

A APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A MITIGAÇÃO DE INDENIZAÇÕES TRABALHISTAS RELACIONADAS A SAÚDE DO TRABALHADOR

LETICIA DE PAULA SOARES¹

MARCELO JOSÉ DE PÁDUA²

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO - 1: MEIO AMBIENTE DO TRABALHO 1.1. CONCEITO DE MEIO AMBIENTE 1.2. ESPÉCIES DE MEIO AMBIENTE 1.3. BREVE HISTÓRICO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO 1.4. POSTOS DE TRABALHO INSALUBRES, PERIGOSOS E PENOSOS - 2: A TUTELA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO PREVISTA NAS NORMAS REGULAMENTADORAS 2.1. ASPECTOS GERAIS DAS NORMAS REGULAMENTADORAS RELACIONADAS AO ACIDENTE DO TRABALHO 2.1.1. Disposições gerais- 3: O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DO TRABALHADOR 3.1. CONCEITO 3.2. BREVE HISTÓRICO 3.3. DIREITOS FUNDAMENTAIS 3.4. A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 3.3.5. O TRABALHO COMO REALIZAÇÃO DO SER HUMANO- 4: INDENIZAÇÕES TRABALHISTAS RELACIONADAS AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO 4.1. CONCEITO DE INDENIZAÇÃO TRABALHISTA 4.2. RESPONSABILIDADE CIVIL APLICADA AO DIREITO DO TRABALHO 4.5.1. Conceito de reponsabilidade civil 4.5.2. Pressupostos da reponsabilidade civil no acidente de trabalho 4.5.3. Excludente de responsabilidade civil 4.6. MARKETING POSITIVO E AGREGAÇÃO NO VALOR DO PRODUTO/SERVIÇO

Resumo: É possível verificar que ao decorrer da história, o Direito do Trabalho vem passando por modificações conforme as necessidades de cada época. A falta de regulamentação gerou para o trabalhador alguns infortúnios no que se refere à sua saúde e a reincidência de acidentes trabalhistas nas grandes produções. Desta forma, verificou-se a necessidade de regulamentação sobre os meios de prevenção referentes à saúde do trabalhador, iniciando-se o estudo da segurança e medicina do trabalho e o reconhecimento e regulamentação do meio ambiente do trabalho. Da mesma forma, com o advento da Constituição Federal de 1988, verifica-se o marco na tutela dos direitos sociais, bem como da dignidade da pessoa do trabalhador. Por consequência dá-se origem ainda a responsabilização por parte dos empregadores quando da ocorrência de danos à saúde do trabalhador, bem como pelo descumprimento das normas que regulamentem a segurança e medicina do trabalho. Isto posto, ressalta-se a necessidade de observância das normas referentes a segurança e medicina do trabalho como forma de efetivar o princípio da dignidade da pessoa humana do trabalhador

¹ Bacharel em Direito pela Libertas Faculdades Integradas de São Sebastião do Paraíso/MG

² Docente da Libertas Faculdades Integradas de São Sebastião do Paraíso/MG

e resultando na mitigação das indenizações trabalhista e conseqüentemente na visão social da empresa.

Palavras chaves: princípio da dignidade da pessoa humana, meio ambiente do trabalho, medicina do trabalho, indenização trabalhista.

INTRODUÇÃO

O estudo sobre o meio ambiente vem sofrendo alterações ao longo da história, inclusive no que se refere a sua tutela jurisdicional. Conforme a evolução dos estudos podemos verificar o meio ambiente considerado em várias espécies por questões de semântica visto ser uno, inclusive o meio ambiente do trabalho. O meio ambiente do trabalho proporciona o estudo dos possíveis danos a serem causados à saúde do trabalhador, como aqueles causados por atividades desenvolvidas em ambientes insalubres, perigosos e penosos.

Prevê a Constituição de 1988, em seu artigo 200, que a competência para instituir normas específicas sobre as técnicas a serem adotadas para que seja possível um meio ambiente do trabalho saudável será do Ministério do Trabalho. Desta forma a Portaria 3.214/1978 institui inicialmente 28 normas regulamentadoras referentes à saúde e medicina do trabalho, hoje com o total de 36 normas, que possibilitam a observância dos métodos a serem utilizados, tanto pelo empregador como pelo trabalhador, de forma a prevenir a ocorrência dos acidentes de trabalho.

Além do estudo ser direcionado ao meio ambiente do trabalho, sabemos que o homem desde seus primórdios possui a necessidade do trabalho para prover o sustento de sua família. Desta forma, conforme a necessidade de cada época resulta em mudanças naquele meio, nasce o direito do trabalhador com o intuito de respeito a sua dignidade, visto que os acidentes decorrentes das máquinas mutilaram vários trabalhadores, inclusive mulheres e crianças, retirando dos acidentados o seu único meio de sustento, a capacidade para o trabalho.

Tendo em vista a constitucionalização do Direito do Trabalho, o reconhecimento do trabalho como dignidade da pessoa humana e a evolução da tutela jurisdicional do trabalho, há hoje a possibilidade de responsabilização pelos danos causados por parte do empregador. Desta forma, o objetivo deste trabalho é apresentar os métodos a serem observados pelo empregador e empregado, fundamentando-se no princípio da dignidade da pessoa humana, como forma de mitigar os passivos trabalhistas decorrentes da responsabilidade pelo acidente do trabalho.

O presente trabalho utiliza-se do método analítico-dedutivo. Tal método fundamenta-se na existência de um problema, neste caso a responsabilização pela ocorrência de acidentes e doenças ocupacionais de trabalho resultando em danos a ambas as partes, apresentando-se uma solução do fato, havendo ainda a análise de tal método e sua efetivação, por meio da observação que conforme estudaremos a seguir trata-se do fornecimento do meio ambiente do trabalho saudável ao trabalhador.

1. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

1.1. CONCEITO DE MEIO AMBIENTE

Conforme se verifica no dicionário online, a palavra meio deriva do latim *mediu*, meio, que significa lugar onde se vive³, já a palavra ambiente deriva do latim *ambiente*, de rodear, cercar, significa o que rodeia os corpos por todos os lados, relativo ao meio circundante, meio natural e social em que se vive, atmosfera⁴, sendo o meio ambiente considerado como o espaço que nos rodeia, o ar que se respira, o meio social em que se vive; ambiente⁵.

Ao consultarmos o texto constitucional, verificamos no artigo 225, caput, que o meio ambiente trata-se de bem de direito do povo que possibilita condições mínimas e básicas do homem (BRASIL, Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988).

A lei 6.938, de 31 de agosto de 1981, que dispõe sobre a política nacional do meio ambiente, traz em seu artigo 3º, inciso I, o conceito legal de meio ambiente, como sendo: “[...] o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas” (BRASIL, Lei nº 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).

³ *meio* in Dicionário infopédia da Língua Portuguesa com Acordo Ortográfico [em linha]. Porto: Porto Editora, 2003-2018. Disponível na Internet: <https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/meio>. Acesso em 05 de jan. 2018 às 18:07hs.

⁴ *ambiente* in Dicionário infopédia da Língua Portuguesa com Acordo Ortográfico [em linha]. Porto: Porto Editora, 2003-2018. Disponível em: <https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/ambiente>. Acesso em 05 de jan. 2018 às 18:00hs.

⁵ *Idem*

Alguns autores criticam tal conceito, para ÉdisMilaré, (2011, p. 146), o homem deveria ser considerado como parte do meio existente, já na visão do autor Marcelo Abelha Rodrigues (2016, p.70), trata-se de definição obscura à aqueles que não possuem acesso a uma linguagem mais técnica.

Além dos conceitos mencionados sobre meio ambiente, temos ainda a subdivisão doutrinária em espécies, quais sejam, Meio ambiente natural, Meio ambiente artificial, Meio ambiente cultural, Patrimônio genético e Meio ambiente do trabalho, como veremos no próximo tópico.

1.2. ESPÉCIES DE MEIO AMBIENTE

Verificamos a respeito do conceito de Direito Ambiental, a existência de várias espécies de meio ambiente, separando-os em conceito estrito e conceito amplo. Trata-se o ambiente natural de conceito estrito, ou seja, a própria natureza. Diferente do conceito amplo, que abrange não somente o ambiente natural, mas também considera o ambiente transformado pelo homem, como as construções, prédios, casas, denominado ainda como ambiente artificial (MILARÉ, 2011, p. 143).

