

UNIVERSIDADE DE ITAÚNA
Faculdade de Direito
Programa de Pós-Graduação em Direito

Dilson Antonio do Nascimento

**MEIO AMBIENTE DO TRABALHO:
O SINDICATO COMO AGENTE PROPULSOR DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS
A UM MEIO AMBIENTE DO TRABALHO DIGNO, HUMANO, EQUILIBRADO E
SUSTENTÁVEL**

Itaúna
2014

Dilson Antonio do Nascimento

**MEIO AMBIENTE DO TRABALHO:
O SINDICATO COMO AGENTE PROPULSOR DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS
A UM MEIO AMBIENTE DO TRABALHO DIGNO, HUMANO, EQUILIBRADO E
SUSTENTÁVEL**

Dissertação apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Itaúna, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Área de concentração: Proteção dos Direitos Fundamentais.

Linha de pesquisa, Direito Processual Coletivo e Efetividade dos Direitos Fundamentais.

Orientador: Prof. Dr. Eloy Pereira Lemos Junior

Itaúna

2014

Dilson Antonio do Nascimento

Meio ambiente do trabalho: o sindicato como agente propulsor dos direitos fundamentais a um meio ambiente do trabalho digno, humano, equilibrado e sustentável

Dissertação submetida ao corpo docente da Universidade de Itaúna, em Itaúna-MG, como parte dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Direito.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Eloy Pereira Lemos Júnior (Orientador) - Universidade de Itaúna

Prof. Dr. Milton Vasques Thibau de Almeida (Universidade de Itaúna)

Prof. Dr. Márcio Tulio Viana (UFMG)

Profa. Dra. Susana Camargo Vieira (Universidade de Itaúna)

Itaúna, 09 de junho de 2014.

Dedico este trabalho a todos que fizeram e fazem parte de minha vida: Especialmente meus falecidos pais, Pedro e Almerinda, que sempre acreditaram em mim; minha esposa, Andréa e meus filhos, Filipe e Fernanda, que não só compartilham minhas vitórias e derrotas, mas também são meus parceiros e cúmplices.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço a Deus por sua infinita misericórdia, tendo me proporcionado saúde, coragem e determinação para participar desta pesquisa e realizar meu sonho de concluir este mestrado, sempre acreditando numa sociedade igualitária, solidária e fraterna (justa, enfim).

Agradeço à minha esposa e companheira, Andréa, meu porto seguro, que sempre me incentivou na realização de um sonho, acreditando nos meus ideais, abdicando de seus próprios planos para comigo compartilhar este grande momento. Minha ausência foi por ela perdoada e o convívio tolerado como ouvinte de um retardatário acadêmico, mas ainda sedento pelo conhecimento científico.

Agradeço, igualmente, a meus queridos filhos, Filipe e Fernanda, que não só acreditaram nos meus sonhos e ideais, mas deles participaram com respeito, carinho, incentivo e solidariedade.

A toda a minha família (em sentido lato) por ter tolerado a minha ausência em grande parte dos acontecimentos, minha gratidão.

Agradeço ao meu orientador, Professor Doutor Eloy Pereira Lemos Júnior, pela sábia e serena forma de orientar, permitindo-me larga liberdade de pesquisa, sem se furtar às suas responsabilidades, atendendo aos meus intempestivos questionamentos, sem medir esforços.

Agradeço ao Coordenador do Mestrado, Professor Doutor Gregório Assagra de Almeida por ter confiado na ambiciosa, mas humilde pretensão e acreditado em meu projeto de pesquisa.

Agradeço a todos os meus colegas mestrandos, pela solidariedade e companheirismo durante o curso, especialmente àqueles que quiseram fazer da Academia um espaço de conhecimento amigo e compartilhado.

Agradeço a todos os professores do Mestrado, especialmente à Professora Miracy, Professor Gregório, Professor Eloy, Professora Carla Volpini, Professora Cíntia, Professor Lucas Barroso, Professor Carlos, Professora Ada Pelegrini, Professor Aziz, Professora Suzana Vieira Professora Jamile e Professor Milton Thibau.

Agradeço a Cíntia e Janes, funcionárias da instituição e secretárias do mestrado pelo carinho, tolerância e dedicação a mim dispensados; a Mônica, também funcionária da Universidade, pelo incentivo a mim dispensado no ingresso neste Mestrado.

Agradeço, também, ao Professor, Doutor Arnaldo Ribeiro de Souza, pelo incentivo e crença na minha modesta capacidade de contribuir para o saber, tratando-se de um dos

grandes responsáveis pelo meu ingresso neste Mestrado.

Minha gratidão, ainda, ao Professor e Reitor, Doutor Faiçal David Freire Chequer, pelo incentivo e contribuição para que eu chegasse até o final deste Mestrado.

Por fim, minha gratidão a todos que de alguma forma contribuíram para que eu pudesse estar aqui na defesa desse tema de fundamental importância para os trabalhadores e para a sociedade, especialmente aos meus entrevistados na pesquisa de campo e ao meu colega Valter Júlio Terra Filho, que cuidou de me dar apoio irrestrito em nosso escritório profissional.

RESUMO

O presente trabalho aborda questões relativas ao meio ambiente do trabalho e aos novos conceitos do Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho à luz dos direitos fundamentais sob a ótica dos direitos sociais consagrados na Constituição Federal de 1988, partindo-se da historicidade dos direitos trabalhistas e dos princípios estabelecidos pelos artigos 1º, 3º, 5º, 6º, 7º, 8º, 170 e 225 da Carta Constitucional, com ênfase no artigo 1º, inciso III da Lei Maior. Pretende-se demonstrar as razões de se conceber os direitos de ordem particular como membros do rol de direitos constitucionais fundamentais para garantia da ordem pública e contribuir para a instituição do Estado Democrático de Direito. Propõe-se a eleição do Sindicato como propulsor dos direitos relacionados ao meio ambiente do trabalho. O meio ambiente do trabalho, derivado do meio ambiente geral e suas transformações, é o tema central da investigação. A supremacia da Constituição Federal no ordenamento jurídico é o eixo primordial e seus princípios regem as relações jurídicas fundamentais e às demais normas. Faz-se, ainda, uma abordagem das relações entre capital e trabalho a partir do estudo das relações sindicais e da participação do Estado, focalizando a questão envolvendo o salário mínimo e o mínimo existencial. Os direitos trabalhistas serão analisados na perspectiva de uma nova *summa divisio*, direitos individuais e direitos coletivos. O direito ao meio ambiente sustentável e salubre terá uma abordagem sob o prisma dos direitos fundamentais, considerando os aspectos objetivo e subjetivo nas suas dimensões cognitivas sem perder de vista sua efetividade e respeito a dignidade da pessoa humana.

Palavras-chave: Meio ambiente do trabalho; As entidades sindicais e o Princípio da dignidade da pessoa humana; Direitos fundamentais.

ABSTRACT

This paper discusses issues related to the work environment and new concepts of Labour Law and Labour Procedure Law in the light of fundamental rights from the perspective of social rights enshrined in the Federal Constitution of 1988, starting from the historicity labor rights and principles established by Articles 1, 3, 5, 6, 7, 8, 170 and 225 of the Constitutional Charter, with emphasis in Article 1, paragraph III of the Higher Law. We intend to demonstrate the reasons for conceiving of rights as members of particular order list of fundamental constitutional rights to guarantee public order and contribute to the establishment of a democratic state. It is proposed to elect the union as the propellant of environment-related employment rights. The environment of work, derived from the general environment and its transformations, is the central theme of research. The supremacy of the Federal Constitution in the legal system is the primary axis and its fundamental principles governing the legal relationships and other rules. Even if it makes an approach to the relations between capital and labor from the study of industrial relations and the participation of the state , focusing on the issue involving the minimum wage and the minimum existential . Labor rights will be analyzed from the perspective of a new *summa divisio*, individual rights and collective rights. The right to a healthy and sustainable environment will approach from the perspective of fundamental rights, considering the objective and subjective aspects in their cognitive dimensions without losing sight of their effectiveness and respect for human dignity.

Key-words: Environment; The labor unions and the principle of the dignity of the human person; Fundamental rights.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ACP	- Ação Civil Pública
ANAMATRA	- Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho
CDC	- Código de Defesa do Consumidor
CESED	- Centro de Ensino Superior e de Desenvolvimento
CF/88	- Constituição Federal de 1988
CIPA	- Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	- Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ	- Conselho Nacional de Justiça
CNPQ	- Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
CODEMA	- Conselho Municipal de Meio Ambiente
CONAMA	- Conselho Nacional do Meio Ambiente
CPC	- Código de Processo Civil
CSJT	- Conselho Superior da Justiça do Trabalho
DL	- Decreto Lei
EC	- Emenda Constitucional
EPC	- Equipamento de Proteção Coletiva
EPI	- Equipamento de Proteção Individual
FGTS	- Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
FMI	- Fundo Monetário Internacional
FNT	- Fórum Nacional do Trabalho
ICP	- Inquérito Civil Público
ISO	- International Organization for Standardization
LPNMA	- Lei de Política Nacional do Meio Ambiente
MAT	- Meio Ambiente do Trabalho
MERCOSUL	- Mercado Comum do Sul
MPT	- Ministério Público do Trabalho
MTE	- Ministério do Trabalho e Emprego
NR	- Norma Regulamentadora
OIT	- Organização Internacional do Trabalho
OLT	- Organização por Local de Trabalho
OMC	- Organização Mundial do Comércio
OMS	- Organização Mundial da Saúde

ONU	- Organização das Nações Unidas
PCMSO	- Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PEC	- Proposta de Emenda Constitucional
PIACT	- Programa Internacional para Melhora das Condições e Meio Ambiente do Trabalho
PJE	- Processo Judicial Eletrônico
PLS	- Projeto de Lei do Senado
PNMA	- Política Nacional do Meio Ambiente
PPRA	- Programa de Prevenção de Risco Ambiental
SESMT	- Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho
SOBRATT	- Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades
STF	- Supremo Tribunal Federal
SUS	- Sistema Único de Saúde
TAC	- Termo de Ajustamento de Conduta
TJC	- Trabalho, Justiça e Cidadania
TRT	- Tribunal Regional do Trabalho
TST	- Tribunal Superior do Trabalho
UFSC	- Universidade Federal de Santa Catarina

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	17
2.1 O conceito de meio ambiente do trabalho num contexto histórico-evolutivo.....	17
2.2 Meio ambiente do trabalho – segurança e saúde do trabalhador: espaço não adequado ao trabalhador representa agressão à sociedade	27
2.3 O meio ambiente do trabalho na perspectiva do direito internacional	29
3 DIREITO MATERIAL DO TRABALHO.....	32
3.1 Os direitos fundamentais e os novos conceitos para o direito trabalhista	32
3.2 O teletrabalho	36
3.3 O direito ambiental do trabalho e os direitos fundamentais de ordem privada	41
3.4 A eficácia dos direitos fundamentais nas relações particulares.....	45
3.5 O meio ambiente do trabalho seguro e saudável como direito fundamental.....	48
3.6 Direito material trabalhista e ambiental à luz da dignidade da pessoa humana	55
3.7 O ambiente do trabalho na visão do direito material internacional do trabalho.....	60
3.8 A compreensão dos direitos fundamentais trabalhistas à luz da teoria da nova <i>summa divisio</i> direitos individuais e direitos coletivos	63
4 DIREITO PROCESSAL DO TRABALHO.....	66
4.1 Novos conceitos para o Direito Processual do Trabalho	68
4.1.1 Processo Judicial Eletrônico.....	73
4.2 A relação entre capital e trabalho na visão ambiental trabalhista e o direito processual coletivo do trabalho	74
4.3 Principais princípios que regem o direito processual do trabalho	78
4.4 O meio ambiente do trabalho e a proteção à saúde do trabalhador na ótica do direito processual	86
4.5 A salubridade do ambiente de trabalho, estatística e os instrumentos inibitórios	90
4.6 Os assédios no ambiente do trabalho, seus danos e a proteção do trabalhador em face deste mal e sua reparação perante a Justiça do Trabalho	93
4.7 Acesso à jurisdição coletiva e o papel dos sujeitos na construção do meio ambiente no marco do sistema de direitos fundamentais reconhecidos pela Constituição Federal de 1988	96

4.8 O controle jurisdicional de políticas públicas e o meio ambiente laboral como direito fundamental.....	97
4.8.1 As políticas públicas envolvendo a relação capital e trabalho: O salário mínimo como mínimo existencial.....	98
5 INSTRUMENTOS DE BUSCA DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS JUDICIAIS E EXTRAJUDICIAIS.....	104
5.1 A compreensão legal e a jurisdição	104
5.2 Principais instrumentos jurídicos e a forma de aplicação no direito ambiental trabalhista	108
5.2.1 Ação Popular	108
5.2.2 Ação Civil Pública.....	113
5.2.3 Dissídio coletivo.....	115
5.3 Sujeitos legitimados à postulação e efetivação dos direitos relacionados ao meio ambiente do trabalho	117
5.3.1 Atribuições dos sindicatos na proteção do meio ambiente laboral.....	117
5.3.2 A responsabilidade sindical na efetivação do direito fundamental a um meio ambiente do trabalho digno	119
5.3.3 O Ministério Público do Trabalho e a efetivação de direitos coletivos por danos morais coletivos.....	122
5.3.4 A atuação concorrente e efetividade das ações	124
5.3.5 O trabalhador como postulante direto	125
6 CONCLUSÃO.....	127
REFERÊNCIAS	134
APÊNDICE	144
APÊNDICE A - Material de pesquisa de campo.....	145
ANEXOS	161
ANEXO A - Salário mínimo nominal e salário mínimo necessário.....	162
ANEXO B - Jurisprudência - Meio ambiente de trabalho e a indenização por danos morais	165
ANEXO C - Jurisprudência acerca da atuação do Ministério do Trabalho e Emprego	167
ANEXO D - Estatística de acidentes do trabalho no Brasil	168

ANEXO E - Estatuto do Sindicato dos Professores de Universidades Federais de Belo Horizonte e Montes Claros	171
ANEXO F - Projeto de Reforma Sindical	173

1 INTRODUÇÃO

O tema central do presente estudo é o meio ambiente do trabalho e os agentes propulsores de sua efetividade, na perspectiva dos direitos fundamentais e do princípio da dignidade da pessoa humana, na concepção dos novos conceitos do Direito do Trabalho, tomando-se como parâmetros o direito coletivo e o direito individual na acepção da nova *summa divisio* constitucionalizada e relativizada, prevista no Título II, Capítulo I da Constituição Federal de 1988.

O primeiro capítulo refere-se à introdução, que disserta sobre a generalidade do presente trabalho. Propõe-se à análise dos fenômenos relacionados ao meio ambiente e a classificação deste, em especial ao meio ambiente do trabalho, quando aplicado ao Direito do Trabalho e ao Direito Processual do Trabalho. Será desenvolvido estudo relativamente aos novos conceitos do Direito do Trabalho, sob o ponto de vista dos Direitos Fundamentais, na visão pós-positivista, tendo como foco a dignidade da pessoa humana, conforme estabelecido pelo artigo 1º, inciso III da Carta Magna.

No segundo tópico ou capítulo, o meio ambiente do trabalho, como direito fundamental, será tomado como núcleo do debate, dentro de um contexto de direitos ambientais. Pretende-se demonstrar com que propósito o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental uniram-se em torno do tema meio ambiente do trabalho numa abordagem interdisciplinar e multicultural.

No terceiro capítulo, será feita uma abordagem conceitual do direito material individual e coletivo trabalhista e ambiental, na concepção teórica da nova *summa divisio* estabelecida pelo Título II, Capítulo I da Constituição Federal.

No quarto capítulo, o Meio Ambiente do Trabalho (MAT) será abordado na ótica do Direito Processual do Trabalho, com destaque para os instrumentos disponibilizados aos Sindicatos para a efetivação dos direitos fundamentais ambientais, focalizando os obstáculos existentes à atuação eficaz da representação profissional. Os princípios gerais de direito e os especiais de Direito do Trabalho e Direito Ambiental serão exibidos dentro dos velhos e novos conceitos. Propõe-se uma reforma legislativa e instrumental para integrar as entidades sindicais numa efetiva participação postulatória dos direitos fundamentais alusivos ao meio ambiente do trabalho, seja junto ao Ministério Público do Trabalho (MPT), seja perante ao Judiciário Trabalhista.

O quinto tópico será dedicado aos instrumentos de efetivação dos direitos alusivos ao meio ambiente do trabalho. O estudo será proposto na ótica do Direito do Trabalho, tendo a

jurisdição trabalhista como principal meio de solução dos conflitos; o sindicato como principal agente estimulador da efetividade, sem prescindir da representação do Ministério Público do Trabalho.

O sexto capítulo exibe a conclusão do presente trabalho, estabelecendo em seus vinte seis tópicos, o que foi tratado em cada item ou subitem da dissertação.

O tema central, consubstanciado no meio ambiente do trabalho, terá como marco teórico as obras de Sebastião Geraldo de Oliveira, intitulada “A proteção jurídica à saúde do trabalhador”, não se limitando, porém, à saúde, mas a um contexto social mais amplo, a fim de trazer a lume a dicotômica relação íntima entre Direito do Trabalho e Direito Ambiental, o que não tem sido explorado na literatura jurídica. Essa relação interdisciplinar faz-se perceber pela necessidade dialógica das duas esferas do conhecimento e com a elevação de ambas ao *status* constitucional.

A abordagem do tema será analisada, também, como marco teórico, sob a perspectiva da teoria da nova *Summa Divisio* direitos coletivos e direitos individuais apresentada por Gregório Assagra de Almeida na obra “Direito Material Coletivo Superação da *Summa Divisio* Direito Público e Direito Privado por uma nova *Summa Divisio* Constitucionalizada”.

Será referenciado o Título II, Capítulo V do Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que instituiu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Portaria nº 3.214, de junho de 1978 com suas 33 Normas Regulamentadoras (NRs).

O Direito do Trabalho é o ramo especializado do direito na regulação das relações laborais no meio social, como resultado dos diversos conflitos históricos, envolvendo a relação capital e trabalho, cujos enfoques de maior relevância surgiram com os ideais iluministas e durante a revolução industrial, com evolução destacada no socialismo, a partir das ideias de Karl Marx. Portanto, trata-se de um direito novo, com historicidade moderna e de relevância econômico-social, posto que movimentos de massa fizeram emergir do proletariado a construção de regramento próprio. Sua evolução histórica revela muita exploração, luta e conquistas da classe trabalhadora. Portanto, é direito forjado na ideologia, nos princípios sociais, econômicos e políticos, sem abandonar seu caráter epistemológico.

No plano constitucional o Direito do Trabalho ficou relegado a pouca relevância por longo tempo no Brasil. Embora tenha havido mobilização dos trabalhadores desde o fim do século XIX e início do século XX, nota-se que a regulação trabalhista brasileira restou deficitária, sendo negligenciada nas Constituições de 1934, 1937, 1946 e 1967, com discretas referências na Constituição “estadonovista” de 1937 e na Constituição “democrática” de 1946.

Contudo, no plano infraconstitucional, farta legislação foi editada através da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que em seu título V estabeleceu a normatização ambiental trabalhista. Ainda assim, essa positivação ficou inerte e inefetiva por longo tempo, só vindo a efeito com a edição da Portaria nº 3.214 do Ministério do Trabalho em 08 de junho de 1978. Com diversas normas regulamentadoras pretendeu-se normatizar as relações ambientais do trabalho. Mas o meio ambiente do trabalho não está restrito à regulamentação, eis que, por sua natureza transdisciplinar e multicultural, tem sua efetividade vinculada aos desígnios sociais e estatais.

Esta pesquisa busca, também, dados de campo, com entrevistas aos representantes de Sindicatos, Ministério Público do Trabalho, Magistrados do Trabalho e Trabalhadores de base, coletando-se manifestações diversas por amostra. Porém, o centro das manifestações diz respeito à necessidade da efetiva atuação do Sindicato no meio ambiente do trabalho, diante da constatação de que atualmente esta participação é deficitária.

As premissas ideológicas da Revolução Francesa e da Revolução Industrial superaram barreiras e estenderam-se até os dias atuais, para assentarem-se na Constituição Federal de 1988, esta como marco das conquistas sociais e da consagração dos direitos laborais individuais e coletivos, neles incluídos os direitos relacionados ao meio ambiente laboral.

Se os direitos laborais apresentam-se novos no contexto histórico, o estudo do meio ambiente do trabalho se faz mais jovial ainda, visto que somente no século passado tomou maior relevância, com o surgimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) a nível internacional e com a promulgação da Constituição Federal a nível nacional.

Inobstante o contemporâneo arcabouço legal atinente ao meio ambiente laboral, a efetividade desses direitos é desafio que requer uma pedagogia social ampla e atenção permanente do Estado. Segundo Miracy Barbosa de Sousa Gustin e Paula Gabriela Mendes Lima, o Direito, enquanto Ciência social aplicada, carece de cientistas que busquem o conhecimento pertinente. “A análise da regulação, da vigência e da eficácia dos procedimentos só faz sentido quando focada na problematização dos fenômenos sociojurídicos”¹. O saber jurídico dogmático e a subsunção da norma são insuficientes para responder às situações complexas da sociedade.

A problematização do tema está relacionada com a efetividade dos direitos fundamentais ambientais laborais, dentro do sistema capitalista, a partir da complexidade

¹ GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa; LIMA, Paula Gabriela Mendes. *Pedagogia da emancipação: desafios e perspectivas para o ensino das ciências sociais aplicadas no século XXI*. Belo Horizonte: Forense, 2010. p. 134.

envolvendo as relações entre trabalhador, tomador de trabalho e a participação do Estado. Indaga-se: Quais os sujeitos estão habilitados à proteção do meio ambiente do trabalho? A quem cabe a real proteção do meio ambiente laboral? Como efetivar os direitos relacionados ao meio ambiente do trabalho?

A problemática da efetivação dos direitos atinentes ao meio ambiente do trabalho exige a presença de agente capaz de desenvolver um trabalho de afinidade e emancipação no interior da empresa. O Sindicato, afeito às aspirações de seus pares, tem visão profícua e práxis consagrada no desenvolvimento desta função e, por isso, propõe seja ele o protagonista na efetivação desses direitos. Os demais agentes, especialmente o Ministério Público e o Ministério do Trabalho e Emprego terão a função cognitiva e inspecionária no sentido de representar a sociedade e de fazer cumprir os fins sociais do Estado Democrático de Direito.

Por fim, o trabalhador, individualmente, terá ao seu dispor os instrumentos gerais e da jurisdição para fazer cumprir os mandamentos da Constituição, podendo, inclusive, utilizar da ação popular como mecanismo de efetivação de direitos ambientais do trabalho.

A metodologia adotada será predominantemente dialética no sentido de investigar os fatos e fenômenos a partir de fontes bibliográficas, instrumentos elaborados por sindicatos, empresas, Ministério Público do Trabalho, Ministério do Trabalho e Emprego e Judiciário Trabalhista. Revelam-se, por fim, traços de uma metodologia empírica no conceito de Demo, eis que parte mensurável da realidade social faz-se presente no contexto da práxis, notadamente pela vivência profissional e das entrevistas realizadas, sem desprezar a interpretação do contexto sociocultural.²

Segundo Miracy Barbosa de Sousa Gustin e Maria Tereza Fonseca Dias os dados primários dão à pesquisa uma condição de autonomia e de novidade, principalmente aqueles dados levantados diretamente pelos pesquisadores, incluindo informações colhidas através de entrevistas, documentos oficiais e jurisprudenciais dentre outros.³ A mensuração dos elementos de formação da presente pesquisa traz consigo uma conotação metodológica mista, posto que no contexto da história nova a teoria prevalente neste trabalho é a da linguagem, especialmente nas abordagens de Brawdel, Pierce e Saussure.

² DEMO, Pedro. 1995, p. 13 apud GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa; DIAS, Maria Tereza Fonseca. *(RE)pensando a pesquisa jurídica*. 4. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2013. p. 40.

³ GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa; DIAS, Maria Tereza Fonseca. *Op. cit.*, p. 75.

2 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Antes de adentrar propriamente no tema, faz-se mister apresentar o conceito de meio ambiente geral, que nas palavras de Celso Antônio Pacheco Fiorillo, foi definido pelo artigo 3º, inciso, I da Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981 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”⁴.

Depreende-se, portanto, deste dispositivo que meio ambiente é o “[...] conjunto de condições [...]” e situações que rege a vida e suas circunstâncias. Trata-se de conceito jurídico amplo, aberto, com objetivo e âmbito de incidência de norma legal, para estabelecer a chamada Lei de Política Nacional do Meio Ambiente (LPNMA).

2.1 O conceito de meio ambiente do trabalho num contexto histórico-evolutivo

A Constituição Federal, em seu artigo 225, recepcionou o conceito da LPNMA, acrescentando-lhe a expressão “sadia qualidade de vida”, adotando-se um conceito jurídico ainda mais amplo e universal.

Celso Antônio Pacheco Fiorillo adota este conceito legal e afirma que este é unitário, ou seja, que o meio ambiente é regido por diversos princípios, diretrizes e objetivos que compõem a Política Nacional do Meio Ambiente (PNMA), sem divisão, estanque, para não limitar a tutela oferecida, sendo que o escopo do direito ambiental é a garantia da tutela de uma vida saudável e sem restrição à proteção do bem agredido. Para essa identificação unitária o meio ambiente foi classificado em: meio ambiente natural, artificial, cultural e do trabalho.⁵

O direito ambiental natural é constituído pelo solo, água, ar atmosférico, flora e fauna, recebendo a tutela mediata do artigo 225 da CF/88 em seu *caput*; o § 1º deste artigo e seus incisos I e VII tratam da tutela imediata no sentido de preservar e proteger todos os bens

⁴ FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. *Curso de direito ambiental brasileiro*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 20-21.

⁵ FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. *Curso de ... op. cit.*, p. 20.

ambientais para as presentes e futuras gerações.⁶

O meio ambiente artificial, amparado pelos artigos 5º, XXIII, 21, XX e 182 da CF/88, trata do espaço urbano, constituído pela edificação e pelos equipamentos públicos.

O meio ambiente cultural está previsto no art. 216, incisos de I a V da CF/88 e, segundo José Afonso da Silva, está [...] “integrado pelo patrimônio histórico, artístico, arqueológico, paisagístico e turístico”[...].⁷

Já o meio ambiente do trabalho, núcleo do estudo em pauta, apresenta conceituação objetiva, conforme parâmetros jurídicos, posto que diversas definições foram-lhe destinadas sem um estrito consenso, haja vista sua complexidade.

Para Celso Antônio Pacheco Fiorillo meio ambiente do trabalho é:

[...] o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.).⁸

Para Franco Giampietro, o ambiente de trabalho caracteriza-se pelo complexo de bens de uma empresa ou sociedade, objeto de direitos subjetivos privados e invioláveis, relacionados à saúde e integridade física dos trabalhadores.⁹

Este conceito, como se verá adiante, não é aceito pacificamente pela doutrina hodierna, que vê no meio ambiente laboral uma situação ou condição, aliada ao ambiente e não a um lugar fixo e preestabelecido.

O meio ambiente do trabalho recebe tutela imediata do artigo 200, inciso VII da Constituição Federal de 1988 e mediata, no *caput* do artigo 225 da referida Carta

⁶ Os citados dispositivos constitucionais dispõem:
“Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

§ 1º - Para assegurar a efetividade desse direito, incumbe ao Poder Público:

I - preservar e restaurar os processos ecológicos essenciais e prover o manejo ecológico das espécies e ecossistemas

[...]

VII - proteger a fauna e a flora, vedadas, na forma da lei, as práticas que coloquem em risco sua função ecológica, provoquem a extinção de espécies ou submetam os animais a crueldade”.

⁷ SILVA, José Afonso da. *Direito constitucional ambiental*. São Paulo: Malheiros, 1994. p. 5.

⁸ FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. *Curso de ... op. cit.*, p. 192-193.

⁹ GIAMPIETRO, Franco. *La reponsabilitá per danno all' ambiente*. Milano: Giuffrè, 1988. p. 113.

Constitucional.¹⁰

Para Norma Sueli Padilha, meio ambiente do trabalho:

[...] é tudo aquilo que cerca um organismo (o homem é um organismo vivo) seja o físico (água, ar, terra, bens tangíveis para o homem), seja o social (valores culturais, hábitos, costumes, crenças), seja o psíquico (sentimento do homem e suas expectativas, segurança, angústia, estabilidade), uma vez que os meios físico, social e psíquico são os que dão as condições interdependentes necessárias e suficientes para que o organismo vivo (planta ou animal) se desenvolva na sua plenitude.¹¹

Paulo de Bessa Antunes faz críticas ao conceito jurídico de meio ambiente formulado pela Lei de Política Nacional de Meio Ambiente, porque ela não se preocupou com o aspecto fundamental da questão ambiental, que é o ser humano, tendo a definição legal considerado o meio ambiente sob o aspecto biológico e não do ponto de vista social. Mas ele releva tal conceituação, levando-se em conta o contexto da elaboração da Lei nº 6.938/81, momento em que a proteção do meio ambiente era considerada como uma forma de proteção à saúde humana, o que foi revisado pela CF/88 que elevou o meio ambiente à “condição de direito de todos e bem de uso comum do povo, modificando o conceito jurídico de meio ambiente, tal como estava definido na Política Nacional de Meio Ambiente”¹².

A resolução do Conselho Nacional do Meio Ambiente (CONAMA) nº 306/02, em harmonia com a CF/88 e com a disposição da LPNMA, diz que “meio ambiente é o conjunto de condições, leis, influência e interações de ordem física, química, biológica, social, cultural e urbanística, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”¹³.

Este conceito é o que melhor se enquadra na nova visão de Direito Ambiental, enquanto Direito Fundamental Constitucional, a luz de uma doutrina que prestigia todas as formas de vida; que protege o meio ambiente como um todo, em todos os quatro aspectos ou

¹⁰ “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.

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

¹¹ PADILHA, Norma Sueli. *Do meio ambiente do trabalho equilibrado*. São Paulo: LTr, 2002. p. 20.

¹² Paulo de Bessa Antunes assevera que o conceito de uso comum de todos rompe com o tradicional enfoque de que os bens de uso comum só podem ser bens públicos. A Constituição estabeleceu que, mesmo sob o controle privado, podem ser fixadas obrigações para os proprietários assegurarem a fruição, por todos, dos aspectos ambientais de bens de sua propriedade (ANTUNES, Paulo de Bessa. *Direito ambiental*. 12. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010. p. 67) .

¹³ CONSELHO NACIONAL DO MEIO AMBIENTE. Resolução nº 306, de 05 de julho de 2002. Estabelece os requisitos mínimos e o termo de referência para realização de auditorias ambientais. In: CONSELHO NACIONAL DO MEIO AMBIENTE. *Resoluções do Conama: resoluções vigentes publicadas entre setembro de 1984 e janeiro de 2012*. Brasília: MMA, 2012. Disponível em: <http://www.mma.gov.br/port/conama/processos/61AA3835/Livro_Conama.pdf>. Acesso em: 16 dez. 2013.

dimensões, especialmente a dimensão do meio ambiente do trabalho. Uma teoria voltada para o universalismo, consagrada pela teoria biocentrista.¹⁴

O meio ambiente de trabalho produz reflexos nas relações de cidadania, tendo-se em conta que todas as espécies estão integradas a um “sistema” de vida em sociedade, seja esta de natureza humana, animal ou vegetal. Os mananciais aquáticos, ribeirinhos e oceânicos estão inseridos neste processo de interação com as espécies para preservação da vida.

Para a Ciência do Direito, nenhum desses elementos, sejam microorganismos, organismos vivos ou minerais, deixam de interessar a investigação, eis que o estudo do meio ambiente, sob o ponto de vista multidisciplinar e multicultural deve integrar à antropologia e às ciências biológicas, fazendo parte do contexto de sistema universal do meio ambiente. Todos eles estão interligados e interrelacionados ao espaço natural utilizado pelo homem.

Para o Direito do Trabalho, onde estiver o homem certamente toda uma relação de trabalho ali estará. Na indústria, no comércio, no lazer, nos afazeres domésticos, nos centros educacionais, nos estabelecimentos financeiros e comerciais, nas instituições de caridade, em hospitais, nos serviços públicos, em todos estes ambientes, dentre toda uma diversidade, estará a figura do trabalhador, envolvida no meio ambiente pessoal e no ambiente social. O ar, o solo e a água fazem parte de todo o ecossistema e o direito deve estar presente para proteger e regular as relações do homem com o meio ambiente e do trabalho.

Para Heli de Souza Maia, o artigo 225 da CF/88 assegura aos brasileiros o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e a

¹⁴ O biocentrismo é uma concepção segundo a qual todas as formas de vida possuem a mesma importância no ambiente em que se vive. No geral entende-se que esta concepção é antagônica ao antropocentrismo, concepção que dimensiona o homem como centro do universo (KALINOSKI, Markian. Genoma humano: um bem jurídico-ambiental. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 9, n. 292, 25 abr. 2004. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/5057>>. Acesso em: 08 nov. 2013).

