

# DISPOSITIVOS CONSTITUCIONAIS E INFRALEGAIS DE PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE LABORAL

## RESUMO

Este trabalho propôs demonstrar a tutela jurídica vigente em nosso país como instrumento garantidor do direito ao meio ambiente saudável capaz de assegurar a implantação de medidas preventivas pelos empregadores com o intuito de minimizar ou até eliminar o processo de adoecimento dos trabalhadores por doenças ocupacionais. Pelo estudo, fica evidente que o conjunto de dispositivos legais vigentes, bem como os contidos na Carta Magna de 1988, mostram-se garantidores do direito à saúde no meio ambiente de trabalho. Importante considerar que, para que os dispositivos de proteção à saúde do trabalhador tenham eficácia prática, fazem-se necessários acessibilidade de informações sobre essas doenças aos trabalhadores como, também, mudanças da política de gestão empresarial com o fim de diminuir o elevado número de casos de dessas doenças registrados anualmente no país. A metodologia foi de análise bibliográfica em torno do tema.

**Palavras-chave:** Garantias legais. Doenças Ocupacionais. Proteção ao trabalhador. Meio Ambiente de Trabalho.

## INTRODUÇÃO

Doenças ocupacionais são enfermidades de ordem física e psíquica decorrentes das atividades laborativas que acometem os trabalhadores. Caracterizam-se pela ocorrência de sintomas variados, simultâneos ou não, tais como dor, parestesia, sensação de peso e fadiga, de aparecimento insidioso, em geral, nos membros superiores (BRASIL, 2006). Estas lesões atingem o trabalhador no auge da sua produtividade e experiência profissional e são as principais responsáveis pelo afastamento do mesmo do ambiente de trabalho (BARBOSA et. al., 2007). Assim, sua prevenção é de suma importância para a saúde pública e privada, assim como para as empresas e seus empregados.

Diante dessa realidade, é imperativo compreender que o meio ambiente abrange os aspectos físico ou natural, cultural, artificial e do trabalho. No mais, meio ambiente do trabalho é direito fundamental do trabalhador que percebe-se como o conjunto de condições existentes no local de trabalho relativas à qualidade de vida do trabalhador. Integra-se o conjunto de bens, instrumentos e meios, de natureza material imaterial, em face dos quais o ser humano exerce as atividades laborais. Foi incorporado ao texto da Constituição Federal de 1988 nos artigos 1º; 7º, inciso XXII; 196; 200, incisos II e VIII; e 225 (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988; ALVARENGA, 2015).

O meio ambiente, segundo a Constituição Federal de 1988, compreende os aspectos físico ou natural, cultural, artificial e do trabalho. Meio ambiente do trabalho é o conjunto de condições existentes no local de trabalho relativas à qualidade de vida do trabalhador; ou, ainda, é o integrado conjunto de bens, instrumentos e meios, de natureza material imaterial, em face dos quais o ser humano exerce as atividades laborais (arts. 7º, XXXIII, e 200, VIII). Por isso, o meio ambiente do trabalho deve ser necessariamente incluído na conceituação ampla e moderna de meio ambiente.

Desta firma, a proteção constitucional do meio ambiente de trabalho, com enfoque ao seu equilíbrio, abrange os direitos humanos da pessoa do trabalhador. Significa a defesa da

humanização do trabalho sob a perspectiva de construção do bem-estar, de identidade e de dignidade daquele que trabalha. Dessa forma, propõe-se o presente trabalho a responder à seguinte questão: é o direito constitucional à saúde no meio ambiente de trabalho capaz de assegurar a implantação de medidas preventivas pelos empregadores que possam minimizar ou até eliminar o processo de adoecimento dos trabalhadores por doenças ocupacionais?

A prevenção do aparecimento das doenças ocupacionais, como parte da proteção ao meio ambiente de trabalho salubre, tem por objeto jurídico a saúde e a segurança do trabalhador na medida em que almeje a vida com qualidade através de processos adequados que evitem a sua degradação.

Ademais, a não observância da correta adequação e segurança do meio ambiente laborativo representa agressão a toda a sociedade visto que esta assume os custos pelos afastamentos e tratamentos em decorrência dessas afecções por meio da Previdência Social e do Sistema Único de Saúde - SUS.

Portanto, a consolidação de instrumentos legais fundamentados no direito constitucional à saúde no meio ambiente de trabalho contribuirá para a minimização ou até eliminação do processo de adoecimento dos trabalhadores devido à implementação de ações voltadas à vigilância e promoção da saúde. Entretanto, no Brasil, observa-se a ineficiência dos poderes públicos quanto ao estabelecimento de políticas preventivas e de fiscalização dos ambientes de trabalho capazes de obrigar os empregadores a adotar tais normas. Corrobora com esta condição o lucro como foco principal da atividade capitalista e a ausência de uma cultura ambientalista do trabalho que deixa de lado o fator humanitário e a responsabilidade dos empresários para com os seres humanos.

