem, considerado tanto sob o aspecto individual quanto na sua projeção (ALMEIDA, 2012, p. 30.), partindo disso, a seguir há que ser visto as normas jurídicas que norteiam o tema trabalho e seu meio. Porém, num primeiro momento, será feito um breve resgate da caminhada Humana para chegar edição de normas jurídicas na contemporaneidade ou pós-modernidade. (LYOTARD, 1990.)

2.2 Normas Constitucionais

É importante ressaltar que para se chegar até aqui, o caminho da Humanidade foi marcado por guerras e divisões, no qual o conquistador submetia o povo conquistado à sua vontade. Como a condição Humana era frágil, ficava limitada à vontade de quem era detentor do poder. O mundo, tanto o Ocidente quanto o Oriente, dividia suas classes sociais de forma inalterável, que ficavam destinadas a viverem inseridas na realidade em que eram concebidas. Nessa caminhada, a civilização hebraica valorizava o indivíduo como um ser de dotação especial, em detrimento aos demais seres. Do judaísmo surge o cristianismo, o pensamento cristão valoriza o ser Humano, como ser em si mesmo, criado à imagem e semelhança de Deus. Isso diferente da Antiguidade Clássica, que reconhecia o Homem pela posição em que ocupava no grupo social. Desse pensamento, os direitos fundamentais evoluem, diferentemente dos direitos do homem, estes "são direitos válidos para todos os povos e em todos os tempos (dimensão *jus* naturalista-universalista), os direitos fundamentais são os direitos do Homem, jurídicos institucionalmente garantidos e limitados espacio-temporalmente" (CANOTILHO, 1997. p. 391). Isso nos diz que, os direitos fundamentais são direitos objetivos, vigentes em uma ordem jurídica, garantidos ao Humano pelo Estado em que ele vive.

Apesar de serem direitos inerentes a todos os povos, para que passassem a ser institucionalmente garantidos, muitas foram as lutas travadas dentro de suas próprias Nações para os verem instituídos, pois o período de trevas manifestou em seu espírito uma vontade de mudança, que se iniciou com a queda do Antigo Regime ocasionado pela Era das Revoluções – independência dos Estados Unidos (1776); Revolução Industrial (1760-1850); e a Revolução Francesa (1789). A Revolução Industrial da Inglaterra, no século XVIII, teve como principal característica o uso da máquina, que substituiu a ferramenta artesanal e introduziu o trabalho assalariado, isso contribuiu para consolidar o capitalismo, como forma dominante de produção.

Momento revolucionário que passa da energia humana para energia motriz; pois, faz transformações tecnológicas, sociais e econômicas, com deslocamento das populações rurais para as cidades, formando concentrações urbanas.

Já os ideais iluministas da França, trazem o legado da igualdade, liberdade e fraternidade, manifestou-se na Revolução Francesa (1789) que trouxe uma nova visão da relação entre o Estado e o cidadão, até, então, despótico e absolutista. O mestre francês Ripert à respeito disse que "a experiência demonstra que a liberdade não basta para assegurar a igualdade, pois os mais fortes depressa se tornam opressores", (RIPERT, 1937, p. 133 apud OLIVEIRA, p. 77) disso resultam crises sociais e políticas sobre o Estado Liberal, dessas revoluções os governantes foram compelidos a respeitar os direitos civis e políticos de seus governados.

Essas crises também compelem os governantes a convocar a Assembleia dos Estados Gerais, um órgão político de caráter consultivo e deliberativo formado pela nobreza, clero e burguesia (representante do povo), o objetivo foi discutir problemas e encontrar soluções para as questões sociais da Europa. A Assembleia Geral aprovou a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, em dezessete artigos, estabeleceu direitos civis e políticos, por meio da liberdade, igualdade, propriedade, participação política e livre manifestação de ideias, que se espriam para as colônias.

Como consequência, surge o constitucionalismo, que iniciou na segunda metade do século XVIII, por meio das Constituições dos Estados Unidos da América, promulgada em 1781, e da França, promulgada em 1791. O constitucionalismo apresentou dois traços marcantes "a organização do Estado e a limitação do poder Estatal, por meio da previsão de direito e garantias fundamentais", (MORAES, 2005. p. 1) cujas implicações foram que as constituições dos Países (Contrato social) passaram a ser um documento formal escrito, com elementos materiais caracterizadores e distintivos de um sistema de garantias das liberdades, reconhecendo direitos e garantias individuais e o princípio da divisão de poderes (MONTESQUIEU, 1979). Isso, faz com que os direitos e garantias fundamentais passem, assim, a cumprir uma dupla função, pois exerciam uma limitação ao poder estatal (competência negativa) e garantiam aos titulares dos direitos o poder de exercer e exigir o seu cumprimento dos poderes públicos (competência positiva) (CANOTILHO, 1997, p. 404-5). Essas dimensões dos direitos fundamentais estão vinculadas aos ideais da Revolução Francesa. A primeira dimensão, está ligada ao ideal de liberdade; a segunda dimensão, liga-se ao ideal de igualdade e por fim, a terceira dimensão, reproduz o ideal de fraternidade. Com isso, todos os estados estabelecem direitos fundamentais a serem observados pelos governantes e governados.

Os primeiros direitos fundamentais garantidos constitucionalmente, conhecidos como direitos de primeira dimensão, são os direitos demarcados pelos cunhos individualistas, sendo de particular relevo os direitos à vida, à propriedade e à liberdade. Bonavides afirma que "os direitos da primeira geração – direitos civis e políticos – já se consolidaram em sua projeção de universalidade formal, não havendo Constituição digna desse nome que os não reconheça em toda a extensão" (BONAVIDES, 2001, p. 17). São de titularidade do indivíduo, oponíveis ao Estado, traduzem-se em atributos da pessoa e ostentam uma subjetividade que é seu traço fundante.

Os direitos fundamentais de segunda dimensão, os chamados direitos sociais, culturais e econômicos, com questionamentos filosóficos e ideológicos, previstos nas Constituições Marxistas e no constitucionalismo da social-democracia, como a Constituição de Weimar na Alemanha,

denominadas constituições do segundo pós-guerra e do Estado do bem-estar social. Eles nasceram "abraçados aos princípios da igualdade, do qual não se podem separar, pois fazê-lo equivaleria a desmembrá-los da razão de ser que os ampara e estimula" (BONAVIDES, 2001, p. 17). O Estado é quem deve realizar a justiça social; pois, dá aos indivíduos direitos de prestação por parte, como assistência social, saúde, educação, trabalho.