Entretanto, numa análise percuciente percebe-se que tal assertiva não procede, porquanto o biocentrismo caracteriza-se pela universalidade, enquanto que o antropocentrismo limita-se à supervalorização do homem. Dessa forma, acredita-se que a concepção biocentrista é ampliadora da antropocentrista no sentido de harmonizar o avanço do conhecimento. De toda forma, o biocentrismo é uma concepção, cuja trajetória valoriza a sobrevivência de todas as espécies, presentes e futuras, sendo certo que neste a natureza é sujeito, igualmente ao homem (KALINOSKI, Markian. *Op. cit.*, 2004).

A Constituição Federal de 1988 adota a teoria biocentrista à medida que exorta a proteção de toda espécie de vida e esta vida é no sentido amplo para preservação de todo o meio ambiente, seja ecológico, físico ou psíquico, ou seja: todas as entidades que envolvem o meio ambiente tais como a água, o solo, a fauna, a flora o ser humano, enfim, todos os organismos vivos e o meio em que o cerca.

Segundo Gregório Assagra de Almeida a concepção biocentrista está amparada pela Constituição Federal nos arts. 1º, que consagra o princípio democrático da dignidade da pessoa humana; no art. 3º, que tem na solidariedade coletiva um dos objetivos da República Federativa do Brasil; no Capítulo I, Título II, que estabelece o Direito Coletivo como espécie de direito constitucional fundamental; no art. 225, que garante a todos o direito ao ambiente ecologicamente equilibrado (ALMEIDA, Gregório Assagra de. *Direitos fundamentais e sua proteção nos planos interno e internacional*. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2010. v. 1).

preservá-lo para as presentes e futuras gerações, numa clara manifestação em prol do biocentrismo, postando-se a vida no centro e não apenas os ecossistemas ou a humanidade.¹⁵

Existem diversas definições para o conceito de meio ambiente e muitas críticas à própria terminologia empregada, com destaque para a palavra “meio”, segundo vários autores, dispensável, porque estaria fracionando um tema importante e universal. Mas esta polêmica não interessa, a princípio, ao presente estudo, porque não é este o objeto a investigar.

Inobstante a classificação doutrinária do meio ambiente em diversos aspectos ou seguimentos, ele é unitário, e estes seguimentos devem ser respeitados em suas particularidades para o equilíbrio necessário à sadia qualidade de vida.

Em função da alta relevância dos bens jurídicos tutelados (o homem e o ambiente), a Constituição estabeleceu a obrigação do Poder Público e da comunidade preservá-lo para as próximas e atuais gerações, estipulando duas condições: a primeira, no sentido de não promover a degradação e a outra, visando promover a recuperação de áreas já degradadas. A CF/88 fixou um marco no sentido de criar uma categoria jurídica capaz de impor a todos a obrigação de zelar pelo meio ambiente, este integrado aos diversos bens jurídicos, submetidos a inúmeras pessoas jurídicas, naturais ou não, públicas ou privadas.

Vale a pena observar a grande preocupação global com o meio ambiente geral adotada hodiernamente pelos empresários, que precisam de certificação para qualificar sua produção, especialmente para exportar suas mercadorias. Isso é feito pela International Standardization Organization (ISO), ou Organização Internacional para Padronização, em português, que, conforme o site cola web, [...] “é uma organização não governamental sediada em Genebra, fundada em 23 de fevereiro de 1947 com o objetivo de ser o fórum internacional de normalização, para o que atua como entidade harmonizadora das diversas agências nacionais”¹⁶.

A ISO 14.000, exibida como paradigma, traduz-se em mecanismo de exigência global que cuida, primordialmente, da qualidade da produção. Entretanto, exhibe sua importância pela preocupação em fomentar e estimular a sustentabilidade e a preservação do meio ambiente.

Segundo o site Creative Commons, a ISO 26000 é a primeira norma internacional de responsabilidade social empresarial, que não tem o escopo de ser uma certificadora, mas sim traçar diretrizes para auxiliar as empresas na implantação e desenvolvimento de políticas

¹⁵ MAIA, Heli de Souza. *Atividade empresária e sustentabilidade ambiental*. São Paulo: Livre Expressão, 2013. p. 44.

¹⁶ ISO 14000: gestão ambiental. Genebra, 1993. Disponível em: <<http://www.coladaweb.com/administracao/iso-14000-gestao-ambiental>>. Acesso em: 15 fev. 2014.

baseadas na sustentabilidade.¹⁷

Certamente o paradigma criado por esta entidade não é, primordialmente, para o ambiente do trabalho, mas sim para o ambiente geral, que propicie reputação comercial para as empresas. Mas, essas exigências traduzem-se em reflexo direto na preservação ambiental e sustentabilidade, levando-se em consideração a condição vital da humanidade no planeta.

O meio ambiente laboral não está fora dessa regra. Portanto, a estrutura rígida criada para proteger a segurança empresarial, em seu estabelecimento, deve ser flexibilizada para oportunizar o livre acesso aos agentes cuidadores do bem comum, que já é naturalmente de responsabilidade dos trabalhadores e dos empresários diretamente envolvidos, adquirindo, nesta nova concepção, preponderância dos sindicatos, profissional e econômico, na preservação, não somente da saúde no sentido geral, mas também da vida em sociedade no sentido universal.

Para isso, é preciso criar condições para que as entidades representativas de classe ou categorias, centradas nos sindicatos, tenham autonomia para atuar. O interesse social deve prevalecer sobre a ganância e arbitrariedade capitalista, ainda que de forma mediata.

Na concepção da *summa divisio* direitos coletivos e direitos individuais, prevista no Título II, Capítulo I da Constituição Federal e sustentada por Gregório Assagra de Almeida não há lugar para a separação entre público e privado.¹⁸ Dessa forma, a superação dicotômica entre público e privado dá lugar à entronização do Sindicato na defesa e proteção dos direitos fundamentais ambientais atinentes ao meio ambiente do trabalho, conferindo concretude às normas e princípios insculpidos nos artigos 200, inciso VIII e 225, § 1º da CF/88.

Nessa linha, pretende-se demonstrar que o Sindicato, como legítimo representante da categoria, enquanto entidade, tem responsabilidade, não somente com o ambiente do trabalho, mas também com a sociedade, na preservação do meio ambiente. Não é um privilégio, mas uma prerrogativa da qual ele (sindicato) não deveria ter se sucumbido.

Este lugar de destaque assumido pelo sindicato provém dessa nova ordem, onde público e privado assumem características de verso e averso da mesma moeda, prestigiando os direitos coletivos e individuais, onde a representação de classe ou categoria se encontra inserida.

¹⁷ O QUE é ISO 26000. 2010. Disponível em: <<http://www.ecodesenvolvimento.org/iso26000/o-que-e-iso-26000#ixzz2tRP7CD44/> AttributionNon-Commercial No Derivatives>. Acesso em: 15 fev. 2014.

¹⁸ Nesse sentido, Gregório Assagra de Almeida assevera que o Capítulo I do Título II da CF/88 relativiza a nova divisão do direito em individual e coletivo para superar o dualismo clássico direito público e direito privado, que separa o Estado da Sociedade, o que é incompatível com a metodologia jurídica do Estado Democrático de Direito (ALMEIDA, Gregório Assagra de. *Direito material coletivo: superação da summa divisio* direito público e direito privado por uma nova *summa divisio* constitucionalizada. Belo Horizonte: Del Rey, 2008. p. 361-363).

Paulo de Bessa Antunes define o meio ambiente a partir do Direito Ambiental, o qual é conceituado como sendo norma, baseada no fato ambiental e no valor ético ambiental que estabelece os mecanismos normativos capazes de disciplinar as atividades humanas em relação ao meio ambiente.¹⁹ Este conceito é extraído da teoria da interação tridimensional de Miguel Reale, consistente em fato, valor e norma.²⁰

O meio ambiente do trabalho, considerando sua inserção no campo do Direito do Trabalho, é disciplina nova, porque sua efetiva posituação no Brasil ocorreu na Constituição Federal de 1988, já que antes sua efetivação era fragmentada, destinando parte para o Direito Ambiental e outra parte para o Direito do Trabalho. Precedentemente à CF/88 a discussão acerca do meio ambiente laboral na Justiça do Trabalho voltava-se para a aferição dos adicionais de insalubridade e periculosidade.

O remanescente era de competência da Justiça Comum Estadual. Pode-se dizer que o marco regulatório da transferência da competência da Justiça Comum para a Justiça do Trabalho se deu, em grande parte pela norma do artigo 114 da CF/88, mas ainda assim com dissidência, o que foi pacificado com a edição da EC/45 em 30 de dezembro de 2004.

O direito ao meio ambiente do trabalho salubre e sustentável é política salutar, tanto para o empregador e tomador de trabalho, quanto para o Estado, porque têm minimizados seus dispêndios com o Sistema Único de Saúde (Estado) e perante os cofres privados (os patrões). Para o trabalhador, como protagonista da relação laboral, os benefícios advindos de um meio ambiente salubre são de ordem vital, no sentido de preservar a saúde, o bem estar e garantia mínima de sua segurança e de sua família. A sociedade ganha com a manutenção do meio ambiente natural e preservação do homem-pessoa, portador de dignidade pessoal e social.

O passivo que se contrai junto ao meio ambiente natural necessita de reparação, cabendo ao homem, como maior beneficiário e transformador da natureza, criar condições para recuperar os danos causados, adotando medidas que restabeleçam o espaço degradado, proporcionando investimentos para possibilitar novas demandas de forma sustentável.

Nesse sentido, Guilherme José Purvin de Figueiredo assevera que a obsessão do homem pela prosperidade propiciou a geração do conforto e conquistas na modernidade. Mas tudo isso agora, volta-se contra o próprio homem pós-moderno, impondo-lhe o abandono da cultura utilitarista e materialista, própria do *over night* existencialista, que impulsionou a

¹⁹ ANTUNES, Paulo de Bessa. *Op. cit.*, p. 5.

²⁰ REALE, Miguel. *Filosofia do direito*. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 1993. p. 701.

histeria consumista e degradou o meio ambiente.²¹

O meio ambiente, elevado ao *status* de direito fundamental constitucional (art. 225), deve ser preservado e aperfeiçoado como um ativo existencial, considerando os bens já ofertados pela natureza e a construção de ambiente artificial voltado para as políticas públicas de educação e conservação ambiental, tendo a sustentabilidade como meta, adotando-se medidas concretas e efetivas.

No ambiente de trabalho, o ideal preservacionista deve prevalecer nas fases que antecedem e sucedem a instalação de um empreendimento, conforme os princípios do artigo 225 da Constituição Federal, já que a falta de consciência ecológica tem levado o homem a destruir o natural para construir o artificial. Assim, os mananciais de rios, pântanos e suas nascentes estão sendo extirpados; ceifam a floresta, aplainam o solo e causam erosão sem se preocupar com o futuro. Para fazer funcionar seu estabelecimento, o capitalista utiliza-se de água pura e a devolve contaminada para a natureza; resíduos e detritos são despejados no solo e nos mananciais de água; fumaça química é lançada no ar e todos os seus restos são despejados no meio ambiente. Tudo isso justifica a concentração constitucional das quatro dimensões ou classificações do meio ambiente em uma só, conforme estabelece o artigo 225 constitucionalizado.

A doutrina brasileira, como visto acima, enumera, basicamente, quatro aspectos relacionados ao meio ambiente, quais sejam: o meio ambiente natural ou físico (solo, água, flora e fauna), o meio ambiente artificial (espaço urbano habitável - conjunto de edificações, espaço fechado e equipamentos públicos), o meio ambiente cultural (patrimônio histórico, artístico, arqueológico, paisagístico e turístico) e o meio ambiente do trabalho (cuja tutela constitucional imediata e mediata está prevista nos artigos 200, VIII e 225, *caput*, respectivamente). Assim, O meio ambiente do trabalho deve ser visto sob dois aspectos: o meio ambiente físico e o metafísico. O primeiro, refere-se às máquinas, ao solo, às edificações e ao homem que opera e administra os negócios envolvidos; o segundo, diz respeito aos negócios, ao ar e aos agentes químicos, físicos e biológicos.

Segundo Ives Faiad Freitas, não é fácil apresentar um conceito de meio ambiente do trabalho, porque até mesmo o meio ambiente não tem um conceito consolidado e a Constituição Federal não o define plenamente, mas é certo que a expressão meio ambiente laboral aproxima duas esferas, que não são, normalmente, estudadas em conjunto, que é o

²¹ FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. *Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 46.

Direito do Trabalho e o Direito Ambiental²², mas isso não inibe a vasta referência normativa existente, que tem nos artigos 200, VIII e 225 da Constituição Federal os grandes expoentes.

Existem outras referências normativas, inclusive internacionais, que refletem o importante estudo do tema, como o artigo 3 da Convenção nº 155 da OIT, que menciona o “local de trabalho”, numa referência clara ao meio ambiente laboral.²³

Mesmo não existindo um consenso entre autores na definição do Direito Ambiental do Trabalho, alguns pontos são comuns entre eles, tais como: o meio ecologicamente equilibrado e o aspecto vital do meio ambiente. Decorre daí, a ideia de que o meio ambiente laboral não se limita a um lugar, mas a uma situação, seja ela física ou metafísica.

Um trabalhador caminhoneiro não fica restrito a um determinado local, embora se possa dizer que uma cabine de caminhão é um local. Mas não se pode dizer que um caminhoneiro que parte de Belo Horizonte no seu veículo com destino a Belém, transportando produtos industrializados, esteja limitado a um determinado lugar, pois ao cruzar o sudeste, centro-oeste e o norte do País, estará, evidentemente, deslocando à grande distância, enfrentando ambientes de trabalho diversificados ao longo das rodovias. No trajeto, este trabalhador será submetido a diversas temperaturas e relevos; hábitos e costumes diferentes, alterações quanto ao nível de estresse, sem falar no risco do tráfego e das estradas.

O ambiente laboral da empregada doméstica, que está ligado à intimidade da família, vive situações diversificadas, variando entre a afetividade e o dissabor da pouca ou nenhuma privacidade. Já o empregado da grande montadora, dentro da dinâmica da reestruturação produtiva, vivencia a realidade da pressão por resultado, sujeito aos agentes físicos e psíquicos de elevado teor. Por isso, não há como pensar num meio ambiente estático, consubstanciado em um determinado lugar.

Para Ives Faiad Freitas, faz [...] “sentido encarar o meio ambiente como uno, embora seja certo que o mesmo envolva aspectos naturais, artificiais, culturais e do trabalho, pois este último se inter-relaciona com os demais, de acordo com a atividade exercida pelo obreiro”²⁴.

Dessa forma, o art. 225 da Constituição Federal não limita a tutela do meio ambiente a apenas alguns seguimentos, mas a todos, incluindo o meio ambiente do trabalho, a fim de albergar a dignidade e o bem-estar do homem e garantir a sadia qualidade de vida do trabalhador.

²² FREITAS, Ives Faiad. *Direito à informação e o meio ambiente do trabalho sustentável*. Belo Horizonte: Leeditathi Editora Jurídica, 2012. p. 13-14.

²³ Art. 3 da Convenção 155 da OIT: “Para os fins da presente Convenção: [...] c) a expressão local de trabalho abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador”.

²⁴ FREITAS, Ives Faiad. *Op. cit.*, p. 15.

Destarte, ao dispor que para alcançar uma salutar qualidade de vida o homem necessita viver em ambiente ecologicamente equilibrado, neste inclui-se o meio ambiente do trabalho, posto que é no habitat laboral que o homem dignifica sua vida produtiva.

Nesse sentido, assinala Sebastião Geraldo de Oliveira que o homem passa a maior parte de sua vida útil no trabalho e, naturalmente, no período de seu pleno vigor físico e mental, o que determina o seu estilo de vida e de sua família, produzindo reflexos genealógicos na relação jurídica ambiental e sociológica. O meio ambiente do trabalho está inserido no meio ambiente geral e não se pode alcançar qualidade de vida sem qualidade de trabalho em ambiente equilibrado e salubre.²⁵

A preocupação do homem com o meio ambiente do trabalho, hodiernamente, tem sido questão de sobrevivência, não se podendo conceber que os destinos de mulheres e homens sejam tratados como acessórios do capitalismo exacerbado. Essa consciência deve fazer parte integrante do processo de educação universal e que os direitos fundamentais sejam respeitados.

Seguindo este entendimento, Norberto Bobbio afirma que o grande obstáculo dos direitos do homem, nos dias atuais, não é mais buscar seus fundamentos, mas, sim, protegê-los. Afirma ainda, *in verbis*:

[...] o problema que temos diante de nós não é filosófico, mas jurídico e, num sentido mais amplo, político. Não se trata de saber quais e quantos são esses direitos, qual é sua natureza e seu fundamento, se são direitos naturais ou históricos, absolutos ou relativos, mas sim qual é o modo mais seguro para garanti-los, para impedir que apesar das solenes declarações, eles sejam continuamente violados. [...].²⁶

Segundo Almir Rizzato o conceito de meio ambiente laboral, diferentemente das outras divisões didáticas do direito ambiental, relaciona-se diretamente com o ser humano trabalhador no seu cotidiano, no seu ambiente de trabalho, exercido em seu proveito ou de outrem.²⁷ Portanto, o seu conceito é abrangente e comunga com a definição do professor Celso Antônio Pacheco Fiorillo ao afirmar que o meio ambiente de trabalho “é o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a

²⁵ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 142.

²⁶ BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. p. 25

²⁷ RIZZATTO, Almir. Meio ambiente do trabalho – segurança e saúde do trabalhador: Espaço não adequado ao trabalhador representa agressão à sociedade. Rumo Sustentável, abr. 2009. Disponível em: <<http://www.rumosustentavel.com.br/meio-ambiente-do-trabalho-seguranca-e-saude-do-trabalhador-espaco-nao-adequado-ao-trabalhador-representa-agressao-a-sociedade/>>. Acesso em: 15 maio 2014.

incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores”²⁸. Convém salientar que há distinção entre proteção ao meio ambiente de trabalho e a proteção do direito do trabalho, porquanto o primeiro tem por objeto jurídico a saúde e a segurança do trabalhador, para que desfrute a vida com qualidade, evitando a sua degradação, ao passo que o direito do trabalho vincula-se às relações unicamente empregatícias com vínculos de subordinação.²⁹

O enunciado acima merece reparos porque exhibe os dois conceitos de forma restritiva. Quando se pensa hodiernamente o Direito do Trabalho no sentido lato, sua conceituação possui maior abrangência, desde a edição da Emenda Constitucional nº 45/04, quando a norma passou a tutelar as relações de trabalho e não só as relações de emprego. Assim, entende-se que, nos termos da norma do artigo 114 da Constituição Federal, o meio ambiente laboral encontra-se inserido no contexto de Direito do Trabalho. Mas a forma de proteger as relações laborais em sentido estrito, ainda continua diversa daquela propriamente de meio ambiente do trabalho em função do sentido universal deste, que congrega diretamente as esferas laborais e ambientais, retratando não apenas um determinado lugar, mas toda a situação do ambiente laboral.

Como já enunciado alhures, este conceito ainda é menos completo e universal que o estabelecido nos artigos 3º e 4º da Convenção nº 155 da OIT, que estatui a proteção à saúde do trabalhador já valorizando o estado mental deste e do ambiente laboral, sinalizando que o meio ambiente do trabalho não está adstrito a um local, mas a uma situação, tendo como prova disso as situações de [...] “estresse profissional e do assédio moral”, em função dos trabalhos de alta cognição, que impõe atividades [...] “cada vez mais densa, tensa e intensa [...]”³⁰ nas palavras de Sebastião Geraldo de Oliveira.

2.2 Meio ambiente do trabalho – segurança e saúde do trabalhador: espaço não adequado ao trabalhador representa agressão à sociedade

O meio ambiente do trabalho envolve situações transdisciplinares que exigem um processo cognitivo para sua compreensão, não bastando pensar-se na solução de casos para a concretude de atos, necessitando da indispensável emancipação dos entes envolvidos. Como ensina Miracy Barbosa de Sousa Gustin:

²⁸ FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. *Curso de ... op. cit.*, p. 193.

²⁹ RIZZATTO, Almir. *Op. cit.*

³⁰ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção ... op. cit.*, p. 144.

A racionalidade moral-prática, onde se insere mais diretamente o campo das Ciências Sociais Aplicadas e neste, a Ciência do Direito, apresenta como diretrizes paradigmáticas: 1º) o esforço para a manutenção da dignidade humana; 2º) a reversão do processo de expropriação da pessoa humana de sua capacidade de participação e de inclusão sócio-cultural; 3º) a promoção do reconhecimento de outras formas de saber que ao se interagirem promovem a valorização de um conhecimento mais próximo das condições e características da facticidade social; 4º) o estímulo a uma ciência que subordine o saber técnico a um saber ético e que se comprometa com os valores mais amplos da sociedade humana e democrática e com as consequências de sua produção para com a sociedade e seu entorno ambiental.³¹

O enunciado acima remete a uma conscientização transdisciplinar, em todos os campos e sentidos, destacando-se a ciência jurídica, onde se insere o estudo multifacetário e interdisciplinar do direito e, especificamente, o meio ambiente do trabalho. O procedimento pedagógico faz-se necessário para os atores envolvidos na relação capital e trabalho, bem como nas atividades ambientais e antropológicas, cuja sobrevivência está diretamente relacionada à preservação e à proteção. Há que se ter uma pedagogia capaz de envolver os agentes (trabalhadores, tomadores de trabalho e Estado) no sentido de mensurar as necessidades e combater os excessos do capital em prol dos seres.

Nesse sentido, assevera Sebastião Geraldo de Oliveira:

O meio ambiente do trabalho está inserido no meio ambiente geral (art. 200, VIII, da Constituição da República), de modo que é impossível alcançar qualidade de vida, sem ter qualidade de trabalho, nem se pode atingir meio ambiente equilibrado e sustentável ignorando o meio ambiente do trabalho. O homem passa a maior parte de sua vida útil no trabalho, exatamente no período da plenitude de suas forças físicas e mentais, daí por que o trabalho, normalmente determina o estilo de vida [...].³²

O Direito do Trabalho possui diversas faces, dentre elas a divisão que permite investigar o meio ambiente laboral individual e o meio ambiente trabalhista coletivo. Embora o meio ambiente laboral seja indivisível e transindividual por natureza, não se pode olvidar de seu caráter individual e sobre essa dicotomia várias teorias são constituídas. Os doutrinadores divergem-se na origem dicotômica desses direitos, porque alguns entendem que o direito difuso já nasce coletivo, enquanto que outros entendem que para ser coletivo, primeiro o direito tem que ser individual.

Nesse sentido, as opiniões de profissionais diretamente ligados ao tema apresentam iguais dissonâncias. Contudo, mesmo aqueles que opinaram pela impossibilidade de

³¹ GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa. Sobre algumas concepções de filosofia e de filosofia do direito e sua realização como uma pedagogia da emancipação. In: SALIBA, Aziz Tuffi; ALMEIDA, Gregório Assagra de; GOMES JÚNIOR, Luiz Manoel (Coord.). *Direitos fundamentais e a função do Estado nos planos interno e internacional*. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2010. v. 1, p. 260.

³² OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção ... op. cit.*, p. 142.

ajuizamento de ações individuais, visando a tutela de direito ambiental do trabalho, relatam situações de proteção individual com repercussões coletivas. Basta perceber que uma ação individual postulando um adicional de insalubridade num determinado local, que congrega certa coletividade, pode produzir efeitos extensivos aos outros trabalhadores.³³

Ainda no plano da pesquisa, existem aqueles que entendem que é perfeitamente válida a proposição de ação individual para proteção do meio ambiente do trabalho³⁴, logicamente com efeitos coletivos, restando plausível a possibilidade da utilização de ferramenta para o trabalhador postular individualmente, via ação popular, direitos alusivos ao meio ambiente do trabalho.

2.3 O meio ambiente do trabalho na perspectiva do direito internacional

O Meio Ambiente do Trabalho, na perspectiva do Direito Internacional, é visto no sentido geral da disciplina contextualizada como meio ambiente. No Brasil, ele toma um caráter específico em função da proeminência da Justiça do Trabalho, que tem competência especial para apreciação da matéria relacionada ao MAT.

Para Ramón Martín Mateo, a proteção ao meio ambiente ultrapassa as fronteiras territoriais, porque os danos produzidos em um Estado refletem em outros, desafiando os limites de soberania, como é o caso dos mares e da estratosfera. Esses fenômenos transcendem aos cuidados com o ordenamento estatal para chegar às hostes do Direito Internacional. Dessa forma, os postulados que animam o ordenamento internacional devem estar voltados para resolução de casos junto aos Tribunais internacionais, que nem sempre estão capacitados para a solução dessa complexa modalidade de resolução de conflitos.³⁵

No mundo constituído por heterogeneidade é compreensível os desafios enfrentados pelas Cortes internacionais na solução dos conflitos, visto que as diferentes culturas e civilizações tendem a vislumbrar o meio ambiente por ângulos distintos. O trabalho nas minas

³³ Nesse sentido, um entrevistado da pesquisa de campo, aqui identificado como MPTABB, afirma que [...] “falece ao indivíduo, de forma isolada, a legitimidade para ajuizamento de ação civil pública. Isso porque o direito a um meio ambiente de trabalho constitui um direito de natureza difusa e não individual. Assim, não poderá o trabalhador, em sede de reclamação trabalhista, por exemplo, exigir de seu empregador o fornecimento de equipamentos de segurança a todos os empregados. Poderá o mesmo trabalhador, por outro lado, em virtude da inadequação do meio ambiente laboral, pleitear eventuais indenizações de ordem material e moral, a rescisão indireta de seu contrato de trabalho e até mesmo o pagamento de adicionais de insalubridade ou periculosidade, quando não quitados”.

³⁴ Para o entrevistado codinominado JVIV o trabalhador individualmente pode se recusar ao trabalho inseguro e o empregador pode tomar medidas individuais para prevenir ou sanar irregularidades, a fim de corrigir ambiente inseguro e insalubre.

³⁵ MATEO, Ramón Martín. *Tratado de derecho ambiental*. Madrid: Ed. Trivium, 1991. v. 1, p. 203.

da China, v.g., não possui o mesmo tratamento que o labor minerário na Europa Ocidental. Tanto o meio ambiente natural, quanto o meio ambiente do trabalho têm formas divergentes de exploração.

O ordenamento jurídico internacional se propõe à solução de casos de um contexto multicultural e interdisciplinar, no qual diversas teorias tendem a se ajustar. Para Miguel Ángel Ciuro Caldani, as questões do mundo jurídico devem ser tratadas na perspectiva tridimensional, envolvendo os aspectos sociológicos, normológicos e axiológicos,³⁶ partindo-se da releitura das doutrinas Kelsenianas em François Géný³⁷.

No contexto da história nova os acontecimentos prevalecem ao personagem e/ou ao fato histórico isolados, pelo que importa a inserção do homem nos aspectos multiculturais e transdisciplinares no mundo globalizado.

A proteção ao meio ambiente passa pelo desenvolvimento sustentável, que nas palavras de Suzana Camargo Vieira tem no componente Direitos Humanos uma visão de Direito Internacional. Para a autora:

A definição abreviada, mais conhecida, é aquela de ‘desenvolvimento que atende às necessidades do presente sem comprometer a capacidade de as gerações futuras atenderem às suas próprias necessidades’ – e já traz implícita referência ao direito mais fundamental de todos, aquele à vida, e não só das *atuais*, mas das *futuras* gerações.³⁸

A preocupação global com o meio ambiente do trabalho tem na dúplici disciplina, Direito Ambiental e Direito do Trabalho, a melhor diretriz nas diversas sociedades. A proteção individual e a proteção coletiva, visam amparar os Direitos Humanos e as condições de vida no planeta.

Como assinala Miguel Quental, acerca do Direito do Trabalho em Macau, as relações laborais coletivas vão além das relações individuais, abarcando, não só as relações estabelecidas entre a coletividade de trabalhadores e o empregador, mas também entre as associações de trabalhadores e os empregadores ou suas associações.

Até a publicação do Decreto Lei (DL) nº 101/84, de 25 de agosto de 1985, o direito

³⁶ CALDANI, Miguel Ángel Ciuro. Bases para el derecho constitucional comparado latino americano. In: ANUÁRIO de derecho constitucional latino-americano. Montevideo: Konrad-Adenauer-Stiftug, 2002. p. 75-76.

³⁷ François Géný foi um jurista francês, crítico do método de interpretação baseado na exegese de textos legais e regulamentares; demonstrou a capacidade criativa do costume, propondo a livre pesquisa científica dos métodos de interpretação (GÉNY, François. *Science et technique em droit privé positif*. Paris: Sirey, 1961. t. I).

³⁸ VIEIRA, Susana Camargo. O componente direitos humanos do desenvolvimento sustentável: uma visão de direito internacional. In: SALIBA, Aziz Tuffi; ALMEIDA, Gregório Assagra de; GOMES JÚNIOR, Luiz Manoel (Coord.). *Direitos fundamentais e a função do Estado nos planos interno e internacional*. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2010. v. 1, p. 265.

individual dos trabalhadores em Macau era regido pelo código civil português de 1867, mas isso está suplantado, hodiernamente, para alcançar as hostes do Direito Internacional, numa clara demonstração da direta implicação das normas adotadas entre as nações e a inter-relação entre as diversas disciplinas.³⁹

Para Frank Biermann e Philipp Pattberg, “[...] não há mais a preocupação restrita de construir receituário prescritivo de normas e condutas que conduzam à boa governança [...]”, expressão antes usada pelo Fundo Monetário Internacional (FMI) no sentido mercantil. Hoje, a governança está voltada para o reconhecimento dos problemas comuns que exigem ações conjuntas e participação efetiva dos Estados, organizações internacionais, empresas transnacionais e a sociedade civil organizada, com o escopo de “[...] dirigir, conduzir e guiar sociedades na direção de resultados que são socialmente desejáveis”⁴⁰.

Neste contexto, o Meio Ambiente do Trabalho, inserido como uma vertente do meio ambiente geral, não se pode perder de vista a força do instrumento jurídico de maior relevância internacional qual seja, a Organização Internacional do Trabalho, cujo estudo será desenvolvido no curso deste trabalho.

Desde a criação da OIT em 1919, o MAT passou a contar com a tutela universal e globalizada. Fábio Fernandes entende que, embora não se trate de um ramo independente do direito, ele pode ser chamado “[...] direito internacional do meio ambiente do trabalho [...]”⁴¹, na dimensão estrutural do direito internacional público, congregando o direito internacional do trabalho e o direito internacional do meio ambiente.⁴²

³⁹ QUENTAL, Miguel. O direito do trabalho de Macau. In: REPERTÓRIO do direito de Macau. Macau: Centro de Estudos Jurídicos da Faculdade de Direito da Universidade de Macau, 2007. p. 747-768.

⁴⁰ BIERMANN, Frank; PATTBERG, Philipp. *Global environmental governance reconsidered*. Cambridge: MIT Press, 2012. p. 281.

⁴¹ FERNANDES, Fábio. *Meio ambiente geral e meio ambiente do trabalho: uma visão sistêmica*. São Paulo: LTr, 2009. p. 31.

⁴² FREITAS, Ives Faiad. *Op. cit.*, p. 19.

3 DIREITO MATERIAL DO TRABALHO

Reputa-se importante o estudo do direito material sob a perspectiva do direito fundamental para compreensão do tema que envolve essencialmente duas importantes esferas do direito, que são o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental, com maior ênfase ao primeiro.

Na concepção liberal clássica, os direitos fundamentais estavam ligados à ideia de liberdade, defesa, segurança e prosperidade, num imaginário de que a racionalidade se incumbia de harmonizar as complexas relações sociais e econômicas. Assevera Gregório Assagra de Almeida, que esses direitos tiveram substancial evolução no século XVIII, com as revoluções liberais francesa e norte-americana, movimentos voltados para as liberdades individuais frente ao Estado. Isso era fruto de uma ideologia dominante na qual poucos se beneficiavam do sistema de regalias políticas, econômicas e jurídicas, tendo o liberalismo como meta. Somente no século XIX é que se iniciou a formação intelectual dos direitos sociais para serem desenvolvidos no século seguinte.⁴³

3.1 Os direitos fundamentais e os novos conceitos para o direito trabalhista

No plano da teoria dos direitos fundamentais históricos, as constituições cuidavam da segurança do Estado e, num segundo plano, do indivíduo. No entanto, a presente pesquisa visa um estudo no plano da teoria das garantias dos direitos fundamentais positivados na Constituição Federal, especialmente na CF/88, que conforme assevera Almeida, possuem diferenças substanciais.⁴⁴

Para compreender os direitos fundamentais constitucionais no prisma jus laboral se faz necessária uma descontínua abordagem do chamado estado de natureza e do liberalismo econômico, que pensavam o indivíduo num contexto dissociado da realidade trabalhista, onde se justificava os direitos laborais como se estes fossem mercadorias, e dessa forma a ideia da proteção aos direitos não socorria os verdadeiros direitos fundamentais, que eram pulverizados para os interesses do Estado e das classes dominantes.