Importante ressaltar que no entendimento de Celso Antônio Pacheco Fiorillo (2013, p. 49), tal divisão tem por finalidade garantir melhor eficácia no que se refere ao direito tutelar do meio ambiente. Vejamos, portanto, as espécies de meio ambiente consideradas por alguns autores.

O ambiente natural é aquele que engloba os elementos abióticos⁶ e bióticos⁷, ou seja, seria os recursos naturais constantes no planeta e em toda a sua superfície, como ar, água, solo, flora e fauna (MIRALÉ, 2011, p. 251/252). Entendemos, portanto, que o meio ambiente natural seria o conceito vinculado a natureza, composto pelos elementos naturais constante no nosso planeta, como a água.

Conforme afirma Celso Antônio Pacheco Fiorillo (2013, p. 51), “O meio ambiente artificial é compreendido pelo espaço urbano construído, consistente no conjunto de

⁶ Do grego *abiôtikós*, em que não pode haver vida. *abiótico* in Dicionário infopédia da Língua Portuguesa [em linha]. Porto: Porto Editora, 2003-2018. Disponível em: <https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/abiótico>. Acesso em 21 de fev. de 2018 às 23:40 horas.

⁷ Relativo à vida ou aos seres vivos. *biótico* in Dicionário infopédia da Língua Portuguesa [em linha]. Porto: Porto Editora, 2003-2018. Disponível em: <https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/biótico>. Acesso em 21 de fev. de 2018 às 23:45 horas.

edificações (chamado de espaço urbano fechado), e pelos equipamentos públicos (espaço urbano aberto)`. Tal espécie de meio ambiente, conforme mencionado pelo autor refere-se, portanto, ao ambiente urbano criado pelo homem, como os prédios e construções públicas. Esta espécie de meio ambiente nos leva ainda a considerar o meio ambiente cultural, que assim como o ambiente urbano, faz parte da rotina do homem.

Segundo Édis Milaré (2011, p. 317), o meio ambiente cultural possui conceituação própria por ser também considerado como parte do convívio do homem, que conforme o tempo vem reconstruindo o ambiente em que vive, modificando a paisagem natural conforme as obras e construções que entende-se necessárias para o seu próprio desenvolvimento. Além do entendimento doutrinário, ao consultamos o texto constitucional de 1988, verificamos em seu artigo 216 e seus incisos, o conceito de meio ambiente cultural como formas de expressão, edificações, manifestações artístico-culturais, entre outros (BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988).

Sabe-se ainda, que a muito tempo, tanto os remédios como os alimentos vem sendo extraídos das plantas e animais, período no qual os recursos naturais tratavam-se de patrimônio de acesso irrestrito às necessidades do ser humano. Ocorre que com o passar do tempo e considerável aumento nas produções e conseqüentemente exploração dos recursos naturais, nasce a necessidade de se proteger tais recursos, sendo eles considerados como patrimônio genético (MILARÉ, 2011, p.720). O patrimônio genético também possui previsão constitucional, em seu Capítulo VI, artigo 225, inciso II, onde consta a necessidade de preservar a diversidade de patrimônio (BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988).

Edwar Abreu Gonçalves em sua doutrina Manual de segurança e saúde no trabalho, explica que o meio ambiente do trabalho trata-se de todo o espaço e tudo aquilo que nele está disposto para utilização do trabalhador e que possa possibilitar a alteração na saúde e bem-estar daquele que a explorar.

Em sua doutrina podemos verificar em suas palavras:

[...] corresponde ao espaço físico, fixo ou móvel, com todos os seus componentes naturais ou artificiais, máquinas e equipamentos, no qual são desenvolvidas atividades profissionais produtivas e onde se fazem presentes os agentes físicos, químicos, biológicos, mecânicos, ergonômicos, psicossociais e outros, naturais ou artificiais que, associados ou não, podem desencadear reações psicofisiológicas e sociais com repercussões na Saúde, na Integridade Física e na

Qualidade de Vida do Trabalhador (GONÇALVESD., GONÇALVES, I., GONÇALVES, E., 2015, p.23).

Trata-se, portanto, o meio ambiente do trabalho do meio no qual são desenvolvidos os atos e atividades praticados pelo trabalhador, bem como engloba-se os agentes presentes naquele ambiente laboral a serem utilizados pelo mesmo.

Já para Raimundo Simão Melo o meio ambiente do trabalho é ainda mais abrangente. Observa-se que o autor expõe que além do ambiente do trabalho e dos itens ou agentes a serem usados para a sua produção será, também, considerado o modo de tratamento pelo qual o empregador se dispõe com o trabalhador. Neste ponto o autor ressalta o assédio moral como parte do meio ambiente do trabalho, pois aquele trabalhador que é força moralmente a uma produção excessiva modifica o seu meio ambiente do trabalho (MELO, 2013, p. 29).

O meio ambiente do trabalho também é reconhecido pela carta magna, trazendo a necessidade de sua proteção igualmente ao meio ambiente natural: “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” (BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.).

1.3. BREVE HISTÓRICO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

No que se refere ao histórico sobre o meio ambiente do trabalho, encontramos na doutrina alguns marcos que foram decisivos para o seu estudo. Temos, desta forma, as mudanças no setor de produção, que passou de artesanal para industrial, e conseqüentemente com a evolução constante das máquinas, surge também uma quantidade de acidentes de trabalho considerável, resultando na preocupação com a saúde do trabalhador. Nesta época com o aumento da exploração dos trabalhadores em ambientes desumanos, a exploração das mulheres e crianças, origina-se a intervenção do Estado nas relações de trabalho (MARTINS, 2017, p. 50).

Nota-se que, inicialmente, usava-se o termo higiene, sendo adotada, inclusive, pelas Constituições do Brasil, desde 1937, sendo alterada para segurança e medicina do trabalho com a Lei 6.514/77, que possui grande relevância ao modificar as artigos 154 a 201 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), como veremos a seguir, em capítulo

específico sobre as normas regulamentadoras (NR) referentes a segurança e medicina do trabalho (MARTINS, 2017, p.953).

Ao ser reconhecido o meio ambiente do trabalho por meio de legislações específicas, nasce ainda as suas especificações, desta forma, vejamos a seguir o conceito de meio ambiente do trabalho insalubre, perigoso e penoso.

1.4. POSTOS DE TRABALHO INSALUBRES, PERIGOSOS E PENOSOS

Em leitura a Lei Maior, podemos verificar em seu artigo 7º, Capítulo II, referente aos Direitos Sociais, a garantia ao trabalhador do recebimento de adicional nos casos de atividades insalubres, perigosas ou penosas. (BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988).

Em estudo sobre a insalubridade no meio ambiente do trabalho encontramos o seguinte:

Na insalubridade, o prejuízo é diário à saúde do trabalhador. A saúde do trabalhador é afetada diariamente. Ela causa doenças. Diz respeito à Medicina do Trabalho. Elementos físicos: ruídos, vibrações, calor, frio, umidade, eletricidade, pressão, radiações; químicos: névoas, neblinas, poeiras, fumos, gases, vapores. Biológicos, microorganismos, como bactérias, fungos, parasitas, bacilos, vírus (MARTINS, 2017, p. 970).

Entendemos, portanto, que trata-se a insalubridade de elementos presentes no meio ambiente do trabalho que causam enfermidade à saúde do trabalhador diariamente. O autor acima mencionado traz alguns exemplos como o calor, ou seja, será insalubre aquele ambiente em que o trabalhador estiver exposto diariamente ao calor, que por sua vez afetará sua saúde diariamente.

A Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977 que alterou o Capítulo V, Título II da Consolidação das Leis do Trabalho. O mencionado capítulo da CLT traz o conceito de insalubridade conforme seu artigo 189, como sendo aquele que por sua própria essência expõe o trabalhador a um meio ambiente do trabalho que possibilite efeitos negativos à sua saúde. A possibilidade de agravante na saúde do trabalhador refere-se ainda ao tempo em que o mesmo fica exposto ao trabalhar no ambiente insalubre e a intensidade da presença dos fatores prejudiciais (BRASIL. Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977. Altera o Capítulo V do

Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a segurança e medicina do trabalho e dá outras providências.).