Nesta perspectiva, este trabalho propôs demonstrar a tutela jurídica vigente em nosso país como instrumento garantidor do direito ao meio ambiente saudável capaz de assegurar a implantação de medidas preventivas pelos empregadores com o intuito de minimizar ou até eliminar o processo de adoecimento dos trabalhadores por doenças ocupacionais. Para isto, realizou-se uma pesquisa bibliográfica sobre o tema, apontando como os dispositivos legais e constitucionais que tratam do meio ambiente do trabalho saudável contribuem para o processo de minimização e eliminação destas doenças ocupacionais.

A significância do tema deste trabalho reside no elevado patamar que os direitos à saúde e a um meio ambiente equilibrado ocupam no nosso ordenamento jurídico e a existência de verdadeira sinergia de fatores de risco à saúde do trabalhador associada ao descaso das empresas na adoção de medidas protetivas e preventivas. Isto tem como consequência aumento dos casos de trabalhadores lesionados, sobretudo entre os jovens.

Diante de tal realidade, espera-se que este estudo contribua para a construção de uma tutela jurídica do meio ambiente de trabalho nas empresas que traga a mudança efetiva do comportamento empresarial que impeça as atividades degradantes para a saúde dos trabalhadores a partir da adoção de medidas preventivas.

Este estudo se desenvolveu através do método qualitativo, apoiando-se no estudo do direito fundamental à saúde positiva na CF de 1988.

Foi também descritivo por analisar a eficiência do direito constitucional acima apresentado como instrumento capaz de assegurar a implantação de medidas preventivas pelos empregadores com o intuito de minimizar ou até eliminar o processo de adoecimento dos trabalhadores por doenças ocupacionais.

O método utilizado foi o hipotético-dedutivo e a técnica o da pesquisa bibliográfica.

## O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

A expressão "meio ambiente" foi primeiramente consagrada pelo inciso I do artigo 3º da Lei n. 6938/1981, que dispõe sobre a Política Nacional de Meio Ambiente.

Veja-se:

Art. 3º. Para fins previstos nesta Lei, entende-se por:

I - Meio ambiente, 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.

Mas foi com o Constituição Federal de 1988 que o conceito jurídico de "meio ambiente" ganhou um sentido mais abrangente. E é nesta perspectiva que pode ser compreendido o meio ambiente do trabalho como o "lugar onde o trabalhador exerce a sua profissão ou desenvolve o seu trabalho. A rigidez do ambiente do trabalho integram esse conceito, que envolve fatores de ordem física, química e biológica; mecânica ergonômica e cultural". (ALVARENGA, 2015). Tal conceituação é ampla e independe da localização e do tipo de trabalho e da condição do trabalhador, englobando o espaço interno da indústria ou da empresa, o lugar onde o trabalhador reside e o meio ambiente urbana. Da mesma forma, não importa se o trabalho é desenvolvido na cidade ou no campo, se é remunerado ou gratuito ou se é exercido por homem ou mulher, por menor ou maior de idade, por celetistas ou estatutários, por servidores públicos ou autônomos (ALVARENGA, 2015; FARIA 2007).

Nesta linha, afirma Faria (2007) que a doutrina ampliou o conceito de meio ambiente, desdobrando-o em quatro aspectos: meio ambiente natural, meio ambiente artificial, meio ambiente cultural e meio ambiente do trabalho. O meio ambiente natural ou físico é o constituído pelos recursos naturais propriamente ditos e pela correlação recíproca de cada um destes em relação aos demais. O meio ambiente artificial é o construído ou alterado pelo ser humano, sendo constituído pelos edifícios urbanos e pelos equipamentos comunitários. O meio ambiente cultural é o patrimônio histórico, artístico, paisagístico, ecológico, científico e turístico e constitui-se tanto de bens de natureza material quanto imaterial. E o meio ambiente do trabalho, objeto de nosso estudo, é o conjunto de fatores que se relacionam às condições do ambiente de trabalho.

Segundo Faria (2007) e Maranhão (2017), três são as abordagens como formas de conceituar o meio ambiente do trabalho: o meio ambiente do trabalho strictu sensu, o meio ambiente de trabalho latu sensu e o meio ambiente de trabalho de terceiros.

O meio ambiente de trabalho strictu sensu (como local de trabalho) é o lugar onde, restrita e tradicionalmente, se presta um serviço, por exemplo uma repartição pública, um estabelecimento comercial ou um setor de produção de uma indústria. Há de se reconhecer que, nesta perspectiva, essa dimensão incorre em reduzir o meio ambiente de trabalho ao local da prestação dos serviços e representará apenas e tão somente uma parcela da realidade labor-ambiental. Esse viés de pensamento se revela inapropriado porque arrosta com a própria essência da conceituação legal de meio ambiente reconhecida na Lei nº 6.938/1981, retratada como "conjunto de condições, leis, influências e interações", construção textual que, por si só, ao remeter naturalmente para as noções de interação e dinamicidade, desestimula a fixação de qualquer cerne compreensivo de meio ambiente que se pretenda enclausurar em dimensões físico-geográficas.