Também, dentro das ideias iluministas, os direitos fundamentais de terceira dimensão destinados à proteção de grupos humanos, caracterizando-se como direitos de titularidade coletiva ou difusa, os "chamados direito de solidariedade ou fraternidade, que englobam um meio ambiente equilibrado, uma saudável qualidade de vida, ao progresso, à paz, à autodeterminação dos povos e a outros direitos difusos", (MORAES, 2005, p. 25-7) dotados de altíssimo teor humanista e universal, destinatário é o gênero Humano, num momento expressivo de sua afirmação como valor supremo em termos de existencialidade concreta.

As dimensões dos direitos fundamentais se consubstanciam no sistema Normativo, dividindo-se em princípios e regras. As normas, segundo Hans Kelsen, são "o sentido de um ato através do qual uma conduta é prescrita, permitida ou, especialmente, facultada, no sentido de adjudicada à competência de alguém" (KELSEN, 2000, p. 6.). Os princípios e regras apresentam-se em estruturas diversas e demandam interpretações diferentes, segundo Moller (2011, p. 39-40) "embora os princípios geralmente estejam situados no topo dos ordenamentos, constituindo normas hierarquicamente superiores, deve ser considerado que as regras são mais específicas, apontando para uma solução mais específica".

Visto em breve síntese, o caminho da Humanidade, as dimensões das normas jurídicas, a forma que elas se apresentam ao mundo jurídico princípios e regras para regularem a vida e a convivência Humana, que também o fazem em relação ao trabalho e ao meio em que é exercido.

2.3 Direito à Saúde e à Previdência

Os direitos fundamentais de cunho social estão albergados no art. 6º da Constituição da República, entre eles estão ligados aos trabalhadores o direito à saúde e à previdência social.² A saúde como direito social é direito dos trabalhadores e aos não trabalhadores. Nessas bases, os artigos 196 a 200 da Constituição pormenorizam o acesso e a forma de prestação, bem como preveem quem são os responsáveis a concretização, que são os setores Público e Privado.

A previdência social também está prevista como direito social e está detalhada nos artigos 201 a 202 da mesma Constituição da República Federativa do Brasil, a qual tem como o destinatário os trabalhadores em sentido amplo, com a participação para a concretização dos próprios trabalhadores, empregadores e do Estado.

A saúde e a previdência social, encontram-se asseguradas pela Constituição de 1988 como direito fundamental, a saúde é universal aos brasileiros (as), dentre eles os brasileiros (as) trabalhadores (as), concretizar-se por meio de ações conjuntas do Estado e da Sociedade Civil. Para quem trabalha com vínculo de emprego do Empregador e Empregado. A segunda, a previdência social é para os que contribuem ao Regime de Previdência. No caso do vínculo

² Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

empregatício contribuem os empregadores e os empregados, com a participação do Estado (art. 195 da Constituição da República Federativa do Brasil – CRFB).

Ambos - saúde e previdência social - almejam sempre o bem-estar, buscando a devida concretização dos direitos e garantias fundamentais, durante a vida produtiva – salubre ou insalubre - e após a vida inativa.

2.4 Direito ao meio ambiente

A Constituição do Brasil, conforme José Afonso da Silva (SILVA, 2004, p. 846), foi mais inovadora, que as constituições que a precederam - Bulgária, art. 31, ex-URSS, art. 18, Portugal, art. 66, Espanha, art. 45, ao prever no art. 225 a proteção ao meio ambiente. Com isso, ela toma consciência de que a qualidade do meio ambiente se transformara num bem, num patrimônio, num valor em si mesmo, cuja preservação, recuperação e revitalização se tornaram num imperativo do Poder Público, para assegurar a saúde, o bem-estar do homem e as condições de seu desenvolvimento. O que na verdade é para assegurar o direito fundamental à vida, isso se projeta também na vida do trabalhador. Assim, as normas constitucionais assumiram a consciência de que o direito à vida, como matriz de todos os demais direitos fundamentais do Humano, é que há de orientar todas as formas de atuação no campo da tutela do meio ambiente.

Essa fundamentação jurídica do meio ambiente com um todo dentro do ecossistema, incluindo o ecossistema natural e o ecossistema social, traz para o âmbito de proteção o próprio ecossistema e a própria sociedade, seja na figura do ser Humano sob o aspecto individual e na sua projeção coletiva às presentes gerações e às gerações futuras.

Dentro das dimensões do direito, o meio ambiente equilibrado está classificado como direito de terceira dimensão e se projeta com direito difuso a todos indistintamente, que tem como objetivo garantir direitos de primeiras e segundas dimensões aos seres humanos. Nesse sentido, a Justiça do Brasil se manifestou, quando o Supremo Tribunal Federal (STF) no Mandado de Segurança n. 22.164,³ disse se constituir de titularidade coletiva.

Nessa trilha, o meio ambiente do trabalho é indissociável ao meio ambiente; pois aquele é uma espécie dentro deste e em ambos estão inseridos o ser Humano, que interage no desenvolvimento das atividades diárias, seja em proveito próprio ou de outrem. As atividades, funções e cargos desenvolvidos em proveito de outrem são disciplinados pelas Normas Jurídicas e pelo contrato de trabalho.

³ O direito à integridade do meio ambiente – típico direito de terceira geração – constitui prerrogativa jurídica de titularidade coletiva, refletindo, dentro do processo de afirmação dos direitos humanos, a expressão significativa de um poder atribuído, não ao indivíduo identificado em sua singularidade, mas, num sentido verdadeiramente mais abrangente, à própria coletividade social. Enquanto os direitos de primeira geração (direitos civis e políticos) – que compreendem as liberdades clássicas, negativas ou formais – realçam o princípio da liberdade e os direitos de segunda geração (direitos econômicos, sociais e culturais) – que se identificam com as liberdades positivas, reais ou concretas – acentuam o princípio da igualdade, os direitos de terceira geração, que materializam poderes de titularidade coletiva atribuídos genericamente a todas as formações sociais, consagram o princípio da solidariedade e constituem um momento importante no processo de desenvolvimento, expansão e reconhecimento dos direitos humanos, caracterizados, enquanto valores fundamentais indisponíveis, pela nota de uma essencial inexauribilidade. (BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. 1995)

Assim, no desenvolvimento das atividades para o desempenho das funções e cargos o ser Humano Trabalhador – Homens e Mulheres - está inserido num ambiente material e imaterial que denominamos Meio Ambiente do Trabalho, cujos princípios de dignidade da pessoa humana, direitos sociais ligados ao trabalhador, à saúde, à previdência social e ao meio ambiente são as bases para aplicação das regras constitucionais e infraconstitucionais.

3 INSALUBRIDADE, PREVISÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO

José Martins Catarino (1982. p. 194) ensina que há um liame fundamental ente o Direito do Trabalho e a Medicina, para ele “ambos têm por alvo precípua a pessoa humana, em posição e função heliocêntricas, como ser vivo atuante”.