Conforme podemos verificar ao consultarmos o artigo 193 da CLT, as atividades perigosas são aquelas que possuem contato permanente com objetos inflamáveis, explosivos, energia elétrica e questões referentes a segurança pessoal:

Art . 193 - São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica; II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial (BRASIL. Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977. Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a segurança e medicina do trabalho e dá outras providências.).

Ressalta-se que conforme previsto no artigo 194, o pagamento do adicional, tanto por insalubridade como por periculosidade serão suspensos caso sejam eliminados os riscos a saúde do trabalhador com o efetivo cumprimento das normas regulamentadas pelo Ministério do Trabalho (BRASIL. Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977. Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a segurança e medicina do trabalho e dá outras providências.)

Sobre as atividades penosas, Sergio Pinto Martins explica que não há um conceito preciso na legislação, expondo que trata-se de atividades que proporcionem um desgaste maior em determinadas atividades, exemplificando os casos de telefonistas e taxistas. No caso dos taxistas, por exemplo considera-se penoso as suas horas de trabalho fora do horário usual bem como o estresse causado pelo transito entre outros motivos (MARTINS, 2017, p. 976/977).

No mesmo entendimento, o autor Homero Batista Mateus da Silva (2017), explica que tratam-se as atividade de perigosas de assunto do qual não há estudo aprofundado a respeito, visto a falta de regulamentação, acrescentando ainda que por ser a insalubridade e periculosidade muito discutidas, o trabalho penoso vem sendo deixado de lado, dando-se maior valoração aos outros danos à saúde como se este não causasse tanto transtorno ao trabalhador como os outros.

Desta forma, concluímos que, ainda que não seja possível verificar o conceito exato sobre o trabalho penoso por falta de previsão legal, há o direito de recebimento do adicional, na forma prevista na Constituição Federal como já visto, bem como do adicional de periculosidade e insalubridade.

Ao conceituarmos os postos de trabalho insalubres, perigosos e penosos, verificados no meio ambiente do trabalho a necessidade de regulamentação específica para que seja possível o meio ambiente adequado. Vimos ainda de forma resumida alguns marcos na história que direcionaram os trabalhadores a luta por direitos trabalhistas, inclusive o direito à saúde, inicialmente tratado como higiene e medicina do trabalho. Neste contexto, vejamos no próximo capítulo alguns aspectos referentes às NRs, para que seja possível entendermos alguns aspectos do meio ambiente e as suas peculiaridades.

2. A TUTELA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO PREVISTA NAS NORMAS REGULAMENTADORAS

2.1. ASPECTOS GERAIS DAS NORMAS REGULAMENTADORAS RELACIONADAS AO ACIDENTE DO TRABALHO

Vimos anteriormente que algumas doutrinas trazem a Revolução Industrial como marco na preocupação com a saúde do trabalhador, visto a quantidade de acidentes decorrentes das máquinas e excessivas horas de trabalho. A partir desses acontecimentos nasce a segurança e medicina do trabalho. Tal posicionamento é exposto pelo autor Sérgio Pinto Martins (2016, p. 956), que complementa:

No Brasil o legislador mostrou-se consciente das modificações tecnológicas e das consequências na saúde do trabalhador. Tanto que foi editada a Lei nº 6.514/77, que deu nova redação aos arts. 154 a 201 da CLT, tendo sido completada pela Portaria nº 3.214/78, que dispôs, entre outras coisas, sobre serviço especializado em segurança e medicina do trabalho, equipamento de proteção individual, atividades e operações insalubres e perigosas.

Neste entendimento o autor mencionado afirma ainda em sua doutrina que inicialmente o termo usado era higiene e segurança do trabalho, sendo alterado com a Lei 6.514 de 22 de dezembro de 1977 (MARTINS, 2017, p.956).

Vejamos a previsão do artigo 155, inciso I, da CLT: “Incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho: I - estabelecer, nos limites de sua competência, normas sobre a aplicação dos preceitos deste Capítulo, especialmente os referidos no art. 200” (BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, DE 1º de maio de 1943. Dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho).

Segundo o autor Homero Batista Mateus da Silva (2017), o artigo 200 da Constituição Federal trouxe como competência do Ministério do Trabalho a regulamentação de normas específicas e detalhadas conforme a peculiaridade de cada atividade exercida no âmbito do trabalho. Para tanto, a Portaria 3.214/1978 trouxe as NRs, inicialmente com 28 normas⁸ referentes a segurança e medicina do trabalho. Vejamos a seguir as disposições gerais de algumas normas regulamentadoras existentes atualmente.

2.1.1. Disposições gerais

Em consulta a NR nº 1, verifica-se os dispositivos gerais de cumprimento das normas regulamentadoras existentes. Em suas primeiras considerações fica claro a obrigatoriedade do cumprimento das NRs. Essa obrigatoriedade será para toda e qualquer empresa, pública ou privada, incluindo-se a estas as de administração direta ou indireta, desde que possua empregado regido pela CLT, incluindo ainda os órgão dos Poderes Legislativo e Judiciário, incluindo-se ainda a obrigatoriedade nos casos de trabalhadores avulsos, bem como a empresas para que os mesmos prestem serviços e aos seus sindicatos representantes.

Referida obrigatoriedade do cumprimento das NRs não excluem a observância de outras previsões, bem como tratam as NRs do mínimo a ser observado, podendo ainda serem ampliadas mediante acordos coletivos. Assim, conforme o item 1.2 da NR nº1, estão os estados federados e seus municípios autorizados a regulamentarem outras normas referentes ao tema, de acordo com a necessidade específica de cada um.

Cabe ainda ressaltar referente às normas gerais sobre a responsabilidade quanto ao cumprimento das normas, a denominada responsabilidade solidária. O item nº 1.6.1 esclarece

⁸ Observa-se que aos consultarmos o site online do Ministério do trabalho, verifica-se que atualmente totalizam-se 36 normas regulamentadoras. (Disponível em: <http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras>. Acesso em 2 de junho de 2018 às 12:00 horas)

que haverá a responsabilidade solidária, sempre que uma ou mais empresas, ainda que possua personalidade jurídica própria, ou seja, distinta, ao ser administrada por outra empresa, haverá a responsabilidade solidária. Isso significa que ainda que apenas uma dessas empresas não seja responsável direta pelo descumprimento das NRs, será também responsabilizada de modo solidário à aquela empresa que a tenha descumprido.

Vejam os que diz a NR nº 1:

1.6.1. Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para efeito de aplicação das Normas Regulamentadoras - NR, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas (BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. NR 01 – Disposições Gerais. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 1996).

A NR 9 trata-se do programa de prevenção de riscos ambientais (PPRA), de obrigatoriedade dos empregadores, bem como das instituições que admitirem trabalhadores como empregados. Tal norma tem como finalidade a antecipação dos possíveis riscos à saúde do trabalhador, atuando de modo preventivo resguardando aquele sobre possíveis riscos existentes no meio ambiente do trabalho, inclusive reconhecendo e avaliando tais possibilidades.

A primeira etapa a ser seguida no PPRA será a antecipação e reconhecimento dos riscos de modo que a análise do ambiente laboral proporcione uma previsão anterior a ocorrência do dano à saúde do trabalhador. Deverá ainda estabelecer as prioridades a serem observadas para a avaliação daquele meio bem como quais as metas para controle. Feito o reconhecimento dos riscos e estabelecidas as metas e prioridades a serem observadas deverá ser realizada uma avaliação daqueles riscos descritos para que seja possível compreender qual seria a exposição a que o trabalhador se submete, o que por sua vez, poderá concluir em quais seriam as medidas de proteção para a efetiva prevenção à saúde do trabalhador.

Deverá, portanto, constar a identificação dos possíveis riscos de cada área do local de trabalho, ou seja, deverá ser identificada a sua localização, quantos funcionários estariam expostos, quais as características daquela atividade laboral, de forma a individualizar aquela situação proporcionando o devido estudo daquele meio proporcionando antecipar a ocorrência de possíveis danos, resultando, por fim, em minimizar ao máximo tais ocorrências.

Observando-se ainda que a antecipação dos riscos deverão ser realizadas não somente sobre o ambiente já existente, devendo também abranger novos projetos e instalações.