O meio ambiente de trabalho latu sensu é o local onde se exerce a profissão, considerado da forma mais abrangente possível, com foco nas interações labor-ambientais exclusivamente naturais. Tem-se como exemplos o pátio de uma fábrica, o quintal de uma loja ou o estacionamento de um órgão público, com relação a um funcionário que não trabalhe exatamente nessas localidades. Esse conceito engloba também o lugar onde estiver sendo desempenhada a atividade profissional no caso de um vendedor ou de um trabalhador ambulante, seja em uma praça pública, seja, em um automóvel, ou ainda a moradia, em se tratando do profissional que trabalha em casa. O foco é o trabalhador e as condições laborais

físicos, químicos e biológicos que lhe são oferecidas, não podendo esse conceito se restringir a um lugar estático e preparado exclusivamente para essa finalidade. Entretanto, não há espaço nesta dimensão físico-espacial para interações outras, como as psicossociais, fortemente presentes na seara labor-ambiental.

Por fim, o meio ambiente de trabalho de terceiros, como dado da realidade adstrito ao cenário laboral empregatício, é a consideração da possibilidade de um determinado ambiente de trabalho influenciar ou modificar as condições de um ambiente de trabalho alheio, por conta de suas externalidades. Um exemplo disso é o caso de uma fábrica que, ao contaminar um rio, prejudica, talvez até de forma definitiva, o meio ambiente do trabalho de agricultores, pecuaristas e pescadores da região. Na verdade, a idéia de que o meio ambiente do trabalho não se restringe ao espaço interno da indústria ou da empresa, abarcando também o lugar onde o trabalhador reside e o meio ambiente urbano. Esse conceito avança sobremaneira quando leva em conta a dimensão social, proeminente do meio ambiente laboral, mas falha ao não deixar claro se, juridicamente, também se aplicaria a ambiências envolventes de obreiros sem vinculação hierárquico-empregatícia.

Conceituação mais recente é o defendido por Maranhão (2017), na medida em que se trata de construção que reputa estar inteiramente consentânea com os vetores existenciais que presidem a ordem constitucional do país e as recentes conclusões científicas nos mais variados campos do conhecimento humano. Neste sentido, "meio ambiente do trabalho é a resultante da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais que condiciona a segurança e a saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo".

## **1. O Direito ao meio ambiente de trabalho saudável**

O meio ambiente ecologicamente equilibrado, disciplinado no artigo 225 da Constituição Federal, é classificado pela doutrina clássica como interesse difuso e de terceira geração.

Veja-se:

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

Por interesse difuso, entende-se, conforme preceitua o artigo 81, Parágrafo Único, I, do Código de Defesa do Consumidor, os direitos ou interesses transindividuais, de natureza indivisível, de que são titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias.

Veja-se:

Art. 81. A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo.

Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:

I - interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato. De acordo com Farias, 2007, é importante destacar que tanto o meio ambiente quanto o trabalho estão inseridos no rol dos direitos fundamentais, que são aqueles direitos sem os quais a vida humana não pode se desenvolver plenamente. São direitos que por consistirem na própria essência do próprio conceito de cidadania, não podem ser restringidos ou suprimidos. A classificação de um direito como direito humano fundamental no texto constitucional implica a obrigatoriedade da participação do Estado e da coletividade em torná-lo efetivo, por meio de ações comissivas ou omissivas. Prova disso é que o § 1º do art. 5º da Constituição Federal determina que "As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata".

Os direitos humanos fundamentais são classificados de acordo com as três gerações ou dimensões que normalmente lhe classificam a evolução histórica: a primeira, é a dos direitos individuais ou civis e políticos; a segunda é a dos direitos sociais, e a terceira é a dos direitos transindividuais (FARIAS, 2007).

Os direitos humanos fundamentais de segunda dimensão são os direitos sociais, típicos do século XX, que têm como marcos a Constituição mexicana de 1917 e a Constituição de Weimar de 1919. Dentre eles, destacam-se o direito à educação, à moradia, à alimentação, à segurança social, à cultura, ao amparo à doença, ao amparo à velhice e, principalmente, ao trabalho (FARIAS, 2007).