Assim, a doutrina liberal clássica limitava o alcance dos direitos fundamentais à regência das relações de ordem pública, que tinham o Estado em um dos polos, de forma que

⁴³ ALMEIDA, Gregório Assagra de. *Direito material coletivo: superação da summa divisio* direito público e direito privado por uma nova *summa divisio constitucionalizada*. Belo Horizonte: DelRey, 2008, p. 297.

⁴⁴ ALMEIDA, Gregório Assagra de. *Direito material ... op. cit.*, p. 297-300.

tais direitos eram vistos como limites ao exercício do poder estatal. Os direitos fundamentais eram concebidos, originariamente, como direitos subjetivos públicos, ou seja, como direitos do cidadão em face do Estado. Mas a partir da constatação, num contexto histórico, de que havia um abismo entre o Estado e a Sociedade, iniciou-se, na década de 1950, na Alemanha, a ideia da eficácia horizontal dos Direitos Fundamentais, no sentido de prestigiar a liberdade nas relações não somente com o Estado, mas também nas relações privadas entre os cidadãos.⁴⁵

A relação entre capital e trabalho recebeu essa denominação a partir da revolução industrial e das ideias de Karl Marx. Trata-se de uma relação de princípios ideológicos de características coletivas, mas suas origens têm caráter individual em função dos reflexos liberais. Quem melhor tratou essa dicotomia individual/coletiva ao longo do século passado foram os sindicatos, os quais vieram ao reconhecimento amplo por meio da Carta Constitucional de 1988 (art. 8º, III).

O Direito do Trabalho surgiu dentro das condições materiais implantadas pelo modelo econômico liberal e do Estado Liberal de Direito, o qual ao mesmo tempo em que favoreceu a construção de um ordenamento jurídico tipicamente positivista, também fez nascer novas forças sociais, novos problemas e novas necessidades, as quais emergiram do novo modo de relacionamento entre Estado e Sociedade nos moldes da CF/88.⁴⁶

O degradante modo de vida laboral dos trabalhadores brasileiros perdurou desde a década de 1910 até final do ano de 1988, como reflexo da revolução industrial e de um Estado opressor, que não permitia a emancipação dos trabalhadores e a interação destes com a sociedade, com o meio ambiente laboral e com os entes estatais.

Os reflexos do liberalismo nas relações laborais perduraram desde a revolução industrial até final do século passado, sem que houvesse efetiva intervenção estatal ou social na humanização do ambiente de trabalho, mesmo considerando que a massa trabalhadora gradativamente deixava o campo em busca de emprego nas cidades. Lampejos de proteção ao ambiente de trabalho foram vistos nas Constituições de 1934, 1937, na constituição democrática de 1946 e até mesmo na Constituição de 1967 - Emenda Constitucional nº 01/69. Não se pode olvidar que o *Estado Novo* produziu muitas normas de proteção dos trabalhadores, mas de forma corporativista, não permitindo a emancipação do trabalhador.

Segundo Ives Faid Freitas o grande arcabouço normativo foi apresentado na vigência

⁴⁵ VECCHI, Ipojucan Demétrius. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas: o caso da relação de emprego. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 77, n. 3, p. 111-135, jul./set. 2011. p. 114.

⁴⁶ PIMENTA, José Roberto Freire; BARROS, Juliana Augusto Medeiros; FERNANDES, Nadia Soraggi. *Tutela metaindividual trabalhista*. São Paulo: LTr, 2009. p. 13.

da Constituição de 1937, depois de promulgada a CLT, que trouxe 71 artigos (título II Capítulo V) para dispor sobre segurança e medicina do trabalho.⁴⁷ Posteriormente este Título II foi alterado substancialmente pela Lei nº 6.514 de 22 de dezembro de 1977, mas tudo isso ainda de forma ineficaz e com pouca efetividade.

Houve assim, a positivação de normas e políticas trabalhistas, mas com eficácia limitada e com aplicabilidade mediata. O meio ambiente do trabalho, embora tratado com outra titulação, teve seu reconhecimento com a criação da OIT em 1919; o Estado Novo de Vargas implementou uma política trabalhista na década de 30, que de forma corporativista, com base na *carta del lavoro*, criou a CLT por decreto, sem dúvida um grande avanço para os trabalhadores. No entanto, as políticas adotadas, quando não cooptativas eram de pouca eficácia. Segundo Sebastião Geraldo de Oliveira a concepção de saúde ocupacional somente chegou ao Brasil na década de 1970, especialmente com a edição da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho.⁴⁸

A Constituição Federal de 1988 abriu espaço rumo ao direito e à democracia, aí instalando-se o berço dos direitos dos trabalhadores, porque reconheceu nestes o caráter revolucionário e libertador, conferindo-lhes a condição de sujeitos de direitos e garantias fundamentais, com destaque para o direito à dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III), direito de igualdade, direito à vida, à liberdade e a segurança (artigo 5º, *caput*), conferindo ao Direito do Trabalho a condição de Direito Social Fundamental (artigo 6º da CF/88).

Neste contexto, conceituam-se, pois, os direitos fundamentais trabalhistas, como sendo posições jurídicas individuais ou coletivas, reconhecidas e garantidas constitucionalmente, tendo como destinatários o empregador privado ou tomador de serviços e o próprio Estado.

Na concepção material, Direito do Trabalho é direito de natureza mista e complexa, que regula as relações de trabalho, especialmente as relações entre trabalhadores, empregadores e suas entidades, envolvendo, ainda, as relações destes com os entes estatais.

Para Maurício Godinho Delgado:

O Direito Material do Trabalho, compreendendo o Direito Individual e o Direito Coletivo – e que tende a ser chamado, simplesmente, de Direito do Trabalho, no sentido lato - pode, finalmente, ser definido como: Complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e

⁴⁷ FREITAS, Ives Faiad. *Op. cit.*, p. 18-19.

⁴⁸ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção ... op. cit.*, p. 64.

tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas.⁴⁹

Maurício Godinho Delgado define direito individual do trabalho como um “[...] complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam, no tocante às pessoas e matérias envolvidas, a relação empregatícia de trabalho, além de outras relações laborais normativamente especificadas [...]”. Já o Direito Coletivo do Trabalho é um

[...] complexo de princípios e regras e institutos jurídicos que regulam as relações laborais de empregados e empregadores, além de outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada sua ação coletiva, realizada automaticamente ou através das respectivas associações.⁵⁰

Estes conceitos servem de referência para um estudo do meio ambiente laboral em suas diversas concepções, tendo o Sindicato como propulsor das medidas preventivas, de acompanhamento, propositura de ações até a efetivação de direitos violados, sem excluir os agentes já consolidados no processo de legitimação, tais como o Ministério Público do Trabalho, Ministério do Trabalho e Emprego e o próprio trabalhador individualmente.

Recepcionando, em parte, estes conceitos, mas numa ótica revisionista conceitual, Gregório Assagra de Almeida propõe uma nova divisão do direito em direitos coletivos e direitos individuais, com base nos termos do título II, capítulo I da CF/88, abandonando a concepção clássica direito público e direito privado. Assim, prestigiando o direito coletivo, afirma que ele “[...] tem amparo constitucional e é diretriz que somada ao Direito Individual, deve pautar a nova metódica de classificação e de compreensão conceitual e substancial da própria ordem jurídica, tendo como ponto de unidade e de apoio o Direito Constitucional”⁵¹.

Nessa concepção, a vetusta discussão relacionada ao conceito do Direito do Trabalho, se público ou privado, perde a razão de existir, para dar lugar ao conceito que o classifica em direito laboral coletivo e direito laboral individual, dentro dos parâmetros constitucionais vigentes.

Considerando a evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil, que ascendeu-se ao plano constitucional, e levando-se em consideração a teoria da nova *summa divisio* constitucionalizada e relativizada, estabelecida pelo Título II, Capítulo I da Carta Magna, de modo a criar novos conceitos dos direitos trabalhistas a partir da nova dicotomia direitos individuais e direitos coletivos, com enfoque nas relações entre capital e trabalho, afirma-se que a distinção clássica entre público e privado foi superada para dar lugar a novos

⁴⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2009. p. 49.

⁵⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso ... op. cit.*, p. 49.

⁵¹ ALMEIDA, Gregório Assagra de. *Direito material ... op. cit.*, p. 429.

paradigmas do direito e melhor responder aos fenômenos jurídico-sociais.

Contudo, o direito como ciência social, se apresenta multifacetário e visto pelo ângulo da crítica, está exposto a toda sorte de análise, destacando-se a visão de Antonio Castanheira Neves que vê o direito como um problema, afirmando-se que o direito não há de ser visto como uma ciência que se esgota em si mesmo. Discursando “[...] sobre o Direito como alternativa humana. Notas de reflexão sobre o problema actual do direito”[...]⁵², o autor revela que:

[...] a sociedade sem direito não é tão-só limite lógico da extrema problematização que sofre o direito nos planos crítico e sociológico, ou ao nível do juízo e dos factos, é algo que se pode inclusive reconhecer no horizonte real da evolução (ou de certa evolução) das actuais estruturas sociais e culturais – é, digamo-lo assim, uma possibilidade histórica e a fazer com que ‘o fim do direito’ não seja um tema absurdo. Com esta nota, porém: o problema humano-social que o direito tem milenarmente tentado resolver não fica eliminado, o que se verifica é que são já identificáveis soluções (ou propostas de solução) diferentes da sua para esse problema. Que tanto é dizer que o direito tem (ou se lhe propõem) actualmente alternativas – que deixou de ser um necessário, para ser, quando muito, apenas um possível. E, daí, que a ele próprio o tenhamos de ver igualmente hoje como alternativa.⁵³

O Direito do Trabalho não foge a este conceito crítico, eis que tem sua origem axiológica nas teorias clássicas, entronizado nos meios social, econômico, político e cultural, vinculado aos fenômenos multiculturais e multidisciplinares. Não se pode pensar o direito e, muito menos, o Direito do Trabalho, como a razão e a solução para as questões sociais, mas como parte da ciência social aplicada que, integrada a outras disciplinas e outras áreas da ciência, busca as razões para a existência dos seres.

3.2 O teletrabalho

Um novo conceito de trabalho está relacionado à tecnologia da informação e da comunicação, consistente no teletrabalho. Este se verifica em obediência a legislação em vigor, com o emprego do computador e acessórios no trabalho à distância. Os requisitos básicos da relação de emprego do artigo 3º da CLT (subordinação e remuneração) estão presentes, ficando excluído, no entanto, o elemento pessoalidade. Isso não impede o comprometimento do trabalhador que fora da empresa, seja em casa ou noutro lugar, execute

⁵² Texto preparado para a Oração da abertura do ano escolar de 1987/88 da Universidade Católica Portuguesa em Lisboa, utilizado também numa comunicação ao IV Congresso Luso-Brasileiro do Direito Comparado, no Rio de Janeiro, em 1988, e publicado originalmente na Revista de Direito Comparado Luso-Brasileiro, ano IV, 1988, p 10 e segs.

⁵³ NEVES, Antonio Castanheira. *Digesta*. Coimbra: Coimbra Editora, 2010. v. 1, p. 288-289.

seu trabalho com relativa supervisão do empregador ou tomador de trabalho. Neste tipo de trabalho, pode ser utilizado o computador, internet e seus acessórios, o fax, o telefone dentre outros equipamentos. Esta prática trabalhista caracteriza um meio profissional elitizado, mais voltado para executivos e chefes de departamentos, engenheiros, advogados, serviços de medicina e segurança do trabalho.

Urge esclarecer que a regulamentação desse tipo de trabalho ainda é incipiente, tendo-se que utilizar o ordenamento jurídico pátrio em vigor de forma um tanto enviesada para não deixar este mercado laboral desguarnecido juridicamente.

Este trabalho está conceituado como prestação laboral realizada com subordinação jurídica e habitualidade, cujos serviços são realizados fora das instalações da empresa envolvendo os recursos da tecnologia de informação e de comunicação.

O teletrabalho está previsto nas legislações de diversos países, como no Código do Trabalho de Portugal (artigos 165º a 171º).⁵⁴

No Brasil, a atividade é representada pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT) que conceitua o teletrabalho como “[...] qualquer trabalho efetuado fora do local tradicional de uma empresa, utilizando tecnologia da informação e de comunicação”⁵⁵.

Para Domenico De Masi,

um trabalho realizado longe dos escritórios empresariais e dos colegas de trabalho, com comunicação independente com a sede central do trabalho e com outras sedes, através de uso intensivo das tecnologias da comunicação e da informação, mas que não são, necessariamente, sempre de natureza informática.⁵⁶

Trata-se de um trabalho à distância realizado com equipamentos e rede que permite a comunicação e constante troca de informação, dados, tarefas e resultados. Para a instituição, o teletrabalho pode ser desenvolvido em um escritório, no microcomputador instalado na casa do profissional, ou em qualquer lugar, como numa biblioteca ou num escritório alugado. Segundo cruzamentos de dados de instituições de pesquisas, em 2008 o Brasil possuía cerca de 10.600.000 teletrabalhadores.⁵⁷

⁵⁴ Diz o artigo 165º do Código do Trabalho português: “Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”.

⁵⁵ SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES. *Informações gerais*: responsabilidade da SOBRATT. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br>>. Acesso em: 02 dez. 2013.

⁵⁶ DE MASI, Domenico. *Ócio criativo*. Rio de Janeiro: Sextante, 2000. p. 204.

⁵⁷ REBOUÇAS, Fernando. *Teletrabalho*. Disponível em: <<http://www.infoescola.com/informatica/teletrabalho/>>. Acesso em: 03 set. 2013.

Para Andreia Margarida Almeida Quintal do Departamento de Engenharia de Informática da Universidade de Coimbra

Teletrabalho é a possibilidade de trabalhar à distância, através de equipamentos telemáticos, que pode ser realizado a partir de casa ou em centros que disponibilizem material, utilizando as novas tecnologias da informação como a Internet, o E-mail ou a videoconferência.⁵⁸

Os aspectos positivos desse novo mercado de trabalho estão relacionados a desnecessidade de deslocamento nestes dias difíceis de mobilidade urbana e também na rapidez no cumprimento das atividades. Já os pontos negativos desta modalidade de trabalho estão voltados para os riscos da manipulação desse trabalho no sentido de precarizar as relações de emprego, mascaradas de prestação de serviços, e também pela falta do contato humano direto entre trabalhador e tomador de trabalho, o que dificulta a alma da relação laboral e o diálogo entre os agentes, podendo influenciar negativamente na qualidade dos serviços e na vida social do trabalhador. Isso permite à flexibilização irregular e propicia uma mão de obra interposta, fragmentando o mercado comum de trabalho. Não é possível um efetivo controle do ambiente de trabalho e a parte psicológica do trabalhador poderá ser afetada pelo isolamento a que ele vive submetido.

No entanto, esta nova modalidade de trabalho já está regulamentada pela legislação trabalhista brasileira, através da Lei nº 12.551/11, que modificou o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)⁵⁹, e o Tribunal Superior do Trabalho (TST) baixou resolução regulamentando o teletrabalho em suas unidades administrativas e nos gabinetes de seus ministros. A lei equipara as ordens enviadas por e-mails às que são dadas pessoalmente nas dependências das empresas. Assim, segundo o portal E-Gov da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), os trabalhadores passam ser tratados com igualdade, mas os empregadores têm restrições quanto à regulamentação, temendo o estabelecimento de horas extraordinárias, por simples expedientes.⁶⁰

Esta nova modalidade de trabalho, para o grande mercado, é considerada como uma

⁵⁸ QUINTAL, Andreia Margarida Almeida. *O teletrabalho: o conceito e implicações*. Coimbra, 2002. Disponível em: <<http://student.dei.uc.pt/~andrea/ficheiros/O%20teletrabalho.doc>>. Acesso em: 03 set. 2013.

⁵⁹ Assim diz o art. 6º da CLT: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

⁶⁰ NOVAS regras do teletrabalho. Florianópolis, 25 abr. 2012. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/not%C3%ADa-nova-regulamenta%C3%A7%C3%A3o-do-teletrabalho>>. Acesso em: 13 fev. 2014.

alternativa de trabalho e obriga o trabalhador a uma disciplina flexível, na qual este pode distribuir seu tempo à sua conveniência, logicamente dentro das exigências patronais e de forma a não lhe prejudicar a saúde. Por outro lado, há que se observar que tal prática retira o profissional do convívio social que ele teria com colegas se trabalhasse na sede da empresa e não garante um ambiente laboral seguro e saudável, embora pareça oferecer-lhe uma razoável zona de conforto.

Ressalte-se que o teletrabalho, na acepção genérica, envolve a relação de emprego e as outras atividades não vinculadas ao emprego, como a prestação de trabalho, que não requer, necessariamente, a subordinação e a pessoalidade.

É preciso separar as duas modalidades de contratação, haja vista que na relação de emprego, o vínculo é mais próximo, a responsabilidade de cada agente se faz infinitamente mais comprometida. Na relação empregatícia, a organização é pautada pela coletividade, envolvendo sindicatos e os diversos organismos dos trabalhadores a partir do local de trabalho. A desestruturação dessa unidade é vocação capitalista no sentido de desmobilizar a organização laboral e precarizar direitos e conquistas históricas dos trabalhadores. Não se deve olvidar de que o trabalhador sem vínculo empregatício está excluído dos benefícios, encarados pelo empregador como encargos, tais como, férias, décimo terceiro salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), recolhimento previdenciário regular e uma proteção efetiva da CLT, o que justifica a edição da norma do art. 6º celetizado, embora não pacifique a controvérsia.

Importante observar que o dispositivo da legislação portuguesa a respeito do tema refere-se ao trabalhador empregado, que conta com toda a tutela jurídica estatal. No Brasil, esta relação de trabalho não era tratada de forma transparente até a promulgação da Lei nº 12.551/11, sendo que a introdução deste trabalho aqui, vinha sendo um estímulo à prática da flexibilização, beirando à clandestinidade e ao trabalho escravo, quando fugia-se do labor elitizado acima exposto. Mesmo na vigência do novo texto do art. 6º da CLT, ainda existe desvirtuamento dessa prática laboral. Não são poucos os casos de mascaramento do chamado teletrabalho, cuja finalidade é esconder o trabalhador em casa, sem qualquer regulamentação, com o fito de burlar a legislação. Segundo Ewandro Peixoto Lima e Priscila Jurema Dantas de Medeiros, diversos questionamentos devem ser observados, especialmente em relação ao ambiente de trabalho, ou seja, como ficam as questões jurídicas relativas às condições de trabalho, como a indenização do empregado pela utilização de sua residência como local de trabalho? Quem é responsável por acidente no curso da jornada de trabalho? É possível controlar a jornada de trabalho? O empregador ou chefe terá livre acesso ao posto de trabalho

do teletrabalhador?⁶¹

O meio ambiente laboral desse trabalhador de instalações incertas e não sabidas não conta com a real proteção do Estado e dos órgãos de inspeção laboral, tendo em vista que grande parte desse tipo de trabalho realiza-se em domicílio do próprio trabalhador e a inspeção domiciliar só pode ser efetuada com a permissão deste, que nem sempre pode ou sabe informar sobre o estágio de salubridade do ambiente.

Segundo Milena Barbosa de Melo, em razão do isolamento do trabalhador, já que o teletrabalho é executado fora das instalações da empregadora, dispensando-se o deslocamento diário, acontece a falta de interação social, que pode levar o teletrabalhador à depressão. Em não havendo o contato presencial com os colegas, o trabalho isolado acaba por causar insegurança no trabalhador, além de se tornar enfadonho.⁶²

Reafirmam-se, estas relações não têm caráter essencialmente empregatícias no Brasil, sendo, em grande parte, exercidas mediante prestação de serviço autônoma, não raras vezes denunciada pelo caráter de precarização da relação de emprego, disfarçada de prestação de serviço, seja terceirizada ou não.

O meio ambiente de trabalho nessas relações vive grande desafio, porque estas atividades ocorrem em pequenos grupos ou até mesmo de forma individual, quedadas para atividades clandestinas, propensas a risco de acidente de trabalho e doenças ocupacionais, levando-se em conta a inexistência de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), estes dispensados por causa da fragmentação.

De modo geral, para Milena Barbosa de Melo, a ideia do teletrabalho é importante para o desenvolvimento na perspectiva da economia, da mobilidade e da rapidez. Faz parte do processo de reestruturação global da economia proporcionando avanço tecnológico, redução das distâncias e direcionamento para as relações virtuais, onde os computadores são capazes de cumprir tarefas antes desempenhadas somente pelo homem, numa organização social voltada para a tecnologia, resultando na chamada sociedade da informação.⁶³ Dessa forma, o teletrabalho é uma tendência irreversível, que passa à inserção, ainda que precariamente, no ordenamento jurídico pátrio, enfrentando, como não poderia deixar de ser, sério debate quanto

⁶¹ LIMA, Ewandro Peixoto; MEDEIROS, Priscila Jurema Dantas de. Análise crítica acerca da regulamentação jurídica do teletrabalho. *WebArtigos*, 27 abr. 2013. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/anali-se-critica-acerca-da-regulamentacao-juridica-do-teletrabalho/107483/>>. Acesso em: 13 fev. 2014.

⁶² MELO, Milena Barbosa de (Coord.). *O impacto do teletrabalho nas relações jurídicas e sociais*: relatório de pesquisa. Campina Grande, 2011. Disponível em: <<http://nupep.cesed.br/bibliotecaNupex/cadernosPesquisa/direito/7.pdf>>. Acesso em: 28 fev. 2014.

⁶³ MELO, Milena Barbosa de (Coord.). *Op. cit.*, 2011.

à sua forma segura de solidificar-se sem gerar grandes impactos nas relações com o meio ambiente do trabalho.

3.3 O direito ambiental do trabalho e os direitos fundamentais de ordem privada

Neste tópico, pretende-se demonstrar a transição do processo que estabeleceu a descontinuidade da concepção público/privado, que separava o Estado da sociedade. Pretende-se também retratar a importância da nova forma de vislumbrar o direito nas acepções individual e coletiva, partindo-se do marco regulatório estabelecido pelo Capítulo I do Título II da Constituição Federal de 1988.

Nem se cogitava da proteção aos direitos fundamentais ambientais sob uma ótica de um direito social privado, quando a divisão era potencialmente voltada para o direito público e o meio ambiente do trabalho sequer era reconhecido pelo Estado liberal e muito menos pelos empregadores ou tomadores de trabalho. As relações privadas passaram ao reconhecimento efetivo a partir da nova ordem constitucional estabelecida pela Constituição Federal de 1988.

Gregório Assagra de Almeida assegura que a melhor orientação doutrinária e jurisprudencial [...] “é no sentido de que os direitos e garantias constitucionais fundamentais têm eficácia vinculativa tanto às entidades públicas em geral, quanto aos indivíduos ou entidades privadas”⁶⁴.

Ipojucan Demétrius Vecchi afirma que os direitos fundamentais específicos dos trabalhadores são aqueles expressamente destinados aos trabalhadores e que têm, no polo passivo, os empregadores, que podem ser públicos ou privados.

A ideia dominante era aquela extraída da hermenêutica do Estado burguês, pautada na Revolução Francesa, no sentido de manter o privilégio da categoria hegemônica sobre a população, sustentada na igualdade natural dos direitos. O significado de direitos fundamentais chegou tardio ao poder constituinte brasileiro, posto que os efeitos da evolução social estiveram centrados na antiga metrópole (Portugal).

Os direitos fundamentais estiveram adormecidos no Brasil até a promulgação da Constituição Federal de 1988, embora eles já fossem reconhecidos por países europeus, incluindo o país de onde o Brasil mantinha sua relação enquanto colônia. Numa sociedade provinciana, mesmo após a declaração da Independência, com a indústria e urbanização

⁶⁴ ALMEIDA, Gregório Assagra de. *Direito material ... op. cit.*, p. 333.

incipientes, não se podia vislumbrar a existência de direitos fundamentais, pelo menos na dimensão hodiernamente concebida. Embora alguns direitos sociais tenham sido editados pelas Cartas Constitucionais brasileiras a partir de 1934, eles não tinham as dimensões fundamentais necessárias para implementação de uma sociedade democrática.⁶⁵

Para José Felipe Ledur, o reconhecimento de direitos fundamentais do trabalho, de caráter individual e coletivo, que integram o rol dos direitos fundamentais da Constituição Federal de 1988, constitui alteração inovadora porque posiciona particulares (empregadores/tomadores de trabalho) no polo passivo de direitos fundamentais dos trabalhadores e, por isso, objeto de análise.⁶⁶

A atribuição da titularidade de direitos fundamentais aos trabalhadores, concreção do próprio valor social do trabalho erigido, fundamento da República Federativa do Brasil, é o ponto culminante da evolução jurídico-constitucional de aproximadamente um século no país. Por isso, as consequências desse trânsito do núcleo dos direitos do trabalho da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e da legislação infraconstitucional, para a Constituição, mais especificamente para o sistema especial de direitos fundamentais do trabalho nela consolidado, determinam a necessidade de dogmática jurídica que responda a essa nova normatividade *juslaboral*.

Numa relação, onde se envolvem, essencialmente, poderes econômico e social, o labor é reconhecido como condição vital para a existência da humanidade. José Felipe Ledur assinala que os direitos fundamentais do trabalho são um sistema especial, onde o Estado não é, pelo menos diretamente, o sujeito do poder, mas sim o particular.

Com a Promulgação da Constituição Federal de 1988, vieram os direitos fundamentais, e com eles, emergiram-se os direitos fundamentais particulares, o que justifica a denominada fundamentação horizontal. É quando se percebe que o particular (empregador) pode ser também opressor, diante da globalização e do capitalismo sem fronteiras.

A partir do artigo 1º da CF/1988, prossegue Ledur, o Brasil passa a um Estado Democrático de Direito. Seguindo esta nova ordem, os direitos fundamentais são exibidos no título II, ou seja, na abertura da Carta Constitucional e dessa forma evidencia que os direitos fundamentais são princípios constitutivos e não meros princípios organizativos do Estado. “[...] Do ponto de vista de seu conteúdo, a alteração de maior relevo da Constituição de 1988 foi o reconhecimento de direitos fundamentais sociais, dentre eles os direitos do trabalho”.

⁶⁵ VECCHI, Ipojucan Demétrius. *Op. cit.*, p. 111-135.

⁶⁶ LEDUR, José Felipe. A Constituição de 1988 e seu sistema especial de direitos fundamentais do trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 77, n. 3, p. 154-181, jul./set. 2011.

José Felipe Ledur afirma que a Constituição Federal inovou a concepção de direitos fundamentais clássicos, onde o Estado era impedido de imiscuir-se nas relações privadas, para incorporar os direitos dos trabalhadores na categoria dos direitos fundamentais, tendo como destinatários principais, o empregador ou tomador de serviços, obrigados a fornecer prestações materiais em contraprestação pelo trabalho realizado.

Empregador, tomador de serviços e o próprio Estado, os primeiros de ordem propriamente laboral e o segundo, os de natureza previdenciária, além daqueles relativos às normas de proteção ao mercado de trabalho da mulher, proteção à saúde, higiene e segurança no trabalho⁶⁷ foram obrigados a cumprir o artigo 7º da CF/88.

Os direitos fundamentais trabalhistas estatuídos na Constituição Federal resultam de intensa participação e mobilização social e política no Brasil, envolvendo representações de trabalhadores, da igreja, advocacia, dentre outros organismos, movimentos estes dos quais o intérprete ou aplicador da norma não pode olvidar, eis que está no espírito da constituição normativa, cuja origem remonta à Assembleia Constituinte de 1987/88. Por outro ângulo, o estatuto jurídico estabelecido pela constituição aos Direitos Fundamentais tem sentido integrador, quando os reconhece e os integra aos demais direitos fundamentais como essenciais à vida e ao desenvolvimento, consolidando a personalidade do sujeito em sociedade livre, justa e solidária.⁶⁸

De toda essa práxis, decorrem os direitos fundamentais, estando centrados na força gravitacional da Constituição Federal. Paulo Bonavides assegura que as dimensões dos princípios possuem sentido integrador e são componentes essenciais na formação do caráter fundamental do direito, tudo isso associado à interpretação, à limitação e direção.

A estrutura da Constituição Brasileira supera o formato clássico para ingressar no Estado Democrático de Direito, desviando o eixo gravitacional da Constituição do circuito estatal para a primazia da sociedade, fazendo com que os direitos fundamentais assumam a anterioridade aos órgãos estatais.⁶⁹

A Ciência do Direito, como se sabe, não é uma ciência exata, devendo romper as barreiras axiológicas para uma compreensão ampla e aberta. Se hoje até mesmo a física

⁶⁷ José Felipe Ledur assinala que a visão de direitos fundamentais clássica era a relação privada que situava trabalhador e patrão em condições de igualdade, o que foi abolido pela CF/88, que, elevando os direitos laborais ao status constitucional, posicionou as partes em situações díspares, exigindo a presença do Estado para proteção dos direitos fundamentais de ordem social (LEDUR, José Felipe. *Op. cit.*, p. 160).

⁶⁸ LEDUR, José Felipe. *Op. cit.*, p. 161.

⁶⁹ BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*. 27. ed. São Paulo: Malheiros, 2012. p. 292- 293.

quântica submete-se ao “fim das certezas”⁷⁰, com maior probabilidade deve esmerar-se o estudo jurídico. Daí, a justificativa no sentido de relativizar a aplicação dos direitos fundamentais nos limites da real ponderação sem que esta categoria jurídica perca seu *status*.

É nessa perspectiva a lição de José Felipe Ledur ao dispor que a norma contida no art. 7º da Constituição estende a proteção jus laboral ao prestador de serviços, à relação de trabalho no plano dos direitos fundamentais. É possível fixar a diretriz isonômica no sentido de que a norma ensejará tratamento diferenciado na medida das diferenças específicas, ou seja: para quem trabalha mediante subordinação, não eventualidade e percebendo salário (empregado) e do trabalhador em sentido lato.⁷¹

Importante ressaltar que os destinatários de direitos fundamentais particulares não têm cômoda situação doutrinária e não são absolutos. Há teorias divergentes, que os classificam na condição de pessoas naturais em situação de sujeitos de direitos fundamentais, prevalecendo, porém, a primeira teoria corrente. Esse entendimento engloba os chamados direitos sociais fundamentais previstos no artigo 7º da Constituição, classificando-os na categoria dos direitos de aplicabilidade imediata.

Paulo Bonavides assevera que as violações aos direitos fundamentais podem partir tanto do Estado soberano como também dos agentes privados. Essa tendência atual de aplicação horizontal dos direitos fundamentais não visa sobrepor-se à relação anterior, uma vez que o primordial nessa questão é a aplicação dos direitos fundamentais no caso concreto.⁷²

Os direitos coletivos trabalhistas estão inseridos no texto Constitucional como direitos e garantias fundamentais, conforme estabelecido no título II, capítulos I e II da Constituição Federal de 1988. Portanto, de aplicação imediata, especialmente na proteção e manutenção dos pressupostos essenciais relacionados à vida, à liberdade e à dignidade da pessoa humana.

Dentre os diversos princípios que informam e fundamentam o direito laboral, destacam-se: a) o princípio da primazia da realidade sobre a forma; b) o princípio da proteção; c) o princípio da norma mais favorável; d) o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas; e) o princípio *in dubio pro operário*; f) os princípios da proporcionalidade; g) o

⁷⁰ O fim das certezas é uma obra de Ilya Prigodine, na qual o autor faz excelente enunciado científico no sentido de relativizar até mesmo as leis da física. O livro intitulado “O fim das certezas: tempo, caos e as leis da natureza”, foi traduzido no Brasil por Roberto Leal Ferreira. Nesta obra o autor relativiza as leis de Newton, numa axiológica compreensão do tempo, representada por uma flecha, a chamada flecha do tempo. A referência a autoria é para justificar a relativização das normas jurídicas em contraponto à clássica teoria Kelseniana. Se Einstein afirmou que o tempo é ilusão, como poderia a flecha do tempo emergir de um mundo que a física atribui uma simetria temporal? (PRIGODINE, Ilya. *O fim das certezas: tempo, caos e as leis da natureza*. Tradução Roberto Leal Ferreira. São Paulo: Ed. UNESP, 2011).

⁷¹ LEDUR, José Felipe. *Op. cit.*, p. 166-167.

⁷² BONAVIDES, Paulo. *Op. cit.*, p. 294-295.

princípio da conformação.