Por fim, a leitura da referida norma nos permite observar a importância de sua observância por ambas as partes da relação trabalhista, devendo ser obrigatoriamente realizada pela parte empregadora, bem como devidamente observada por parte do empregado, visando a prevenção dos possíveis riscos ambientais com o intuito de preservação da saúde do trabalhador.

A NR de número 7 refere-se ao programa de controle médico de saúde ocupacional. Ao consultarmos a norma referenciada, logo em seu primeiro item é possível verificar a importância de sua observância, visto a obrigatoriedade de sua elaboração, bem como de sua implementação, de forma eficaz, por parte dos empregadores. Tal obrigatoriedade se estende ainda aos prestadores de serviços, que deverão informar os riscos existentes, conforme previsto em seu item 7.1.3. Deverá estar em conformidade com as demais normas, conforme item 7.2.1.

Assim como outras normas já mencionadas, o PCMSO também possui cunho preventivo:

7.2.3. O PCMSO deverá ter caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, inclusive de natureza subclínica, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores (BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. NR 07 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 1996).

A implementação do PCMSO deverá observar os riscos inerentes à saúde do trabalhador, sendo seu custo suportado pelo empregador, que deverá tanto ser responsável pela sua elaboração e execução como pela sua efetividade, nomeando um médico de sua empresa ou outro quando esta não for obrigada a possuir para que seja responsável pela sua execução. Em regra o médico a coordenar o PCMSO deverá ser integrante dos serviços especializados em engenharia de saúde e medicina do trabalho (SESMT), sendo que apenas nos casos em que não houver tal especialista nas localidades da empresa poderá ser contratado médico de outra área. As empresas que estão desobrigadas ou que poderão optar pela implementação do PCMSO são qualificadas conforme previsto na NR 4, referente aos serviços especializados em engenharia de segurança e em medicina do trabalho, devendo ser observados o número de funcionário e o grau de risco em que se enquadra conforme previsão

da mencionada norma. Ao observarmos a norma, podemos averiguar que trata-se o acima mencionado do previsto nos itens 7.2.4, 7.3.1, 7.3.1.1, 7.3.1.1.1 e 7.3.1.1.2.

Conforme previsto no item 7.4.1. “O PCMSO deve incluir, entre outros, a realização obrigatória dos exames médicos: a) admissional; b) periódico; c) de retorno ao trabalho; d) de mudança de função; e) demissional” (BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. NR 07 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 1996).

Por fim, a norma regulamentadora também traz previsões que se referem aos casos que ultrapassarem as porcentagens tidas como tolerância máxima à saúde do trabalhador, preocupando-se com o aumento dos acidentes ou doenças constatadas. Algumas destas situações o trabalhador deverá ser afastado da atividade ou local onde a desenvolve, em outras deverá ser emitida a Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT). Deverá ainda a empresa possuir equipamento de primeiros socorros para os casos de acidentes.

A NR 12, referente a segurança no trabalho em máquinas e equipamentos, traz em seu item 12.1, as definições técnicas os princípios fundamentais e as medidas de proteção que deverão ser adotados para garantir a saúde do trabalhador.

Além da necessidade de se proporcionar a proteção necessária aos trabalhadores para a sua segurança quando do uso de máquinas e equipamentos, deverá o empregador fazê-lo conforme a necessidade do trabalhador, como nos casos de pessoas com deficiência, conforme previsto no item 12.3. É possível identificar que a norma possui o cuidado de trazer a ordem de prioridade que deverá ser obedecida no que se refere as medidas a serem observadas. Para tanto o item 12.4 traz a seguinte ordem: “São consideradas medidas de proteção, a ser adotada nessa ordem de prioridade: a) medidas de proteção coletiva; b) medidas administrativas ou de organização do trabalho; e c) medidas de proteção individual.

”

No demais, a NR 12, possui um extenso texto com várias previsões específicas, abrangendo detalhes referentes a instalação e dispositivos elétricos, transportadores de materiais, aspectos ergonômicos, manutenção, inspeção, preparação, ajuste, reparo e limpeza, riscos adicionais, sinalização, procedimentos de trabalho e segurança, sistema de segurança, entre outros assuntos que se referem aos procedimentos a serem observados quando da utilização de máquinas e equipamentos.

A NR 17, referente à ergonomia, traz como um dos preceitos para a sua devida observância a realização por parte do empregador das avaliações que se fizerem necessárias, sobre as condições de trabalho que se submetem os trabalhadores, de acordo com cada trabalho realizado de forma a delimitar as características dos próprios trabalhadores quando do exercício de determinadas atividades, ou seja, a respeito das condições do trabalho.

Para que seja possível ainda a efetiva aplicação da NR 17, verifica-se no item 17.1.1., sobre quais atividades são considerados referentes a ergonomia no trabalho, “As condições de trabalho incluem aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário, aos equipamentos e às condições ambientais do posto de trabalho e à própria organização do trabalho” (BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. NR 17 - Ergonomia. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 1990).

Para as atividades que forem necessários o levantamento de cargas, englobando tanto a sua carga, transporte e depósito, de forma individual, deverão ser respeitados os preceitos constantes no item 17.2 e seus subitens. Alguns dos principais aspectos se referem ao peso suportado pelo trabalhador de forma a ser adequada a sua estrutura física, prevenindo possíveis acidentes de trabalho, bem como visando manter a saúde do trabalhador. Tal adequação se estende principalmente aos jovens entre quatorze e dezoito anos e as mulheres, devendo, portanto, serem observadas as suas possibilidades, não sendo comparada esta aos homens.

Concluimos, por fim, que em resumida análise sobre cinco das trinta e seis normas regulamentadoras hoje existentes, podemos concluir que hoje existem técnicas a serem observados para que seja possível evitar ao máximo a ocorrência de acidentes trabalhistas, zelando pela saúde do trabalhador, bem como proporcionando ao empregador meios para se resguardar da indenização trabalhista.

Desta forma, o próximo capítulo tem por base o princípio da dignidade humana da pessoa do trabalhador, a realização pessoal do trabalho e o choque dos seus direitos com o interesse econômico, direcionado ao mínimo de dignidade, a sua saúde.

3. O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DO TRABALHADOR

3.1. CONCEITO

O princípio no Direito é considerado além do conceito básico daquilo que daria início a algo. Para o ramo jurídico o princípio seria ainda além de atitudes éticas ou condizentes com

determinado meio, sociedade e época, seria ele portanto a base das normas, orientação no sentido de até mesmo transcender ao simples positivismo das leis. Neste ponto, observa-se na doutrina que os mesmos princípios a orientarem as normas jurídicas podem ter sua origem daquele princípio puramente ético (MARTINS, 2017, p.124/125).

O autor Sergio Pinto Martins (2017, p.127) expõe em sua doutrina:

[...]O princípio é muito mais abrangente que uma simples regra; além de estabelecer certas limitações, fornecer fundamentos que embasam uma ciência e visam a sua correta compreensão e interpretação. Violar um princípio é muito mais grave do que violar uma regra. A não observância de um princípio implica a ofensa não apenas a específico dispositivo, mas a todo o sistema jurídico.

A importância dos princípios no ordenamento jurídico traz variadas discussões, da mesma forma, ocorre quanto ao princípio da dignidade da pessoa humana. Desta forma, verifica-se na doutrina a dificuldade de se conceituar de modo uniforme o princípio da dignidade da pessoa humana, visto a ampla possibilidade de interpretações existentes (TAVARES, 2009, p. 552).

Temos ainda a dignidade da pessoa humana do trabalhador. Verificamos, portanto que os direitos básicos do homem e sua capacidade laborativa também são tutelados pela nossa constituição vigente, bem como considerada pela doutrina como de forma indiscutível. Este é o posicionamento do autor Mauricio Godinho Delgado, que declara em suas próprias palavras:

Ressalta-se que tanto a higidez física, como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra. São bem, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição (art. 5º, V e X). Agredidos em face de circunstancias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Constituição Federal, que se agrega à genérica anterior (art. 7º, XXVIII, CF/88) (DELGADO, 2016, p.706).

Concluimos, portanto, que a Constituição Federal é clara quanto a tutela do direito do trabalhador, ao prever o direito a sua integridade física e conseqüentemente, a sua honra e dignidade.