Nessa trilha, o ordenamento jurídico pátrio preceitua o empregado, o empregador, bem como a insalubridade no local onde o trabalho é exercido, estabelecendo, limites, critérios, quantidades e qualidades que prejudicam o ser humano nas suas atividades, nos desempenhos de suas funções ao ocupar um cargo de emprego diário.

3.1 Atores do Meio Ambiente do Trabalho

Os atores da relação de emprego são o empregador e o empregado, os quais tem definição legal. O empregador está definido no art. 2º e §1º da CLT⁴ e pode ser pessoa física ou jurídica. Já o empregado está definido no art. 3º da mesma Consolidação que “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” Assim, o que diferencia o empregado do empregador é o sujeito, sendo que, para ser empregado, deve ser pessoa natural⁵ ou física,⁶ e exercer a atividade laboral na condição subordinada, ter idade mínima de 16 anos, salvo como aprendiz, momento em que reduz para 14 anos,⁷ enquanto que para ser empregador não há qualquer limitação legal.⁸

À sua vez, para exercer o trabalho não salubre (insalubre) a restrição também é para o empregado, que tem que ter idade mínima de 18 anos, consoante previsão do inc. XXXIII, do art.

⁴ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. § 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

⁵ Art. 6º A existência da pessoa natural termina com a morte; presume-se esta, quanto aos ausentes, nos casos em que a lei autoriza a abertura de sucessão definitiva. BRASIL. Código Civil. 9. ed. São Paulo: Saraiva. 2003. p. 9.

⁶ O próprio art. 3º da CLT define pessoa física e mais a Lei Federal n. 7.713/88 define o contribuinte do imposto de renda o faz como pessoa física no art. 1º e Art. 1º Os rendimentos e ganhos de capital percebidos a partir de 1º de janeiro de 1989, por pessoas físicas residentes ou domiciliados no Brasil, serão tributados pelo imposto de renda na forma da legislação vigente, com as modificações introduzidas por esta Lei

⁷ Art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos. Parágrafo único. O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

⁸ É importante dizer que a doutrina não faz diferença de conceitos de pessoa física ou natural, pois diz "é o ser humano considerado como sujeito de direitos e obrigações" (DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**: Teoria geral do direito Civil. São Paulo: Saraiva. 2005. p. 144.)

7º da CRFB⁹. Com efeito, o empregado para trabalhar em condições insalubres, além de ser pessoa física ou natural, tem a idade mínima de 18 anos.

3.2 Salubridade – Saúde do Trabalhador

Organização Mundial da Saúde (OMS) diz que saúde é o: “estado de completo bem-estar físico, mental e social e não consistindo somente da ausência de uma doença ou enfermidade” (OMS. Wikipédia). Tal definição é mais que conceito é um desafio, é uma meta a ser alcançada.

A comissão mista OIT-OMS, também no plano internacional, segundo Vianna, (1996, p. 891) estabelece princípios diretivos da organização dos serviços de proteção ao trabalhador, dizendo de sua relevante importância, para criar um ambiente mais favorável, facilitador da adaptação do ser Humano em suas funções, visando à saúde e o moral sadio, isso culmina em melhores relações dos Humanos, além é claro de evitar custos materiais e imateriais para os empregados, empregadores, Estado.

Catarino, sobre a Higiene do Trabalho, diz que é uma prevenção que vem antes e junto com o trabalho, ensina que:

A Higiene do Trabalho, parte especial da Higiene, alicerça no princípio basilar de que “mais vale prevenir do que remediar”, tem por objeto a eliminação ou atenuação das causas (etiológica) que possam afetar a capacidade psicofísica de alguém para o trabalho. Como ramo da Medicina do Trabalho que cuida da profilaxia, em sentido amplo abrange não apenas a preservação da saúde e o desenvolvimento da vida, mas, também certo tipo de prevenção contra infortúnios. (CATARINO, 1982, p. 194)

Vianna, a sua vez, aponta que a medicina do trabalho:

Tem como objetivo promover e manter, no mais alto grau, o bem-estar-físico, mental e social dos trabalhadores de todas as profissões; de prevenir todo o dano causado à saúde dos mesmos pelas condições de seu trabalho; de protegê-los no emprego contra os riscos resultantes da presença de agentes prejudiciais à saúde; de colocar e manter o trabalhador num emprego conveniente às suas aptidões fisiológica e psicológicas, e, em suma, adaptar o trabalho ao homem e cada homem em sua tarefa. (VIANNA, 1996, p. 891)

Com essas finalidades, a saúde física está relacionada ao bom funcionamento do corpo humano e de suas funções vitais; a saúde mental está em manter um equilíbrio emocional, entre suas exigências pessoais e as exigências do meio externo, é estar de bem consigo e com os outros, bem como saber lidar com emoções boas e as desagradáveis, (GASQUES. 2012) vem junto a saúde social, que é estar relacionada com a capacidade do indivíduo interagir com outros e conseguir prosperar em ambientes sociais, além da capacidade de interagir com a sociedade. Também são levados em conta os benefícios dessas interações com o bem-estar do próprio indivíduo. Tais elementos da finalidade são importantes à saúde de cada indivíduo (PORTAL EDUCAÇÃO TECNOLOGIA EDUCACIONAL LTDA).

O bem-estar, conforme consignado pela OMS e OIT é expressão que nos remete a um estado de ausência de transtornos físicos, psíquicos e sociais. Isso, é a afirmação de que a saúde não se resume ao corpo físico, ao equilíbrio fisiológico, mas que depende também do equilíbrio emocional,

⁹ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

das relações entre os seres, da inclusão social, do equilíbrio socioeconômico e do meio onde ele vive.

Nesse sentido, a legislação Brasileira Infraconstitucional estabelece o que não é saúde, quando diz que a insalubridade caracteriza-se quando o trabalhador está exposto a agentes nocivos à saúde, como agentes físicos, químicos ou biológicos no ambiente de trabalho e o faz no art. 189¹⁰ da CLT:

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 e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

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

Com efeito, o art. 190¹¹ da mesma CLT autoriza o Ministério do Trabalho a catalogar (dizer) as atividades nocivas no local de trabalho, quando tal Órgão Governamental edita a Norma Regulamentadora a de n. 15¹², publicizada pela Portaria n. 3.214, de 8 de junho de 1979, com

¹⁰ Art. 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 e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

¹¹ Art. 190 - O Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes. Parágrafo único - As normas referidas neste artigo incluirão medidas de proteção do organismo do trabalhador nas operações que produzem aerodispersóides tóxicos, irritantes, alérgicos ou incômodos.