Os direitos humanos fundamentais de terceira dimensão são os transindividuais, também chamados de direitos de fraternidade ou solidariedade. São aqueles dotados de enorme carga de humanismo e universalidade e que não se destinam especificamente à proteção dos interesses de um indivíduo ou de um determinado grupo, e sim a toda a coletividade indistintivamente. Dentre eles, destacam-se o direito ao consumo, à autodeterminação dos povos, à paz, ao desenvolvimento e, principalmente, ao meio ambiente ecologicamente equilibrado. Neste sentido manifestou-se o Supremo tribunal Federal no julgamento do MS 22.164 e da ADI 3540/DF:

[...] 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. Entretanto 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, 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. (MS 22.164, Relator Ministro Celso de Mello, julgamento em 30-10-95, DJ e 17-11-95).

É sabido que a interdependência e a complementaridade são características dos direitos fundamentais da pessoa humana, porque a aplicação ou a efetivação de um repercute necessariamente na dos outros, e porque a aplicação de um deve ser sopesada com a dos outros em cada caso prático. Um outro aspecto importante é que o conteúdo jurídico da dignidade da pessoa humana se amplia na medida em que novos direitos são reconhecidos e agregados ao rol dos direitos fundamentais, passando esse direito fundamental, recentemente reconhecido, a impor uma nova leitura dos direitos fundamentais já então consagrados (FARIAS, 2007).

A preocupação com o meio ambiente, e sobretudo aquele do trabalhador, no Brasil, é direito fundamental recente que surgiu decorrente do fenômeno do desenvolvimento desordenado da população e do emergente mercado (ALVARENGA, 2015). Neste sentido, como o meio ambiente do trabalho é o lugar onde as pessoas passam a maior ou, pelo menos, grande parte da vida, ele está diretamente relacionado à qualidade de vida dos trabalhadores, e por isso deve oferecer-lhes condições mínimas de dignidade. A constante busca pela maximização do lucro que o sistema capitalista parece impor aos empregadores explica a falta de segurança e de higiene no meio ambiente do trabalho, já que, para o conforto do trabalhador, se fazem necessários significativos investimentos financeiros (FARIAS, 2007). O seu equilíbrio é tema de profunda atualidade e importância cuja normatização está disposta na Constituição Federal de 1988 (OLIVEIRA E MUROFUSE, 2001).

Nesta perspectiva, a proteção da saúde e da qualidade de vida do trabalhador no meio ambiente do trabalho é um direito fundamental, positivado na Carta Constitucional de 1988, nos artigos 7º, inc. XXII; 196º; 200º, inc. II e VIII; 225º, § 1º, inc. IV e § 3º. (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988; ALVARENGA, 2015)).

É imperativo considerar que a tutela jurídica do meio ambiente do trabalho visa à incolumidade física e psicológica do trabalhador, zelando para que o trabalho possa ser desempenhado de forma rígida, segura e salubre (FARIA, 2007; ALVARENGA, 2015), buscando a prevenção dos danos causados para os trabalhadores (ALVARENGA, 2015) e, portanto, evitando a degradação e a poluição de sua vida. Portanto, essa tutela se propõe a resguardar a qualidade de vida da coletividade, já que a defesa de elementos do meio ambiente implica a defesa do meio ambiente como um todo (FARIA, 2007).

Por estar positivado na Carta Magna, o direito ao meio ambiente do trabalho salubre, seguro e hígido pode ser exigido de forma coercitiva. Entretanto, é ignorada a necessidade de medidas obrigatórias que garantem essa proteção (ALVARENGA, 2015, p. 179). Sua violação pode acarretar consequências jurídicas, entre elas a reparação providenciária e civil (LORA E GOLDSCHIDT, 2013).

Na esfera infraconstitucional, a prevenção dos riscos à saúde do meio ambiente tem disposição na Lei 6938/1981 (Política Nacional do Meio Ambiente), quando conceitua poluição no seu artigo 3º, inciso III: “poluição, a degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que, direta ou indiretamente, prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população.

## **2. As medidas preventivas como forma de atingir o direito fundamental do direito ao meio ambiente saudável**

Primeiramente, impera-se descrever o princípio da prevenção do Direito Ambiental que prevê a aplicação de medidas preventivas, acautelatórias para as atividades que possuem seus riscos conhecidos e previstos, objetivando, desta forma, eliminar, ou ao menos, minimizar os danos causados ao meio ambiente, na medida que responsabiliza e obriga o causador do impacto a adotar tais medidas (RAMOS, 2015; SILVA, 2016). Este princípio se apoia na certeza científica do impacto ambiental de determinada atividade (SILVA, 2016).

Reforça o entendimento anterior os dizeres de Luciana Cardoso Pilati (2010): “O princípio da prevenção assegura a eliminação dos perigos cientificamente já comprovados, isto é, risco concreto e conhecido pela ciência. O princípio da prevenção atua quando existe certeza científica quanto aos perigos e riscos ao meio ambiente, determinando obrigações de fazer ou de não fazer. Um exemplo da aplicação de tal princípio é o licenciamento ambiental e o estudo prévio de impacto ambiental. Com esses instrumentos de gestão de riscos, os impactos negativos ambientais são identificados, mitigados e compensados depois da avaliação” (PILATI, 2010).