O primeiro, princípio da primazia da realidade, diz respeito à prioridade na aplicação da norma, naquilo que se dá no momento do fato, sobre o que foi formalmente pactuado; o princípio da proteção é basilar no direito individual do trabalho e visa, por meio de princípios e regras, proteger o hipossuficiente na relação contratual; o princípio da norma mais favorável “[...] dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro [...]”⁷³; O princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas “[...] traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteção que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato [...]”⁷⁴; o princípio estampado na alínea “e” acima diz respeito à forma de interpretar e aplicar a lei: na dúvida, deve a norma ser interpretada em favor do trabalhador.

O princípio da proporcionalidade é de aplicação em todas as esferas do direito e visa a adequação entre os meios e os fins, vedando-se a imposição de obrigações, restrições e sanções em medida superior àquelas estritamente necessárias ao atendimento do interesse público, referindo-se à aplicação ponderada da norma pelo o intérprete aos casos concretos, onde existem pontos de tensão, sendo de maior observação nas ações coletivas e naquelas envolvendo o meio ambiente de trabalho.

Pelo princípio da conformação, as partes, categorias econômica e profissional, podem firmar acordo ou convenção coletiva (art. 7º da CF) no sentido de criar normas que melhor atendam as partes, mediante a conformação do Estado, desde que não haja violação às regras e às garantias fundamentais.

O Direito do Trabalho ao ser elevado à condição de Direito Fundamental Constitucional, a partir da Constituição Federal de 05 de outubro de 1988, assume um *status* de destaque na Ciência do Direito e é a partir daí que surgem os novos conceitos, numa perspectiva contemporânea como acima assinalado por José Felipe Ledur. O Direito Ambiental assume igual *status*, para aqui ser tratado no contexto do ambiente do trabalho, observando-se as diretrizes laborais em função de sua vinculação à jurisdição laboral.

3.4 A eficácia dos direitos fundamentais nas relações particulares

Os direitos fundamentais estão intimamente ligados ao sentido de justiça. A transformação da realidade social passa pela eliminação das desigualdades e injustiças sociais

⁷³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso ... op. cit.*, p. 184.

⁷⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso ... op. cit.*, p. 186.

com a proteção integral e efetiva dos direitos coletivos em sentido amplo. A teoria dos direitos e garantias constitucionais fundamentais no contexto do Estado Democrático de Direito é de primeira importância para a dogmática jurídica crítica rumo à transformação social.⁷⁵

Um dos problemas mais críticos na relação de trabalho, que merece um artigo, mas aqui tratado em síntese, é a flexibilização de direitos, incluindo a terceirização. Essa terceirização implica no surgimento de fenômenos ligados às inovações tecnológicas, a reestruturação produtiva e aos novos métodos de gestão da mão-de-obra, cujo objetivo é o imoderado lucro do empregador, em detrimento à vulnerabilidade do empregado, no que diz respeito à redução remuneratória, à proteção e aos cuidados com o ambiente de trabalho.

Segundo Sebastião Geraldo de Oliveira, a terceirização, a globalização e a flexibilização das leis trabalhistas levam ao desemprego, à precarização do trabalho, enfraquecem o movimento sindical, aumentam a pobreza e a violência, provocam a queda do solidarismo e aumentam o individualismo.⁷⁶

A terceirização, ora tratada superficialmente, é forma perversa de expor o trabalhador a toda sorte de riscos ambientais, porque a mão de obra é precarizada aos níveis do modelo instituído pelo processo produtivo da revolução industrial.

Para Marcio Tulio Viana, no Brasil há duas espécies de terceirização: Uma, quando a empresa externaliza suas etapas de produção, espalhando suas “parceiras” por diversas localizações para produzir a baixo custo, como ocorre com a indústria automobilística; outra, quando a empresa internaliza trabalhadores alheios, ou seja, a empresa interposta fixa-se no interior da tomadora de serviços, para produzir a custo reduzido, sem se preocupar com a vida do trabalhador interposto.

A primeira forma, divide o ciclo produtivo e fragmenta objetivamente os trabalhadores; a segunda, divide-os, subjetivamente, opondo os terceirizados aos empregados da tomadora, por conta da desigualdade de tratamento em serviços idênticos. Esta espécie de terceirização atinge mais intensamente a dignidade do trabalhador que aquela.

Indubitavelmente, a terceirização constitui uma fraude, porque ela degrada não só os terceirizados, mas também o próprio Direito do Trabalho. Dessa forma, em não se pretendendo vedar a terceirização, há que se combater o menor salário, as más condições

⁷⁵ ALMEIDA, Gregório Assagra de. *Direito material ... op. cit.*, p. 291.

⁷⁶ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Declínio do emprego – relação de trabalho: diagnóstico e prognóstico. *Revista do Direito Trabalhista*, Brasília, n. 1, p. 30-34, jan. 1997.

ambientais e a frágil representação sindical.⁷⁷

Os direitos fundamentais nas relações entre particulares têm justificativa plena, na medida em que se adota a concepção neoconstitucionalista no âmbito do Estado Democrático de Direito. Inobstante os desígnios deste novo Estado engendrado na sociedade, a globalização impõe novos padrões, os quais podem abalar as estruturas existentes. Nesse sentido, Juan Ramón Capela cria o chamado “[...] soberano privado supra estatal difuso [...]”⁷⁸, atribuindo-se ao titular privado um poder supra estatal que produz efeitos de natureza pública ou política. Trata-se de um novo poder que impõe ao Estado determinadas políticas de cunho econômico. Com a adesão dos Estados ao capital internacionalizado e ao neoliberalismo, a desregulamentação, o livre comércio, a privatização massiva e a transferência de financiamento público para a iniciativa particular, podem deixar o governante em situação de inferioridade ao ponto de permitir a ingerência capitalista nos assuntos de governo; o poder estatal pode ceder a entes privados uma poderosa capacidade de decisão sob o impulso do capital. Neste contexto, o agente Estado é substituído pelo particular (soberano privado), justificando a proteção dos direitos sociais, especialmente os trabalhistas em face do poder econômico particular.

Para Ingo Wolfgang Sarlet, a atividade mediadora concretizadora do legislador encontra-se vinculada aos direitos fundamentais e deve ser exercitada em observância aos princípios constitucionais da supremacia da Constituição e da consequente unidade do ordenamento jurídico, não podendo a lei definir autonomamente, sem o crivo da norma constitucional.⁷⁹

A eficácia dos direitos e garantias constitucionais fundamentais aos particulares (eficácia horizontal) classifica-se em direta e indireta. Na teoria da eficácia direta ou imediata, alguns direitos fundamentais podem ser aplicados às relações privadas sem que haja a necessidade de intermediação do legislador para a sua concretização. Já na teoria da eficácia indireta ou mediata, tais direitos são aplicados de maneira reflexa, seja dentro de uma dimensão proibitiva e voltada para o legislador, que não poderá editar lei que viole direitos fundamentais ou, ainda, positiva, no sentido de que o legislador implemente os direitos fundamentais, ponderando quais devam se aplicar às relações privadas.

⁷⁷ VIANA, Márcio Túlio. *Terceirizando o direito: novos enfoques sobre o PL nº 4330*. Brasília, 09 out. 2013. Disponível em: <<http://www.anamatra.org.br/index.php/artigos/terceirizando-o-direito-novos-enfoques-sobre-o-pl-no-4330>>. Acesso em: 02 maio 2014.

⁷⁸ CAPELA, Juan Ramón. *Fruto proibido: uma aproximação histórico-teórica ao estudo do direito e do estado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002. p. 22-23

⁷⁹ SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009. p. 367-368.

Para José Felipe Ledur, ainda existem controvérsias sobre a eficácia dos direitos fundamentais aos particulares. Entretanto, o suporte seguro para justificar esta garantia surgiu com a interpretação do Tribunal Federal do Trabalho da Alemanha em observância ao art. 9º da Lei Fundamental de 1949. No entendimento daquela corte, no contexto do debate acerca da liberdade de coalizão dos direitos laborais, a liberdade não tinha como destinatário, ou obrigado exclusivo o Estado, mas também a força de poder contraposta ao polo laboral, qual seja, a organização empresarial. No Brasil, a vinculação direta dos empregadores e tomadores de trabalho é a regra e não exceção, como previsão dos artigos 7º e 11 da Constituição Federal de 1988.⁸⁰ Assim, a teoria da eficácia horizontal imediata é prevalente.

3.5 O meio ambiente do trabalho seguro e saudável como direito fundamental

O meio ambiente do trabalho é típico direito laboral em que público e privado se correlacionam diretamente para dar lugar a atual dicotomia direitos coletivos e direitos individuais tratada em tópico específico adiante.

Milton Vasques Thibau de Almeida assinala que a expressão “seguridade social” teve origem na legislação trabalhista e que a noção de “risco social” era mediatamente definida por essa legislação, que antes abrangia apenas os riscos suscetíveis de atingir o empregado prestador de serviços manuais, visto que o trabalho nas fábricas era muito perigoso. Depois, estendeu-se às outras áreas laborais.⁸¹

Em princípio, compreende-se a existência de ampla tutela jurídica conferida ao direito laboral ambiental na legislação pátria. É necessário examinar em seguida, se o meio ambiente do trabalho encontra-se inserido no rol dos direitos fundamentais, o que exige uma análise sobre a teoria destes direitos, a fim de se chegar a um conceito e seus efeitos jurídicos.

Segundo Arion Sayão Romita, a evolução histórica dos direitos fundamentais fez surgir diversas denominações, tais como “direitos do homem e do cidadão”, “direitos humanos”, “direitos humanos fundamentais”, “direitos subjetivos públicos” e “direitos da personalidade”, dentre outros, até serem insertos nas Constituições dos Estados, inclusive, e especialmente, na Constituição brasileira, cujo Título II é dedicado aos Direitos e Garantias Fundamentais. Essa expressão sintetiza as outras e tem significado universal mais

⁸⁰ LEDUR, José Felipe. *Op. cit.*, p. 170-171.

⁸¹ ALMEIDA, Milton Vasques Thibau de. O estado e suas múltiplas funções de segurança – tipos penais e tipos previdenciários. In: SALIBA, Aziz Tuffi; ALMEIDA, Gregório Assagra de; GOMES JÚNIOR, Luiz Manoel (Coord.). *Direitos fundamentais e a função do Estado nos planos interno e internacional*. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2010. v. 2, p. 402.

abrangente.⁸²

Os direitos fundamentais são conceituados por Arion Sayão Romita como “[...] direitos que, em dado momento histórico, fundados no reconhecimento da dignidade da pessoa humana asseguram a cada homem as garantias de liberdade, igualdade, solidariedade, cidadania e justiça”⁸³.

Os direitos fundamentais não estão limitados àqueles positivados nas constituições, mas todos aqueles que vinculam à dignidade da pessoa humana, embora boa parte da doutrina considere que só há direito fundamental, quando inserido no texto constitucional, dentre eles, George Marmelstein, que entende que só há direito fundamental, quando positivado, através de manifestação material dos Estados.⁸⁴

Ives Faiad Freitas, ao dispor que “os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte”⁸⁵, afirma que o art. 5º, § 2º da Carta Constitucional induz ao entendimento que os direitos fundamentais transcendem ao formalismo, havendo, também, um elemento material que, por seu conteúdo e substância, pertencem ao corpo fundamental da Constituição de um Estado, ainda que não conste formalmente de seu texto.

Segundo Ingo Wolfgang Sarlet

[...] com base no entendimento subjacente ao art. 5º, § 2º, da CF, podemos, desde logo, cogitar de duas espécies de direitos fundamentais: a) direitos formal e materialmente fundamentais (ancorados na Constituição formal); b) direitos apenas materialmente fundamentais (sem assento no texto constitucional) [...].⁸⁶

Faz-se aqui uma pequena digressão para situar-se no contexto de estudo do direito enquanto ciência social aplicada. Inspirado no lema da Revolução Francesa – “Liberté, Egalité e Fraternité” – Karel Vasak⁸⁷, em 1979 desenvolveu a teoria das gerações dos direitos, a qual foi adotada por Paulo Bonavides⁸⁸, como se vê a seguir.

A primeira geração dos direitos fundamentais diz respeito às liberdades públicas, originárias do emergente Estado burguês, de caráter individual e oponível ao Estado. Tais

⁸² ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 61.

⁸³ ROMITA, Arion Sayão. *Op. cit.*, p. 51.

⁸⁴ MARMELSTEIN, George. *Curso de direitos fundamentais*. São Paulo: Atlas, 2008.

⁸⁵ FREITAS, Ives Faiad. *Op. cit.*, p. 43.

⁸⁶ SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia ... op. cit.*, p. 80-81.

⁸⁷ VASAK, Karel. *Pour les droits de l'homme de la troisième génération: les droits de solidarité, leçon inaugurale* no instituto internacional dos direitos do homem. Estrasburgo, 1979.

⁸⁸ BONAVIDES, Paulo. *Op. cit.*, p. 580-591.

direitos estavam ligados aos direitos civis e políticos ainda distantes das preocupações com os trabalhadores e o meio ambiente.

Os direitos fundamentais de segunda geração são aqueles de cunho social, cultural e econômico, bem como os direitos da coletividade, ligados aos princípios da dignidade da pessoa humana e da igualdade. Já os direitos voltados para o valor da igualdade, revelam preocupação com os movimentos populares, decorrentes das más condições dos trabalhadores e vida comunitária degradante destes decorrentes da Revolução Industrial e, sobretudo no período pós-guerra, com a criação da OIT e promulgação da Constituição alemã de Weimar em 1919, vindo a ser acolhidos no art. 6º da Constituição Federal de 1988. A preocupação com o social surgiu devido ao clima de eclosão dos movimentos populares, especialmente dos trabalhadores e seus sindicatos, presenciando nestas manifestações, os direitos coletivos do trabalho, incluindo o meio ambiente do trabalho.

Os direitos fundamentais de terceira geração são de natureza fraternal, com forte apelo humanístico e universal, vinculado, também aos princípios da liberdade e da igualdade. Segundo Paulo Bonavides, tem como “[...] primeiro destinatário o gênero humano mesmo, num momento expressivo de sua afirmação como valor supremo em termos de existencialidade concreta”⁸⁹. Já se registram os avanços tecnológicos e científicos, com a proliferação da cibernética e a informática (internet e robótica), voltados para os direitos difusos e coletivos, destacando-se o meio ambiente sadio e equilibrado e os direitos do consumidor.

Os direitos de quarta geração ou dimensão são direitos à democracia, direitos à informação e o direito ao pluralismo, os quais incorporam parte dos direitos de primeira e terceira gerações. As mutações da comunidade internacional exigem novas classificações, levando-se em conta o homem universal, como expressa Paulo Bonavides:

O Brasil está sendo impelido para a utopia desde fim de século: a globalização do neoliberalismo, extraída da globalização econômica. O neoliberalismo cria, porém, mais problemas do que os que intenta resolver. Sua filosofia do poder é negativa e se move, de certa maneira, rumo à dissolução do Estado nacional, afrouxando e debilitando os laços de soberania e, ao mesmo passo, doutrinando uma falsa despolitização da sociedade.⁹⁰

A globalização econômica e política torna solo fértil para a desregulamentação jurídica internacional, tornando os Estados, dicotomicamente apresentados como ricos e pobres, estabelecendo-se um estado de dominação supranacional, cujas normas internas cedem espaço

⁸⁹ BONAVIDES, Paulo. *Op. cit.*, p. 587-588.

⁹⁰ BONAVIDES, Paulo. *Op. cit.*, p. 589.

ao furor do capital em patente submissão daquelas a este. Dessa forma, a quarta geração dos direitos fundamentais faz-se imperativa frente aos desafios internacionais. Esta dimensão apresenta-se com profunda transformação social, voltada para o universalismo no campo institucional.

Há um dissenso quanto a terminologia utilizada, porquanto o termo geração poderia estar traduzindo uma era, de modo a estabelecer uma classificação apenas temporal dos direitos, de modo que uma pudesse substituir ou suplantar a outra, conforme entendimento de Ingo Wolfgang Sarlet⁹¹, o que em verdade não ocorre, porque outros direitos surgem, mas sem extinguir os antecessores, de forma cumulativa e expansionista direcionados ao fortalecimento. Gregório Assagra de Almeida emprega a terminologia “dimensões” por entender que esta é a melhor forma de exprime a ideia e seus conceitos.⁹²

Para Gregório Assagra de Almeida os direitos fundamentais de quarta dimensão

[...] estão relacionados com a biotecnologia, bioética e regulamentação da engenharia genética e encontram-se inseridos nos denominados ‘novos direitos’, portadores das seguintes características: natureza jurídica polêmica, complexidade, interdisciplinaridade (são objeto de estudo por parte de juristas, biólogos, médicos, psicólogos, sociólogos etc), falta de sistematização normativa ou de corpo normativo adequado etc.⁹³

Os constitucionalistas contemporâneos defendem a quinta geração de direitos. Gregório Assagra de Almeida afirma que os direitos fundamentais de quinta dimensão referem-se às “tecnologias de informação”, como a internet, o ciberespaço e a realidade virtual, caracterizados pela “[...] complexidade, artificialidade, carência de regulamentação normativa etc [...]”⁹⁴.

É oportuna a expressão de Luigi Ferrajoli, que guarda liame com a teoria das dimensões ou gerações dos direitos fundamentais acima, ao afirmar que estes direitos têm relação direta com os quatro valores por ele declarados, quais sejam: Igualdade, democracia, paz e tutela do mais fraco. Acerca das teses históricas e filosóficas dos direitos fundamentais, ele concebe a existência destes direitos a partir do direito romano, embora limitados ao plano individual. Entende-se que os direitos fundamentais são universais e que estes podem figurar em legislação ordinária, como acontece na Itália, citando como exemplo, os direitos sociais

⁹¹ SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia ... op. cit.*, p. 45.

⁹² No capítulo VI, item 5 da obra *Direito Material Coletivo* Gregório Assagra de Almeida prefere utilizar a expressão “as dimensões dos direitos e garantias constitucionais fundamentais”, compartilhando entendimento de Ingo W. Sarlet e Antônio Carlos Wlkmer.

⁹³ ALMEIDA, Gregório Assagra de. *Direito material ... op. cit.*, p. 330.

⁹⁴ ALMEIDA, Gregório Assagra de. *Direito material ... op. cit.*, p. 330.

em matéria trabalhista e familiar, férias, descanso semanal, horário de trabalho, igual remuneração, seguridade social e manutenção dos filhos por parte de seus pais.

Luigi Ferrajoli, ao traçar as premissas do garantismo, classificou a “jurisdicionalidade” como 2º princípio garantista para evitar lesão aos direitos e garantias fundamentais. O constitucionalismo universal é uma necessidade para os povos e nações, mas isso depende da adesão dos Estados.⁹⁵

Retoma-se ao tema originário para dizer-se acerca do meio ambiente laboral como direito fundamental. Embora os direitos fundamentais estejam radicados no extenso Título II da CF/88 (arts 5º ao 17), ele extrapola este espaço para se expandir a outros dispositivos constitucionais e infraconstitucionais. Por essa razão, o meio ambiente do trabalho seguro e saudável encontra abrigo fundamental, levando em consideração também, as normas emanadas dos tratados de direitos humanos ratificadas pelo Brasil.

Mas para adentrar ao âmago do tema, meio ambiente do trabalho seguro e saudável, como direito fundamental, é preciso estabelecer, segundo Ives Faid Freitas, algumas premissas: a) o meio ambiente do trabalho seguro e saudável não tutela somente a vida e saúde do trabalhador, mas também todas as pessoas que o cercam, o que pode ser constatado pelo próprio texto do art. 225, *caput*, da Constituição Federal, o qual assevera que o “meio ambiente ecologicamente equilibrado” é destinado a todos, sendo “bem de uso comum do povo” e não só dos trabalhadores. Partindo-se do princípio hermenêutico de que o texto constitucional não comporta termos estéreis, e que o meio ambiente laboral é parte integrante do meio ambiente geral ou universal, é razoável conceber que o dispositivo constitucional alberga todo o meio ambiente, incluindo o meio ambiente do trabalho; b) A vida e a saúde são os bens jurídicos a serem protegidos no ambiente laboral, bens estes que são extensivos a todas as pessoas indistintamente.

A partir do que foi dito é possível afirmar que a tutela do meio ambiente do trabalho encerra a proteção de bens jurídicos fundamentais comuns, aos trabalhadores e sociedade em geral, quais sejam: a vida, a saúde e o próprio meio ambiente.⁹⁶

Arion Sayão Romita, em enunciado denso, assevera que:

O ambiente de trabalho seguro constitui direito fundamental dos trabalhadores. As normas a ele aplicáveis são dotadas de cogência absoluta e asseguram aos trabalhadores direitos indisponíveis, ante o caráter social que revestem o interesse público que o inspira. Não podem sofrer derrogação nem mesmo pela via negocial

⁹⁵ FERRAJOLI, Luigi. *Los fundamentos de los derechos fundamentales*. São Paulo: Livraria do Advogado, 2001. p. 370-381.

⁹⁶ FREITAS, Ives Faid. *Op. cit.*, p. 46-47.

coletiva. O interesse público está presente quando se trata de meio ambiente do trabalho, cujo alcance ultrapassa o interesse meramente individual de cada trabalhador envolvido, embora seja ele o destinatário imediato da aplicação da norma.⁹⁷

O meio ambiente do trabalho saudável é aquele em que o trabalhador vive de forma segura, seja num lugar ou em circunstâncias adequadas e tranquilas ao exercício de suas atividades profissionais. Envolve não só o trabalhador, mas também a sua família, sua comunidade, enfim, todas as pessoas e coisas que o cercam, podendo envolver diretamente a um trabalhador, individualmente, ou a toda uma coletividade. Destarte, uma má gestão do ambiente trará repercussão negativa a todo o universo que envolve determinado grupo.

Assim, quando o trabalhador labora em um ambiente hostil, ele está sujeito aos assédios morais, decorrentes do tratamento pessoal ou coletivo, levando-o a contrair doenças físicas e psicológicas. As doenças mentais passaram a fazer parte de um contingente que envolve grande parte dos trabalhadores, levando uma legião de enfermos para a licença previdenciária ou a aposentadoria por invalidez. Onde há pressão pelo trabalho excessivo e desvalorização do esforço profissional, haverá doenças ou acidentes ocupacionais que acarretam altos custos aos cofres públicos, ao tomador dos serviços e ao próprio trabalhador.

Segundo dados do Ministério da Previdência Social do Brasil, os acidentes de trabalho subiram de 709.474 casos no ano de 2010 para 711.164 casos em 2011, tendo havido também aumento do número de óbitos, de 2.753 em 2010, para 2.884 em 2011 (Anexo D), o que demonstra a necessidade de intensificação dos cuidados com o ambiente laboral.

Para Sebastião Geraldo de Oliveira, a tutela à saúde do trabalhador se processa em quatro etapas. A primeira, por ele chamada de etapa da medicina do trabalho, iniciada por volta de 1830, tem a ver com sua expansão até a metade do século XX, numa efetiva participação da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Essa etapa foi marcada pelos atendimentos médicos aos trabalhadores doentes, sem resolução das causas principais. As recomendações da OIT nº 97 e 112, de 1953 e 1959, respectivamente, e a Portaria do Ministério do Trabalho Brasileiro, nº 3.237/72 instituíram o dever da implantação de serviços médicos nas empresas.

Na segunda etapa, a da saúde ocupacional, iniciada na década de 1950, houve significativo avanço qualitativo na proteção da saúde do trabalhador, com a implementação de serviços médicos ocupacionais nas empresas. Isso ocorreu logo após a Segunda Guerra Mundial, quando se viu na necessidade de tomar medidas preventivas para evitar doenças e

⁹⁷ ROMINTA, Arion Sayão, apud FREITAS, Ives Faiad. *Op. cit.*, p. 47.

acidentes ocupacionais. Em 1957, formou-se um comitê misto entre Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Organização Mundial da Saúde (OMS) para definir os objetivos da saúde ocupacional, no sentido de prevenir e resguardar o ambiente laboral.

Em seguida, no terceiro momento, surge a etapa da saúde do trabalhador na década de 1970, a qual não logrou êxito nos seus propósitos, que eram combater a doença e causa das doenças, com a participação de vários profissionais e enfoque multidisciplinar. Mas, logo vieram as ações dos trabalhadores e dos sindicatos, que antes eram meros espectadores, com manifestações, no sentido de lutar por melhores condições de trabalho. O destaque desta etapa fica por conta do “modelo operário italiano” que, por força da organização coletiva dos trabalhadores, passou a questionar a monetização do risco, exigindo a substituição deste pelo trabalho digno em ambiente seguro e saudável.

Em sequência, no plano nacional, depois de largo espaço de tempo, da edição da CLT, foi editada a Portaria nº 3.214/78, para regulamentar o Capítulo V do Título II da referida Consolidação, estabelecendo a obrigatoriedade da participação dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), dos médicos, enfermeiros e auxiliares, engenheiros e técnicos em segurança no trabalho.

No cenário internacional, em 1970, a Conferência Internacional do Trabalho da OIT aprovou o Programa Internacional para Melhoramento das Condições e do Meio Ambiente do Trabalho (PIACT), para impulsionar programas de governos e melhorar as condições relacionadas ao meio ambiente. Nesta etapa, já se renunciavam as normas e os princípios da Constituição Federal de 1988, mas ainda com restrições, devido aos limites políticos e legislativos impostos pelo regime militar ditatorial ainda remanescente.

Por fim, a etapa da qualidade de vida do trabalhador, que no plano internacional teve como arranque, não só os movimentos mobilizatórios dos trabalhadores, mas também os diversos artigos doutrinários a partir de 1977, com maior destaque na década de 1980, que perfilaram as hostes europeias, norte-americanas (Canadá e Estados Unidos) e sul-americanas (destaque para Argentina), com a participação e regulação da OIT.

Esta etapa, que já encontra um ambiente constitucional quase consolidado no Brasil, (porque iniciou-se em 1985), estabeleceu as condições de higiene a partir do local de trabalho. Promulgada a CF/88, surge a valoração do ambiente laboral através de seus artigos 200, VIII e 225. Numa nova perspectiva de Estado Democrático de Direito, foi editada a Lei nº 8.080/90 para criação e operacionalização do Sistema Único de Saúde (SUS) e a Lei nº 8.213/91 (Lei de Benefícios da Previdência Social). Aponta-se para uma nova ética de

valorização do trabalho e uma vida qualitativamente melhor.⁹⁸

Atualmente, essas etapas devem se desdobrar em cinco ou seis, haja vista a velocidade do desenvolvimento tecnológico e a necessidade de novos meios de proteção à saúde e segurança do trabalhador. O meio ambiente não está restrito a um determinado local de trabalho e o progresso virtual, com o uso cada vez mais intenso do computador e das redes de comunicação, insere-se no universo das pessoas e coisas.

3.6 Direito material trabalhista e ambiental à luz da dignidade da pessoa humana

A tutela constitucional do meio ambiente do trabalho no direito ambiental brasileiro, segundo Celso Antônio Pacheco Fiorillo, está inserida no texto constitucional, conforme artigo 200, VIII, onde o meio ambiente do trabalho disciplina a tutela jurídica da saúde da pessoa humana não só como fundamental aspecto de sua dignidade (Art. 1º, III da Constituição Federal), “mas também como importante componente do Piso Vital Mínimo”⁹⁹ (art. 6º da Carta Magna) em face da ordem econômica capitalista.

Por tratar-se de matéria de âmbito do direito constitucional ambiental, a saúde e a vida assumem caráter metaindividual cujas garantias devem proceder do Estado Democrático de Direito, que tem o dever de reduzir o risco de doença e outros agravos, assegurando o acesso universal igualitário às ações e serviços para a promoção, proteção e recuperação dos eventos. Por isso, o “meio ambiente do trabalho preocupa-se fundamentalmente com a prevenção de lesões vinculadas à saúde de mulheres e homens que possam ocorrer na atividade das pessoas humanas usadas em proveito da economia capitalista”, sujeitando os infratores às penalidades previstas no parágrafo 3º do Art. 225 da Constituição Federal, sem excluir a possibilidade de outras sanções por descumprimento de normas e princípios da Carta Constitucional.

Os princípios de direitos humanos quando positivados na Constituição de um Estado adquirem status de direitos fundamentais. Nesta linha, segundo Robsneia Paula Machado Souza, o meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado está intrinsecamente ligado à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF/88) na medida em que tem como elemento integrante o direito à saúde e à vida com qualidade, revestido de seu caráter fundamental. Para realização de todas as atividades econômicas, é necessário o trabalho do homem em cada etapa do processo produtivo, destacando-se que toda atividade econômica influencia no meio

⁹⁸ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção ... op. cit.*, p. 59-60.

⁹⁹ FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. *Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro*. 2009. Disponível em: <<http://www.observatorioeco.com.br/wp-content/uploads/up/2009/10/fundamentos-constitucionais-do-direito-ambiental-brasileiro.pdf>>. Acesso em: 28 fev. 2014.

ambiente. Assim, deve o mesmo ser preservado, buscando-se o equilíbrio na tensão desses interesses de modo que assegure vida digna a todos os envolvidos, trabalhadores, tomadores de trabalho e sociedade.

Sabendo-se que as relações havidas no ambiente de trabalho são naturalmente conflituosas, tanto no âmbito individual quanto no coletivamente, torna-se imprescindível a participação efetiva dos agentes na harmonização do sistema, especialmente no controle do capitalismo exacerbado. A Constituição Federal delinea a dignidade da pessoa humana como essência axiológica da norma que define a atividade econômica.¹⁰⁰

Neste compasso, a Constituição Federal de 1988 instituiu no seu título reservado à ordem econômica e financeira, como um dos fundamentos desta ordem, a “valorização do trabalho humano”, tendo por fim “assegurar a todos uma existência digna”. Desta forma, para que seja alcançada a existência digna do trabalhador, este deve prevalecer, em sua essência social, sobre o capital e sobre os meios de produção.

Karl Marx, dispondo sobre o valor do trabalho e sobre a mais valia, assinala que o preço do trabalho nada mais é que a força de trabalho, medida pelos valores das mercadorias necessárias à sua manutenção.¹⁰¹

Segundo Karl Marx, a taxa de mais-valia está condicionada à invariabilidade de todas as circunstâncias: à proporção existente entre a parte da jornada que o operário tem que trabalhar para reproduzir o valor da força de trabalho e o sobretempo dedicado ao capitalista. Portanto, dependerá da proporção em que a jornada de trabalho é prolongada além do tempo durante o qual o trabalhador, com o seu trabalho, limita-se a reproduzir o valor de sua força de trabalho ou a repor o seu salário.¹⁰²

Na concepção capitalista contemporânea, o lucro é resultado do excedente, que contempla a força de trabalho, encargos e custos operacionais, incluindo a circulação dos produtos numa relação complexa envolvendo os agentes da indústria, do comércio, serviços e outras complexidades, que não levam em conta o justo valor do trabalho e o valor de produtos primários de forma a reproduzir um círculo, uma recirculação e a carestia. Todo esse complexo favorece o capitalista para mascarar o verdadeiro e real preço do produto. A velha fórmula da mais valia serve para demonstrar o valor do trabalho e a quantificação do lucro do empreendedor, de forma que o excedente seja possível e compatível com o custo do

¹⁰⁰ SOUZA, Robsneia Paula Machado. O meio ambiente do trabalho equilibrado como direito fundamental do trabalhador. *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, v. X, n. 40, abr. 2007. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1774>. Acesso em 28 fev. 2014.

¹⁰¹ MARX, Karl. *Manuscritos econômico-filosóficos e outros textos escolhidos*. Tradução de José Carlos Bruni. São Paulo: Abril Cultural, 1974. Os pensadores, p. 24.

¹⁰² MARX, Karl. *Op. cit.*, p. 88-89.

capitalista com o trabalho humano. Dentro da perspectiva de meio ambiente do trabalho, o sobretrabalho e a exploração excessiva da mão de obra produzem efeitos maléficis à saúde do trabalhador e ao meio ambiente geral.

Faz-se necessário conhecer o passado para entender o presente. Um breve histórico normativo relacionado aos cuidados com o meio ambiente do trabalho revela que o trabalho organizado não teve proteção à saúde e segurança durante a Revolução Industrial.

Durante aquele evento, preocupou-se tão somente em instalar indústria visando o lucro incondicional, sem demonstrar a mínima preocupação com a saúde e com a vida do trabalhador. Somente após a pressão das massas, da organização por sindicatos e da manifestação de doutrinadores de ordem socialistas é que o Estado começou a regulamentar normas de relação laboral.

No início do século XX, surgiu o movimento jurídico chamado Constitucionalismo Social, dando início a inclusão de regras e princípios de natureza social (previdenciária e trabalhista). A Constituição mexicana de 1917 deu início e foi seguida pelas Constituições de Portugal em 1974, de Cuba em 1976, da União Soviética em 1977 e da Espanha em 1978.

A primeira Constituição brasileira a prever regras de ordem da medicina e segurança no trabalho foi a de 1934¹⁰³, seguida da Constituição de 1937, 1946 e 1964, lembrando que foi na vigência da Constituição de 1937¹⁰⁴ que ocorreu a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que trouxe grande avanço na relação envolvendo o meio ambiente do trabalho, conforme estabelecido nos 71 artigos distribuídos no Título II Capítulo V, intitulado “da Segurança e da Medicina do Trabalho”¹⁰⁵.