¹² NR 15. 15.1 São consideradas atividades ou operações insalubres as que se desenvolvem: 15.1.1 Acima dos limites de tolerância previstos nos Anexos n.º 1, 2, 3, 5, 11 e 12; 15.1.2 (Revogado pela Portaria MTE n.º 3.751/1990). 15.1.3 Nas atividades mencionadas nos Anexos n. 6, 13 e 14; 15.1.4 Comprovadas através de laudo de inspeção do local de trabalho, constantes dos Anexos n. 7, 8, 9 e 10. 15.1.5 Entende-se por "Limite de Tolerância", para os fins desta Norma, a concentração ou intensidade máxima ou mínima, relacionada com a natureza e o tempo de exposição ao agente, que não causará dano à saúde do trabalhador, durante a sua vida laboral. 15.2 O exercício de trabalho em condições de insalubridade, de acordo com os subitens do item anterior, assegura ao trabalhador a percepção de adicional, incidente sobre o salário mínimo da região, equivalente a: 15.2.1 40% (quarenta por cento), para insalubridade de grau máximo; 15.2.2 20% (vinte por cento), para insalubridade de grau médio; 15.2.3 10% (dez por cento), para insalubridade de grau mínimo; 15.3 No caso de incidência de mais de um fator de insalubridade, será apenas considerado o de grau mais elevado, para efeito de acréscimo salarial, sendo vedada a percepção cumulativa. 15.4 A eliminação ou neutralização da insalubridade determinará a cessação do pagamento do adicional respectivo. 15.4.1 A eliminação ou neutralização da insalubridade deverá ocorrer: a) com a adoção de medidas de ordem geral que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância; b) com a utilização de equipamento de proteção individual. 15.4.1.1 Cabe à autoridade regional competente em matéria de segurança e saúde do trabalhador, comprovada a insalubridade por laudo técnico de engenheiro de segurança do trabalho ou médico do trabalho, devidamente habilitado, fixar adicional devido aos empregados expostos à insalubridade quando impraticável sua eliminação ou neutralização. 15.4.1.2 A eliminação ou neutralização da insalubridade ficará caracterizada através de avaliação pericial por órgão competente, que comprove a inexistência de risco à saúde do trabalhador. **15.5** É facultado às empresas e aos sindicatos das categorias profissionais interessadas requererem ao Ministério do Trabalho, através das DRTs, a realização de perícia em estabelecimento ou setor deste, com o objetivo de caracterizar e classificar ou determinar atividade insalubre. **15.5.1** Nas perícias requeridas às Delegacias Regionais do Trabalho, desde que comprovada a insalubridade, o perito do Ministério do Trabalho indicará o adicional

quatorze anexos. Estes apontam os agentes nocivos, com quantidade e qualidade necessários a caracterizar se o local de trabalho onde o empregado trabalha é insalubre ou salubre.

Nesse contexto, a caracterização da insalubridade, nos quatorze anexos, está catalogada no anexo um, Limites de Tolerância para Ruído Contínuo ou intermitente; no anexo dois, Limites de Tolerância para Ruídos de Impacto; no anexo três, Limites de Tolerância para Exposição ao Calor; no anexo cinco, Radiações Não-Ionizante; no anexo seis, Trabalho sob Condições Hiperbáricas; no anexo sete, Radiações Não-Ionizantes; no anexo oito, Vibrações; no anexo nove sobre o Frio; já no anexo dez prevê sobre a Umidade; no anexo onze, quais os Agentes Químicos cuja insalubridade é Caracterizada por Limite de Tolerância e Inspeção no Local de Trabalho; no anexo doze estão previstos os Limites de Tolerância para Poeira Mineraiis; no anexo treze quais os Agentes Químicos; no anexo treze A sobre o Benzeno; por fim, no anexo quatorze quais são Agentes Biológicos que interferem sobre a saúde do empregado.

Essas caracterizações e classificações da insalubridade devem ser feitas por Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho e do Emprego, que farão a perícia técnica – com os critérios científicos catalogados – para apurar se há agentes nocivos ou não no local em que o ser Humano presta trabalho, na forma dita pelo art. 195 da CLT.¹³

A legitimidade para buscar a caracterização dos agentes nocivos no local de trabalho e para dizer se o ser Humano trabalha sob tais condições insalubres, tem previsão no §1º,¹⁴ do mesmo, artigo 195 da CLT, o qual faculta a empresa e os sindicatos das categorias profissionais a requerem ao Ministério do Trabalho a realização da perícia no estabelecimento ou setor de trabalho que tenha por objetivo caracterizar e classificar ou delimitar as atividades insalubres. Cabe referir que está legitimidade também pode ser exercida pelo Empregado perante a Justiça do Trabalho pelo seu direito de ação (arts. 837 e seguintes da CLT). Ainda, o art. 192 da CLT¹⁵ e o item 15.2 da NR n. 15, asseguram ao empregado que no exercido em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, cujos agentes nocivos são estabelecidos em graus, classificados em graus mínimo, médio e máximo, a perceber um acréscimo na remuneração de 10% - para grau mínimo - 20% para grau médio – ou 40% - grau máximo – a incidir a base de cálculo sobre o salário mínimo nacionalmente fixado.

devido. **15.6** O perito descreverá no laudo a técnica e a aparelhagem utilizadas. **15.7** O disposto no item 15.5. não prejudica a ação fiscalizadora do MTb nem a realização ex-officio da perícia, quando solicitado pela Justiça, nas localidades onde não houver perito. (BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego.)

¹³ Art. 195 - A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho.

¹⁴ § 1º - É facultado às empresas e aos sindicatos das categorias profissionais interessadas requererem ao Ministério do Trabalho a realização de perícia em estabelecimento ou setor deste, com o objetivo de caracterizar e classificar ou delimitar as atividades insalubres ou perigosas.

¹⁵ Art. 191 - A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá: I - com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância; II - com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância. Parágrafo único - Caberá às Delegacias Regionais do Trabalho, comprovada a insalubridade, notificar as empresas, estipulando prazos para sua eliminação ou neutralização, na forma deste artigo. Art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo. CLT.

A base de cálculo de incidência como o salário mínimo foi estabelecida pelo STF na decisão proferida na Repercussão Geral do Recurso Extraordinário n. RE 565714RG/SP, cuja relatora foi a ministra Cármen Lúcia, e tem a seguinte ementa:

Reconhecida a repercussão geral do tema constitucional relativo à possibilidade de o adicional de insalubridade ter como base de cálculo o salário mínimo, tendo em vista o disposto no art. 7º, inc. IV, da Constituição da República. Relevância jurídica caracterizada pela divergência jurisprudencial. Transcendência aos interesses das partes configurada, pois a solução a ser definida por este Tribunal balizará não apenas o regime remuneratório dos servidores públicos, como, também, a disciplina adotada pela Consolidação das Leis do Trabalho para o adicional de insalubridade devido nas relações por ela regidas. (BRASIL, Supremo Tribunal Federal. 2008)

É importante, também, ser dito que é vedada a percepção de mais de uma adicional de insalubridade, caso exerça o empregado na atividade laboral quando exposta a mais de um agente e em diferentes graus, o empregado não acumula a percepção dos referidos adicionais, conforme previsão do item 15.3 da NR 15, sendo facultado, no caso, ao maior grau e que alberga todos os agentes.