Importante ressaltar que o princípio da prevenção tem previsão legal no art. 225 da Constituição Federal de 1988, ao atribuir ao Poder Público e à coletividade o dever de defesa e prevenção do meio ambiente. Não está relacionado somente ao meio ambiente que nos cerca, mas, na verdade, pode e deve ser aplicado também ao meio ambiente do trabalho (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988; RAMOS, 2015).

No meio ambiente do trabalho, a aplicação do princípio da prevenção tem tratamento similar ao disposto anteriormente, visto que busca evitar, mitigar ou reparar danos que são previsíveis. Conforme defende Ramos (2015), na leitura do disposto no Capítulo V da CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas - que trata sobre as normas de segurança e medicina do trabalho, observa-se que o legislador estabelece a necessidade de o empregado e o empregador cumprirem as normas que versam da segurança do trabalhador, bem como a obrigação do Estado de regular, coordenar e fiscalizar a aplicação dessa normatização. Da mesma maneira, observa-se medidas preventivas de acidentes ou enfermidades físicas e mentais relacionadas ao meio ambiente laborativo, conforme depreende o art. 168 da CLT, que trata das medidas preventivas da medicina do trabalho.

Veja-se:

Art. 168 - Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho:

I - a admissão;

II - na demissão;

III - periodicamente.

Em matéria de meio ambiente de trabalho, o Brasil ratificou a Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da Segurança e Saúde dos Trabalhadores a qual foi ratificada em 18.05.92 e promulgada pelo Decreto nº 1.254/94. Além desta. A Convenção 161 da OIT., que trata dos Serviços de Saúde do Trabalho, foi ratificada em 18.05.90 e promulgada através do Decreto nº 127, de 22.05.91. Vale destacar que a convenção, uma vez ratificada, insere-se no ordenamento jurídico pátrio com força de lei federal. Assim, vem ela complementar, alterar ou revogar o direito interno, conforme seja o caso.

Em relação à Convenção 155 da OIT, importante frisar a obrigatoriedade da adoção de uma nacional em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e do meio ambiente de trabalho, com o objetivo de "prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho (art. 2)."

Convém destacar que Convenção 161 da OIT, O art. 5 da referida convenção elenca as funções que devem ser atribuídas aos serviços de saúde. Estas funções são compatíveis e correlatadas com as funções e atribuições dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT - NR-4) e da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, e com as finalidades do Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais (PPRA - NR-9) e do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO - NR-7).

Neste mesmo viés preventivo e reparatório do meio ambiente do trabalho, o artigo 7o da Constituição Federal estabelece que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (inciso XXII) e o seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa (inciso XXVIII).

Do mesmo modo, o artigo 196 da Carta Magna, dispõe que: "A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação". Vê-se, assim, a tutela constitucional do meio ambiente de trabalho e da saúde do trabalhador, demonstrado pelo caráter preventivo das políticas públicas assecuratória do direito à saúde e pela presença de dispositivos que visam à eliminação ou pelo menos a redução dos riscos de danos à saúde e segurança dos trabalhadores.

Convém enfatizar que a Lei no 8213/1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, estabelece que a obrigação do empregador de adotar medidas coletivas e individuais de proteção dos riscos nos ambientes de trabalho e de prestar informações aos trabalhadores sobre os riscos das atividades que desenvolvem. Não agindo o empregador desta forma, resta caracterizada a culpa patronal pelos agravos à saúde dos trabalhadores (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988; ALVARENGA, 2015). É o que dispõe o artigo 19 da referida lei, in verbis:

Artigo 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

§ 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

§ 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.

§ 3º É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular.

Portanto, a tutela do direito à saúde do trabalhador é garantida pelo já disposto acima, bem como por mecanismos jurídicos específicos, tais como as Normas Regulamentadoras (NRs). E é sentido que surgiu a NR no 17, Portaria 3571, de 23/11/90, que trata da ergonomia como ferramenta propícia ao estudo científico das relações do homem com o seu meio ambiente de trabalho. Esta NR foi fruto de reivindicações sindicais pela melhoria das condições de trabalho dos digitadores, fixando limites para empresas onde há postos de trabalho que exijam esforços repetitivos, ritmo acelerado e posturas inadequadas, porém não contemplando-se ainda, os diversos fatores responsáveis pelas LER/DORT.

Outra norma que visa a implantação de políticas voltadas à organização do trabalho e, conseqüentemente, de medidas preventivas é a ERG BR 1000 (2002) que estatuiu a Associação Brasileira de Ergonomia (ABERGO), definindo a ergonomia como estudo das interações das pessoas com a tecnologia, a organização e o ambiente para intervenções e projetos que visem melhorar de forma integrada e não dissociada a segurança, o conforto, o bem-estar e a eficácia das atividades humanas.