Mas é com a Constituição Federal de 1988 que a questão ambiental, como direito fundamental, foi posta a lume, conforme palavras de Ives Freitas:

[...] a prevenção, eliminação e redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de regras de saúde, higiene e segurança foram considerados direitos fundamentais dos trabalhadores, conforme termos do artigo 7º, XXII. Esse novo regramento constitucional, acompanhado de uma nova forma de interpretar as normas constitucionais inaugurada com a maior valorização dos princípios, sobretudo

¹⁰³ O art. 121 da Constituição de 1934 estabelecia: “A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições de trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País. § 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhor as condições do trabalhador: [...] h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a este descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte”.

¹⁰⁴ Art. 137 – “A legislação do trabalho observará, além de outros, os seguintes preceitos [...] l) assistência médica e higiênica ao trabalhador e a gestante, assegurado a esta, sem prejuízo do salário, um período de repouso antes e depois do parto”.

¹⁰⁵ FREITAS, Ives Faiad. *Op. cit.*, p. 17-18.

daqueles que privilegiam a dignidade humana, permite e abre caminho para uma importante mudança de paradigma em termos de segurança e saúde do trabalhador [...].¹⁰⁶

Neste contexto, para falar da proteção à saúde do trabalhador como direito fundamental, é necessário remontar-se ao período anterior ao surgimento das normas que aos poucos foram construídas. Para tanto, é imprescindível voltar à metade do século XVIII e ao início do século XIX quando as ideias liberais afloraram na França, Inglaterra e Estados Unidos e estimularam a livre iniciativa e a concorrência para impulsionar o desenvolvimento do Capitalismo. Estes fatos tiveram influência sobre a classe trabalhadora, submetendo-a à condição de mercadoria, sujeita às regras da oferta e procura, impondo verdadeiro abandono aos trabalhadores, estes submetidos a condições subumanas. Estes trabalhadores não contavam com a proteção do Estado, o qual se preocupava com a garantia social e política da burguesia. Os tribunais, voltados para os comandos do código civil, decidiam em obediência à autonomia da vontade, sempre direcionados à garantia do direito de propriedade, sem preocupação com as condições de trabalho dos operários nas fábricas.

Em recente palestra realizada na Universidade de Itaúna (07/05/2013), o Professor e Desembargador Federal do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, Fernando Rios Neto, falando sobre os 70 anos da CLT e sobre o contrato individual de trabalho, afirmou que a subordinação do emprego na perspectiva do art. 6º da CLT é inerente ao contrato de trabalho, que é declaradamente de intervenção estatal nas atividades privadas em função da hipossuficiência obreira. É o dirigismo contratual, instituído em função do empregado não ter a mesma capacidade para contratar, o que estabelece a necessidade da intervenção estatal para a proteção de direitos fundamentais diante da superioridade do capital. A própria instituição do empreendimento como propriedade privada do empregador ou tomador de trabalho exige a dependência ou subordinação jurídica. O patrão é dono da propriedade privada e, por isso, impõe seu poder diretivo ao empregado ou prestador de serviço em sentido lato. Essa é a forma encontrada e perpetrada para por em prática a relação capital e trabalho, onde os sujeitos são empregado e empregador em sentido lato.

A liberdade e igualdade de contratar são fundamentos do Estado Liberal do século XVIII, quando predominava o individualismo exacerbado impulsionado pela vontade e a razão humanas, com prevalência pela autonomia da vontade, pela imutabilidade contratual das partes celebrantes e pelo afastamento do Estado nas relações particulares.

No dirigismo contratual, o Estado Liberal de Direito é substituído pelo Estado Social

¹⁰⁶ FREITAS, Ives Faiad. *Op. cit.*, p. 19.

de Direito, este intervindo nas relações contratuais, com o objetivo de dar prevalência ao interesse coletivo, proteção ao hipossuficiente e propiciar melhor qualidade de vida e saúde ao trabalhador.¹⁰⁷

Segundo Cláudio Brandão, a partir da Constituição Mexicana de 1917, com a inclusão dos direitos sociais, inaugura-se a terceira geração do constitucionalismo, resultando na conscientização sobre a qualidade de vida e sobre a solidariedade entre os seres humanos de todas as raças ou nações com reflexos na qualificação de direitos de solidariedade ou fraternidade, completando o lema da Revolução Francesa.

Ainda, segundo Cláudio Brandão, somente em 1919, com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), surgiu a proteção aos direitos dos trabalhadores, o que foi reproduzido na Declaração de Filadélfia de 1944. Mas o marco dos direitos fundamentais dos trabalhadores veio com a Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU) em 10 de dezembro de 1948. Daí em diante, os princípios e normas de direitos humanos trabalhistas, com destaque para as Constituições alemã, francesa e portuguesa foram sendo incorporados ao ordenamento jurídico fundamental do ocidente.¹⁰⁸

Com isso, as nações conscientizaram-se quanto à ideia de justiça social e quanto à proteção do trabalho e do trabalhador. Num primeiro momento, toda a preocupação era com o custo que este cuidado podia representar ao Estado; posteriormente, sinalizou-se para a necessidade de cumprir-se com o compromisso social e humanístico do Estado, no seu papel, voltado para a sociedade; vislumbra-se a noção integrativa dos direitos sociais e a indivisibilidade dos mesmos. Daí, a proteção ao trabalho passou a ser concebida como uma variável dos direitos humanos.

Em 1981 foi editada a Convenção nº 155 da OIT, que trouxe mudança no tratamento da proteção à saúde nos Tratados até então firmados. Rompeu-se definitivamente com o paradigma individualista do direito e passou a compreendê-lo (o direito) como elemento integrante do conceito de meio ambiente, mais especificamente do meio ambiente do trabalho. Esta ordem internacional, cada vez mais preocupada com o tema, sobretudo em virtude dos grandes acidentes ocorridos naquela época, que ocasionaram danos pessoais e ambientais de grandes proporções, assumiu a vanguarda no que tange à segurança e proteção do meio ambiente laboral.

¹⁰⁷ Esta conferência foi proferida no curso do Seminário “CLT – Um Regime Jurídico de Trabalho Septuagenariamente Consolidado e em Expansão”, realizado dia 07/05/2013 com o tema “A subordinação do emprego na perspectiva do artigo 6º da CLT”.

¹⁰⁸ BRANDÃO, Cláudio. Meio ambiente do trabalho saudável: direito fundamental do trabalhador. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região*, Rio de Janeiro, v. 21, n. 49, p. 89-98, jan./jun. 2011. Disponível em: <http://www.trt1.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=684b1b5f-ef71-433f-951f-4724be726c7e&groupId=10157>. Acesso em: 29 jun. 2013.

O novo conceito da indivisibilidade, o qual estabeleceu igual tratamento aos direitos sociais, civis e políticos, consolidou a garantia e a proteção à dignidade da pessoa humana.¹⁰⁹

A dignidade da pessoa humana, como visto, é indivisível e os direitos sociais, especialmente os do trabalho e ambientais do trabalho, que têm relação com a saúde do trabalhador, comparam-se, em nível de valor, aos direitos de primeira geração. Nesse sentido, expressa Flavia Piovesan:

Em face da indivisibilidade dos direitos humanos, há de ser definitivamente afastada a equivocada noção de que uma classe de direitos (a dos direitos civis e políticos) merece inteiro reconhecimento e respeito, enquanto outra classe de direitos (a dos direitos sociais, econômicos e culturais), ao revés, não merece qualquer observância. Sob a ótica normativa internacional, está definitivamente superada a concepção de que os direitos sociais, econômicos e culturais não são direitos legais. A ideia da não-acionabilidade dos direitos sociais é meramente ideológica e não científica. São eles autênticos e verdadeiros direitos fundamentais, acionáveis, exigíveis e que demandam séria e responsável observância. Por isso, devem ser reivindicados como direitos e não como caridade ou generosidade.¹¹⁰

3.7 O ambiente do trabalho na visão do direito material internacional do trabalho

O meio ambiente, seja natural, artificial, cultural ou trabalhista, tem caráter uno e universal. Assim, a normatização em um Estado certamente produz reflexos noutro Estado, porque as normas de direito internacional produzidas por entidades internacionais distintas, exercem influência sobre o parlamento dos respectivos Estados no sentido de produzir normas semelhantes. Nessa esteira, independentemente da ratificação de tratados internacionais, o Brasil pode adotar o disposto no artigo 8º *caput* da CLT, o qual estabelece que na ausência de disposição legal, as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho podem decidir conforme o direito comparado.

Para Suzana Camargo Vieira, após a promulgação da Constituição Federal de 1988, o Brasil ingressou definitivamente na era dos Direitos Humanos nos planos interno e internacional, aviando projetos e ações atinentes a este tema.¹¹¹

Outro dispositivo de natureza universal, que acolhe o direito internacional do trabalho, e de magnitude maior, é o artigo 5º, parágrafos 2º e 3º da Constituição Federal de 1988, que

¹⁰⁹ BRANDÃO, Cláudio. *Op. cit.*, 2011.

¹¹⁰ PIOVESAN, Flavia. O princípio da Dignidade Humana e a Constituição Brasileira de 1988. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 833, p. 41, mar. 2005. p. 41.

¹¹¹ VIEIRA, Susana Camargo. A inserção do Brasil nos sistemas internacional e regional de proteção dos direitos humanos. In: SALIBA, Aziz Tuffi; ALMEIDA, Gregório Assagra de; GOMES JÚNIOR, Luiz Manoel (Coord.). *Direitos fundamentais e a função do Estado nos planos interno e internacional*. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2010. v. 2, p. 483-484.

estatui que os direitos e garantias expressos na “Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais”, recepcionando o regramento positivado decorrente de outros Estados. Elevado ao *status* constitucional, o meio ambiente do trabalho, pelo seu caráter universal, tem a tutela do Direito Internacional no próprio texto da Constituição brasileira¹¹². É como expressa Aziz Tuffi Saliba, [...] “um dos mais recorrentes equívocos daqueles que não se envolvem com o estudo do Direito Internacional é imaginá-lo como algo distante do cotidiano e sem impacto em nossas vidas”¹¹³.

Importa salientar que o meio ambiente do trabalho já nasceu com índole universal, quando surgiu na França liberal pelo viés da seguridade social. Segundo Milton Vasques Thibau de Almeida, citando Paul Pic, a preocupação com o trabalhador na fábrica, que laborava em condições precárias, fez surgir a ideia da medicina e segurança do trabalho, extensiva à sociedade, através da legislação trabalhista. A ideia de seguro social expandiu-se para outros Estados, como Estados Unidos e, posteriormente, para o Brasil, como inserido na CLT.¹¹⁴

No mundo globalizado, especialmente nos Estados Ocidentais, não se pode imaginar a existência de um direito circunscrito a um só país, necessitando vê-lo de forma universal, tendo o dispositivo do artigo 8º consolidado como suporte para o direito interno e receptivo aos dispositivos e organismos internacionais.

Segundo Ives Faiad Freitas, com o fim da Segunda Guerra Mundial os Estados, especialmente os ocidentais capitalistas, viram-se na necessidade de planificar as normas laborais internacionais para impedir um desequilíbrio na concorrência comercial entre as nações, caso uma adotasse regras mais rígidas de direitos humanos que as outras, com geração de custo maior para uma ou para outra.

Era necessária uma relativa uniformização para evitar o desequilíbrio. A OIT nasceu para atender a três situações: social, política e econômica. Primeiramente, foi criada para

¹¹² O art. 5º da CF/88 estabelece: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] § 2º - Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte. § 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais”.

¹¹³ SALIBA, Aziz Tuffi. Cem maneiras pelas quais o direito internacional influencia nossas vidas: apresentação da versão em língua portuguesa. In: SALIBA, Aziz Tuffi; ALMEIDA, Gregório Assagra de; GOMES JÚNIOR, Luiz Manoel (Coord.). *Direitos fundamentais e a função do Estado nos planos interno e internacional*. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2010. v. 1, p. 49.

¹¹⁴ PAUL, Pic. Apud ALMEIDA, Milton Vasques Thibau de. *Op. cit.*, p. 402-403.

atender aos apelos humanísticos em função do caráter degradante a que eram submetidos os trabalhadores em todo o mundo, logo após o fim da primeira guerra mundial. Em segundo plano, veio o caráter político, já que a situação degradante dos trabalhadores poderia gerar outros conflitos, levando-se em conta a ascensão da ideologia comunista. Por último, as questões econômicas, que vieram pela necessidade de nivelar os planos de custo internacional com as medidas protetivas dos trabalhadores.¹¹⁵

Segundo Arnaldo Sussekind, era necessário criar organismos que cuidassem da proteção do trabalho e do trabalhador, sob pena da deflagração de conflitos sociais incontornáveis, consubstanciados em outra guerra mundial. Os interesses políticos e econômicos exigiam a interferência dos Estados para ordenar as populações trabalhadoras para o sucesso do comércio internacional. A regulação dos Estados passava pelos órgãos internacionais que exerciam o papel de controladores do mercado e evitavam a deslealdade de países que adotassem menos regras para baratear os custos de serviços e mercado internacionais.¹¹⁶

Mas a saúde do trabalhador, a nível internacional, não estava e não está limitada à proteção da OIT, porquanto o meio ambiente do trabalho possui caráter transdisciplinar e envolve, necessariamente, os comandos da Organização das Nações Unidas (ONU), Organização Mundial da Saúde (OMS), a Organização Mundial do Comércio (OMC) e ao Mercado Comum do Sul (MERCOSUL), dentre outros. Dessa forma, por menor que seja um ambiente laboral, ele está interligado (em tese) aos interesses nacionais e internacionais.

Para Marilda Silva Farraciolo Silva, importa salientar que existem direitos que, por sua natureza, possuem caráter de cunho universal, dentre eles se encontram os direitos da personalidade, aqueles considerados essenciais ao indivíduo, vinculados à dignidade da pessoa humana; são aqueles considerados indisponíveis. Esta proteção é inerente à pessoa humana e oponível contra todos¹¹⁷, como assinala Eduardo A. Zannoni: [...] “los derechos de la personalidad son entitativamente distinguidos de los derechos humanos” [...]”¹¹⁸.

¹¹⁵ FREITAS, Ives Faiad. *Op. cit.*, p. 22.

¹¹⁶ SUSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. 21. ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 921.

¹¹⁷ SILVA, Marilda Silva Farraciolo. O uso do correio eletrônico na relação de emprego e sua proteção jurídica. In: POMBO, Sergio Luiz da Rocha; DALLEGRAVE NETO, José Affonso; GUNTHER, Luiz Eduardo (Coord.). Curitiba: Juruá, 2008. p. 782.

¹¹⁸ ZANNONI, Eduardo A. *El daño en la responsabilidad civil*. Buenos Aires: Astra, 1993. p. 125.

3.8 A compreensão dos direitos fundamentais trabalhistas à luz da teoria da nova *summa divisio* direitos individuais e direitos coletivos

Os direitos trabalhistas não foram excluídos da dicotomia liberal no que diz respeito à divisão do direito em público e privado. Boa parte da doutrina considerava-o como ramo especializado de direito particular; outros entendiam que se tratava de direito público. No entanto, há de se ressaltar que se trata de ramo do direito onde público e privado sempre se entrelaçaram, não se podendo olvidar que alguns autores, ainda de linha positivista liberal, o classificam no ramo do direito misto. Portanto, embora este debate ainda não esteja totalmente superado, é momento próprio de se romper com o positivismo e ingressar na *Summa Divisio* direitos individuais e direitos coletivos, com firme base no título II, capítulo I da Constituição Federal.¹¹⁹

Trata-se de prudência metodológica, conceber a nova *Summa Divisio* constitucionalizada e relativizada no sentido de incorporar uma situação já pré-existente, mas ainda carente de regulação do ordenamento jurídico laboral. Este sistema ou procedimento deve impulsionar a atuação, de forma individual ou coletiva, dos sindicatos, Ministério Público e do Ministério do Trabalho e Emprego.

Segundo Gregório Assagra de Almeida, a CF/88 instituiu a nova *Summa Divisio* constitucionalizada em direito coletivo e direito individual no Título II, Capítulo I, ao dispor “[...] Dos Direitos e Garantias Fundamentais - Dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos”.

O direito coletivo e o direito individual são a estrutura de dois blocos do sistema jurídico, integrados por diversas esferas do direito, que têm como ponto de união e disciplina o Direito Constitucional, este em posição hierarquicamente superior aos demais.¹²⁰

Os direitos individuais e coletivos trabalhistas já se haviam implementados antes mesmo da promulgação da CF/88, especialmente em relação aos Dissídios Coletivos de natureza econômica ou de natureza jurídica, mediante a legitimação anômala dos sindicatos profissionais e econômicos. Outras ações coletivas também já podiam ser postuladas pelas entidades sindicais, tais como: ação de cumprimento, ações coletivas requerendo adicionais de insalubridade e periculosidade com base no art. 195, § 2º da CLT, na condição de substituto processual, com exibição da lista de substituídos (enfrentando-se caloroso debate, ascendendo dúvidas, se a entidade representava a categoria ou somente os sócios).

¹¹⁹ ALMEIDA, Gregório Assagra de. *Direito material ... op. cit.*, p. 429-435.

¹²⁰ ALMEIDA, Gregório Assagra de. *Direito material ... op. cit.*, p. 437-440.

Nas palavras de Ilse Marcelina Bernardi Lora, ainda viceja controvérsia acerca da legitimidade do Sindicato para atuar na Justiça do Trabalho como substituto processual. Todavia, após a promulgação da Constituição Federal, em 05 de outubro de 1988 (art. 8º, III), tais direitos foram ampliados para uma larga representação ou substituição processual dos trabalhadores da categoria¹²¹, mas ainda com discussão acerca da apresentação da nominata de substituídos.

Com a edição do Enunciado nº 310 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), por meio da Resolução nº 01/93, os sindicatos foram inibidos na atuação como Substitutos Processuais, haja vista que passou-se a exigir a identificação dos substituídos, tendo sobrado estrita margem de atuação para as entidades. Os sindicatos voltaram ao que era antes, ou seja: só podiam propor ação postulando dissídio coletivo, ação de cumprimento, adicional de insalubridade e periculosidade.

Com a superação da Súmula nº 310 do TST, através da Resolução nº 119/03, e com a nova jurisprudência, as cortes superiores voltaram aos comandos do inciso III do artigo 8º da Constituição Federal para, segundo abalizada doutrina *jus laboral*, contemplar-se autêntica hipótese de substituição processual. O TST volta a dispensar a relação de substituídos e a outorga de mandato, na medida em que é o substituto que detém legitimação anômala para a demanda, e o alcance subjetivo dela não se restringe mais aos associados da entidade sindical, alcançando a todos os integrantes da categoria profissional, bem como a reservar-lhe honorários advocatícios sindicais, como meio objetivo de desestimular as demandas individuais. Durante a vigência do Enunciado 310, as entidades sindicais não avançaram em seus postulados coletivos, especialmente em processos envolvendo o ambiente do trabalho, que ficou restrito aos pleitos materiais atinentes aos adicionais de insalubridade e periculosidade.

Sem dúvida, a edição do Enunciado de Súmula nº 310 do TST estabeleceu um atraso nas relações capital/trabalho e um óbice à implementação dos direitos fundamentais trabalhistas por mais de dez anos.¹²²

Em “Lições de Direito do Trabalho 2013/14”, Rui Teixeira Santos assevera que este ramo do direito é expansionista, sendo considerado por alguns doutrinadores como um ramo do direito em transição. Caracteriza-se por ser intervencionista e protetivo, de forma a

¹²¹ LORA, Ilse Marcelina Bernardi. Substituição processual pelo sindicato. In: POMBO, Sergio Luiz da Rocha; DALLEGRAVE NETO, José Affonso; GUNTHER, Luiz Eduardo (Coord.). *Direito do trabalho*. Curitiba: Juruá, 2008. p. 730.

¹²² O Enunciado nº 310 do TST foi editado pela Resolução nº 01/93, conforme Diário de Justiça, 06/05/1993 e cancelado somente em 01/10/2003 através da Resolução nº 119/03, Diário de Justiça, 01/10/2003.

assegurar os direitos do hipossuficiente, no caso, do trabalhador, que é considerado parte frágil na relação contratual. Seus institutos típicos são em essência coletivos ou socializantes. É considerado direito de ordem mista e complexa. Mista, porque ora concebe direitos individuais, ora direitos coletivos e, ainda, direitos difusos. Complexa, porque inserido no meio social, tem amplo impacto na economia nacional e internacional, não se podendo falar em um sistema fechado.¹²³ Tudo isso está integrado ao poder concentrado da Constituição Federal, que concebe os direitos humanos e fundamentais no contexto interno e internacional.

É necessário ressaltar a existência de duas categorias de normas e suas respectivas sanções: Primeiro, o conjunto de normas que rege as relações entre trabalhador e empregador, com inegável característica de direito privado. Segundo, o grupo de normas que disciplina a relação entre o Estado e o empregador, essa de natureza administrativa, que revela seu caráter de direito público. Assim, numa concepção liberal, conclui-se que o Direito do Trabalho é um ramo do direito misto, o qual deve ser amoldado aos comandos da nova *summa divisio* constitucionalizada conforme tratado no item anterior.¹²⁴

A aplicação da nova *summa divisio* - direitos individuais e direitos coletivos - no direito do trabalho se justifica pelo disposto no título II, capítulo I, relativamente aos direitos fundamentais, atuação sindical nos termos do artigo 5º, incisos XIII a XXI da Constituição Federal e da Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

¹²³ SANTOS, Rui Teixeira. *Lições de direito do trabalho*. Lisboa: ISEIT, 2013. Disponível em: <<http://pt.slide-share.net/Ruiteixeirasantos/lieis-de-direito-do-trabalho-201112-professor-doutor-rui-teixeira-santos>>. Acesso em: 02 mar. 2014.

¹²⁴ ALMEIDA, Gregório Assagra de. *Direito material ... op. cit.*, p. 430-433.

4 DIREITO PROCESSAL DO TRABALHO

Para falar do Direito Processual do Trabalho, faz-se importante partir da teoria geral do processo e sua evolução até chegar aos conceitos hodiernos. O processo trabalhista conta com algumas especificidades, as quais podem ser notadas de plano devido ao caráter protetivo histórico de sua formação, que teve na luta de classe uma de suas principais inspirações para tornar-se efetivo. Por muitas vezes, foi comparado aos procedimentos administrativos, por causa de sua natureza informal, mas sem perder seu caráter epistemológico.

A teoria geral do processo encerra um sistema de conceitos generalizados, mas condensados, indutivamente, a partir do confronto entre as diversas esferas do direito processual para compreensão do sentido unificado e universal do direito.¹²⁵ Assim, segundo Carlos Henrique Bezerra Leite, o sistema processual brasileiro contempla três subsistemas processuais que constituem objeto da presente investigação, quais sejam: a teoria geral do processo civil, teoria geral do processo penal e teoria geral do processo do trabalho. Estes três sistemas cumprem uma função axiológica fundamental para a implementação dos valores fundamentais concebidos por uma sociedade democrática e pluralista.¹²⁶

Carlos Henrique Bezerra Leite afirma que o Brasil, como Estado Social, cuja função principal fundamenta-se na realização dos direitos humanos e no bem comum, tem na Constituição a consagração de uma ordem social sustentada no primado do trabalho e na dignidade da pessoa humana, conforme estabelecido nos artigos 1º, III/IV e 193 da Constituição Federal. Este Estado tem como escopo o suporte jurídico consistente na seguinte tricotomia: a) social – pacificação dos conflitos com justiça e segurança jurídica; b) político – participação dos cidadãos nos centros de poder e a realização do Estado Democrático de Direito através do processo justo; c) jurídico – atuação da vontade concreta do ordenamento jurídico, que é constituído de valores, normas, princípios, regras e institutos.

É esse sistema que identifica os pontos comuns de todos os ramos do direito processual e define os conceitos de jurisdição, ação, defesa, processo e procedimento e os princípios aplicáveis aos subsistemas processuais. O processo contemporâneo deve estar a serviço do direito material, de modo que propicie ao cidadão não apenas o acesso à jurisdição, mas, sobretudo, a uma ordem justa, sob pena de não serem realizados os escopos social, político e jurídico acima indicados.¹²⁷

¹²⁵ CASTELO, Jorge Pinheiro. *Tutela antecipada do processo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1999. v. II, p. 18-19.

¹²⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2009. pp.44-45.

¹²⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2009. p. 45.

Diversas teorias foram desenvolvidas acerca do processo, dentre elas a da situação jurídica, a contratualista, a quase-contratualista e a da relação jurídica. Esta é a mais difundida pela doutrina processualista brasileira e a que mais se identifica com o Direito Processual do Trabalho.

Oskar Von Bülow formulou a teoria da relação jurídica, segundo a qual juiz, autor e réu estão reciprocamente vinculados na distribuição e submissão de poderes, direitos e faculdades, ônus, obrigações e deveres.¹²⁸

Elio Fazzalari ao desenvolver sua teoria anti-pandectística, acerca da teoria do processo, diz que o processo nada mais é do que o procedimento em contraditório. “[...] O processo é uma estrutura na qual se desenvolve, segundo o ordenamento estatal, numerosas atividades de direito público (principalmente deveres fundamentais do Estado, mas não somente) e algumas atividades de direito privado”¹²⁹. Em suas teorias, o direito processual enaltece como entidade autônoma, ou seja, independente do direito material.

Considerando o apelo jurídico-social por um direito mais amplo, capaz de contemplar um maior número possível de pessoas, o direito processual coletivo tornou-se uma realidade e tem lugar garantido no ordenamento jurídico pátrio. Nesse sentido, a doutrina nacional pende para uma relação jurídica mais ampla, quando não há clara determinação dos sujeitos na relação processual, aproximando-se o processo coletivo da teoria da situação jurídica.

Nessa ordem, Aroldo Plínio Gonçalves, embora ainda filiado à teoria estruturalista de Elio Fazzalari, assevera que

[...] A teoria das situações jurídicas nasceu para superar a doutrina da relação jurídica e para fornecer um critério ‘mais objetivo’ para se falar em direitos, não em ‘direitos objetivos’, no direito como norma, mas em direitos constituídos para um determinado sujeito, que assume sua titularidade.¹³⁰

A teoria geral do direito processual trabalhista tem escopo delimitado, porquanto investiga setores específicos do processo laboral, suas estruturas peculiares, os conceitos específicos e valores especiais almejados pelo direito material do trabalho, cujas fontes estão conectadas ao passado, mas ligada ao presente e ao futuro. As fontes do Direito Processual do Trabalho são materiais e formais. As fontes materiais emergem do próprio direito material do

¹²⁸ BÜLOW, Oskar Von. *Teoria das exceções e dos pressupostos processuais*. Tradução e notas Ricardo Rodrigues Gama. Campinas: Bookseller, 1999. p. 5.

¹²⁹ FAZZALARI, Elio. *Instituições de direito processual*. Tradução Elaine Nassif. Campinas: Bookseller, 2006. p. 27.

¹³⁰ GONÇALVES, Aroldo Plínio. *Técnica processual e teoria do processo*. Rio de Janeiro: Aide Editora, 2001. p. 90.

trabalho, que por sua vez encontra sua fonte substancial nos fatos sociais, políticos, econômicos, culturais, éticos e morais de um povo em certo momento, voltados para a ideia de uma socialização do direito processual; já as fontes formais são aquelas positivadas no ordenamento jurídico pátrio, que por seu turno subdividem-se em fontes formais diretas (a lei em sentido lato) e fontes formais indiretas, que são aquelas extraídas da doutrina e da jurisprudência.¹³¹

Importa salientar que a Constituição Federal de 1988 agasalhou o direito processual do trabalho de forma a universalizá-lo. Já a Emenda Constitucional nº 45/04, não só acolheu, mas ampliou o direito processual do trabalho ao aplicar o direito às relações de trabalho no sentido lato, alvejando além das relações de emprego e as execuções previdenciárias e tributárias, a representação sindical e à greve, ampliando as fontes de direito processual do trabalho, dinamizando e legitimando as questões de Direito Processual Constitucional e Direito Constitucional Processual.

O primeiro, abriga a própria jurisdição constitucional, que reúne os instrumentos jurídicos destinados à garantia dos direitos fundamentais contidos na própria Constituição, como o instituto do *habeas corpus*, *habeas data*, o mandado de segurança, a ação civil pública e a ação direta de inconstitucionalidade.

O segundo, que parte dos princípios constitucionais do devido processo legal e do acesso à justiça e expedientes ligados às partes, como o Juiz, Ministério Público, o contraditório, publicidade dos atos processuais, da efetividade, estando aí delineadas as normas do artigo 5º, XXXV, que consagra o princípio da inafastabilidade do acesso ao Judiciário e do artigo 8º, III da Constituição Federal, que legitima os sindicatos para a defesa judicial dos interesses individuais e coletivos da categoria.¹³²

O Direito Processual do Trabalho sempre esteve ligado à ideia de direito material, porque nasceram, ambos, imbricados um ao outro, provenientes de movimentos ideológicos e classistas. Tiveram suas nascentes na revolução industrial, movimento de eclosão coletiva, o que o caracteriza como um direito que já nasceu coletivo. Mas nunca perdeu suas origens epistemológicas da ciência processual, ostentada em caráter autônomo.

4.1 Novos conceitos para o Direito Processual do Trabalho

O conceito representa a ideia genérica da compreensão de um determinado tema, não

¹³¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Op. cit.*, p. 47-48.

¹³² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Op. cit.*, p. 46.

se pretendendo aqui fechar a compreensão universal, visto que os conceitos abertos permitem a inovação e releitura sem precisar dissolver o embasamento ou raiz da ideia.

Assim, Carlos Henrique Bezerra Leite externa seu conceito para o direito processual do trabalho como sendo o

[...] ramo da ciência jurídica, constituído por um sistema de normas, princípios, regras e instituições próprias, que tem por objeto promover a pacificação justa dos conflitos individuais, coletivos e difusos decorrentes direta ou indiretamente das relações de emprego e de trabalho, bem como regular o funcionamento dos órgãos que compõem a Justiça do Trabalho.¹³³

Este conceito poderia ser mais largo, abrangendo outros órgãos do Estado, como o Ministério Público do Trabalho e o Ministério do Trabalho e Emprego, órgãos estes integrantes da relação jurídica envolvendo trabalhador, empregador ou tomador de trabalho e o Estado, com relativo envolvimento na efetividade dos processos. Desse processo hermenêutico, podem surgir outras interpretações, porquanto o MPT ora pode figurar na relação jurídica como interlocutor do Estado na pacificação de conflitos entre trabalhador e patrão, nas audiências, na celebração de Termos de Ajustamento e Conduta, ora como *custos legis*.

A relação de emprego e/ou trabalho mudou sua feição do ponto de vista objetivo e subjetivo: no primeiro aspecto, pela constante alteração nos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho e legislação esparsa, como ocorre na Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego; no segundo, pelas novas práxis laborais, a partir do local de trabalho.

A informática e os diversos meios cibernéticos de comunicação e atuação modificaram a rotina no ambiente do trabalho para fazer fluir mais rápido o processo de produção e distribuição de mercados e serviços. Assim, trabalhadores e tomadores de trabalho utilizam seus escritórios, ateliês e suas próprias residências para suas atividades laborais. Dessa forma, há uma dinâmica mudança decorrente da própria necessidade de regulação das atividades laborais e alteração na relação de trabalho no sentido lato, estando o processo trabalhista inserido nesta sistemática.

O vínculo empregatício estabelecido pelo artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho não foi revogado, mas redelineado aos novos tempos, porquanto os elementos da relação de emprego ainda restam configurados (não eventualidade, dependência e salário). A velha CLT não perde seu caráter contemporâneo e se faz presente na perspectiva futurista, pronta para abrigar novos conceitos no resguardo de garantias e direitos fundamentais. Há

¹³³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Op. cit.*, p. 88.

quem diga que a pessoalidade fica prejudicada na relação de emprego domiciliar ou no teletrabalho, porquanto o trabalhador estaria exercendo suas atividades de forma não presencial. Mas esta premissa não se sustenta, eis que os novos métodos e mecanismos tecnológicos facilmente proporcionam este controle. Até porque diversas atividades já possuem características de ausência do patrão na atividade laboral, como por exemplo, na função de motorista de caminhão em cargas rodoviárias, sem que os requisitos do art. 3º celetizado tenham sido violados.