O *plus* remuneratório, que o empregado percebe sobre o grau apurado com seu respectivo adicional, que tem como base de cálculo o salário mínimo nacionalmente estabelecido, sofre um decréscimo, pois sobre esse adicional há incidência da contribuição previdenciária. Tal contribuição deverá ser feita pelo empregado, pelo empregador e pelo Estado ao Regime Geral de Previdência Social à Previdência Social, conforme previsão da Lei de Custeio - Lei n. 8.212/1991.

O empregado contribuirá com o percentual de 8% a 11%, conforme a renda mensal percebida, nela incluído os valores dos percentuais a que tem direito a insalubridade, conforme prevê o art. 20 da Lei n. 8.212/1991. Já o empregador, conforme previsão do art. 22, inc. I, em 20% sobre a remuneração paga ao empregado dentre ela o adicional de insalubridade. Ainda pagará mais os percentuais de 1% a 3% (art. 22, inc. II da Lei 8.212/91) conforme os riscos de incapacidade laborativa e ambientais a que está enquadrada a sua atividade e estão expostos seus empregados. Por fim, ao Estado conforme previsão da lei orçamentária anual (art. 16 a 19 da Lei n. 8.212/1991). Disso resulta que trabalhar em condições lícitas, porém insalubres, caracterizadas pelas normas estabelecidas pelo Ministério do Trabalho, e contribuir à Previdência Social, conforme prevê a Lei do Benefício, Lei n. 8.213/91, subseção IV, arts. 57 e 58, dá direito a aposentadoria especial. Isso, garante para os trabalhadores sujeitos as condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, o trabalho durante 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos, conforme dispuser a lei, para dele se afastar antecipadamente com direito a 100% do salário-de-benefício (art. 57), momento em que da vida ativa passa à inatividade.

A ação da insalubridade sobre o empregado poderá ser elidida ou neutralizada por meio de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e Equipamentos de Proteção Coletivos (EPCs) art. 191 e incisos I e II da CLT¹⁶, eliminado o risco, o empregado perde o direito a percepção ao adicional, art. 194 da CLT.¹⁷

¹⁶ Art. 191 - A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá: I - com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância; II - com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.

Caso o trabalhador adquira uma determinada doença profissional ou de trabalho, ou acidente de trabalho, para caracterizar sua atividade como insalubre, será necessário que sua doença conste em alguns dos 14 (quatorze) anexos da NR 15. Então, enquadrado como doença profissional ou acidente de trabalho passa a ser tratado pelo Direito Previdenciário, conforme previsão nos arts. 19 e 20 da Lei do Benefício - Lei n. 8.213/91. Esta Lei assegura no art. 118 a estabilidade no emprego por doença ou acidente ligado ao trabalho, mas não será aprofundado neste artigo pelo limite de espaço-temporal.

Por fim, a prevenção prevista no art. 7º inc. XXII da CRFB é uma especialização que abrange a higiene e segurança do trabalho para o indivíduo em decorrência do contrato de trabalho, que tem muita afinidade com a medicina do trabalho, a qual objetiva conservar a saúde, curar as doenças e tratar dos infortúnios (MORAES FILHO, 1956. v. 2., p. 523. Apud CATARINO, 1982, p. 194.).

4. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E A NORMATIVA INFRACONSTITUCIONAL

A par dos princípios, a Constituição da República prevê regras dentro do próprio texto, como as regras do art. 7º incisos XXII, XXIII, XXVIII¹⁸, segundo Almeida (2012 p. 28-32) é possível verificar que com a vigência da nova ordem Constitucional, apesar de tratar do tema para a pessoa do trabalhador em sua dimensão física com possível repercussão monetária, constata-se, que o Poder Constituinte de 1988, abriu a possibilidade de uma interpelação sistemática ao considerar o ambiente do trabalho como uma forma de manifestação da noção maior de meio ambiente e o fez no inc. VIII do art. 200¹⁹ e de forma mais ampla no art. 225 ambos da Constituição Federal.

Ainda, refere que a proteção ao meio ambiente como um todo e, por consequência, ao meio ambiente laboral, por meio de uma interpretação, aplicação sistêmica do direito, é também referida nos arts. 170, inc. VI²⁰, 174, §3º²¹, e 186, inc. II²² todos dentro da Constituição Republicana. Na mesma linha, há regras Constitucionais que também preveem sobre a previdência social, quando

¹⁷ Art.194 - O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho.

¹⁸ 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 este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; [...].

¹⁹ Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: [...]; VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

²⁰ 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: [...]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; [...].

²¹ Art. 174. Como agente normativo e regulador da atividade econômica, o Estado exercerá, na forma da lei, as funções de fiscalização, incentivo e planejamento, sendo este determinante para o setor público e indicativo para o setor privado. [...]§ 3º O Estado favorecerá a organização da atividade garimpeira em cooperativas, levando em conta a proteção do meio ambiente e a promoção econômico-social dos garimpeiros.

²² Art. 186. A função social é cumprida quando a propriedade rural atende, simultaneamente, segundo critérios e graus de exigência estabelecidos em lei, aos seguintes requisitos: [...]II - utilização adequada dos recursos naturais disponíveis e preservação do meio ambiente; [...].

em relação ao trabalho exercido em condições insalubres, estabelecem tratamento especial e o fazem no art. 201 e §1º,²³ dizendo que sob tais condições há de terem tratamentos diferenciados, para atividades exercidas sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física do trabalhador. É importante ser dito que tais regras são para a vida do trabalho e após trabalho, mas que tem como causa primeira o meio ambiente durante o trabalho. Esses regramentos são aplicáveis ao meio ambiente do trabalho pela integração dos sistemas jurídicos normativos.

4.1 Normas Infraconstitucionais

O legislador no período que precedeu atual Constituição da República se preocupou com a saúde do trabalhador de forma restrita ao ambiente e ao trabalho próximo, esquecendo-se do ambiente externo ou circundante, haja vista que a CLT foi editada pelo Decreto-Lei n. 5.452, em 1º de maio de 1943, estava sob a égide da Constituição Republicana Outorgada de 1937. Nesse momento Histórico, a CLT tratou no capítulo cinco, sobre o enfoque Segurança e Medicina do Trabalho, dividiu em quinze seções.