Reforça o entendimento acima os artigos 198 e 199 da CLT (COUTO, 1998).

Veja-se:

Art. 198. Nos locais de trabalho onde se manuseiem inflamáveis ou explosivos, só será permitido manter o material necessário ao consumo de um dia.

Art. 199. Será obrigatória a colocação de assentos que assegurem postura correta ao trabalhador, capazes de evitar posições incômodas ou forçadas, sempre que a execução da tarefa exija que trabalhe sentado.

Defende Peres (2005) que ações de auditoria para prevenção de doenças ocupacionais LER/ DORT objetivam diminuir a exposição dos trabalhadores aos fatores de risco do aparecimento destas comorbidades. Faz-se necessário, neste sentido, a identificação dos fatores de risco pertinentes em cada caso estudado com a finalidade de conscientizar os trabalhadores e empresários sobre a necessidade da redução desses fatores.

Ações de informação sobre a legislação em vigor, segundo o autor supracitado, são medidas de prevenção de situações desencadeadoras de doenças ocupacionais como forma de aproximação e divulgação dos corretos procedimentos a serem adotados. Como exemplo, as notas técnicas em elaboração pela Comissão Nacional de Ergonomia.

Percebe-se que a legislação focada no meio ambiente de trabalho no ordenamento jurídico pátrio visa garantir a obrigação por parte dos empregadores de instituir medidas que minimizem ou até eliminem o processo de adoecimento dos trabalhadores por doenças ocupacionais. Neste sentido, estratégias de prevenção das doenças ocupacionais vão de encontro à proteção do direito fundamental à saúde no meio ambiente do trabalho. Entretanto, medidas coercitivas se fazem necessário como meio de fortalecer tais medidas, além da responsabilização do empregador de forma objetiva pelos danos ao trabalhador advindos da atividade profissional.

### **3. Consequências jurídicas da violação das normas de medicina e segurança do trabalho.**

A violação das normas trabalhistas de medicina e segurança do trabalho configura um dano ao meio ambiente de trabalho, colocando em risco a vida, a saúde e a integridade física dos trabalhadores, posto que a sua força de trabalho é um dos principais meios de produção, que se encontram à disposição e sob a direção do empregador.

Consequências jurídicas da violação dessas normas tem consequências jurídicas na área trabalhista, civil e penal. Portanto, sanções por órgãos competentes podem ser aplicadas na busca da prevenção e/ou reparação dos danos aos trabalhadores advindos do trabalho inseguro e insalubre.

Na área trabalhista, pode o trabalhador postular a rescisão indireta do contrato de trabalho, com fulcro no art. 483 da CLT.

Na área civil, o empregador pode ser responsabilizado por sua ação omissiva e comitativa que potencializar os riscos de acidente de trabalho em relação a todos os trabalhadores sujeitos aos agentes nocivos. É o caso do dano moral coletivo que, para sua caracterização, se faz necessário verificar o desrespeito às normas trabalhistas de medicina e segurança do trabalho e o descuido das condições e serviços de higiene, saúde e segurança que integram o meio ambiente de trabalho, não sendo necessário haver o efetivo dano à vida, à saúde ou à integridade física dos trabalhadores.

Do mesmo modo, afirma ALVARENGA (2015, p. 188) que o prestador e o tomador de serviços podem ser solidariamente responsáveis pela adoção de medidas coletivas e individuais aplicadas em relação aos empregados diretos e, igualmente, aos terceirizados.

Segundo Hoffman (2017), dentro dos Tribunais Regionais do Trabalho inúmeras são as ações trabalhistas que requerem indenizações sobre o descumprimento das normas referente ao meio ambiente do trabalho, sendo indenizações relativamente ínfimas, porém, há casos com valores expressivos.

TRT-4 - Recurso Ordinário : RO 00211770820155040406. DOENÇAS OCUPACIONAIS. PERDA AUDITIVA, LESÃO NA COLUNA E NO OMBRO. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. ELIMINAÇÃO DOS RISCOS E CONVENÇÃO 155 DA OIT. GRAU DE RISCO ELEVADO PARA ACIDENTES A AUTORIZAR A RESPONSABILIDADE OBJETIVA EMPRESARIAL. PRESENÇA DE NTEP - NEXO TÉCNICO-EPIDEMIOLÓGICO COM A LESÃO NO OMBRO. EXIGÊNCIA DE ATIVIDADES ERGONOMICAMENTE INADEQUADAS E COM RISCO AOS OMBROS E À COLUNA.

TRT-23 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA : RO 608201007123006 MT 00608.2010.071.23.00-6. AMBIENTE DE TRABALHO INADEQUADO. AUSÊNCIA DE CONDIÇÕES MÍNIMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA. DANO MORAL CARACTERIZADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. TST - RECURSO DE REVISTA : RR 5996001920085090021 599600-19.2008.5.09.0021. DANO MORAL COLETIVO – VALOR DA INDENIZAÇÃO (R\$ 36.000,00).