A dignidade da pessoa humana vem sendo muito discutida pela doutrina na forma exposta, da mesma forma podemos verificar ao longo da história a luta do trabalhador por ser considerado como sujeito de direito.

3.2. BREVE HISTÓRICO

Conforme expõe o autor Sérgio Pinto Martins (2017, p.45), “O Direito tem uma realidade histórico cultural, não admitindo o estudo de quaisquer de seus ramos sem que se tenha noção de seu desenvolvimento dinâmico no transcurso do tempo”. Segundo o autor, para que seja possível o estudo do Direito do Trabalho, é necessário uma análise histórica, visto que os direitos dos trabalhadores decorrem de modificações realizadas de acordo com a necessidade econômica de cada época, ocasionando modificações até se chegar aos dias atuais bem como possibilita uma visão futura. Desta forma, vemos algumas considerações doutrinárias sobre o trajeto pelo qual o trabalhador percorreu até que se falasse em garantia do direito à dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Para a doutrina trata-se a escravidão de uma das primeiras formas de trabalho conhecida, destacando aspectos específicos como o período em que os escravos eram reduzidos a um bem, simples patrimônio, sem condições humanas de trabalho ou possuidor de direitos (MARTINS, 2017, p.46).

Conforme afirmam Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento, (2014, p. 45), na revolução industrial do século XVIII, verificamos a preocupação com a dignidade da pessoa humana do trabalhador. Nesta época surge a regulamentação dos sindicatos, podendo os trabalhadores serem representados e conseqüentemente reivindicarem melhores condições de trabalho. Nas palavras dos autores podemos verificar sobre o trabalho:

[...] uma legislação sem condições de coibir os abusos do empregador e preservar o princípio da dignidade do homem no trabalho, ao contrário do que ocorria com o proletariado exposto a jornadas diárias excessivas, salários infames, exploração dos menores e mulheres e desproteção total diante de riscos sociais como a doença, o desemprego etc. (NASCIMENTO, NASCIMENTO, 2014, p.45).

O mencionado autor nos explica que a revolução industrial, além daquelas considerações já enfatizadas sobre o aumento nos acidentes de trabalho, também marca a desconsideração quanto a dignidade da pessoa humana do trabalhador, na exata medida que o

mesmo era obrigado a desenvolver suas atividades em locais degradantes, colocando sua saúde em risco, não possuindo horários razoáveis de descanso, não havendo ainda qualquer consideração com as mulheres e crianças que também desenvolviam suas atividades em condições desumanas.

Após as previsões legais do direito do trabalhador, tendo em vista a necessidade da época, verifica-se as previsões constitucionais do Direito do Trabalho, sendo definido da seguinte forma: “Dá-se o nome de constitucionalismo social ao movimento no sentido da inclusão de leis trabalhistas nas Constituições de alguns países” (NASCIMENTO, A. NASCIMENTO, S. 2014, p.45).

Com a Constituição de 1988, ocorreu a ampliação da previsão dos direitos dos trabalhadores, listados do artigo 6º ao 9º, em seu Capítulo II, Dos Direitos Sociais (TAVARES, 2009, p.25).

As considerações históricas acerca do tema demonstra a trajetória percorrida pelo trabalhador em busca da regulamentação de seus direitos. Desta forma vejamos a seguir os direitos do trabalhador como direitos fundamentais.

3.3. DIREITOS FUNDAMENTAIS

Pra que seja possível compreender a respeito dos direitos do trabalhador como direitos fundamentais, vejamos primeiramente o conceito de direito fundamental, seguido de suas características bem como divisão doutrinária conforme a sua evolução.

José Afonso da Silva (2009, p.175), disserta em sua doutrina a dificuldade que se encontra em conceituar os direitos fundamentais, visto a ampla nomenclatura que se tem adotado conforme o tempo e a variedade de entendimento, podendo ser conhecido como “direitos naturais, direitos humanos, direitos do homem, direitos individuais, direitos públicos subjetivos, liberdades fundamentais, liberdades públicas e direitos fundamentais do homem”.

Nas palavras do autor André Ramos Tavares (2009, p.467), “A expressão “direitos fundamentais” em muito se aproxima da noção de direitos naturais, no sentido de que a natureza humana seria portadora de certo número de direitos fundamentais. [...]”. Tal pensamento é criticado pelo autor José Afonso da Silva (2009, p.175), que afirma que tal consideração já não é mais possível visto que hoje o direito natural do homem está previsto no mundo jurídico, sendo, portanto, positivado.

Os autores Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento, (2014, p.121), ensinam que os direitos fundamentais estão além da própria relação entre cidadão e Estado, que vem sendo motivo de tutela pela legislação ao longo da história, sendo ele aplicado também às relações individuais, tais como o Direito do Trabalho com, o intuito de proteção quanto a atos autoritários do patrão em relação ao empregado.

Em resumo, percebe-se conforme as ponderações mencionadas, que com a existência de alguns entendimentos diversos ou mesmo na dificuldade que alguns doutrinadores encontram ao conceituar os direitos fundamentais, fica claro que trata-se de direitos básicos, mínimos, dos quais a própria palavra fundamental expressa a importância desses direitos, englobando aos mesmos todas as garantias necessárias, conforme o meio e tempo, de determinada sociedade, para uma digna existência.

3.3.4. A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

O autor André Ramos Tavares (2009, p.552), em seu livro Curso de Direito Constitucional, ressalta que o princípio da dignidade da pessoa humana não encontra-se previsto no rol de direitos fundamentais, estando o mesmo incluso como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil conforme prevê a Constituição de 1988.

Assim, ao consultarmos a Constituição de 1988, em seu artigo 1º, inciso III, temos que: “A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:[...] III - a dignidade da pessoa humana [...]” (BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988).

No mesmo entendimento, afirma o autor Sérgio Pinto Martins (2017, p.133) e acrescenta: “O inciso III do artigo 1º da Constituição prevê que um dos fundamentos da República Federativa do Brasil é a dignidade da pessoa humana e, portanto, da dignidade do trabalhador. A dignidade da pessoa humana é trabalhar livremente”. O autor refere-se, portanto, que a dignidade da pessoa humana abrange ainda a dignidade da pessoa humana do trabalhador como um dos fundamentos a serem seguidos pelo Estado, considerando o trabalhador e o direito à liberdade laboral.

A Constituição Federal prevê ainda em seu artigo 6º, que estão entre os direitos sociais o direito a saúde, bem como em seu inciso XXII, que será ainda direito social a redução dos

riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas regulamentadores a saúde, a higiene e a segurança do trabalhador (BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988).

Verifica-se ainda no artigo 170 do texto constitucional pátrio que a ordem econômica deverá ser fundada na valorização do trabalho humano assegurando a dignidade do mesmo em sua existência. Assim, ao analisarmos o texto constitucional, conforme o mencionado artigo, entende-se que a ordem econômica deve ser fundada, ou seja, deverá ser construída na valorização do trabalho, devendo, portanto, o trabalho ser considerado, valorizado, de modo a garantir a dignidade do homem (BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988).

Em capítulo específico vimos que a Constituição de 1988 ampliou a previsão dos direitos do trabalhador em seu Capítulo II, Dos Direitos Sociais. Ao consultamos mencionado capítulo, em seu artigo 6º podemos verificar que são direitos sociais inerentes ao homem, dentre outros, a saúde e o trabalho (BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988).

Assim prevê a Constituição Federal, que:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015) (BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.).

O texto constitucional prevê ainda o direito ao trabalhador da prevenção contra acidentes de trabalho, a serem efetivadas por meio de normas de saúde, o que já foi visto de forma mais detalhada em capítulo específico. A previsão constitucional traz ainda o direito de indenização nos casos em que tenha ocorrido o acidente de trabalho bem como direito ao seguro contra os mencionados acidentes (BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988).

Desta forma, a constituições é clara ao prever 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; 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; (BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.).

Dentre outros direitos constitucionalmente garantidos ao trabalhador, encontra-se ainda no artigo 200, incisos II e VIII da própria Constituição Federal de 1988, ao mencionar que compete ao sistema único de saúde executar as ações para garantir a saúde do trabalhador bem como na proteção do meio ambiente do trabalho (BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.).