Por outro lado, há balizada doutrina resistente a esses novos métodos de trabalho. Entende que a realidade do trabalho em domicílio, embora aparente face contemporânea e sofisticada, mascara situações laborais deprimentes. Trata-se de métodos de produção arcaico que visa tão somente aumentar a margem de lucro ao capitalista. Conforme assinala Leila Gonçalves Gomes Coelho:

A heterogeneidade e internacionalização, entretanto, têm convivido com características clássicas desse tipo de ocupação: feminilização e baixa qualidade do emprego. A falta de mobilidade em virtude do cuidado com a prole, de opções no mercado de trabalho, bem como o ‘viés de gênero’ (OIT, 1998) presente nas definições de muitos postos de trabalho, fazem com que as mulheres prossigam sendo a melhor oferta de mão-de-obra em domicílio. Também, comparando-se o trabalho em domicílio com o equivalente emprego industrial, tem-se que o primeiro é de qualidade mais baixa, pela desproteção que oferece, além das distantes possibilidades de treinamento, qualificação e ascensão.¹³⁴

A evolução dos meios de produção e as novas tecnologias (trabalho realizado em casa e/ou teletrabalho), embora dificultem o manejo de ação ou processo adequado, não fogem à tutela processual do trabalho, porquanto a CLT mostra-se muito aberta à interpretação e, naquilo que ela não alcança, aplica-se o poder concentrado da Carta Constitucional.

A tutela processual do meio-ambiente do trabalho poderá ser prestada pelos diversos dispositivos, constitucionais e infraconstitucionais encontrados na legislação brasileira. Conhecida a abrangência do conceito de meio-ambiente do trabalho contemplado no ordenamento jurídico pátrio, bem como os regimes de responsabilidade civil aplicáveis à reparação dos danos ocasionados pelos desequilíbrios encontrados no ambiente do trabalho (poluição), faz-se necessária a utilização dos instrumentos existentes para sua tutela, no âmbito dos interesses difusos, coletivos e individuais. Esta tutela é regida pelos princípios da reparação integral, da efetividade do processo e da sentença, conforme estabelecido pelos

¹³⁴ GOMES COELHO, Leila Gonçalves. Revisitação, via teletrabalho, ao conceito de trabalho a domicílio. In: POMBO, Sergio Luiz da Rocha; DALLEGRAVE NETO, José Affonso; GUNTHER, Luiz Eduardo (Coord.). *Direito do trabalho*. Curitiba: Juruá, 2008. p. 323.

instrumentos do “microsistema do processo coletivo”, contemplado nos artigos 6º, VI, 83 e 84, *caput*, do Código de Defesa do Consumidor e no artigo 11 da Lei nº 7.437/85.

O princípio da efetividade processual propõe que os mecanismos instrumentais devem ter como fundamento a concretização do direito material para o qual foram concebidos, de modo que as formalidades e os requisitos eventualmente exigidos pela legislação, embora sejam relevantes, não podem ser superestimados a ponto de tornar inflexível a conduta do magistrado na obtenção de seu desiderato, impedindo a melhor utilização dos meios adequados à resolução do problema ou dificultando o provimento estatal. Dessa forma, o microsistema do processo coletivo representado pela Lei nº 7.347/85 e pelo Título III do Código de Defesa do Consumidor contempla mecanismos destinados à tutela preventiva e reparatória dos danos difusos e coletivos perpetrados contra bens jurídicos dos trabalhadores que são de utilidade incontestável para a tutela do meio-ambiente do trabalho. Todas as demais questões acessórias e periféricas, contam com os objetivos finalísticos da legislação constitucional e das normas específicas, incluindo os textos celetizados e o Código de Processo Civil (CPC).

A doutrina propugna pela apreciação dos pleitos relativos ao meio ambiente laboral à Justiça do Trabalho, onde a tutela apresenta-se mais específica, mas não se pode cotejar da competência da justiça residual, cuja jurisdição apresenta-se em todo o território nacional, não se podendo perder de vista as lições de Leila Gonçalves Gomes Coelho, quanto aos elementos que dificultam a efetividade dos direitos fundamentais, dentro da perspectiva dos novos métodos de trabalho.

Como afirma Aroldo Plínio Gonçalves, o Direito Processual, como ramo autônomo do conhecimento jurídico, desenvolve sua investigação sobre a norma que ordena e disciplina a jurisdição, a norma que regula o exercício do Poder Jurisdicional, e, por isso, não é raro que se diga que seu objeto é a norma que disciplina o processo. A jurisdição, entretanto, é organizada para que o Estado, através dos órgãos jurisdicionais, manifeste-se em situações que envolvem conflitos litigiosos e em situações em que, havendo ou não divergências, encontra-se ausente o litígio.¹³⁵

Importante, ainda, fazer pequena digressão para expressar o contexto da jurisdição, cujo conceito remonta aos clássicos romanos, porém aqui tratado de forma a compor o estudo de direito coletivo e o meio ambiente do trabalho.

Segundo Elton Duarte Batalha em dissertação apresentada ao mestrado da USP, no

¹³⁵ GONÇALVES, Aroldo Plínio. *Op. cit.*, p. 55.

processo civil romano do século II antes da Era Cristã, havia duas situações: Na primeira, os agentes sociais em conflito compareciam diante do pretor (ou magistrado), comprometendo-se a submeter a decisão a ser proferida; na segunda, as partes escolhiam o intermediador para decidir o conflito, o denominado árbitro para posteriormente receber a ratificação do pretor. Após decidida a controvérsia, a participação do Estado restava encerrada, ficando a parte vencedora com o direito de fazer cumprir a decisão concretamente. Assim, a jurisdição primitiva estava limitada à fase atualmente conhecida como cognitiva, não abrangendo a ideia de execução.¹³⁶

Parte da doutrina, incluindo Carlos Alberto Carmona, ainda cultiva o entendimento de que a jurisdição se limita à fase de conhecimento sustentada pelo sistema romano. Ela, compreendida etimologicamente, alcança apenas a fase de aplicação da norma abstrata ao fato, produzindo uma norma concreta. Para esse entendimento, somente o fato de dizer qual das partes tem razão, é o suficiente para determinar a jurisdição.¹³⁷

A corrente doutrinária prevalente, porém, conceitua a jurisdição de forma mais ampla, abrangendo não somente a fase cognitiva na qual há a edição de norma para regular o caso concreto, como também a fase executiva, voltada à materialização dos efeitos determinados no bojo da norma concreta editada anteriormente.¹³⁸ É nesse sentido que Humberto Theodoro Júnior afirma que não há jurisdição sem lide e que o órgão jurisdicional existe para remover a incerteza ou reparar as transgressões, tendo um juízo para restabelecer o direito, seja declarando-o, seja aplicando as ulteriores medidas de reparação ou sanção previstas juridicamente. Esta jurisdição, como vontade do Estado, tem o caráter de atividade declarativa ou executiva, conforme a concretude do fato ou ato existente.¹³⁹

Elton Duarte Batalha, filia-se à corrente que adota a conceituação mais abrangente do instituto em estudo no sentido de tratar a jurisdição nos processos de cognição e execução. A jurisdição tem como essencial escopo a pacificação social, a qual somente é alcançada, ainda que de forma relativa, com a atuação equilibrada do poder estatal na distribuição do direito com justiça. A fase de supressão de dúvida quanto ao titular do direito discutido é apenas parte da jurisdição, sendo a satisfação da pretensão um momento posterior e indispensável à

¹³⁶ BATALHA, Elton Duarte. *Transformação do sistema jurídico trabalhista: do poder normativo à negociação coletiva*. 2010. 173 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito da USP, São Paulo. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/?lang=pt-br>>. Acesso em: 17 ago. 2013. p. 85-87.

¹³⁷ CARMONA, Carlos Alberto. *A arbitragem no processo civil brasileiro*. São Paulo: Malheiros, 1993. p. 33-34.

¹³⁸ DINAMARCO, Cândido Rangel. *Instituições de direito processual civil*. 5. ed. rev. e atual. de acordo com a emenda constitucional nº 45 de 8.12.2004. São Paulo: Malheiros, 2005. v. I, p. 337.

¹³⁹ THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Curso de direito processual civil*. 50. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008. v. I, p. 38.

ideia de jurisdição. Após as alterações introduzidas pela Lei nº 11.232/05, embora em fases distintas, a execução passou a integrar o processo de forma ampla, unificando o cumprimento da tutela jurisdicional pelo Estado.¹⁴⁰

Ao Estado, na busca da pacificação social, cabe ocupar o lugar dos agentes sociais como centro produtor de norma visando superar o conflito e fazer com que o ordenamento jurídico seja cumprido em sua plenitude. Baseado nesta premissa, é necessário incluir na ideia de jurisdição, a presença do ente estatal, pois somente ele detém o poder-dever de satisfazer o direito atribuído a alguém após o fim do trâmite processual da fase cognitiva. Este poder configura-se em marca distinta e exclusiva do Estado. Conforme assevera Cândido Rangel Dinamarco, as entidades não-estatais proferem decisões não-executáveis com base em poder cuja fonte é o ente estatal.¹⁴¹

A jurisdição se apresenta como atividade estatal secundária, porque é através dela que o Estado impõe o cumprimento de obrigações aos sujeitos da relação jurídica envolvidos, que poderiam ter resolvido o evento, primariamente, fora do conflito. Quando o juiz define o litígio, ele o faz em substituição a uma atribuição que devia ter sido resolvida pelas partes, que agora suportarão a função estatal, obrigatoriamente concebida aos agentes envolvidos, autor, réu e o juiz.¹⁴²

Questiona-se, hodiernamente, a função puramente jurisdicional do processo na solução de conflitos. Segundo Arruda Alvim, existem outros mecanismos de solução de conflitos de inegável poder de efetividade, tais como a arbitragem, a mediação e a conciliação.¹⁴³ Estes mecanismos são de aplicabilidade plena no processo do trabalho e de plena eficácia na solução de controvérsias ambientais trabalhistas.

4.1.1 Processo Judicial Eletrônico

O avanço tecnológico impõe eficiência e rapidez nos atos e ações, não podendo o Direito Processual ficar alheio a essa tendência. Assim, surge o Processo Judicial Eletrônico (PJE), que pretende imprimir maior velocidade ao andamento das ações. Trata-se de mecanismo que adota a informática, a comunicação e a informação eletrônica, para o desenvolvimento da jurisdição.

O Processo Judicial Eletrônico, lançado em 21 de junho de 2011, é um sistema de

¹⁴⁰ BATALHA, Elton Duarte. *Op. cit.*, p. 86.

¹⁴¹ DINAMARCO, Cândido Rangel. *Op. cit.*, p. 114-115, 117.

¹⁴² THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Op. cit.*, p. 38.

¹⁴³ ALVIM, Arruda. *Manual de direito processual civil*. 13. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010. p. 40.

informática desenvolvido pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) em parceria com os tribunais para a automação do Judiciário.¹⁴⁴

Este procedimento ainda está em fase de implantação, observando sérios desafios, mas caminha a passos largos para a efetividade plena. Consiste na utilização de instrumento denominado token ou cartão, cuja codificação é ministrada por empresa privada a serviço do poder público.

No Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 3ª Região a utilização do PJE encontra-se em estágio avançado, próximo da consolidação. A Justiça do Trabalho tem assumido a vanguarda na implementação desse sistema, cuja utilização exige a certificação digital de advogados, magistrados, servidores ou partes que precisarem atuar nos novos processos.

Trata-se de sistema que oferece certo grau de dificuldade para sua utilização e por isso tem sido criticado como dificultador para o acesso à jurisdição. Embora não possa sobrepor aos termos da legislação processual em vigor, o seu procedimento ainda traz empecilhos para seus operadores, chegando a interferir na marcha processual, e também em razão de sua complexidade e alto custo. Há que se desenvolver treinamento para seu efetivo uso e possibilitar melhor forma de acesso livre ao jurisdicionado, sob pena de violação a norma do artigo 5º, XXXV da CF/88.

4.2 A relação entre capital e trabalho na visão ambiental trabalhista e o direito processual coletivo do trabalho

A questão ambiental na relação entre capital e trabalho exige atenção permanente do Estado e de toda a sociedade. Há uma crescente expectativa da comunidade e dos atores envolvidos no meio laboral no sentido da tomada de posição dos organismos na defesa do meio ambiente laboral. Essa defesa deve tomar uma dimensão coletiva para o atingimento do maior número possível de indivíduos e da coletividade. Nesse sentido, a entidade sindical é a mais indicada, porque tem maior identidade com o meio e com os agentes envolvidos. Por isso, foi eleita pela unanimidade dos entrevistados em atividade empírica. No trabalho de campo, os trabalhadores de base, representantes ministeriais, a magistratura e os próprios dirigentes sindicais¹⁴⁵ foram unânimes em afirmar que o sindicato deve assumir a função de

¹⁴⁴ PROCESSO Judicial Eletrônico (PJe). Brasília, fev. 2014. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/programas-de-a-a-z/sistemas/processo-judicial-eletronico-pje>>. Acesso em: 03 mar. 2014.

¹⁴⁵ A sigla do agente entrevistado tem o seguinte significado: O primeiro carácter representa o órgão ou entidade a que vincula-se o entrevistado; as demais letras representam as iniciais de seu nome.

real propulsor na defesa e proteção do meio ambiente do trabalho.¹⁴⁶

Este trabalho aponta ainda que a população de forma geral não tem consciência da importância do tema para o convívio social; que as instituições de ensino, sobretudo as de ensino superior, ainda não se despertaram para a importância de incluir em seus currículos o estudo do tema para esclarecer e viabilizar a participação do Sindicato na defesa do ambiente laboral.¹⁴⁷

Segundo Maurício Godinho Delgado, os conflitos interindividuais e sociais trabalhistas no Brasil podem ser solucionados de três formas: pela autotutela, autocomposição e pela heterocomposição.

Na autotutela, o sujeito busca sua afirmação unilateralmente com o objetivo de impor seus interesses a outro sujeito ou à própria comunidade que o cerca. Nesta modalidade, há o exercício de coerção de um particular na defesa de seus interesses, tratando-se de mecanismo de pressão. Pode-se citar como exemplo a greve deflagrada em face de uma empresa, um grupo ou mesmo em relação a um ente estatal.

Dá-se a autocomposição quando o conflito é solucionado pelas partes, sem a interferência de quaisquer agentes no processo controvertido, tendo as partes, por iniciativa unilateral ou por concessão, transigido no objeto pretendido, sem o exercício de coerção, sendo que tal processo verifica-se pela renúncia, aceitação e a transação.

Na última, a heterocomposição, o conflito é solucionado por meio da indispensável intervenção de um agente fora da relação de conflito. É quando o sujeito procura um terceiro para busca da solução do objeto controvertido, normalmente um agente do Estado (Poder Judiciário e Ministério do Trabalho e Emprego) ou privado (arbitragem e Comissões de Conciliação Prévia), onde há solicitação de uma ou de ambas as partes.¹⁴⁸

Estas modalidades de solução de conflitos não são únicas, especialmente no momento de transição que passa o direito, levando-se em conta a dinâmica do processo do trabalho,

¹⁴⁶ Ao responder o item 3 do questionário de pesquisa o entrevistado TJDS, respondeu: pergunta - É viável a atuação do sindicato na proteção e efetivação dos direitos relacionados ao meio ambiente do trabalho? R: “sim! Com a atuação do sindicato na empresa nós funcionários nos sentimos mais seguros, pois fazemos nossa denúncia direto com nossos colegas sindicalistas [...]”.

¹⁴⁷ No trabalho de campo o entrevistado aqui denominado por código de JSGO ao responder a indagação se é viável a atuação do sindicato na proteção dos direitos relacionados ao MAT, afirma que “[...] mais do que viável, é imprescindível. Talvez por falta de formação adequada nas Faculdades de Direito nós ainda não despertamos para o verdadeiro direito à saúde do trabalhador. É necessário incluir nos currículos jurídicos o tema do meio ambiente do trabalho para despertar o estudante – futuro trabalhador ou operador jurídico – a respeito deste direito fundamental”.

SDAS, respondendo a mesma pergunta, diz que “[...] tentamos fazer a nossa parte, mas as dificuldades são enormes. Faltam condições financeiras para contratar assessoria técnica, falta formação dos membros da diretoria, falta apoio dos órgãos governamentais e outros”.

¹⁴⁸ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso ... op. cit.*, p. 1334-1336.

sendo esta a base de referência para os conflitos mais comuns. A estes modelos, deve ser somada a interferência do Ministério Público do Trabalho, especialmente onde há conflito envolvendo o meio ambiente, trabalho do menor e trabalho da mulher.

O Ministério Público do Trabalho cuida da tutela dos direitos difusos (especialmente aqueles relacionados ao ambiente do trabalho) por meio do Inquérito Civil Público (ICP), Ação Civil Pública (ACP) e do Termo de Ajustamento de Conduta (TAC). Ao Sindicato, ainda carece de um mecanismo eficiente na busca pela tutela, relativamente ao ambiente laboral. A ação civil pública, o dissídio coletivo e demais ações coletivas postas à disposição do ente sindical, não se mostram eficazes. Carece de uma investigação sindical individual e coletiva no interior da fábrica, para fugir das amarras e proceder a aferição correta para participação efetiva na tutela dos direitos atinentes ao meio ambiente do trabalho.

É através da autotutela que trabalhadores e empregadores, entabulam negociações, as quais podem ser resolvidas diretamente. Em não havendo solução, busca-se a intermediação arbitrada ou do Poder Judiciário, quando ocorre o ajuizamento do Dissídio Coletivo. Esta solução poderá vir com ou sem greve. Esse tipo de negociação funciona pelo chamado processo de correlação de forças. Assim, se os trabalhadores possuem organização forte, poderão obter bons resultados para a categoria; se não tem sindicatos fortes, não obterão bons resultados.

A conclusão de uma negociação coletiva bem sucedida resulta na celebração de instrumento que rege as normas entre partes, quais sejam: a) Convenção Coletiva - instrumento de caráter normativo, entre um ou mais sindicatos de empregados e de empregadores, de modo a definir as condições de trabalho que serão observadas em relação a todos os trabalhadores dessas empresas (art. 611, CLT); b) Acordo Coletivo - pacto entre uma ou mais empresas com o sindicato da categoria profissional, em que são estabelecidas condições de trabalho, aplicáveis a essas empresas (art. 611, § 1º, CLT). Em não havendo acordo ou convenção coletiva, pode ser que o Judiciário tenha que proferir a sentença normativa.

As normas destes instrumentos são dispostas em forma de cláusulas. Assim, se tem cláusulas obrigacionais, que são as que fixam direitos e obrigações a serem cumpridas pelas partes e cláusulas normativas estabelecendo as condições de trabalho, aplicáveis aos convenentes. As condições de trabalho, alcançadas por força de sentença normativa, acordo ou convenção coletiva passam a integrar o contrato individual de trabalho, conforme a nova redação da Súmula nº 277 do TST nos termos da Resolução nº 185/12. Até então, as normas

convencionadas vigoravam no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos.¹⁴⁹

A convenção coletiva e o acordo coletivo devem ser feitos por escrito com prazo máximo de validade por dois anos (art. 614, § 3º, CLT) e entram em vigor três dias após a data do depósito na Gerência Regional do Ministério do Trabalho e Emprego.

Aqui, reside um problema: E se não houver sindicato na base territorial? E se o sindicato não tiver compromisso com os trabalhadores ou com seus representados? Há que se observar que os sindicatos aqui se referem às categorias econômicas e profissionais. Embora pareça simples não o é, posto que se o sindicato não for comprometido com a categoria, seus representados sofrerão graves consequências de sua má gestão e isso é a grande realidade vivenciada no movimento sindical. Não raras vezes, maus diretores sindicais envolveram-se em fraudes e causaram prejuízos econômicos e políticos à categoria, revelando-se verdadeira força de opressão em face de seus próprios pares. Por outro lado, uma categoria sem uma organização sindical, tende a fadar-se à precariedade, diante do poderio do capital e sua insensibilidade.

Existem, também, os chamados trabalhadores inorganizados, os quais, em diversas áreas de trabalho e regiões do país, não têm representação sindical, mas apenas da federação ou confederação, e vivem à margem do sistema, à mercê de suas limitações. Nestas condições, em geral, há soberba vantagem patronal em detrimento das dificuldades obreiras e violação sistemática dos direitos constitucionais fundamentais.

Por outro lado, a categoria, especialmente dos trabalhadores - porque a econômica, em regra, é mais bem estruturada, pode não ter representação nenhuma, em função de estar localizada em lugar de pouca densidade laboral. Neste caso, os trabalhadores não terão vida digna, porque contarão apenas com políticas mínimas do governo central. Eles não terão como exigir qualidade na saúde, melhores salários, boas condições de trabalho, podendo

¹⁴⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso ... op. cit.*, p. 1334-1337:

“Súmula nº 277 do TST - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

Histórico:

Súmula alterada - redação alterada na sessão do Tribunal Pleno em 16.11.2009) - Res. 161/2009, DEJT 23, 24 e 25.11.2009. Nº 277 Sentença normativa. Convenção ou acordo coletivos. Vigência. Repercussão nos contratos de trabalho. I - As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho. II - Ressalva-se da regra enunciada no item I o período compreendido entre 23.12.1992 e 28.07.1995, em que vigorou a Lei nº 8.542, revogada pela Medida Provisória nº 1.709, convertida na Lei nº 10.192, de 14.02.2001”.

encontrar grupos em áreas territoriais distantes, submetidos a condições de escravidão ou semiescravidão.

Há ainda, um grande número de trabalhadores informais, os quais estão na condição do chamado “não direito”, ou seja, não recebem a tutela do direito em nenhuma situação e, por isso, vivem abaixo da linha da pobreza.

Os sindicatos têm priorizado as reivindicações econômicas e preocupado menos com as cláusulas sociais, especialmente com aquelas ligadas ao meio ambiente do trabalho, que exigem um comprometimento com as funções técnicas da área de medicina e segurança do trabalho. Poucas cláusulas são encontradas em instrumentos coletivos de trabalho (sejam em convenções coletivas ou acordos coletivos de trabalho), que contenham um significativo conjunto normativo relacionado ao meio ambiente laboral.

Embora as reivindicações ambientais sejam exibidas nas pautas de reivindicações, boa parte destes pleitos é pulverizada no curso das negociações, para serem concretizadas em poucas ou em nenhuma cláusula ambiental. Isso se deve à cultura da desatenção da atividade privada com a saúde do trabalhador. Se o sindicato profissional não tem a atenção devida, o sindicato econômico menos ainda, ficando essa atenção restrita a poucas empresas com um projeto de melhor classificação internacional de sua empresa a fim de atuar em melhores condições de exportação de seus produtos.

Dessa forma, a melhor atuação quanto ao meio ambiente do trabalho, ainda fica por conta do Ministério Público do Trabalho, que através de ações civis públicas tem inibido a degradação do homem trabalhador no seu ambiente de trabalho.

O meio ambiente do trabalho está inserido no contexto ético-jurídico em que trabalhador e tomador de trabalho estejam comprometidos com os princípios de direitos fundamentais e a preservação da vida em comunidade na construção de uma sociedade justa.

Os princípios como entidade ética, devem ser visto pelo prisma do direito coletivo e do direito individual, aqui enfatizado o primeiro, para tratar de negociação coletiva e dos direitos ao meio ambiente saudável.

4.3 Principais princípios que regem o direito processual do trabalho

O princípio encerra uma ideia de início, começo, origem. Na concepção jurídica seu conceito é amplo e denota o valor de norma. Como afirma Celso Antônio Bandeira de Mello princípio é:

[...] mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e que lhe dá sentido humano.¹⁵⁰

A conceituação de princípio, contemporaneamente, tem em Robert Alexy e Ronaldo Dworkin seus principais expoentes, sendo que para o primeiro, regras e princípios são normas, formuladas sob um carácter deôntico.¹⁵¹ Para o segundo, as normas constitucionais são o gênero que tem como espécie os princípios e as regras.¹⁵²

Para Carlos Henrique Bezerra Leite, os princípios constitucionais exercem tríplice função no ordenamento jurídico, quais sejam: informativa, interpretativa e normativa. A função informativa é destinada ao legislador, que sintonizado com os valores políticos, sociais, éticos e econômicos, de forma prospectiva, realiza os anseios da sociedade. A função interpretativa encerra uma perspectiva hermenêutica destinada ao aplicador do direito. Já a função normativa, também destinada ao aplicador do direito, pode ser aplicada de forma direta ou indiretamente. No primeiro caso, quando se aplica o princípio no caso concreto, como, por exemplo, o princípio da norma mais favorável ao trabalhador; no segundo, por meio da integração do sistema jurídico, como ocorre na aplicação do princípio da preclusão no processo.¹⁵³

Não existe um inteiro consenso na formulação dos conceitos de princípios. Alguns autores entendem que os princípios de direito processual trabalhista são os mesmos que os princípios de direito processual civil; outros, que o direito processual do trabalho possui princípios específicos. No entanto, conforme doutrina de Carlos Henrique Bezerra Leite, o direito processual trabalhista, como ciência, possui autonomia, embora se reconheça que a Emenda Constitucional nº 45/04, tenha transferido para a competência da Justiça do Trabalho demandas oriundas da relação de trabalho, como ações envolvendo sindicatos e empresas, empresas e o Estado, trabalhador e sua entidade em face do Estado, ampliando, sobremaneira a tipificação dos princípios específicos desta esfera do direito, que se situava apenas na relação de emprego.¹⁵⁴

Os princípios mais relevantes, de índole processual trabalhista, com aplicação nas relações de meio ambiente do trabalho e de direitos fundamentais são os seguintes:

A) Princípio da Proteção - É um princípio peculiar do processo do trabalho, que se

¹⁵⁰ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de direito administrativo*. São Paulo: Malheiros, 1995. p. 538.

¹⁵¹ ALEXY, Robert. *Teoría de los derechos fundamentales*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2001.

¹⁵² DWORKIN, Ronald. *Taking rights seriously*. Cambridge: Harvard University Press, 1989.

¹⁵³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Op. cit.*, p. 53-54.

¹⁵⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Op. cit.*, p. 76.

destina a compensar a desigualdade existente na realidade socioeconômica e a desigualdade jurídica. É o princípio que trata os desiguais como efetivamente o são. Para Wagner D. Giglio, o princípio da proteção, como necessidade, evidencia-se em prol do trabalhador, quando se estabelece a gratuidade do processo, com isenção de pagamento de custas e despesas aos trabalhadores, mas não aos patrões; a inversão do ônus probatório por meio de presunções ao empregado; o impulso *ex-officio* do processo, que beneficia o autor, quase sempre o trabalhador.¹⁵⁵

O artigo 844 da CLT estatui que o não comparecimento do trabalhador a audiência impõe o arquivamento do feito; já a ausência do patrão à mesma sessão custa-lhe a revelia e confissão. O depósito recursal é condição para o patrão recorrer, o que não é exigido para o trabalhador. Mas isso não é uma anomalia da lei, nem desvirtuamento da norma e sim uma conformação do sistema político-econômico que historicamente estabeleceu a desigualdade entre as categorias econômica e profissional. Como assinala Carlos Henrique Bezerra Leite, a desigualdade econômica, o desequilíbrio na produção de provas, a inexistência da proteção contra a dispensa imotivada, o desemprego estrutural e o desnível cultural entre empregado e empregador, hoje trabalhador e tomador de trabalho, são motivos para o tratamento protetivo no processo do trabalho.¹⁵⁶

B) Princípio da Finalidade Social - Este princípio assemelha-se aos comandos do princípio anteriormente analisado pela sua finalidade protecionista e pela estrutura comum de direito processual do trabalho. Mas existem sensíveis diferenças quanto à sua efetiva aplicação, eis que neste o juiz observa as reais condições das partes para realizar o provimento estatal, enquanto que naquele os comandos estão na lei. Carlos Henrique Bezerra Leite assevera que a diferença básica entre o princípio da proteção e o princípio da finalidade social é que no primeiro, a própria lei confere a desigualdade no plano processual, enquanto que no segundo, o juiz pode ter uma atuação mais ativa, na medida em que auxilia o trabalhador, em busca de uma solução justa, até chegar o momento de proferir a decisão.¹⁵⁷

José Eduardo Faria propõe que o direito seja uma atividade crítica baseada na experiência, vivida e incorporada na percepção da realidade dos agentes que operam o direito, ou seja, uma ciência jurídica reflexiva, deslocada das amarras dos regramentos positivados. O direito deve ser prospectivo, atento aos aspectos multidisciplinares, voltados para as questões de justiça e menos para a legalidade.¹⁵⁸

C) Princípio da busca da verdade real - É princípio derivado do direito material,

¹⁵⁵ GIGLIO, Wagner D. *Direito processual do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2000. p. 66-67.

¹⁵⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Op. cit.*, p. 78.

¹⁵⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Op. cit.*, p. 79.

¹⁵⁸ FARIA, José Eduardo. *Direito e justiça: a função social do judiciário*. São Paulo: Átfla, 1997. p. 102-105.

também chamado de princípio da primazia da realidade. Segundo este princípio, não se cogita de hierarquia de provas, interessando-se a prova ou o conjunto de provas que retrate a realidade dos fatos. O magistrado, usando de sua percepção, conhecimento prático-jurídico e dos meios lógicos e reais, adota a prova que distancia da burla e da forja e, geralmente, em favor do hipossuficiente na relação contratual ou processual. Assim, é um princípio que pode ser adotado no âmbito individual ou coletivo.¹⁵⁹

D) Princípio da indisponibilidade - Diz respeito à indisponibilidade de direitos fundamentais e irrenunciáveis dos trabalhadores. Dessa forma, um trabalhador não pode renunciar ao direito de preservação de sua própria saúde, não podendo, também, renunciar a “seu meio ambiente saudável”, não se podendo, por exemplo, abdicar de seu intervalo intrajornada mínimo de uma hora, porque estaria agredindo a sua própria saúde e ao seu meio ambiente laboral. Há que se observar que a ampliação de competência da Justiça do Trabalho acaba por mitigar a aplicação deste princípio no processo laboral, posto que o novo universo pode extrapolar os limites dos direitos fundamentais.¹⁶⁰

E) Princípio da Conciliação - É um princípio inserido nas Constituições Brasileiras desde 1946 até 1988, que diz caber à Justiça do Trabalho “conciliar” e julgar (art. 114, CF/88) as ações da respectiva natureza. A Emenda Constitucional nº 45/04 muda a expressão para dizer que compete à Justiça do Trabalho “processar” e julgar as mesmas ações. A mudança terminológica não mudou o espírito da conciliação e a legislação infraconstitucional sempre manteve o mesmo sentido contextual do consenso (artigos 764, 846 e 850 da CLT).¹⁶¹

O princípio conciliatório é de alcance em todas as esferas do direito, mas com maior relevância nas searas jus laboral e jus ambiental, porque o seu termo equipara-se à coisa julgada.

¹⁵⁹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Op. cit.*, p. 81.

¹⁶⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Op. cit.*, p. 82.

¹⁶¹ Art. 764. “Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

§ 1º - Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos.

§ 2º - Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título.

§ 3º - É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.

Art. 846 - Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação.

§ 1º - Se houver acordo lavrar-se-á termo, assinado pelo presidente e pelos litigantes, consignando-se o prazo e demais condições para seu cumprimento.

§ 2º - Entre as condições a que se refere o parágrafo anterior, poderá ser estabelecida a de ficar a parte que não cumprir o acordo obrigada a satisfazer integralmente o pedido ou pagar uma indenização convencional, sem prejuízo do cumprimento do acordo.

Art. 850 - Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de 10 (dez) minutos para cada uma. Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão”.

Ressalte-se, ainda, que os termos de ajustamento de conduta firmados pelo Ministério Público do Trabalho com as empresas ou entidades, especialmente envolvendo o meio ambiente do trabalho, estão inseridos neste contexto.

F) **Princípio do ônus da prova** - O ônus da prova no Direito do Trabalho incumbe à parte que fizer as alegações (art. 818 da CLT), em consonância com o artigo 333 do CPC. No entanto, hodiernamente, este princípio tem se desdobrado em outros dois, tanto em relação ao Direito Laboral, quanto ao Direito Ambiental. Tal relativização tem a ver com a capacidade da parte produzir prova, eis que naturalmente a parte hipossuficiente na relação processual tem dificuldade neste quesito. Assim é que, adotando-se o Código de Defesa do Consumidor subsidiariamente, conforme permissão do art. 769 celetizado, aplica-se o princípio da inversão do ônus da prova, para impor à parte que melhor produz a prova a exiba em juízo. Há casos em que somente o requerido possui a referida prova, o que leva a crença que sem este instrumento processual, a prova não seria produzida.¹⁶² O segundo desdobramento, leva também ao princípio do *in dubio pro operário*, quando mitigada a prova oral com a interpretação da Lei.