A seção I, no art. 154 a 159, traz disposições gerais, competências ao Órgão Nacional em saúde e medicina do trabalho, competências e limites jurisdicionais Regionais; autoriza delegações e atribuições de fiscalização, como regras a serem observadas pelas empresas e pelos empregados. Ainda, autoriza o Ministério a regulamentar normas de segurança e medicina do trabalho. Este faz por meio de Portarias. Então, foi editada a Portaria n. 3.214, de 8 de junho de 1978, com trinta e seis NRs; trata do meio ambiente do trabalho a NR n. 9, que dispõe sobre o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA).

A seguir vem no capítulo V da CLT as seções II a XV. A seção II disciplina a inspeção previa e do embargo ou interdição a estabelecimento (arts. 160 e 161). A seção III regula departamentos e órgãos de medicina e segurança do trabalho dentro das empresas – estabelecimentos - com representação paritária do empregador e dos empregados, disciplina as Comissões Internas de Prevenções de Acidentes (CIPA), (arts. 162 a 165 e NR n. 5). Na sequência, seção IV regulamenta os EPIs a serem fornecidos pelos empregadores aos empregados, bem como a certificação pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS) (arts. 166 e 167 e NR n. 6). Continua na Seção V, que estabelece medidas preventivas, exames médicos admissionais, periódicos aos empregados por conta dos empregadores, controle da saúde ocupacional (arts. 168 e 169 e NR n. 7). Já, a Seção VI trata das edificações, técnicas e segurança (arts. 170 a 174 e NR n. 8). A Seção VII regula a iluminação que ganha nova nomenclatura a ergonomia (art. 175 da CLT e NR n. 17). Seguindo, a Seção VIII trata do Conforto térmico (arts. 176 a 178 e NR n. 5). A Seção IX disciplina as instalações elétricas (arts. 179 a 181 e NR n. 10). A Seção X trata da movimentação, armazenagem e manuseio de materiais (arts. 182,183 e NR n. 8). A Seção XI disciplina sobre máquinas e equipamentos, composição Nacional Tripartite: Empregadores, Empregador e Governo

²³ Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a: [...] § 1º É vedada a adoção de requisitos e critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria aos beneficiários do regime geral de previdência social, ressalvados os casos de atividades exercidas sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física e quando se tratar de segurados portadores de deficiência, nos termos definidos em lei complementar.

(arts. 184 a 186, NR n. 12 e Portaria n. 223/2011 - SIT²⁴). A Seção XII trata das caldeiras, fornos e recipientes sob pressão (arts. 187 e 188, da CLT, NR n. 13 e 14). A Seção XIII do Capítulo V da CLT trata das atividades insalubres ou perigosas (arts. 189 a 197 da CLT e NR n. 15 - Insalubridade com 14 anexos e NR n. 16 do MTPS). A antepenúltima seção XIV, disciplina a prevenção da fadiga, (arts.198,199 e NR n. 17). As últimas seções XV e XVI tratam de medidas especiais de proteção e penalidades (arts. 200 e 201 da CLT).

Os trabalhadores regidos pelas Relações de Trabalho - Direito do Trabalho - CLT, estão regidos pelo Regime Geral de Previdência Social que regula a forma de custeio - Lei do Custeio, Lei Nacional n. 8.212/1991 -, e do benefício - Lei do Benefício, Lei Nacional n. 8.213/91. A Lei do Benefício Lei n. 8.213/91, subseção IV, arts. 57 e 58 disciplina a aposentadoria especial para os trabalhadores sujeitos a condições especiais que prejudique a saúde ou a integridade física durante o trabalho para dele se afastar antecipadamente.

Os dispositivos do capítulo V da CLT, Lei infraconstitucional, foram recepcionados pela nova ordem Constitucional que constitucionalizou princípios e regras sobre o meio ambiente e do meio ambiente do trabalho e assim são interpretados, aplicados sob a orientação da atual sistema de normas jurídicas. Já as regras de Previdência social foram editadas sob a orientação da atual Constituição Republicana e interpretadas e aplicadas dentro do sistema normativo do Neoconstitucionalismo.

Isso, na prática jurídica, significa que a aplicação dos princípios e regras, no que se refere a sua iteração com outras normas jurídicas, demanda complexos processos hermenêuticos de ponderação e silogismos, o que torna altamente complexa, ampla e trabalhosa a atividade do intérprete e operador do direito.

4.2 Princípios

Os princípios, segundo Ávila (2004. p. 69), "são, pois, normas com pretensão de complementariedade e de parcialidade" para o tema trabalho e o meio ambiente em que é realizado integram os princípios direito a saúde, direito ao meio ambiente já analisados no tópico dois e seus subtópicos, dois ponto três e dois ponto quatro, quando se tratou de normas constitucionais, já os princípios da dignidade da pessoa humana, direitos sociais ligados ao trabalhador são analisados a seguir.

a) Dignidade da pessoa Humana

A Constituição do Brasil tem como fundamentos no art. 1º, inciso III "a dignidade da pessoa humana", isso é a afirmação de direitos fundamentais, que tem como núcleo a proteção e a dignidade da pessoa, com valor axiológico máximo no ordenamento jurídico. Pois, "a dignidade da pessoa humana é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito a vida", (SILVA, 2004, p. 105.) que obriga a uma desinificação valorativa que tenha em conta o seu amplo sentido normativo-constitucional e não uma qualquer ideia apriorística do homem. Com efeito, respeitar o ser humano é dar-lhe a dignidade humana e deve ser a tônica das relações de trabalho; pois, o direito do trabalho deve atuar de forma dinâmica,

²⁴ BRASIL. Secretaria de Inspeção do Trabalho

inovando e transformando, para quem nele trabalha tenha o desenvolvimento pessoal, individual, familiar e social de forma a possibilitar o pleno desenvolvimento da personalidade.

A dignidade da pessoa humana reporta a ideia democrática, como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, que está classificado como direito de primeira dimensão, cuja atuação do Estado primeiro é de observação; é um princípio valorativo que tem como elemento referencial na relação material humana do capital e trabalho de forma direta, bem como de forma indireta serve de interpretação aos juristas e aplicação das normas jurídicas aos operadores do direito. É princípio aberto e integrativo em toda regra jurídica que visa a tutela Humana.

b) Direitos sociais do trabalho ligados ao trabalhador

A Constituição Republicana, estabelece “os valores sociais do trabalho” juntamente com o fundamento “da a livre iniciativa”, art. 1º, inc. IV, e tem no art. 3º, como objetivo fundamental: “construir uma sociedade livre, justa e solidária” (inc. I), mais “garantir o desenvolvimento nacional” (inc. II), ainda, “erradicar a pobreza e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (inc. III). No mesmo sentido, estabelece no art. 170,²⁵ novamente a valorização do trabalho humano de forma a assegurar a todos existência digna. Isso, envolve todos os atores: o Estado, a Sociedade Civil, a Comunidade, a Empresa e o Trabalhador; pois, todos são responsáveis pela implementação tendente a efetiva-los, uma vez que são direitos sociais direitos de segunda dimensão.