4. INDENIZAÇÕES TRABALHISTAS RELACIONADAS AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

4.1. CONCEITO DE INDENIZAÇÃO TRABALHISTA

É possível conceituar indenização como a reparação de um dano sofrido por um terceiro. Ao dissertar sobre o assunto, o autor Carlos Roberto Gonçalves, nos explica da seguinte forma:

Indenizar significa reparar o dano causado à vítima, integralmente. Se possível, restaurando o status quo ante, isto é, devolvendo-a ao estado em que se encontrava antes da ocorrência do ato ilícito. Todavia, coo na maioria dos casos se torna impossível tal desiderato, busca-se uma compensação em forma de pagamento de uma indenização monetária (GONÇALVES, 2016, p.367).

De acordo com as considerações do autor, a indenização seria um meio de compensação do dano causado ao terceiro se de forma a restaurar o estado anterior a que aquele se encontrava, ainda que de forma pecuniária.

Sérgio Pinto Martins ao conceituar indenização trabalhista nos explica que nos casos em que o empregado for dispensado sem justa causa o mesmo possuirá o direito a indenização como forma de compensação pela dispensa, visto que o trabalhador se encontrará desempregado e conseqüentemente sem a sua remuneração devendo a indenização fazer jus a esta, observando-se ainda que a compensação deverá ser equivalente ao tempo de trabalho já realizado pelo empregado. Interessante que o autor explica logo em seguida que a indenização

por dispensa distingue-se da responsabilização civil por não ter causado prejuízo a terceiro, por dolo ou culpa (MARTINS, 2017, p.670).

Ao interpretarmos as palavras do autor, podemos verificar que a indenização trabalhista seria aquela decorrente do contrato de trabalho, que uma vez rescindido pelo empregador sem justa causa incidirá na indenização. No que se refere a responsabilização civil, veremos nos títulos seguintes a sua conexão com o Direito do Trabalho bem como como dos acidentes decorrentes do mesmo.

Para o autor Maurício Godinho Delgado (2017, p. 696/698), além daquelas indenizações decorrentes do contrato de trabalho, que são classificadas por ele como efeitos próprios do contrato, possuímos ainda a possibilidade da indenização conexa ao contrato de trabalho, como nos casos da indenização por danos morais e danos materiais no caso do autor que exerce seus direitos intelectuais.

Encontramos o seguinte entendimento em sua doutrina:

Conexos são os efeitos resultantes do contrato empregatício que não decorrem de sua natureza, de seu objeto e do conjunto natural e recorrente das cláusulas contratuais trabalhistas, mas que por razões de acessoriedade ou conexão, acoplam-se ao contrato de trabalho. Trata-se pois, de efeitos que não têm natureza trabalhista, mas que se submetem à estrutura e dinâmica do contrato de trabalho, por terem surgido em função ou em vinculação a ele (DELGADO, 2017, p.696).

Assim, concluímos que é possível pelo vínculo do contrato de trabalho que ocorra a incidência da indenização trabalhista por conexão. Ao aprofundarmos na leitura sobre o tema o mencionado autor acrescenta ainda que: “O cumprimento do contrato de trabalho pode dar origem também a lesões à segurança ou saúde do trabalhador, por meio das chamadas doenças ocupacionais, profissionais do acidente de trabalho em sentido estrito” (DELGADO, 2017, p. 705).

A doutrina nos explica ainda que a indenização no Direito do Trabalho se distingue da responsabilização civil por admitir a chamada teoria objetiva. Neste ponto o autor Sérgio Pinto Martins, ressalta:

Distingue-se a indenização do Direito do Trabalho da indenização do Direito Civil. Esta decorre da existência de dano ou prejuízo causado a outrem por dolo ou culpa, correspondendo ao ressarcimento que deve ser feito pelo causador do dano. No Direito do Trabalho, não se discute a existência de prejuízo, de dolo ou culpa (MARTINS, 2017, p.670).

O autor afirma que a indenização devida no ramo do Direito do Trabalho, independentemente de culpa, o que poderá ser verificado de forma mais detalhada no título 3.6, referente a responsabilidade civil aplicada ao Direito do Trabalho. Feito o conceito sobre a indenização trabalhista, para que seja possível melhor compreender sobre o tema analisaremos em seguida considerações históricas sobre o tema.

4.2. RESPONSABILIDADE CIVIL APLICADA AO DIREITO DO TRABALHO

Carlos Roberto Gonçalves (2016, p.19/20) expõe em sua doutrina, que todo aquele que ao efetuar determinada atividade e que dela tenha acarretado prejuízo a outrem, ocorrerá na responsabilidade civil. O autor explica ainda que trata-se em verdade da restauração do equilíbrio que foi rompido pelo prejuízo causado. Importante destacarmos que quando da ocorrência do dano, este poderá infringir norma jurídica ou moral, havendo ainda a possibilidade de se infringir ambas as normas. Assim, haverá responsabilidade por infringir norma jurídica quando houver previsão sobre a sua ocorrência no âmbito jurídico, diferente da responsabilidade moral que decorre apenas da crença individual de cada homem, ou seja, de forma subjetiva, não havendo nesta a obrigação de repará-la juridicamente sobre o dano causado.

No mesmo entendimento, Sebastião Geraldo de Oliveira acrescenta:

Onde houver dano ou prejuízo, a responsabilidade civil é invocada para fundamentar a pretensão de ressarcimento por parte daquele que sofreu as conseqüências do infortúnio. É, por isso, instrumento de manutenção da harmonia social, na medida em que socorre o que foi lesado, utilizando-se do patrimônio do causador do dano para restauração do equilíbrio rompido. Com isso, além de punir o desvio de conduta e amparar a vítima, serve para desestimular o violador potencial, o qual pode antever e até mensurar o peso da reposição que seu ato ou omissão poderá acarretar (OLIVEIRA, 2013, p. 79).

O autor nos explica que além de reparar o dano causado restaurando o equilíbrio anterior, trazendo suporte à aquele que sofreu o prejuízo, poderá a responsabilidade civil desencorajar a prática do ato danoso por incorrer na reparação do dano por quem o causou, gerando para ele o ônus da responsabilização.

Ao verificarmos a Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002, atual Código Civil brasileiro, em seu artigo 186, verificamos que via de regra a responsabilidade civil seria

aquela: “que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito” (BRASIL, Lei nº 10.216, de 10 de janeiro de 2002. Institui o código civil).

Carlos Roberto Gonçalves (2016, p.54), nos ensina que o nexo de causalidade é a ligação entre o prejuízo causado e a ação ou omissão do agente. Para o Direito do Trabalho o nexo de causalidade possui grande importância, visto que nos casos de acidente de trabalho tem-se adotada a teoria objetiva, ou seja, possuindo como pressuposto o dano e o nexo de causalidade. Neste ponto Sebastião Geraldo de Oliveira expõe: “O nexo de causalidade do acidente com o trabalho do empregado é pressuposto indispensável tanto para a concessão dos benefícios da lei do seguro acidentário quanto para a condenação do empregador por responsabilidade civil” (OLIVEIRA, 2013, p. 152).

No que se refere a necessidade de perícia quando da ocorrência do acidente de trabalho para fins de auxílio, é possível verificar na Lei 8.213 de 24 de julho de 1991:

Art. 21-A. A perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa ou do empregado doméstico e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), em conformidade com o que dispuser o regulamento. § 1º A perícia médica do INSS deixará de aplicar o disposto neste artigo quando demonstrada a inexistência do nexo de que trata o caput deste artigo (BRASIL, Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.).

Concluimos, portanto, que a perícia realizada pelo INSS será destinada a comprovação do nexo de causalidade, que será detalhadamente acordado a seguir,

Tendo em vista que para configurar a responsabilidade civil há a necessidade de preencher alguns pressupostos, temos ainda a possibilidade de excludente da responsabilidade em determinados casos.

Vejamos nas palavras de Sebastião Geraldo de Oliveira:

Alguns acidentes do trabalho, apesar de ocorrerem durante a prestação de serviço, não autorizam o acolhimento da responsabilidade civil patronal por ausência do pressuposto do nexo causal ou do nexo de imputação do fato ao empregador. Podem ser indicados nesse grupo

especialmente os acidentes causados por culpa exclusiva da vítima, caso fortuito, força maior ou fato de terceiro (OLIVEIRA, 2013, p. 169).