G) **Princípio *in dubio pro operário*** - é princípio de índole protetora, que tem por escopo tutelar a parte mais frágil na relação jurídica, ou seja, o trabalhador. Este princípio outorga ao aplicador da Lei, na dúvida quanto à interpretação da norma, a escolha do dispositivo que melhor atende ao trabalhador, desde que não afronte a legislação em vigor. Conforme expressão de Plá Rodrigues, este princípio só pode ser adotado quando houver dúvida acerca do alcance da norma legal e desde que não esteja em confronto com a vontade do legislador.¹⁶³

H) **Princípio da normatização coletiva** - Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite, o judiciário trabalhista brasileiro é o único que pode exercer o poder normativo. Ele pode criar normas e condições gerais e abstratas através de sentença normativa com efeitos irradiantes aos contratos individuais dos trabalhadores integrantes de uma categoria profissional representada por certo sindicato que tenha suscitado o dissídio coletivo nos termos do art. 114, § 2º da Constituição Federal.¹⁶⁴

Este poder, antes amplamente utilizado, sofreu restrições com a Emenda Constitucional nº 45/04, que estabeleceu limites ao sindicato na propositura da ação ao introduzir a expressão “de comum acordo” para ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica.

¹⁶² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Op. cit.*, p. 72.

¹⁶³ RODRIGUES, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 19.

¹⁶⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Op. cit.*, p. 83-84.

Esta nova expressão impõe limitação à propositura do dissídio coletivo, o que tem sido objeto de incessante questionamento, visto que estaria violando o princípio do livre acesso à justiça insculpido no artigo 5º, XXXV da CF/88. Uma simples observação leva à presunção de um mascaramento normativo. O legislador, para não se responsabilizar pela extinção dessa especialíssima espécie de ação, criou um mecanismo que a tornou impraticável. Em outras palavras, se não se encontra consenso para continuar negociando (condição prévia para propositura do dissídio coletivo), como haverá de conseguir anuência da parte adversa para propor ação em face desta última?

O texto da norma, com referida expressão, tende a escamotear as partes para esse tipo de ação, tendo trazido substancial esvaziamento do instituto em tela. Se foi esse o objetivo do legislador, ele o atingiu, sabendo-se que o acesso ao judiciário restou limitado, quase impedido, respeitando-se entendimento diverso.

Amauri Mascaro Nascimento entende que resta claro o óbice ao direito de ação previsto no artigo 5º, XXXV da Constituição Federal e que a norma padece de inconstitucionalidade. O parágrafo em destaque estaria violando o livre acesso à justiça, impedindo o direito de ação, princípio básico de sustentação do Estado Democrático de Direito, estabelecido pela própria Constituição Brasileira.¹⁶⁵ Nesse compasso, existe balizada doutrina, incluindo este autor, afirmando que aí foi criada a figura da arbitragem judicial.

Relevante alertar sobre o fato de os princípios estarem em relativa mutação no âmbito do direito do trabalho e, especialmente, do processo do trabalho, em função da ampliação da área de atuação estabelecida pela Emenda Constitucional nº 45/04. O alargamento da competência da justiça do trabalho para outras relações vieram abrigar no seio do Direito Processual do Trabalho conceituação mais elástica, deixando o processo em situação de relativa vulnerabilidade. Assim, conflitos envolvendo sindicatos da mesma categoria ou categorias distintas, conflitos entre empresas e sindicatos passaram à apreciação do judiciário laboral.

Dentre os diversos princípios que regem a negociação coletiva, destacam-se os seguintes:

A) **Princípio da boa-fé** - previsto no artigo 113 do Código Civil Brasileiro, é o princípio mais importante nas tratativas coletivas, sendo aquele que inspira confiança recíproca entre os agentes negociadores e estabelece o comportamento leal dentro dos padrões

¹⁶⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

éticos necessários para as relações sociais.¹⁶⁶

B) **Princípio da informação** - ligado ao princípio da boa-fé, diz respeito ao dever recíproco das partes de prestar informações, de forma leal, sem camuflagem para que a verdade real seja realizada¹⁶⁷.

C) **Princípio da razoabilidade** - corresponde nesta seara, ao princípio da adequação e consiste na compatibilidade entre proposta e contraproposta apresentadas de acordo com a realidade vivenciada pelas partes envolvidas na negociação, mediante análise ponderada.¹⁶⁸

D) **Princípio da compulsoriedade negocial** - diz respeito à obrigação das partes entabularem negociação para solução da controvérsia existente entre elas, sendo condição indispensável para se pretender qualquer tipo de ação em caso de prevalência do insucesso nas tratativas negociais.¹⁶⁹

E) **Princípio da colaboração** - é princípio criado pelo Estado Democrático de Direito para orientar as partes a atuar com boa-fé e inserir o juiz no processo em curso, de modo a respeitar o processo negocial e a possível continuidade das tratativas ou de sequência da ação.¹⁷⁰

F) **Princípio da igualdade** - princípio extremamente importante, porque está diretamente vinculado ao art. 5º, *caput* da CF, que estabelece a igualdade de direitos perante a Lei, garantindo a dignidade da pessoa humana e a boa fé nas relações entre partes, sendo princípio imanente a todas as esferas do direito, sendo aqui manejado segundo o princípio ou técnica da ponderação.¹⁷¹

G) **Princípio do contraditório** - é o processo dialético originário do entendimento entre as partes na negociação coletiva e está relacionado aos princípios da igualdade e boa-fé.¹⁷²

H) **Princípio da dignidade da pessoa humana** - é princípio constitucional (art. 1º, III da CF/88) norteador dos demais princípios de direitos fundamentais e aplicado a todas as áreas do direito. No caso específico do meio ambiente do trabalho é princípio nuclear que irradia sobre os demais princípios e normas. Por ser um princípio norteador do tema ora em pauta, é necessário que seja dada atenção especial, quanto à sua conceituação, sua efetivação e

¹⁶⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito sindical*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1991. p. 304.

¹⁶⁷ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 151.

¹⁶⁸ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Op. cit.*, p. 152.

¹⁶⁹ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Direitos humanos na negociação coletiva: teoria e prática jurisprudencial*. São Paulo: LTr, 2004. p. 109.

¹⁷⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Op. cit.*, p. 62-63.

¹⁷¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Op. cit.*, p. 56.

¹⁷² SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Op. cit.*, p. 111.

concretude no estudo empreendido.

Parte da doutrina prefere dar uma denominação mais abrangente para esse princípio, utilizando-se a expressão tema, como forma de dar mais autonomia ao conceito. José Afonso da Silva assevera que a dignidade da pessoa humana é “um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais [...] Concebido como referência constitucional unificadora de todos os direitos fundamentais [...]”¹⁷³ o conceito de dignidade da pessoa humana intensifica a valoração do sentido normativo-constitucional, não podendo reduzir-se o sentido da dignidade humana à defesa dos direitos pessoais tradicionais.

Ingo Wolfgang Sarlet, conceitua a dignidade da pessoa humana como sendo:

[...] a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.¹⁷⁴

Indubitavelmente, toda essa gama de princípios, reunida a outros diversos, tem aplicação ao tema ora pesquisado, mas este último possui maior relevo em função da valoração do homem inserido no meio ambiente, não se permitindo que estes princípios fujam à concepção biocêntrica, porque o homem deve estar integrado a todas as demais formas de vida e a todos os elementos da natureza.

Em relação aos princípios do meio ambiente do trabalho, estes estão relacionados aos princípios do meio ambiente geral. Além dos princípios gerais exibidos acima existem os específicos, que traduzem sua expressão originária da Constituição Federal.

Segundo Paulo de Tarso Souza de Gouvêa Vieira, os princípios da prevenção e da precaução no meio ambiente do trabalho são aqueles de maior relevância e, que embora semelhantes não são iguais, posto que o primeiro diz respeito àquilo que antecede, ao passo que o segundo se refere aos cuidados que devem perseguir todo o processo ambiental. O primeiro é gênero do qual o segundo é espécie. Por envolver interesse da coletividade, relativamente a saúde humana, ambos estão amparados pela legislação constitucional e

¹⁷³ SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 29. ed. São Paulo: Malheiros, 2007. p. 105.

¹⁷⁴ SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006. p. 60.

infraconstitucional, aliada às convenções internacionais, ratificadas pelo Brasil.¹⁷⁵

4.4 O meio ambiente do trabalho e a proteção à saúde do trabalhador na ótica do direito processual

Para adentrar aos aspectos adjetivos do tema faz-se necessária a entronização no direito substantivo, a fim de atingir uma compreensão abrangente da epistemologia ambiental e trabalhista, calcada na efetivação dos direitos e na eficácia jurisdicional.

O meio ambiente do trabalho tem potencializada sua condição de direito fundamental, porque, em sua própria existência, relaciona-se com a duplicidade vital dos seres, de um lado o trabalhador e de outro, o meio ambiente, ambos de forma integrada. Ou seja: O meio ambiente do trabalho passou a ter maior relevância depois que foi alçado ao *status* de direito fundamental. Isso se justifica por sua condição dualística, ou seja: o trabalhador, enquanto sujeito de direito e o meio ambiente natural, ora figurando como sujeito, ora como objeto.

A efetividade do processo trabalhista relativamente à proteção do trabalho humano e o meio ambiente laboral é ainda incipiente, carecendo de eficácia postulatória e do provimento jus laboral. A complexa linha, que envolve a jurisdição, os aspectos trabalhista, previdenciário e os serviços de medicina e segurança do trabalho, tem dificultado o manejo de processos e ações coletivas. Os trabalhadores e o meio ambiente ainda são reféns do poder hegemônico do capital, que sobrepõe a vontade dos sujeitos de direitos que militam na condição de hipossuficiência na relação processual.

As questões política, econômica e social contam com a inoperância e apatia veladas do Estado brasileiro, restando prevalente o sistema capitalista neoliberal. O direito ainda é utilizado como instrumento de dominação, inobstante resistência de boa parte dos juristas, trabalhadores e órgãos de classe. A ineficácia operante não existe somente por falta de normatividade, mas por falta de efetividade.

A Consolidação das Leis do Trabalho em seu capítulo V, título II e a Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978 do Ministério do Trabalho e Emprego com suas 33 Normas Regulamentadoras (NRs) oferecem significativo acervo normativo para os cuidados e proteção dos direitos fundamentais ora em estudo, cuja concretude recebe mandamento constitucional.

¹⁷⁵ VIEIRA, Paulo de Tarso Souza de Gouvêa. *O meio ambiente do trabalho e os princípios da prevenção e precaução*. Florianópolis, 28 jun. 2012. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/o-meio-ambiente-do-trabalho-e-os-princ%C3%ADpios-da-preven%C3%A7%C3%A3o-e-precau%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 03 mar. 2014.

As demandas envolvendo o meio ambiente do trabalho, onde Sindicatos e/ou Ministério Público do Trabalho tomem parte em face de determinadas empresas ou grupos empresariais, desde que haja relação de trabalho, receberão o provimento da Justiça do Trabalho. O meio processual poderá ser aquele estabelecido pela Lei nº 5.584, de 26 de junho de 1970, ou por lei específica.

O Sindicato, sobretudo a entidade profissional, tem legitimidade para atuar em juízo ou fora dele na defesa de um meio ambiente laboral salubre e saudável. Para isso, basta lançar-se às ferramentas disponíveis em busca da efetividade dos direitos consagrados, individual e coletivamente, a partir da autorização do art. 8º, III da CF/88 (com ou sem a reforma sindical) e dos arts. 81 e 82 do Código de Defesa do Consumidor (CDC). A participação efetiva do Sindicato nas negociações coletivas visando a proteção do meio ambiente laboral é fundamental para o equilíbrio das relações laborais e ambientais, podendo utilizar-se até mesmo do dissídio coletivo para efetivação de tais direitos.¹⁷⁶

É imprescindível que seja disponibilizada condição para a entidade profissional ter acesso ao meio ambiente a partir do local de trabalho ou do espaço empresarial. Essa condição deve ser viabilizada através de acordo ou convenção coletiva, ou ainda, pela edição de normas baseadas nos artigos 7º e 8º da Constituição Federal, que tratam da organização dos trabalhadores e de suas respectivas categorias.

A organização a partir do local de trabalho tem previsão no art. 11 da CF/88, mas este dispositivo, conquanto autoaplicável, pouca utilidade teve até o presente momento, seja por desinteresse patronal, seja por desmotivação profissional. Isso ocorre porque tal dispositivo não proporcionou garantia de emprego aos membros da Organização por Local de Trabalho (OLT) e muito menos a forma de compor este organismo, que ocorre por eleição ou indicação, justificando assim a sua falta de efetividade.

Segundo Mauricio Gasparini, no blog *Hierarquia Dinâmica*, “[...] é no local de trabalho que se manifestam os conflitos [...]” por melhoria nas condições de salários e no ambiente de trabalho, incluindo aspectos relacionados a doenças ocupacionais, assédio moral, conflitos com chefias e gerências, perseguição. “[...] Portanto, o local de trabalho deve ser visto sempre como o espaço prioritário da ação sindical”¹⁷⁷.

Para Camila Andrade Mesanelli e Natália Paranhos Mastropaschoa, a proteção ao ambiente de trabalho pode ser alcançada tanto pela prevenção, extrajudicial ou judicialmente.

¹⁷⁶ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção ... op. cit.*, p. 514.

¹⁷⁷ GASPARINI, Mauricio. *Hierarquia dinâmica*: blog de estudos do direito do trabalho aplicados ao concurso de magistratura do trabalho. 2011. Disponível em: <<http://hierarquiadinamica.blogspot.com.br/2011/05/olt-organizacao-no-local-de-trabalho.html>>. Acesso em: 20 jan. 2014.

Para tanto, cita para a primeira modalidade, e.g., a denúncia dos Sindicatos junto ao Ministério do Trabalho, fiscalização realizada por auditores fiscais; elaboração de termos de ajustamento de conduta e instauração de inquéritos pelo Ministério Público. Para a segunda, cita as medidas reparatorias, que ocorrem depois de consumado o dano (normalmente junto ao Poder Judiciário).

Ressaltam que a ação civil pública pode ser proposta pelos próprios trabalhadores quando organizados em associações ou sindicatos, que buscarão a tutela de seus interesses se houver ameaça ou violação de sua incolumidade física ou mental. Na qualidade de substituto processual, o sindicato poderá propor ação civil pública visando à observância das normas de saúde e segurança do trabalhador.

O sindicato poderá, ainda, propor medidas de tutela inibitória, com intuito de prevenir a violação de direitos, sejam patrimoniais ou extrapatrimoniais. Neste caso não há direito a ser reparado, mas uma prevenção para que não haja necessidade de reparação. A tutela inibitória pode dividir-se em negativa, com escopo de obter uma obrigação de não fazer, ou positiva, para estabelecer uma obrigação de fazer, podendo, ambas, ser requeridas mediante ação civil pública.¹⁷⁸

A reforma sindical e trabalhista foi encaminhada pelo Governo Federal, através do Executivo, em 2004 e nela a diversidade cultural, social e econômica tem se mostrado. Para implementá-la, foi criado o Fórum Nacional do Trabalho (FNT), coordenado pela Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego. Dentre os diversos temas tratados, propõe-se a mudança dos artigos 8º, 11 e 114 da CF/88 (organização dos trabalhadores pelo local de trabalho, a unicidade sindical e o fim da contribuição sindical), mas não se vê um propósito firme de postar o sindicato na linha de frente para defender e proteger o meio ambiente do trabalho.

Sem cuidar do meio ambiente, as próximas gerações não terão espaço para sobreviver e uma destas condições é o comprometimento dos órgãos e organismos da sociedade civil. É nesse sentido, que se propõe a inclusão do sindicato como real e legítimo agente propulsor dos direitos relacionados à proteção do meio ambiente laboral e sujeito ativo nas demandas envolvendo diretamente sua categoria e, por via reflexa, toda a sociedade.¹⁷⁹

¹⁷⁸ MESANELLI, Camila Andrade; MASTROPASCHOA, Natália Paranhos. A atuação sindical nas ações regressivas acidentárias. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 17, n. 3358, 10 set. 2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/22571>>. Acesso em: 20 jan. 2014.

¹⁷⁹ O FNT conta com a participação de 600 representantes de trabalhadores, governo e empregadores. A PEC nº 369/05, em fase final de elaboração, está para ser enviada ao Congresso Nacional (BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Reforma sindical e trabalhista*. Brasília, [s.d.]. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/fnt/reforma-sindical-e-trabalhista/>>. Acesso em: 14 fev. 2014).

O portal do Fórum Nacional do Trabalho apresenta seus objetivos lançados pela Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 369/05, que não traz inovação na área do meio ambiente e não tem proposta para a efetiva atuação do Sindicato como seu agente propulsor (veja Anexo F).¹⁸⁰ Esta PEC arrasta-se desde 2005 e dentre as diversas emendas ainda não se viu algo que traduza o comprometimento do Sindicato com o ambiente laboral.¹⁸¹

Para analisar esse conjunto de normas, o presente estudo faz uma breve digressão para focalizar a origem e adequação da Portaria nº 3.214/78 numa perspectiva de uma eficaz atuação da entidade sindical na proteção e garantia dos direitos fundamentais atinentes ao meio ambiente do trabalho.

No contexto da época, a edição de normas regulamentadoras era uma necessidade premente, por conta da nova ordem laboral estabelecida pela doutrina e pela pressão interna e internacional quanto aos cuidados com a saúde e segurança do trabalhador no limiar da última etapa de evolução da saúde do trabalhador narrada por Sebastião Geraldo de Oliveira.¹⁸²

No entanto, com as mudanças hodiernamente vividas, a Portaria ministerial nº 3.214/78 não mais satisfaz, conquanto muitas adaptações já tenham sido efetuadas. A bem da verdade, a edição de portaria e normas regulamentadoras não são técnicas legislativas adequadas para reger as relações ambientais laborais, tema de fundamental importância para os trabalhadores e meio ambiente. Deve-se tratar o tema por leis específicas junto ao processo de reforma sindical e trabalhista, respeitando-se as especificidades do Direito Ambiental e metodologia correta.

Essa portaria foi criada para a efetiva participação do Ministério do Trabalho e Emprego, não sendo destinada à atuação específica do Sindicato. Na sua origem, a norma pretendeu, materialmente, proteger a saúde e segurança do trabalhador, mas atualmente as relações são muito mais complexas e ela não mais satisfaz as necessidades do momento. O meio ambiente deixou de ser um determinado local para ser diversos lugares e situações, envolvendo condições inter e multidisciplinar, inter e multicultural. Portanto, esta norma não serve em plenitude ao exercício sindical, seja no plano material, seja no plano processual,

¹⁸⁰ O Anexo F descreve os principais pontos da reforma sindical e o inteiro teor da PEC 369/05, principal instrumento de proposta apresentada pelo FNT.

¹⁸¹ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Principais pontos do anteprojeto de lei de relações sindicais*. Brasília, [s.d.]. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BAFFE3B012BB54C15E7115E/PRINCIPAIS_PONTOS_DO_ANTEPROJETO_DE_LE_DE_RELACOES_SINDICAIS.pdf>. Acesso em: 14 fev. 2014.

¹⁸² A medicina do trabalho passa por uma sequencia denominada etapas, quais sejam: etapa da medicina do trabalho, iniciada por volta de 1830; etapa da saúde ocupacional, iniciada na década de 1950; etapa da saúde do trabalhador, iniciada na década de 1970; finalmente, a etapa da qualidade de vida do trabalhador, iniciada em 1985 (OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção ... op. cit.*, p. 59-70).

devendo lei especial ser promulgada.

As medidas de proteção à saúde do trabalhador merecem atenção quanto ao seu caráter coletivo, necessitando de instrumentos os quais prevejam as condições de risco no local de trabalho. Neste sentido, há a exigência de levantamento ambiental e elaboração de Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e Programa de Prevenção de Risco Ambiental (PPRA). Para acompanhamento e inspeção, são indispensáveis as atuações do Ministério do Trabalho e Emprego, do Ministério Público do Trabalho e dos Sindicatos.

Segundo Hugo Nigro Mazzilli, dentre os colegitimados para mover ação civil pública e garantir a manutenção de um meio ambiente laboral salubre, está o Sindicato que pode agir sozinho ou em conjunto com outros organismos, tendo em vista que a legitimação é concorrente e disjuntiva.¹⁸³

Após ratificar inúmeras convenções e tratados internacionais destinados à proteção da saúde do trabalhador, o Brasil tornou-se signatário dos instrumentos oriundos do Direito Internacional, tendo incorporado os dispositivos externos às normas constitucionais. Diante disso, conceituou-se esse país como nação que preserva e resguarda os direitos ao meio ambiente de trabalho. Isso se estabeleceu na linha da prevenção dos acidentes e dos danos à saúde do trabalhador, minimizando os riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho, proporcionando ao Estado e à sociedade redução de gastos com a previdência social e melhorando a condição de vida do trabalhador.

Entretanto, levando-se em consideração a demanda atual, o número de acidentes e doenças ocupacionais teve uma curva ascendente, despertando-se as atenções da sociedade brasileira e internacional para a prevenção e os cuidados com o meio ambiente do trabalho.

4.5 A salubridade do ambiente de trabalho, estatística e os instrumentos inibitórios

O ambiente de trabalho deve ser salubre, devendo para isso contar com as medidas prévias de segurança. Sendo assim, com o objetivo de promover a cultura da prevenção de acidentes do trabalho, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) lançou no dia 11 de março de 2013, uma Cartilha do Trabalho Seguro e Saudável, em audiência pública realizada na Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa do Senado Federal, com o objetivo de promover a cultura da prevenção de acidentes do trabalho.

¹⁸³ MAZZILLI, Hugo Nigro. *A defesa dos interesses difusos em juízo*. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 163-164.

Naquela oportunidade, foi discutido como deve ser o trabalho seguro e saudável para todos os trabalhadores brasileiros. Participaram daquela audiência, diversos Magistrados do Trabalho, representantes dos três poderes, de entidades e da sociedade civil, além de estudantes participantes do Programa Trabalho Justiça e Cidadania (TJC), projeto coordenado em âmbito nacional pela entidade.

A parte III da cartilha dispõe expressamente sobre segurança, saúde e meio ambiente do trabalho e, de forma didática, explica as medidas a serem tomadas para manter o ambiente limpo e saudável. A periculosidade e insalubridade, incluídas no tema, devem ser tratadas com medidas individuais e coletivas, com levantamento por médico ou engenheiro do trabalho, obrar no sentido de eliminar as condições agressivas à saúde do trabalhador, não só obrigando o uso de Equipamentos de segurança (Equipamento de Proteção Individual - EPI e Equipamento de Proteção Coletiva - EPC), mas também instruindo e fiscalizando o seu efetivo uso.

Conforme estabelecido na cartilha, a seção 1 dispõe sobre insalubridade e periculosidade; na seção 2, condições de trabalho: exames e treinamento; e por último, a seção 3, dispõe sobre as medidas e equipamentos de proteção individual e coletiva.

A efetividade dos direitos referidos na citada cartilha, se cobrada por quem de direito e realizada, de fato, é um eficaz instrumento para a concretude do bom ambiente de trabalho e garantirá a proteção e valorização do trabalhador. A discussão de como deve se dar o trabalho seguro e saudável para diversos setores da sociedade deve ser feita através de audiências públicas que devem contar com a participação de todos os setores da sociedade civil e em especial com representantes de trabalhadores das diversas categorias a serem regulamentadas.

São oferecidas na referida cartilha¹⁸⁴ noções básicas de prevenção de acidentes e doenças do trabalho, além de orientações sobre o uso dos equipamentos de proteção individual e coletiva, entre outros assuntos. A relevância de atuação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), dos órgãos de fiscalização, do Ministério Público do Trabalho, da Previdência Social e da Justiça do Trabalho também é abordada.

O objetivo deste trabalho neste tópico, assim como o da cartilha é despertar para a realidade dos acidentes do trabalho. Segundo dados de 2010, são mais de 700 mil acidentes e quase 3 mil mortes anuais.

Morrem, no Brasil, em média nove trabalhadores por dia útil, uma pessoa em cada

¹⁸⁴ ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. *Cartilha do trabalho seguro e saudável*: em quadrinhos. Brasília: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, Marcos Vaz Produções, 2013. Disponível em: <<http://ww1.anamatra.org.br/uploads/cartilha-acidentes.pdf>>. Acesso em: 02 mar. 2014.

hora de trabalho, colocando o país na quarta colocação mundial no número de acidentes do trabalho fatais, sendo ocorrências que não afetam apenas os trabalhadores, mas seus familiares, empregados e a própria coletividade.

As empresas devem zelar por esta dívida social que têm com seus trabalhadores e cumprir sua função social para com toda a sociedade, como requer o art. 170 da Constituição Federal. Outro fator positivo, que pesaria em face desta praga laborista tão comum, infelizmente, em todo Brasil, seria a aprovação do Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 208/12, que confere competência à Justiça do Trabalho para o julgamento das ações regressivas acidentárias.

O Brasil ratificou a Convenção nº 148 da OIT em 14/06/1982, a Convenção nº 155 em 18/05/1992 e outros dispositivos internacionais no final do século XX para ingressar no rol de Estados que adotam os instrumentos legais em situação de igualdade com as normas emanadas do País.

Inobstante os cuidados hodiernamente tomados, na maioria das vezes unicamente para cumprir a legislação, os acidentes do trabalho no Brasil não foram extintos, sequer equacionados, devido, principalmente, à falta de medidas preventivas¹⁸⁵. As estatísticas dos acidentes e doenças profissionais demonstram números alarmantes, levando a sociedade a refletir sobre a necessidade de maior investimento na prevenção destes fenômenos e nos cuidados com o meio ambiente de trabalho. Segundo dados extraídos do site do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) denominado “Trabalho Seguro – Programa Nacional de Prevenção de Acidente do Trabalho”, em 2011 o quadro de acidentes e doenças profissionais subiu em relação ao ano anterior. Foram registrados naquele ano 711.164 acidentes, com 2.884 mortes, além de 15.083 casos de trabalhadores acometidos de doença ocupacional (Quadro IV em Anexo D).¹⁸⁶

Por fim, alerta-se para a necessária mudança da mentalidade de toda sociedade, pois o problema do elevado número de acidentes do trabalho é fruto, em especial, da falta de uma cultura de prevenção efetiva, considerando-se que o acidente não é parte da cadeia de produção, não é obra do acaso, mas sim e, principalmente, do descaso, da ausência de uma política de segurança e saúde do trabalho, tratando-se de questão cada vez mais densa, tensa e intensa, sugando toda energia dos trabalhadores.

¹⁸⁵ FREITAS, Ives Faiad. *Op. cit.*, p. 24-29.

¹⁸⁶ Existe uma campanha nacional de combate aos acidentes e doença profissional empreendida pela Justiça do Trabalho, o que tem produzido alguns resultados, sendo certo que este número já foi maior. Em 2008 o número de acidentes chegou a expressiva quantidade de 755.980 acidentes de trabalho. O Anexo D desta pesquisa trás detalhes desse quadro (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Dados nacionais*. Brasília, 2011. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/dados-nacionais>>. Acesso em: 20 jan. 2014).

4.6 Os assédios no ambiente do trabalho, seus danos e a proteção do trabalhador em face deste mal e sua reparação perante a Justiça do Trabalho

Neste tópico pretende-se demonstrar que os eventos propagadores do mau ambiente laboral estão vinculados a diversos fenômenos, dentre eles, os de natureza humana e outros de causas naturais, consubstanciados em situações e não necessariamente em lugares, conforme já destacado no curso deste trabalho.

Uma abordagem que deve ser feita e que muito afeta a salubridade do bom ambiente do trabalho está relacionada às diversas formas de assédios que atingem em fundo a saúde ocupacional dos trabalhadores e que causam, cada vez mais, as verdadeiras doenças da alma, muito mais grave e que atingem, um número, cada vez maior de trabalhadores, ou seja, as depressões mentais. Em consequência, estas afastam aqueles de seus postos de trabalho, assim como são uma carga negativa e reflexiva em suas vidas sociais e familiares, causando enormes prejuízos ao País. Esses assédios têm suas causas e efeitos encontrados em vários setores da sociedade, mas, na maioria das vezes, são consequência de um ambiente empresarial capitalista agressivo e por isto mesmo, são estudados multi e interdisciplinarmente, pois afetam e são verificados em vários ramos das ciências (por ex. a saúde), do Governo (por ex. a previdência) e do direito - como o empresarial, o previdenciário e porque não, o trabalhista.

Os danos materiais ou morais consequentes desses assédios, em suas diversas formas – moral *lato sensu*, horizontal (causados por chefes), vertical (por colegas de trabalho), moral *stricto sensu* (mentais, causados por calúnias, difamações ou injúrias), e sexuais, quando ocorrem no ambiente de trabalho em face do trabalhador - merecem especial proteção, além de rápida e justa reparação do Estado, e é o que tem sido efetivamente resgatado pela Justiça do Trabalho em dissídios individuais, em entendimentos pacificados pelos TRT's e, até mesmo, pelo TST.

Nesse sentido, o renomado doutrinador Yussef Said Cahali, versa sobre o assunto:

[...] é possível distinguir, no âmbito dos danos, a categoria dos danos patrimoniais, de um lado, dos danos extrapatrimoniais, ou morais, de outro; respectivamente, o verdadeiro e próprio prejuízo econômico, o sofrimento psíquico ou moral, as dores, as angústias e as frustrações infligidas ao ofendido.¹⁸⁷

Já nos dissídios coletivos, com uma atuação proativa do Ministério Público do Trabalho, começam a despontar decisões educadoras e modelares no país, cada vez, menos

¹⁸⁷ CAHALI, Yussef Said. *Dano Moral*. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011. p. 18.

isoladas, para confirmarem a posição de apoio a sua efetividade, como ora requerida e descrita, citando-se exemplos de casos concretos *a posteriori*.

Diversos doutrinadores e juristas trabalhistas de peso no cenário nacional lecionam a respeito do instituto do assédio moral e a incidência deste fenômeno nas relações trabalhistas, construindo-se um vasto número de estudos das causas e consequências, bem como, as formas de sua reparação às vítimas trabalhistas como aqui relatadas. Verifica-se a ocorrência do dano moral nas diversas fases do contrato de trabalho, desde as fases pré e pós-contratuais. Na fase pré-contratual, cita-se como exemplo, as discriminações e exigências desmedidas de exames de saúde ocupacional; na fase pós-contratual, as referências do antigo empregador sobre seu funcionário para outros empregadores, assim como a responsabilização do empregador; o *quantum* indenizatório do dano, ainda é tarefa de difícil aferição para os magistrados quando da arbitragem, tendo em vista a discrepância no momento de interpretar a norma. A aferição quanto à capacidade pagadora da empresa, a condição econômica do ofendido, a intensidade da ofensa ou do dano são coisas ainda longe de um padrão, o que gera insatisfação nas partes envolvidas.

A respeito do tema, Paulo Eduardo Vieira de Oliveira afirma que: “[...] O dano à pessoa pode ocorrer em todos os momentos da relação de trabalho, quais sejam: na fase pré-contratual, na celebração do contrato de trabalho, na execução do contrato de trabalho, na extinção do contrato de trabalho e, até mesmo, na fase pós-contratual”¹⁸⁸.

Destaca-se, para efeito de estudo do tema, a cartilha impressa pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde em 2007, acerca do assédio moral no trabalho, que além de instruções práticas e esclarecimentos, traça planos efetivos para os trabalhadores de todas as esferas de trabalho no Brasil. Além da boa densidade informativa, aludido documento registra as “condutas mais comuns que caracterizam o assédio moral”, quais sejam: “dar instruções confusas e imprecisas; ignorar a presença de funcionários na frente de outros; fazer críticas em público; não cumprimentar e não dirigir a palavra ao empregado; não lhe atribuir tarefas; forçar a demissão”¹⁸⁹.

Reafirma-se, com isto, que o principal objetivo deste tópico é demonstrar, através de estudos e fundamentos fáticos e jurídicos provados, que os trabalhadores submetidos e expostos a qualquer situação que caracterize o assédio e o dano moral laboral, poderão dirigir-se ao Judiciário Trabalhista, exibindo provas da responsabilização do agressor, e exigir a reparação daquele dano. Mas reitera-se: a opção pela prevenção e conservação de um bom

¹⁸⁸ OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. *O dano pessoal no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002. p. 121.

¹⁸⁹ CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA SAÚDE. *Assédio moral no trabalho: reaja e denuncie*. Brasília: SCS - Ed. Baract, 2007. p. 12.

ambiente do trabalho, salubre, sustentável e livre das diversas formas de assédios trabalhistas, é a melhor forma de comprometimento material com o Estado Democrático de Direito do Brasil e com o princípio da dignidade humana.

Nesse sentido, Sergio Cavalieri Filho ensina que:

O dano moral ocorre sempre que há violação do princípio da dignidade da pessoa humana ou de um dos direitos da personalidade, podendo ou não este fato causar dor ou sofrimento na vítima, como nos casos, por exemplo, de ocorrência de dano moral a vítimas incapazes de percepção da agressão ao seu patrimônio imaterial (e, portanto, não vulneráveis ao sofrimento que esse conhecimento provoca), como no caso de crianças em tenra idade, portadores de doenças mentais ou doentes em estado vegetativo ou comatoso. O dano moral não está necessariamente vinculado a alguma reação psíquica da vítima. Pode haver ofensa à dignidade da pessoa humana sem dor, vexame, sofrimento, assim como pode haver dor, vexame e sofrimento sem violação da dignidade. Dor, vexame, sofrimento e humilhação podem ser consequências, e não causas. Assim como a febre é o efeito de uma agressão orgânica, a reação psíquica da vítima só pode ser considerada dano moral quando tiver por causa uma agressão à sua dignidade.¹⁹⁰

Por fim, exige-se, que a sociedade organize-se e atue hodiernamente no aprimoramento para se efetivar o que fora preceituado nas políticas públicas de um Estado Democrático de Direito e no princípio constitucional da dignidade humana. Sem esse envolvimento social e a mudança de postura no sentido de aceitar as pessoas trabalhadoras com seus defeitos e qualidades, ou seja, como seres humanos dotados de direitos e necessidades, a sociedade caminhará na contramão dos ditames constitucionais do repúdio a qualquer tipo de discriminação ou preconceito.