TRT-1 - Acidente de Trabalho - RTOrd 0001095-77.2010.5.01.0223, Julgamento: 26/11/2014 - Indenização de R\$100.000,00 (cem mil reais).

Assim fica claro que a Justiça do Trabalho possui ampla proteção aos casos de violação ao direito de saúde, tanto físico quanto moral, o que podem representar valores expressivos (HOFFMAN, 2017).

Em caso de ocorrência de acidente de trabalho, além da responsabilidade civil pelos danos morais e patrimoniais sofridos pelo trabalhador vitimado, o empregador ou quem tiver dado causa, por ação ou omissão, ao acidente pode ser responsabilizado criminalmente pelo ilícito penal que restar configurado do fato. Pode-se constituir em contravenção penal, nos termos do §2º do artigo 19 da Lei 8.213/91.

Pode-se, também, configurar o crime de perigo para a vida ou saúde de outrem, sendo que este se configura pela simples exposição ao perigo direto e iminente, disposto no artigo 132 do Código Penal (Lei no 2848/1940).

Ainda tratando da repercussões no Direito Penal dos acidentes de trabalho, podem estes ser tipificados nos crimes de homicídio, lesão corporal ou os crimes de perigo comum, previstos nos artigos 250 a 259 do Código Penal, por conduta dolosa ou culposa do empregador ou dos responsáveis.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O meio ambiente do trabalho equilibrado é tema de profunda importância e atualidade, cuja sistematização e construção normativa foi propiciada pela Constituição Federal de 1988 e pelos demais dispositivos legais infraconstitucionais. Diversas são as agressões e pressões sobre esse equilíbrio, consequentes de um mercado econômico altamente competitivo, focado na busca de altas taxas de produtividade e lucro, ao mesmo tempo que contribuiu para o detrimento da dignidade do trabalhador e de sua qualidade de vida, atingindo diretamente sua saúde física, mental e psicológica. Desta forma, os problemas no espaço laboral suscitados pela atual sociedade de risco global atingem o ser humano, comprometendo sua capacidade produtiva através do surgimento das doenças ocupacionais.

Neste contexto, faz-se necessário a implementação de medidas assecuratórias que impeçam ou minimizem a ocorrência desses eventos danosos à saúde do trabalhador ao mesmo tempo que garantam o direito fundamental à saúde no meio ambiente do trabalho. Para o atendimento a essa demanda, poderá o empregador buscar soluções efetivas conjuntamente com seus empregados, apresentando o problema e propondo soluções imediatas ou até mesmo a longo prazo. Como exemplo, a instalação de bancadas de trabalho com altura do solo apropriada ao tipo de atividade é forma de tornar o ambiente mais saudável e protegido.

Caso investimentos no meio ambiente do trabalho não ocorram, disporá o trabalhador de ampla rede de proteção jurídica propiciadora da defesa da qualidade de vida no ambiente de trabalho, capazes de garantir a prevenção das doenças ocupacionais e a concretização do direito à saúde.

Ademais, para que os dispositivos de proteção à saúde do trabalhador tenham eficácia prática é necessário que ocorra uma mudança da política de gestão empresarial com o fim de diminuir o elevado número de casos de doenças ocupacionais registrados anualmente no país. Nesta perspectiva, o acesso à informação sobre essa doença é necessário na medida que os empregados possam cobrar a atuação do Estado, das empresas, dos empregadores, como também agir para uma melhora de seu ambiente laboral através de métodos preventivos ou compensatórios. Dessa forma, a prevenção só será possível se houver a convergência do saber de profissionais com o saber do trabalhador, o que poderá resultar na prática em uma mudança de paradigma organizacional.

Por fim, concluímos que a tutela jurídica ambiental do trabalho possui mecanismos suficientes para a efetivação de medidas preventivas propícias a alcançar o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana através da oportunidade dada ao trabalhador de trabalhar num ambiente salubre.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Direito constitucional do trabalho. São Paulo, editora Ler, 2015, 179p.

ASSUNÇÃO, A. A., VILELA, L. V. O. Lesões por esforços repetitivos: guia para profissionais da saúde. Piracicaba: Centro de Referência em Saúde do Trabalhador - CEREST; 2009.

AUGUSTO, Viviane Gontijo et al. Um olhar sobre as LER/DORT no contexto clínico do fisioterapeuta. Revista Brasileira de Fisioterapia, v. 12, n. 1, 2008.

BARBOSA, M. S. A.; SANTOS, R. M.; TREZZA, M. C. S. F. A vida do trabalhador antes e após a Lesão por Esforço Repetitivo Repetitivo (LER) e Doença Osteomuscular Relacionada ao trabalho (DORT). Revista Brasileira de Enfermagem, Brasília, v. 60, n. 5 p. 491-496, set./out. 2007.