Com efeito, a dignidade do trabalhador decorre de duas características: uma da pessoa que trabalha e a outra a do próprio trabalho humano. Tais, características mostram que “um dos princípios fundamentais da doutrina social da Igreja, recorda que a dignidade do trabalho decorre da dignidade da pessoa que trabalha e não o contrário”(SILVA, 2008). Esse preceito da Igreja Católica, reflete o que o Papa João Paulo II muito insistia em suas pregações, na prioridade absoluta da pessoa humana. Embora seja verdade que o homem está destinado e é chamado ao trabalho, contudo, antes de tudo “o trabalho é para o homem e não o homem para o trabalho (...) (pelo) que cada trabalho se mede sobretudo pelo padrão da dignidade do sujeito do trabalho, isto é, da pessoa, do homem que o executa”(SILVA, 2008).

Segundo Bonavides (2001, p. 1, 594-6), um dos princípios constitucionais mais relevantes é o princípio da máxima efetividade dos direitos, para fundamentar na hermenêutica dos tribunais a legitimação dos preceitos da ordem constitucional, que sem a concretização dos direitos sociais não se poderá alcançar jamais a sociedade livre, justa e solidária, contemplada constitucionalmente como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (art.3º, inc. IV). Afirma, ainda, que uma linha de eticidade está vincula aos direitos sociais e ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, os quais servem de regra hermenêutica, para se fazerem eficazes nos direitos sociais. Para que isso se concretize, o Estado precisa ministrar duas formas distintas de garantias: a garantia *jurídica* e a garantia *econômica*. A primeira garantia é de natureza formal e a segunda garantia é de natureza material. Assim, os direitos trabalhistas estão no rol dos direitos sociais, direitos de segunda dimensão e precisam de ambas as garantias jurídica e econômica, que

²⁵ 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: [...] 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; [...].

serão a expressão de liberdade, como meio de eliminar as desigualdades, que é uma das finalidades do Estado Democrático e Social.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente reflexão feita sobre o meio ambiente no qual está inserido o meio ambiente do trabalho e o ser Humano trabalhador, envolve uma série de ações conjuntas, tanto do empregado, como do empregador, bem como do Estado para que a relação de trabalho, que tem como atores principais o empregado e o empregador, tenha normas jurídicas – princípios e regras - desenvolvidas dentro das três dimensões liberdade, igualdade e fraternidade.

Demonstrou-se, dentro dessas premissas jurídicas – normas e fatos - , que atual CRFB estabelece regras à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (art. 7º inc. XXII), “adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei” (art. 7º inc. XXIII), também estabelece “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;” (art. 7º inc. XXVIII), mais estabelece o “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” (*caput* do art. 225).

Ainda, foi dito que a CLT nos artigos 154 a 201 estabeleceu responsabilidades: obrigações e direitos a serem cumpridas pelo Estado, pelo Empregador e pelo Empregado. O Estado tem que estabelecer normas, coordenar, orientar, controlar, promover fiscalização, adotando medidas preventivas para minimizar os riscos à saúde, e, em caso de não observação das normas jurídicas, impor penalidades, julgar recursos Administrativos (arts. 155, 156. 200 e 201 da CLT). Ao Empregador, cumprir e fazer cumprir as normas sobre saúde e segurança no trabalho, instruir os empregados e fazer cumprir as normas que previnem os riscos à saúde, bem como facilitar o exercício da fiscalização do trabalho (art. 157 da CLT). Cabe ao Empregado observar e cobrar as normas estabelecidas pelo Estado e pelo Empregador para que o trabalho seja exercido sem ou com o menor risco à saúde (art. 158 da CLT).

O direito à saúde no ambiente de trabalho precisa, então, de muitas iniciativas direcionadas a identificação dos riscos, como reconhecimento, verificar a possibilidade de eliminação, ou de amenização, neutralização das ações dos agentes. Não podendo, assim, fazê-lo há necessidade de quantificar e qualificar os agentes nocivos à saúde do trabalhador-empregado e, nesse momento, providenciar para que os efeitos sejam minimizados, inclusive providenciado no *plus* econômico devido ao trabalho durante a vida ativa do trabalhador empregado.

Também restou demonstrado que o trabalhador que exerce seu trabalho sob condições insalubres, após levantamento técnico quantitativamente e qualificativamente durante a vida ativa, tem garantido pelas leis infraconstitucionais a redução do tempo de trabalho ativo, a fim possibilitar uma vida inativa antecipada com qualidade.

Restou, por fim, demonstrando que o meio ambiente sadio, tanto no trabalho como além dele, tem como fundamento uma vida digna, que norteia e perpassa todos os direitos, deveres e obrigações dos envolvidos direta e indiretamente com o trabalho Humano.

6. REFERÊNCIAS

ALMEIDA, A. E. de; BALDO, I. Jr. Meio Ambiente do Trabalho: aspectos zetéticos e dogmáticos para uma efetiva tutela jurídica. In. CUSTÓDIO, André Viana (Org). **Meio Ambiente, Constituição & Políticas Públicas**. Curitiba: Multideia, 2012. p. 26-41.

ÁVILA, Humberto. **Teoria dos Princípios**: da definição à aplicação dos princípios jurídicos. 4. ed. São Paulo: Malheiros. 2004.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. 10. ed. São Paulo: Campus, 1992.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 11. ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Repercussão Geral no Recurso Extraordinário n. RE 565714RG/SP – São Paulo**. Relatora Min. Cármem Lúcia. Jul. 8/2/2018. Tribunal Pleno. DJe-031, divulgado, em 21-02-2008, publicado em 22-02-2008, Emenda vol., 02308-08 PP-01740, RDECTRAB v. 18, n. 203, 2011, p. 41-47. Disponível em: <
<http://stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%28insalubridade%29&base=baseRepercussao&url=http://tinyurl.com/hj9ap7k>>. Acesso em: 16 set. 2016.

BRASIL. **Código Civil**. 9. ed. São Paulo: Saraiva. 2003.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF: Senado Federal, 1943.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. **Lei 8.212, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre a Organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm>. Acesso em: 27 jul. 2016.

BRASIL. **Lei 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 27 jul. 2016.

BRASIL. **Lei n. 6.938, de 31 de agosto de 1981**. Dispõe sobre a política nacional do meio ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Brasília, DF: DOU de 02 set. 1981. Disponível em: <<http://www6.senado.gov.br/sicon/Executa>>. Acesso em: 15 fev. 2016.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora 15 - Atividade e Operações Insalubres**. Disponível em: < <http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras/norma-regulamentadora-n-15-atividades-e-operacoes-insalubres>>. Acesso em: 22 de set. 2016.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **CODEMAT** -. Alessandro Santos de Miranda. Disponível em: <<http://www.pgt.mpt.gov.br/pgtgc/>>. Acesso em: 15 fev. 2016.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Normas Regulamentadoras n. 1 a 36**. Disponível em: < <http://www.mtps.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras>>. Acesso em: 1 jul. 2016.