Entendemos, portanto, que serão analisados os casos para fins de responsabilização ou não da empresa. Temos ainda que configurada a responsabilização há a ocorrência de vários danos à saúde do trabalhador, estudaremos a seguir algumas possibilidades de danos ocasionados pelos acidentes de trabalho.

4.3. MARKETING POSITIVO E AGREGAÇÃO NO VALOR DO PRODUTO/SERVIÇO

Tendo em vista os estudos aqui abordados sobre o direito à saúde do trabalhador como respeito à dignidade da pessoa humana, as peculiaridades do meio ambiente do trabalho, e as possíveis reparações pelos danos causados, nos deparamos com os efeitos que podem pairar sobre a empresa ao cumprir com os preceitos legais, hoje existentes.

Uma empresa pode ser muito prejudicada pelo número de acidente de trabalho ocorridos causando danos a sua imagem e ainda assim não verifica-se muitas empresas que assumem programas direcionados a segurança e saúde do trabalhador. Quando percebidos programas para efetivação da saúde do trabalhador, não encontra-se a importância devida com que deveria ser tratado o referido tema (OLIVEIRA, João, 2003, p.4).

A advogada Samanta L. S. Moreira Leite Diniz, em artigo para a Revista dos Tribunais, O Método Compliance, explica a importância do uso do referido método de forma a garantir o meio ambiente saudável para os trabalhadores de uma empresa.

Assim, informa Samanta L. S. Moreira Leite Diniz sobre os benefícios do compliance:

O objetivo principal de um empresário é desenvolver o seu ramo de atuação, para tornar o seu produto ou marca desejável a ponto de se consolidar no mercado e expandir seu negócio, objetivo que será mais fácil de ser alcançado se, entre outros investimentos, mantiver um ambiente de trabalho saudável e em bom funcionamento, pois seu material humano é um dos componentes principais para alcançar o sucesso almejado (DINIZ, 2017, p.92).

Verifica-se, portanto, que ao implantar o programa de Compliance torna-se possível um prévio diagnóstico sobre os riscos à saúde do trabalhador, possibilitando que sejam

implantadas as medidas necessárias para que o trabalhador disponha de um ambiente saudável para efetivação de seus trabalhos. Além da prevenção, possibilita a valoração do seu produto por ser uma empresa consciente dos direitos de seus funcionários.

O sistema de compliance teve sua origem em empresas que necessitavam de um sistema que presasse pela ética interna da empresa, tanto é que o próprio termo significa estar em consonância, agir de acordo, ou seja, agir de acordo com os preceitos internos de uma corporação. Tal sistema possui destaque por pautar-se nos valores internos de uma empresa, bem como no relacionamento pessoal interno, também possui destaque na luta contra a corrupção interna (SANTOS, GUEVARA, AMORIM, FERRAZ NETO, 2012, p.1/4).

Há ainda estudos que demonstram que na própria contratação entre as empresas e até mesmo a nível internacional, há uma valoração sobre aquela empresa que preocupa-se com o bem estar de seus funcionários, dando-se prioridade a ética interna da empresa. Proporcionar um meio ambiente saudável mantém ainda a satisfação entre os funcionários, que ao trabalharem satisfeitos e sentindo-se valorizados, possuem maior produtividade. Desta forma a empresa ao adotar um sistema de prevenção a saúde e segurança do trabalho, possui uma imagem social perante seus próprios funcionários e ganham destaque sobre as demais empresas, conseqüentemente valorizando seu produto (MATTOS, 2016).

Em resumo, concluímos que a prevenção vem sendo tratada por algumas empresas como método de valoração da própria corporação, de forma que a garantia a saúde do trabalhador também proporciona ao empresário uma visão social de sua empresa, garantindo-lhe valoração no produto bem como boas relações no âmbito empresarial.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todo o exposto, é possível apurar que o cumprimento das NRs como meio de observância ao meio ambiente adequado possibilita a efetivação da dignidade da pessoa do trabalhador, bem como possibilita ao empregador a mitigação das indenizações trabalhistas.

O meio ambiente ainda que venha sendo parte da natureza humana desde seus primórdios, vem sendo estudado a pouco tempo. Em seu conteúdo observamos várias espécies que garantem o estudo detalhado sobre o assunto, inclusive, sobre o meio ambiente do trabalho. Por meio ambiente do trabalho, vimos no presente estudo que trata-se de meio, agentes e itens utilizados pelo trabalhador em seu local de trabalho. Podemos verificar ainda que o estudo do meio ambiente do trabalho possui marco na transferência drástica do trabalho

artesanal para o trabalho industrial, que inicialmente, por falta de regulamentação, causou ao trabalhador graves danos pela reiterada ocorrência dos acidentes de trabalho. O mencionado estudo sobre o meio ambiente do trabalho, possibilitou com o tempo identificar ambientes insalubres, perigosos e penosos, de forma a condicionar o nível máximo a ser suportado pelo trabalhador sem que ocorra dano à sua saúde, bem como institui o adicional como compensação à exposição do trabalhador a níveis de exposição e risco à sua saúde.

Como mencionado, vimos que a necessidade de regulamentação do direito à saúde do trabalhador deu origem às normas regulamentadoras, que trouxeram detalhadamente as especificidades a serem observadas pelo trabalhador e pelo empregador na utilização de instrumentos de trabalho, modo de desenvolvimento, estudo dos riscos à saúde do trabalhador, prevenção dos acidentes de trabalho e das doenças ocupacionais, utilização de equipamentos de segurança, postura, entre outros aspectos referentes ao meio ambiente do trabalho.

Ao decorrer da história, verificamos que o reconhecimento de determinados direitos dos trabalhadores ainda passaria por um longo período capitalista até que o trabalho fosse valorizado e reconhecido constitucionalmente. Foi, portanto, em meio às lutas do proletariado, que o trabalho começou a ser valorizado e juntamente com o reconhecimento da dignidade da pessoa humana e a previsão dos direitos fundamentais do homem, inclusive, a previsão como dignidade da pessoa humana o direito à saúde.

Por fim, estudamos no último capítulo as consequências geradas ao empregador a respeito do descumprimento dos preceitos legais e normas específicas referentes a segurança e medicina do trabalho. Entendemos que a ocorrência do acidente de trabalho e das doenças ocupacionais, ao causar danos à saúde do trabalhador gera ao empregador a responsabilidade pela reparação do dano causado. Vimos que os efeitos causados quando da ocorrência do acidente de trabalho e das doenças ocupacionais afetam tanto o trabalhador que perde total, parcial, definitiva ou temporariamente sua capacidade para o trabalho, como também traz reflexos ao empregador, que além da reparação do dano, poderá causar danos à sua imagem como ocorre, por exemplo, no caso das empresas.

Desta forma, entendemos que conforme os estudos abordados no presente trabalho, o empregador ao observar as normas regulamentadoras referentes à segurança e medicina do trabalho, possibilita ao trabalhador um meio ambiente do trabalho adequado à sua saúde, prevenindo possíveis passivos trabalhistas, bem como traz a efetividade da dignidade da pessoa do trabalhador, o que por fim, resulta na preservação da imagem do empreendedor.

Concordamos, portanto, que assegurar a saúde do trabalhador, resulta na valorização do mesmo e conseqüentemente na harmonia entre trabalhador e empregador.

REFERÊNCIAS

abiótico in Dicionário infopédia da Língua Portuguesa [em linha]. Porto: Porto Editora, 2003-2018. Disponível em: < <https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/abiótico> > . Acesso em: 21 fev. 2018.

ambiente in Dicionário infopédia da Língua Portuguesa com Acordo Ortográfico [em linha]. Porto: Porto Editora, 2003-2018. Disponível na Internet: < <https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/ambiente> > . Acesso em: 05 jan. 2018.

anilina in Dicionário infopédia da Língua Portuguesa [em linha]. Porto: Porto Editora, 2003-2018. Disponível em: < <https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/anilina> > . Acesso em: 31 maio 2018.

biótico in Dicionário infopédia da Língua Portuguesa [em linha]. Porto: Porto Editora, 2003-2018. Disponível em: < <https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/biótico> > . Acesso em: 21 d fev. 2018.