BRASIL. Constituição de 1988. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988.

BRASIL, Ministério da Saúde. Secretaria de atenção à saúde. Área técnica de saúde do trabalhador. Lesões por esforços repetitivos (LER) / Distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT): dor relacionada ao trabalho. Protocolos de atenção integral à saúde do trabalhador de complexidade diferenciada. Brasília, fev. 2006, 49p.

COSTA, N. C. O perfil dos trabalhadores acometidos por LER/DORT e as repercussões sobre sua qualidade de vida. UFV, Viçosa, 2015.

COUTO, H. A. Como gerenciar a questão das L.E.R./D.O.R.T.: lesões por esforços repetitivos, distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho. Belo Horizonte: ERGO Editora, 1998.

COUTO, H. A. Ergonomia aplicada ao trabalho: manual técnico da máquina humana. 1. ed. Belo Horizonte: ERGO Editora, 1995.

Farias, Talden Queiroz. Meio ambiente do trabalho. Direito e Liberdade, Natal, v. 6, n. 2 (3), p. 443-462, jan./jun. 2007. <http://bdjur.stj.jus.br/dspace/handle/2011/59339>

LONGEN, Willians Cassiano et al. Ginástica laboral na prevenção de LER/DORT?: um estudo reflexivo em uma linha de produção. 2003. Tese de Doutorado. Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Tecnológico. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção.

LORA, I. M. B., GOLDSCHIDT, R. A saúde como direito fundamental do trabalhador: o problema da LER/DORT como acidente de trabalho. RIDB, ano 2 (2013), no 14, p. 17083-17123.

MARANHÃO, Ney. Poluição labor-ambiental: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

MARANHÃO, Ney Stany Morais; FELICIANO, Guilherme Guimarães. Poluição labor-ambiental: abordagem conceitual. 2016.[s.n.], São Paulo, 2016.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), 2012. Disponível em: . Acesso em: 27 de julho de 2017.

MIRANDA, Carlos Roberto; DIAS, Carlos Roberto. LER-lesões por esforços repetitivos, uma proposta de ação preventiva. Revista CIPA, v. 236, p. 32-49, 1999.

OLIVEIRA, B. R. G. De; MUROFUSE, N. T. Acidentes de trabalho e doença ocupacional: estudo sobre o conhecimento do trabalhador hospitalar dos riscos à saúde de seu trabalho. Rev. Latino-am. Enfermagem, Ribeirão Preto, v.9 n.1, p.109-115, janeiro de 2001.

DE OLIVEIRA, Ricardo Araújo; DE MELO SOUZA, Sueli Tavares. Lesões por esforços repetitivos/distúrbios osteomusculares relacionados a atividade bancária. Sistemas & Gestão, v. 10, n. 1, p. 124-132, 2015.

OLIVEIRA, Regina Márcia Rangel. A abordagem das lesões por esforços repetitivos: distúrbios osteomoleculares relacionados ao trabalho-LER/DORT no Centro de Referência em Saúde do Trabalhador do Espírito Santo-CRST/ES. 2001. Tese de Doutorado.

OLIVEIRA, S. G. De. Indenização por acidente do trabalho ou doença ocupacional. 6a. ed. São Paulo: LTR, 2011, p. 50.

Norma Sueli Padilha. O EQUILÍBRIO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR E DE ESPAÇO INTERDISCIPLINAR ENTRE O DIREITO DO TRABALHO E O DIREITO AMBIENTAL. Rev. TST, Brasília, vol. 77, no 4, out/dez 2011

PERES, C. C. Ações coletivas para prevenção de LER/DORT. Bol. Saúde, Porto Alegre, v. 19, n. 1, p. 39-45, 2005.

PILATI, L. C. Direito Ambiental Simplificado. 1. Ed. São Paulo: Saraiva, 2010. 10 p; 64 p.

ROCHA, Anacélia Santos *et al.* **O dom da produção acadêmica**: manual de normalização e metodologia da pesquisa. Belo Horizonte: Escola Superior Dom Helder Câmara, 2016. Disponível em: <link>. Acesso em: 05/03/2017

ROCHA, A. S. et. al. O dom da produção acadêmica: manual de normatização e metodologia de pesquisa. Belo Horizonte, Escola Superior Dom Helder Câmara, 2017.

SILVA, R. F. T. Da. Manual de direito ambiental. 6a ed. Salvador: JusPODIVM, 2016.

2015. O Princípio da Prevenção frente ao Meio Ambiente do Trabalho <http://matheusramosribeiro.jusbrasil.com.br/artigos/202588200/o-principio-da-prevencao-frente-ao-meio-ambiente-do-trabalho>

2017. A prevenção no meio ambiente do trabalho <http://fredericohoffmann.jusbrasil.com.br/artigos/441772813/a-prevencao-no-meio-ambiente-do-trabalho> via @Jusbrasil