BRASIL. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Portaria – SIT n. 233 DE 09/6/2011, **DOU 10/6/2011**. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portariasit233_2011.htm >. Acesso em: 6 jul. 2016.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **A Constituição e o Supremo**. 2015. Disponível em: <<http://stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=publicacaoLegislacaoAnotada>>. Acesso em: 29 jun. 2016.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Mandado de Segurança. n. 22.164**, do Tribunal Pleno do Estado de São Paulo, Brasília, DF, 30 de outubro de 1995. DJ de 17-11-1995. Disponível em: <ambito-juridico.com.br/site/index.php?artigo_id=11340&n_link=revista_artigos_leitura>. Acesso em: 22 set. 2016.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Repercussão Geral no Recurso Extraordinário n. RE 565714RG/SP** – São Paulo. Relatora Min. Cármen Lúcia. Jul. 8/2/2008. Tribunal Pleno. DJe-031, Divulgado, em 21-02-2008, publicado em 22-02-2008, Emenda v.02308-08 PP-01740, RDECTRAB v. 18, n. 203, 2011, p. 41-47. Disponível em: <<http://stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%28insalubridade%29&base=baseRepercussao&url=http://tinyurl.com/hj9ap7k>>. Aces. em 16 set. 2016.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da Constituição**. 5. ed. Coimbra: Almedina. 1997.

CATARINO, José Martins. **Compêndio de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva. 1982.

ENDO, Maria Lúcia. **Meio ambiente do trabalho – segurança e saúde do trabalhador: Espaço não adequado ao trabalhador representa agressão à sociedade**. Brasil: Rumo Sustentável, 2009. Disponível em: < <http://www.rumosustentavel.com.br/meio-ambiente-do-trabalho-seguranca-e-saude-do-trabalhador-espaco-nao-adequado-ao-trabalhador-representa-agressao-a-sociedade/> >. Acessado em: 19 abr. 2011.

FERREIRA FILHO. Manoel Gonçalves. **Direitos humanos fundamentais**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. Curso de Direito Ambiental Brasileiro. 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2003. *Apud*. JARDIM, Leila Maria de Souza. **O direito fundamental do trabalhador ao meio ambiente de trabalho saudável**. DN DiretoNet: 2015. Disponível em: <<http://www.diretonet.com.br/artigos/exibir/8873/O-direito-fundamental-do-trabalhador-ao-meio-ambiente-de-trabalho-saudavel>>. Acesso em: 14 jun. 2016.

- GASQIES, Ana Cristina. **Saúde mental X saúde física**. 2012. Disponível em: <<http://pmksaudefisicamental.blogspot.com.br/>>. Acesso em: 26 agos. 2016.
- GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- Kelsen, Hans. **Teoria pura do direito**. Trad. João Batista Machado. São Paulo: Martins Fontes. 2000.
- LOUREIRO, Carlos Frederico B. **O movimento ambientalista e o pensamento crítico: uma abordagem política**. 2ª ed. Rio Janeiro: Quartet, 2006.
- LYOTARD, Jean-François. **O pós-moderno**. Rio de Janeiro: José Olympio. 1990.
- MOLLER, Max. **Teoria geral do neoconstitucionalismo: bases teóricas do constitucionalismo contemporâneo**. Porto Alegre: Livraria do Advogado. 2011.
- MONTESQUIEU, Charles Louise de Secondat, Baron de la. **Do espírito das leis**. Introdução e notas de Gonzague Truc; tradução de Fernando Henrique Cardoso e Leôncio Martins Rodrigues. –2 ed. – São Paulo: Abril Cultural, 1979.(Coleção Os pensadores)
- MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. São Paulo: Atlas. 2005.
- MORAES FILHO, Evaristo. **Introdução ao direito do Trabalho**. Rio de Janeiro, 1956. v. 2. p.523. Apud CATARINO, José Martins. **Compêndio de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva. 1982.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2002.
- OLIVIERI, Antônio Carlos. **Pedagogia & comunicação Tr. Web. 2007** Disponível em: <vestibular.uol.com.br/resumo-das-disciplinas/atualidades/mulheres-uma-longa-historia-pela-conquista-de-direitos-iguais.htm>. Acesso em: 24 jun. 2016.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: <<http://www..oitbrasil.org.br/content/hististoria>>. Acesso em: 11 maio 2016.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Promover o emprego, proteger as pessoas**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/temas/lang-pt/index.htm>>. Acessado em: 27 jun. 2016.
- PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002.
- PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 5. ed. São Paulo: Max Limonad, 2002.
- PORTAL EDUCAÇÃO TECNOLOGIA EDUCACIONAL LTDA. **Saúde física, mental e social**. Disponível em: <<http://www.portaleducacao.com.br/psicologia/artigos/51347/saude-fisica-mental>>. Acesso em: 27 agos. 2016.

RIPERT, Georges. O Regime Democrático e o Direito Civil Moderno. Tradução brasileira. São Paulo, Ed. Saraiva, 1937. p. 133.. Apud. OLIVEIRA, Márcio Wilhelm de Oliveira. **Flexibilização do direito do trabalho, globalização, neoliberalismo e seus reflexos.** Justiça do Trabalho. n. 179, p. 77. Disponível em: < <http://amdjus.com.br/doutrina/trabalhista/315.htm>>. Acesso em: 22 set. 2016.

ROCHA. Júlio César de Sá da. **Direito ambiental do trabalho**, São Paulo: LTr. 2002.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo.** 24. ed. São Paulo: Malheiros. 2004.

SILVA, José Dias da Silva. **Dignidade do trabalho: Um dos princípios fundamentais da doutrina social da Igreja recorda que a dignidade do trabalho decorre da dignidade da pessoa que trabalha.** Agência ECCLESIA. 2008. Disponível em: < <http://www.agencia.ecclesia.pt/noticias/dossier/dignidade-do-trabalho/>>. Acesso em: 28 jun. 2016.

VIANA, Segadas; SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, D.; TEIXEIRA, L. (Orgs). **Instituição de direito do trabalho.** 16. ed. São Paulo: LTr, 1996. Capítulo XXIV. p. 887-921.

VENTURA, Deisy. **Monografia Jurídica: uma visão prática.** 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

WIKIPÉDIA. OMS - Português. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Organiza%C3%A7%C3%A3o_Mundial_da_Sa%C3%BAde Acessado em: 17 ago. 2016.