BITTAR, Eduardo Carlos Bianca. ALMEIDA, Guilherme Assis de. Curso de Filosofia do Direito. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

BRASIL. Alteração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm > . Acesso em: 23 setem. 2017

_____. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm > . Acesso em: 20 jul. 2017.

_____. Decreto-lei n.º 5.452, DE 1º de maio de 1943. Dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm > . Acesso em: 23 set. 2017.

_____. Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977. Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a segurança e medicina do trabalho e dá outras

providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6514.htm > . Acesso em: 13 maio 2018.

_____. Lei nº 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. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6938.htm > . Acesso em: 05 jan. 2018.

_____. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm > . Acesso em 04 jun. 2018.

_____. Lei nº 10.216, de 10 de janeiro de 2002. Institui o código civil. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/Leis/2002/L10406.htm > . Acesso em: 13 maio 2018.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. NR 01 – Disposições Gerais. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 1996. Disponível em: < <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR1.pdf> > . Acesso em 07 fev. 2018.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. NR 07 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 1996. Disponível em: < <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR7.pdf> > . Acesso em: 07 fev. 2018.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. NR9 - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2009. Disponível em: < <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR09/NR-09-2016.pdf> > . Acesso em: 07 fev. 2018.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. NR12 - Máquinas e Equipamentos. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 1978. Disponível em: < <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR12/NR-12atualizada2015II.pdf> > . Acesso em: 03 de jun. de 2018 às 13:40hs.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. NR 17 - Ergonomia. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 1990. Disponível em: < <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR17.pdf> > . Acesso em: 07 fev. 2018.

_____. Portaria nº 3214 de 08 de junho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras do Ministério de Estado do Trabalho, no uso de suas atribuições legais, considerando o disposto no art. 200, da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977. Brasília, 1978. Disponível em: < <http://www.camara.gov.br/sileg/integras/839945.pdf> > . Acesso em: 03 jun. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho, Insalubridade. Adicional. Fornecimento do aparelho de proteção. Efeito (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003, Súmula nº 289. Disponível em: < http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-289> . Acesso em: 13 jun. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho, Insalubridade (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003, Súmula nº 80. Disponível em: < http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-80> . Acesso em 13 jun. 2018.

_____. Superior Tribunal de Justiça, É lícita a cumulação das indenizações de dano estético e dano moral. Súmula nº387. Disponível em: < http://www.stj.jus.br/docs_internet/SumulasSTJ.pdf> . Acesso em: 13 jun. 2018.

CAMISASSA, Mara Queiroga. Segurança e saúde no trabalho: NRs 1 a 36 comentadas e descomplicadas. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método. 2015.

DELGADO. Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr. 2017.

DINIZ. Samanta L. S. Moreira Leite. Compliance Trabalhista. Revista dos Tribunais, São Paulo, vol. 979, p. 91-101, maio 2017.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. Curso de direito ambiental.14. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013.

fisiológico in Dicionário infopédia da Língua Portuguesa [em linha]. Porto: Porto Editora, 2003-2018. Disponível em: < <https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/fisiológico>> . Acesso em: 21 fev. 2018.

GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito civil brasileiro. Responsabilidade civil. v.4. 11 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

_____, Carlos Roberto. Direito civil brasileiro. Teoria geral das obrigações. v.2. 13 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

_____, Danielle Carvalho. GONÇALVES, Isabelle Carvalho Gonçalves. GONÇALVES, Edwar Abreu. Manual de segurança e saúde no trabalho — 6. ed. — São Paulo: LTr, 2015.

_____, João Cândido de. Segurança E Saúde No Trabalho: uma questão mal compreendida. 2003. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/spp/v17n2/a02v17n2.pdf>> . Acesso em: 05 julh. 2017.

INNOCENTI, Ricardo; CAMILIS, Vivian Cavalcanti Oliveira de; MARTINEZ, Ricardo da Silva; OLIVEIRA, LibiaAlvarega de e DINIZ, Samanta L. S. Moreira Leite. Compliance Trabalhista. Revista dos Tribunais, vol. 979.ano106. p. 91-101. São Paulo: Ed. RT, maio 2017.

LAKATOS, Eva Maria. Fundamentos de metodologia científica. - 5. ed. - São Paulo : Atlas 2003.

MARX, Karl. O Capital. Crítica da Economia Política. Livro 1. 2ª ed. São Paulo: Boitempo.2011.

_____, Karl Heinrich. ENGELS, Friedrich. O manifesto comunista. Edição RidendoCastigat Moraes. 1999

MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho/Luciano Martinez. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 33 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MATTOS, Cibele Naoum. Compliance ajuda empresas a prevenir acidentes e doenças no trabalho. 2016. Disponível em: < https://www.em.com.br/app/noticia/direito-e-justica/2016/12/09/interna_direito_e_justica,831194/compliance-ajuda-empresas-a-prevenir-acidentes-e-doencas-no-trabalho.shtml > . Acesso em: 05 jul. 2017.

meio in Dicionário infopédia da Língua Portuguesa com Acordo Ortográfico [em linha]. Porto: Porto Editora, 2003-2018. Disponível na Internet:< <https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/meio> > . Acesso em: 05 jan. 2018.

MELO, Raimundo Simão de Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 5 ed. São Paulo: LTr. 2013.

MLGUACCLO FILHO, Rubens. Reflexões sobre o homem e o trabalho. 1994. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/rae/v34n2/a04v34n2.pdf> > . Acesso em: 12 jun. 2018.

MILARÉ, Édis. Direito do ambiente: a gestão ambiental em foco; doutrina, jurisprudência, glossário. 7 ed. rev., atual. e reform. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011.

MORAES, Alexandre de. Direito constitucional. 33. ed. rev. e atual. até a EC nº 95, de 15 de dezembro de 2016 – São Paulo: Atlas. 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMETNO, Sônia Mascaro. Iniciação ao direito do trabalho. 39 ed. São Paulo: Ltr, 2014.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional. 7. ed. rev. c atual. São Paulo: LTr, 2013.

psicofisiológico in Dicionário infopédia da Língua Portuguesa [em linha]. Porto: Porto Editora, 2003-2018.]. Disponível em: < https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/psico_fisiológico> . Acesso em: 21 fev. 2018.

psicofisiologia in Dicionário infopédia da Língua Portuguesa [em linha]. Porto: Porto Editora, 2003-2018. Disponível em: < <https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/psicofisiologia>> . Acesso em: 2 fev. 2018.

RAMOS, André de Carvalho. Curso de direitos humanos. 4.ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

RIGOTTO, Raquel Maria. Saúde Ambiental & Saúde dos Trabalhadores: uma aproximação promissora entre o Verde e o Vermelho. 2003, p.393. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/rbepid/v6n4/13.pdf>> . Acesso em: 01 jun. 2018.

RODRIGUES. Marcelo Abelha. Direito ambiental esquematizado. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

SALIBA, Tuf Messias, CORRÊA, Márcia Angelim Chaves. Insalubridade e periculosidade: aspectos técnicos e práticos.14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

SANTOS, Renato Almeida dos, GUEVARA, Arnoldo José de Hoyos, AMORIM, Maria Cristina Sanches, FERRAZ NETO, Ben-Hur. Compliance e liderança: a suscetibilidade dos líderes ao risco de corrupção nas organizações. Disponível em: < http://www.scielo.br/pdf/eins/v10n1/pt_v10n1a03.pdf> . Acesso em: 16 jun. 2018.

SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. 32 ed. rev. e atua. São Paulo: Malheiros Editores. 2009.

SILVA, Homero Batista Mateus da. Curso de Direito do Trabalho Aplicado: saúde e segurança do trabalho - vol. 3. 2 ed. São Paulo. Editora Revista dos Tribunais. 2017.

_____. Ruy Euribio da. Reforma Trabalhista e o adicional de insalubridade. 2018. Disponível em: < <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI272303,51045-Reforma+Trabalhista+e+o+adicional+de+insalubridade>> . Acesso em: 12 jun. 2018.



TARTUCE, Flávio Direito civil, v. 2: direito das obrigações e responsabilidade. 12. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

TAVARES, André Ramos. Curso de direito constitucional. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.