É dever da sociedade democrática extirpar qualquer espécie de preconceito conforme determina o art. 3º, inc. IV da CF/88. Um exemplo a ser seguido é o Projeto Cidade e Alteridade: *Convivência Multicultural e Justiça Urbana*, do Diretório dos Grupos de Pesquisa do Brasil, no sítio do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPQ), de autoria dos Professores Miracy Barbosa de Sousa Gustin e Boaventura de Sousa Santos.¹⁹¹

¹⁹⁰ CAVALIERI FILHO, Sergio. *Programa de responsabilidade civil*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 80.

¹⁹¹ O projeto Cidade e Alteridade trata das relações multiculturais e justiça urbana na cidade de Belo Horizonte, contando com diversos grupos de pesquisa, nas relações diversas de grupos excluídos e de minorias, tais como a comunidade cigana, moradores de rua, moradores de favelas, feirantes, artistas e artesãos. Trata-se de um Projeto Internacional, envolvendo Brasil e Portugal, que conta com diversos eixos com destaque para setores ligados às mineradoras, especialmente na cidade de Conceição de Mato Dentro e complexo Serra Azul que abrange os municípios de Igarapé, Mateus Leme, Itatiaiuçu e Itaúna. O Projeto de Pesquisa está sendo desenvolvido pela Universidade Federal de Minas Gerais, Universidade Federal de Viçosa, Universidade de Itaúna e Ministério Público do Estado de Minas Gerais. (CIDADE E ALTERIDADE. *Convivência multicultural e justiça urbana* – Disponível em: <http://dgp.cnpq.br/buscaoperacional/detalhe_grupo.jsp?grupo=03337026GS18IC>. Acesso em: 16 dez. 2013).

4.7 Acesso à jurisdição coletiva e o papel dos sujeitos na construção do meio ambiente no marco do sistema de direitos fundamentais reconhecidos pela Constituição Federal de 1988

O acesso ao judiciário na busca da efetivação dos direitos fundamentais pode ocorrer no plano individual ou coletivamente. No caso específico do meio ambiente do trabalho, a Constituição Federal de 1988 disponibiliza diversos dispositivos para o acesso à justiça por meio de ações coletivas. Dois dos principais agentes na postulação desses direitos são o Sindicato e o Ministério Público do Trabalho. As ações poderão ser ação civil pública ou mesmo o dissídio coletivo.

O sindicato é uma associação que reúne pessoas de um mesmo segmento econômico ou profissional, com o objetivo de defender os interesses profissionais, econômicos, sociais e políticos de sua categoria, sendo eles dotados de personalidade jurídica de direito privado.

Ao sindicato, cabe o disposto no artigo 8º, III da CF/88 a defesa dos interesses individuais e coletivos no sentido amplo. Este mesmo dispositivo confere autonomia às entidades sindicais, vedando ao Estado a interferência e intervenção nas atividades desenvolvidas por essas entidades, exceto quanto ao controle cadastral junto ao Ministério do Trabalho e Emprego.

A presente pesquisa propõe que o Sindicato assuma a propulsão como titular na tutela dos direitos fundamentais atinentes ao ambiente do trabalho como agente de prevenção, fiscalização e efetivação das políticas de proteção dos direitos fundamentais privados de índole trabalhista e ambiental a partir do local e em situação de trabalho.

O Ministério Público é uma instituição portadora de personalidade jurídica de natureza pública. Suas atribuições e os instrumentos de atuação estão previstos na Lei Complementar nº 75/93 e no artigo 129 da Constituição Federal. Possui autonomia na estrutura do Estado, não pertencendo a qualquer dos três Poderes. Ele tem a garantia constitucional de não ser extinto nem ter suas atribuições repassadas a outras instituições. Esta autonomia inclui orçamento próprio, gestão própria e autonomia funcional. Os procuradores e promotores têm a independência funcional assegurada pela Constituição. Assim, estão subordinados a um chefe apenas em termos administrativos, mas cada membro é livre para atuar segundo sua consciência e suas convicções, baseado na lei. Os procuradores e promotores podem tanto defender os cidadãos contra eventuais abusos e omissões do Poder Público quanto defender o patrimônio público contra ataques de particulares de má-fé.

Cabe ao Ministério Público Federal defender os direitos sociais e individuais

indisponíveis (direito à vida, dignidade, liberdade, saúde etc.) dos cidadãos perante qualquer Juízo ou Tribunal, atuando nos casos federais, regulamentados pela Constituição e pelas leis federais, quando a questão envolver direito e interesse público.¹⁹² Cabe ao Ministério Público do Trabalho os mesmos cuidados e atribuições do Ministério Público Federal, que não colidam com as atribuições e competência dos demais ramos do Ministério Público (Ministério Público Estadual, Federal, Eleitoral e Militar). O MPT tem as mesmas atribuições acima para atuar junto as questões de natureza laboral, incluído o MAT.

A legislação infraconstitucional estabelece a forma de atuação desses sujeitos perante o Judiciário, os quais estão legitimados de forma unitária ou concorrentemente. O artigo 82 do Código de Defesa do Consumidor estabelece a atribuição concorrente para a defesa de direitos e interesses coletivos ou individuais homogêneos. O CDC é fonte indispensável à referida atuação, com destaque para os artigos 81 e 82 do mesmo diploma legal.

4.8 O controle jurisdicional de políticas públicas e o meio ambiente laboral como direito fundamental

O Estado deve ter sua participação, não no sentido de interferir nas relações entre capital e trabalho, mas na regulação das normas e princípios quando direitos fundamentais estiverem sendo violados, com aplicação de políticas públicas na proteção dos direitos fundamentais,¹⁹³ relacionados ao meio ambiente de trabalho.

O controle constitucional de políticas públicas é feito pelo Judiciário, dentro dos limites da Constituição brasileira, no sentido de resguardar a autonomia do Estado e na proteção dos direitos fundamentais. O art. 3º da Constituição Federal de 1988, segundo Ada Pellegrini Grinover, estabelece os “objetivos fundamentais” da República Federativa do Brasil em seus incisos, quais sejam:

I – construir uma sociedade livre, justa e solidária; II – garantir o desenvolvimento nacional; III – erradicar a pobreza e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.¹⁹⁴

¹⁹² MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. *Perguntas e respostas sobre o Ministério Público*. Brasília, 2014. Disponível em: <<http://www.pgr.mpf.mp.br/conheca-o-mpf/sobre-a-instituicao/perguntas-e-respostas/sobre-o-ministerio-publico>>. Acesso em: 26 nov. 2013.

¹⁹³ GRINOVER, Ada Pellegrini. O controle jurisdicional de políticas públicas. In: GRINOVER, Ada Pellegrini; WATANABE, Kazuo (Coord.). *O controle jurisdicional de políticas públicas*. 2. ed. São Paulo: Forense, 2013. p. 148-149.

¹⁹⁴ GRINOVER, Ada Pellegrini. O controle ... op. cit., p. 127.

Para atingir esses objetivos, o Estado Democrático de Direito conta com as atividades legislativa, executiva e judiciária, em Estado uno, onde os poderes se correlacionam harmonicamente.

A política pública depende da disponibilidade financeira – reserva do possível. O poder público tem que provar a alegação de insuficiência econômica quando negar implementar políticas públicas (arts. 6º, VIII do CDC e 333 do CPC). O juiz ao interferir nas políticas definidas pela administração deverá promover o diálogo para não prejudicar o andamento de outras políticas consideradas necessárias. O judiciário poderá determinar a inclusão de políticas públicas no próximo orçamento, mas não se poderá admitir a arguição de reserva do possível quando o mínimo existencial se faz urgente,¹⁹⁵ especialmente quando direitos fundamentais estejam sendo violados.

4.8.1 As políticas públicas envolvendo a relação capital e trabalho: O salário mínimo como mínimo existencial

Diz a Constitucional da República em seu art. 7º, IV que o salário mínimo deve suprir as necessidades de uma família no sentido de resguardar os direitos fundamentais, estes consubstanciados nas necessidades vitais básicas. Para isso, são enumerados os itens que compõem o salário mínimo, quais sejam: moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social.

O mínimo existencial é sempre exibido em contraponto à reserva do possível, princípios estes quase sempre postos em situações antagônicas. O primeiro, é condição para cumprimento de outro princípio não menos importante que é o princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no inciso III do art. 1º da Constituição Federal. A reserva do possível não pode ser utilizada como instrumento para a administração valer-se de má gestão de políticas públicas.

Quando a administração pública faz escolha equivocada de políticas públicas, seja pela ação ou omissão, o Poder Judiciário está autorizado a intervir para adequação das referidas políticas, sempre quando provocado. A intervenção do juiz deverá obedecer aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. A razoabilidade é medida pelo princípio da proporcionalidade.¹⁹⁶

Vale observar que o salário mínimo como “mínimo existencial” é diretriz

¹⁹⁵ GRINOVER, Ada Pellegrini. O controle ... op. cit., p. 138-139.

¹⁹⁶ GRINOVER, Ada Pellegrini. O controle ... op. cit., p. 133.

constitucional e parte da filosofia do Estado Democrático de Direito instituída no Brasil. Para atender a dignidade da pessoa humana instituída pela Constituição Federal é imprescindível acolher os requisitos estabelecidos pela política de salário mínimo; atender a todos os itens constantes dele como alimentação, saúde, educação, transporte, dentre outros, que também é programa de governo. A instituição do salário mínimo é atribuição do Estado, através do parlamento e implementação do executivo. São políticas de garantias mínimas para garantir a dignidade do trabalhador. Na falta de cumprimento desse mínimo existencial, há ambiente para a interferência do judiciário para garantir a dignidade da pessoa humana do trabalhador. É nesse sentido que trilha a doutrina *jus laboral*. Por outro lado, existem teorias que concebem o mínimo existencial apenas como referencial, porquanto inaplicável ante a presença da alegação de reserva do possível, ambos de conceitos subjetivos e de difícil aferição. Entretanto, é como referencial que os trabalhadores e suas famílias programam seus orçamentos dentro daquilo que é possível estabelecer e o piso salarial é a garantia dos direitos fundamentais relacionados à sobrevivência digna.

Segundo Helio Estellita Herkenhoff Filho, “Filósofos e juristas têm defendido a tese de que o Estado deve garantir o ‘mínimo existencial’, ou seja, os direitos básicos das pessoas, sem intervenção para além desse piso”¹⁹⁷. Porém, esse mínimo deve ser avaliado sob a ótica da necessidade e da capacidade.

A ideia do mínimo existencial deve ser mensurada sob os diversos fatores que influenciam a prioritária implementação de referida política pública, dentre eles o político e o econômico na configuração da necessidade e da capacidade, o que faz estes dispositivos legais (relacionados a esse mínimo vital) serem meras formalidades, sem parâmetros objetivos. A história brasileira, afirma Helio Estellita Herkenhoff Filho,

[...] evidencia que essa crítica não é despropositada, sendo certo que a população do país quer melhorias, as quais só podem ser alcançadas se houver mudança de postura, não apenas dos políticos, mas, inclusive, dos operadores do direito, primando-se pelo princípio do acesso à justiça justa, da eficiência administrativa entre outros.¹⁹⁸

A teoria do mínimo existencial no Direito do Trabalho tem sua aplicação em diversos seguimentos, como no meio ambiente do trabalho e nas políticas empreendedoras que exigem o envolvimento do Estado. O Direito do Trabalho é de aplicação mista, ora figurando no âmbito público, ora no âmbito privado, hodiernamente tratado como direito coletivo e direito

¹⁹⁷ HERKENHOFF FILHO, Helio Estellita. Constituição e salário mínimo. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 9, n. 315, 18 maio 2004. p. 1. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/5284>>. Acesso em: 15 jun. 2013.

¹⁹⁸ HERKENHOFF FILHO, Helio Estellita. *Op. cit.*, p. 1.

individual, podendo figurar nos dois seguimentos simultaneamente. Mas a situação que mais se identifica com o mínimo vital na relação laboral, é a política do salário mínimo, onde se concentra o presente estudo.

O Salário Mínimo é fixado pelo Estado, a princípio, para gerir uma relação privada entre trabalhador e tomador de trabalho. Contudo, esta relação amplia-se, quando este piso passa servir como vetor econômico para reajustamento de preços, como base para estipulação de proventos previdenciários e de referência para servidores públicos. No entanto, faz-se necessário notar que o menor valor dos salários a ser pago aos empregados e servidores públicos da ativa ou aos aposentados não tem a finalidade de conferir mais que o necessário à manutenção de vida digna.

Todo esse referencial só tem sentido se houver comprometimento da iniciativa privada com a justiça social e o princípio da solidariedade, já que podem repassar os reajustes salariais aos preços de produtos e serviços. Nesse sentido, Helio Estellita Herkenhoff Filho:

[...] violando-se, por via reflexa, preceito que impede a vinculação do salário mínimo para fins que comprometam a economia (art. 6º, IV, da CF/88, parte final), bem como a norma que prescreve a proteção do consumidor (art. 170, V, da CF/88).

[...] É por isso que se diz que a política da implantação do “mínimo existencial” não cria, necessariamente, a liberdade (art. 5º, da CF) ou a autonomia de vontade prometida pelos seus defensores (autonomia essa que seria requisito para a implantação de um ‘direito justo’, se é que existe outro!).

Portanto, é preciso mudar e pensar o direito de forma democrática, primando-se por um processo de igualização (o que é diferente de homogeneização), erradicando-se a pobreza pela realização da função social da propriedade (da empresa), nos moldes do disposto no art. 5º, XIII e no art 170, III, da CF/88, tendo em conta um contexto de diálogo de diferentes (pluralismo político, art. 1º, V), mas visando/gerando o bem-estar de todos (princípio da solidariedade).¹⁹⁹

Existem autores que questionam a eficácia do mínimo existencial, quando falta comprometimento de governo e sociedade. Mesmo havendo esses questionamentos na citação acima, ainda assim a teoria do mínimo existencial não é refutada, mas preservada e extensiva ao salário mínimo.

A teoria do mínimo existencial na legislação laboral registra algumas lacunas e questionamentos, como por exemplo, a quem fica atribuída a questão da reserva do possível? Como aferir-se acerca da necessidade e capacidade dos envolvidos na relação capital/trabalho? Se os elementos que compõem o salário mínimo já estão delineados em dispositivos constitucionais, qual seria a função do provimento judicial?

A fixação do valor do salário mínimo deve obedecer ao princípio da dignidade da

¹⁹⁹ HERKENHOFF FILHO, Helio Estellita. *Op. cit.*, p. 3.

pessoa humana, sabendo-se que esse valor está condicionado a prestações de diversas naturezas. Fazer cumprir normas e princípios constitucionais é um dever do Estado. A aferição do valor se faz por simples cálculo matemático. O descumprimento da norma constitucional do Brasil a esse respeito é evidente, como se vê do Anexo A, intitulado “salário mínimo nominal e salário mínimo necessário”²⁰⁰.

A relação entre capital e trabalho apresenta-se, em princípio, com tratativas entre particulares, trabalhador e tomador de trabalho, antes empregado e empregador. Entretanto, as políticas salarial e econômica exigem a participação do Estado, com políticas públicas na fixação do salário mínimo, da relação de consumo, na relação previdenciária e fiscal, dentre diversos outros seguimentos estatais e privados. Portanto, faz-se necessária a adoção da política de salário mínimo como mínimo existencial para sobrevivência digna do trabalhador e sua família em todos os seguimentos, em qualquer regime, seja ele celetista ou estatutário.

Para Éder Ferreira, a emancipação política tem suas origens históricas na passagem do Feudalismo para o Capitalismo. Já os direitos fundamentais, vistos como fenômeno histórico-social, só veio à emancipação com a promulgação da CF/88 (artigos 1º, III, 3º, 5º e 6º). Antes, conservavam-se os ideais do liberalismo, que valorizavam as liberdades individuais, calcadas em pressupostos capitalistas, distantes da sociedade, onde o Poder Judiciário não podia imiscuir nas chamadas políticas públicas, cuja interferência na discricionariedade dos atos praticados pelos demais poderes era vedada.

Segundo Éder Ferreira, o avanço das conquistas laborais surgiu a partir da Revolução Industrial com emersão dos sindicatos na reivindicação dos direitos trabalhistas. Os movimentos operários organizaram-se e buscaram direitos de ordem coletivas, perseguindo melhores condições de trabalho e vida, com exigências de melhores salários.

Surge o salário mínimo como intervenção getulista para suprir as necessidades do trabalhador e de sua família. Com a finalidade de garantias mínimas o Estado interveio na edição de normas do salário mínimo. Mas a intervenção do Estado para regular as questões de políticas salariais sempre alimentaram o capitalismo e a desigualdade econômica e social. Essa anomalia terá que ser superada para que o salário mínimo, como política estatal, garanta o mínimo existencial ao trabalhador.

Para sustentar o sistema, governos e empresários formam alianças para manutenção do Estado que, embora democrático de direito, não garante o mínimo existencial quando se trata

²⁰⁰ Para não sobrecarregar este artigo exibe-se uma tabela de calculo do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), onde se observa uma discrepância entre os valores do salário mínimo praticados e os valores reais e necessários – ver a tabela I Anexa A.

de salário, porque o Estado prefere o econômico ao social, num compromisso internacional de cumprir as metas com o FMI e outras instituições, para atrair empresários e seus investimentos. Tudo isso resulta em contradição entre satisfazer o capital em detrimento do trabalho.²⁰¹

A efetividade das ações coletivas e a escolha da via processual adequada ao controle constitucional de políticas públicas poderão ser feitas com a eventual intervenção do Judiciário. Estas ações poderão ser coletivas em sentido estrito, Ação Civil Pública, o Mandado de Segurança Coletivo, a Ação Popular, Ação de Improbidade Administrativa, não se podendo olvidar das ações individuais com efeito coletivo (um pedido individual de suspensão ou anulação de uma assembleia de acionista ou de um sindicato pode produzir efeitos para todos os acionistas ou para toda a categoria). O nome dado a ação, visando a correção ou adequação de políticas públicas não muda o objetivo final do processo e a finalidade proposta, devendo o juiz adequá-la ao fato.²⁰²

O juiz não pode exercer sua função jurisdicional sem controle, sem limites. Para isso, deve ser observado o princípio da proporcionalidade, tendo a razoabilidade como limite ao exercício da função. Nas palavras de Ada Pellegrini Grinover “[...] A razoabilidade mede-se pela aplicação do princípio constitucional da proporcionalidade”. O princípio da proporcionalidade estabelece “[...] o justo equilíbrio entre os meios empregados e os fins a serem alcançados”²⁰³. Baseado neste princípio concebe-se a razoabilidade para o “tempero” da ação Judiciária. E esse princípio não é destinado prioritariamente ao Poder Judiciário, mas à todas as funções de Estado, aplicando-se, igualmente, às atividades executivas e legislativas.

Não se pretende no Judiciário um superpoder, mas sua real função no contexto de Estado, como controlador de políticas públicas, constitucionalmente considerado.

Parte da doutrina entende que a razoabilidade não é um princípio, mas apenas um conceito que, atrelado, à proporcionalidade formaria um princípio. Outros empregam os dois verbetes como sinônimos. O Supremo Tribunal Federal (STF) utilizava a rubrica “critério de razoabilidade”²⁰⁴.

As políticas públicas bem definidas estabelecem condições adequadas para implementação de um salário mínimo justo ao ponto de contribuir para um meio ambiente laboral. O trabalhador convive melhor com os seus semelhantes, e produz mais, num

²⁰¹ FERREIRA, Éder. As ações individuais no controle judicial de políticas públicas. In: GRINOVER, Ada Pellegrini; WATANABE, Kazuo (Coord.). *O controle jurisdicional de políticas públicas*. 2. ed. São Paulo: Forense, 2013. p. 335-342.

²⁰² GRINOVER, Ada Pellegrini. O controle ... op. cit., p. 149.

²⁰³ GRINOVER, Ada Pellegrini. O controle ... op. cit., p. 133.

²⁰⁴ GRINOVER, Ada Pellegrini. O controle ... op. cit., p. 136.

ambiente de trabalho saudável, compreendendo-se neste o salário.

O mínimo existencial é compatível com a política laboral no sentido de investimento estatal na proteção previdenciária do empregado e no estabelecimento de salário mínimo justo, cujos parâmetros são estabelecidos pelo poder público.

5 INSTRUMENTOS DE BUSCA DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS JUDICIAIS E EXTRAJUDICIAIS

Neste capítulo pretende-se demonstrar a necessidade da efetiva participação da entidade sindical na instrumentalização das relações laborais, seja pela via da autocomposição ou através da heterocomposição. Serão eleitos os principais instrumentos postos à disposição do Sindicato, Ministério Público do Trabalho e do indivíduo na busca de solução dos conflitos envolvendo os direitos fundamentais trabalhistas e ambientais. Dentre eles, elege-se a Ação Popular, a Ação Civil Pública e o Dissídio Coletivo.

5.1 A compreensão legal e a jurisdição

Toda a preocupação interna e internacional com o meio ambiente do trabalho está ligada à manutenção do sistema capitalista. O Sindicato, especialmente o Sindicato profissional, não se presta à vontade do capital, mas à preservação da vida no meio ambiente do trabalho.

É nesse sentido a realização desta pesquisa, ou seja, propõe-se a real participação do sindicato na defesa e efetivação desses direitos fundamentais, conforme estabelecido no art. 81 do Código de Defesa do Consumidor, seja via negocial ou por acionamento ao Ministério Público do Trabalho e ao Judiciário Trabalhista.

Os principais instrumentos ou institutos processuais utilizados na busca de solução dos conflitos relacionados ao ambiente de trabalho são a Ação Civil Pública, a Ação Civil Coletiva e o Mandado de Segurança Coletivo.

A Ação Popular poderá ser estimulada para ser proposta pelos membros da categoria. A princípio sua utilização está relacionada às ações em que o cidadão entende caracterizada violação de direitos vinculados ao meio ambiente do trabalho no âmbito dos serviços públicos. No entanto, em se tratando de atividade privada, mas decorrente de relações jurídicas de direito público, poder-se-á fazer uso desta ação para coibir irregularidade gestacional da administração pública.

A desapropriação de uma área ocupada por uma empresa para construção de uma estação de tratamento de esgoto, e.g., pode ser questionada por um cidadão trabalhador. A eliminação da mão de obra de um serviço de segurança num setor da Prefeitura Municipal de Itaúna poderá ser questionada em juízo mediante ação popular.

As normas de segurança e medicina do trabalho possuem relevância social, eis que

transcendem ao circuito individual do trabalhador, não obstante ser ele a figura central, para atingir uma coletividade. E esse interesse coletivo, quando atingido por um dano decorrente de uma degradação ambiental, causadora de acidentes ou doenças profissionais nos trabalhadores, pode propiciar ações de danos morais coletivos perante a Justiça do Trabalho, conforme termos do art. 114 da Constituição Federal.

O direito ou interesse meta individual estabelecido pela Lei nº 8.078/90 é tido como gênero, cujas espécies são o direito e interesse difuso, o direito e interesse coletivo em sentido estrito, e o direito e interesse individual homogêneo, espécies estas que possuem um núcleo comum, porém com sutis diferenças conforme palavras de Rodolfo de Camargo Mancuso:

[...] Os direitos difusos concernem a sujeitos indeterminados e ligados por circunstâncias de fato; os coletivos reportam-se a um grupo, categoria ou classe e são aglutinados por uma relação jurídica base; já os individuais homogêneos apenas são exercitáveis coletivamente pelo fato de terem origem comum [...].²⁰⁵

As ações coletivas na Justiça do Trabalho para reparação de danos ao meio ambiente do trabalho ocorrem com certa frequência, mas falta aos sindicatos maior participação. O fato de tratar-se de ferramentas, cuja utilização dá-se por via concorrente, faz com que as entidades sindicais tenham atuação tímida e pouca representativa, seja pela acomodação, seja pela falta de recursos financeiros.

Não há dúvida quanto à legitimidade ativa do Sindicato para postular ação civil pública, conforme pacífica jurisprudência dos tribunais superiores extampada no Recurso Extraordinário nº 206220/MG²⁰⁶, publicado no Diário da Justiça de 17/09/1999, tendo como

²⁰⁵ MANCUSO, Rodolfo de Camargo. *Ação popular: proteção do erário, do patrimônio público, da moralidade administrativa e do meio ambiente*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1996. p. 33.

²⁰⁶ Tendo a ação civil pública como causas de pedir disposições trabalhistas e pedidos voltados à preservação do meio ambiente do trabalho e, portanto, aos interesses dos empregados, a competência para julgá-la é da Justiça do Trabalho.

“Decisão: Vistos. Banco Itaú S.A. interpõe agravo de instrumento contra a decisão que não admitiu recurso extraordinário com fundamento na alínea ‘a’ do permissivo constitucional. Insurge-se, no apelo extremo, contra acórdão da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, assim do: “EMBARGOS. 1. NULIDADE DO ACÓRDÃO DA TURMA. ARGUIÇÃO DE NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Não se cogita da ausência de prequestionamento da matéria posta nos Embargos, com relação à Lei nº 7.102/83, pelo que não se entende configurada a negativa de prestação jurisdicional e, via de consequência, a violação do art. 832 da CLT. 2. COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. SEGURANÇA BANCÁRIA. INSTALAÇÃO DE PORTAS DE SEGURANÇA. O Tribunal Pleno desta Corte, em Sessão realizada em 03/03/2005, julgando o incidente de uniformização de jurisprudência, suscitado no E-RR-359.993/1997.3, decidiu no sentido de que a Justiça do Trabalho é competente para julgar matéria relacionada à segurança bancária. Conclui-se que se refere a interesse coletivo de natureza trabalhista, relativo à segurança, prevenção e meio ambiente do trabalho. 3. LEGITIMIDADE ‘AD CAUSAM’ DO SINDICATO PARA PROPOR AÇÃO CIVIL PÚBLICA. Verifica-se do que dispõem os artigos 129, § 1º, e 8º, inciso III, da CF/88, que há legitimidade concorrente do sindicato com o Ministério Público do Trabalho para a propositura da ação civil pública visando a defesa de interesses difusos e coletivos. Incólume o art. 896 da CLT. Recurso de Embargos não conhecido” (fl.254).

relator o Ministro Marco Aurélio Melo, bem como nos Embargos em Recurso de Revista nº 6915314720005175555 691531-47.2000.5.17.5555²⁰⁷, que exibem entendimento favorável à legitimidade do Sindicato na proposição da ação civil pública, visando a proteção do meio ambiente laboral, sob a competência material da Justiça do Trabalho.

Os sindicatos, devidamente legitimados, com reais poderes para defesa da categoria dos trabalhadores que representam e ao meio ambiente do trabalho, poderão cuidar da defesa de boa parte da sociedade, desde que lhes sejam proporcionadas políticas e incentivos por parte do Estado, sendo necessário haver orçamento apropriado para atuação da entidade sindical para os trabalhos de orientação, fiscalização e pesquisa.

As entidades sindicais necessitam de autonomia para organizarem-se a partir do

Decido. Anote-se, inicialmente, que o acórdão recorrido foi publicado em 6/10/06, conforme expresso na certidão de folha 255, não sendo exigível a demonstração da existência de repercussão geral das questões constitucionais trazidas no recurso extraordinário, conforme decidido na Questão de Ordem no Agravo de Instrumento nº 664.567/RS, Tribunal Pleno, Relator o Ministro Sepúlveda Pertence, DJ de 6/9/07. Não merece prosperar a irresignação, uma vez que o recorrente não indica, nas razões do recurso extraordinário (fls. 256 a 259), qual o dispositivo constitucional que teria sido violado pelo acórdão recorrido, limitando-se a manifestar sua irresignação contra o julgado. Assim, mostra-se inviável o apelo extremo. Nesse sentido, anote-se: “AGRAVO REGIMENTAL. FALTA DE INDICAÇÃO DO DISPOSITIVO CONSTITUCIONAL TIDO POR VIOLADO. Não se conhece de recurso extraordinário no qual não se aponta o dispositivo constitucional tido por violado. Agravo regimental a que se nega provimento” (AI nº 603.864/SP-AgR, Segunda Turma, Relator o Ministro Joaquim Barbosa, DJ de 16/2/07). “CONSTITUCIONAL. AGRAVO REGIMENTAL. AUSÊNCIA DE IMPUGNAÇÃO DOS FUNDAMENTOS DA AGRAVADA. RECURSO EXTRAORDINÁRIO. QUESTÃO CONSTITUCIONAL: NÃO-INDICAÇÃO DOS DISPOSITIVOS TIDOS POR VIOLADOS. I. - Inatcados os fundamentos da decisão agravada, torna-se inviável o recurso. Precedentes. II. - O recurso extraordinário é inviável se a questão constitucional não é posta com clareza, com a indicação expressa das normas constitucionais que se dizem ofendidas. III. - Agravo não provido” (AI nº 527.232/SP-AgR, Segunda Turma, Relator o Ministro Carlos Velloso, DJ de 23/8/05). Ressalte-se que a apreciação da controvérsia também não dispensa o exame da legislação infraconstitucional invocada no acórdão atacado e trazidas nas razões do apelo (Leis nºs 7.102/83, 8.213/91 e 9.014/95), insuscetível de análise na sede extraordinária. Ante o exposto, nego provimento ao agravo de instrumento. Publique-se. Brasília, 15 de agosto de 2011. Ministro Dias Toffoli Relator Documento assinado digitalmente.” (BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 206220/MG. Relator: Min. Marco Aurélio, j. 16/03/1999. *Diário de Justiça*, Brasília, 17 set. 1999. p. 0058. Disponível em: <<http://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/14697297/recurso-extraordinario-re-206220-mg?ref=home>>. Acesso em: 11 mar. 2014).

²⁰⁷ “Ementa: EMBARGOS. 1. NULIDADE DO ACÓRDÃO DA TURMA. ARGÜIÇÃO DE NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Não se cogita da ausência de prequestionamento da matéria posta nos Embargos, com relação à Lei nº 7.102 /83, pelo que não se entende configurada a negativa de prestação jurisdicional e, via de consequência, a violação do art. 832 da CLT. 2. COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. SEGURANÇA BANCÁRIA. INSTALAÇÃO DE PORTAS DE SEGURANÇA. O Tribunal Pleno desta Corte, em Sessão realizada em 03/03/2005, julgando o incidente de uniformização de jurisprudência, suscitado no E-RR-359.993/1997.3, decidiu no sentido de que a Justiça do Trabalho é competente para julgar matéria relacionada à segurança bancária. Conclui-se que se refere a interesse coletivo de natureza trabalhista, relativo à segurança, prevenção e meio ambiente do trabalho. 3. LEGITIMIDADE - AD CAUSAM - O SINDICATO PARA PROPOR AÇÃO CIVIL PÚBLICA. Verifica-se do que dispõem os artigos 129 , § 1º , e 8º , inciso III , da CF/88 , que há legitimidade concorrente do sindicato com o Ministério Público do Trabalho para a propositura da ação civil pública visando a defesa de interesses difusos e coletivos. Incólume o art. 896 da CLT. Recurso de Embargos não conhecido” (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Embargo em Recurso de Revista nº 691531-47.2000.5.17.5555. 6915314720005175555. Relator(a): Min. Carlos Alberto Reis de Paula, j. 11/09/2006. *Diário de Justiça*, Brasília, 06 out. 2006. Disponível em: <tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1596650/embar-go-em-recurso-de-revista-e-rr-6915314720005175555-691531-4720005175555>. Acesso em: 17 maio 2014).

ambiente onde laboram seus pares. Estes poderes não lhes são concedidos pelo ordenamento jurídico pátrio, porque a Constituição Federal concede-lhes autonomia e liberdade (art. 8º, III) de caráter extrínseco, mas com limitação orçamentária, sequer regulamentada, não permitindo ao sindicato a real participação na vida cotidiana do trabalhador no interior da empresa ou mesmo do serviço público, ficando a condição *intramuro* ao alvitre do empregador ou tomador de trabalho.

Nesse sentido, os dirigentes sindicais (entrevistados) afirmam que é como entregar ao soldado uma arma sem munição (Apêndice A), ou seja, uma atuação de reduzida eficácia. Nas palavras do entrevistado SJAS (entrevista 3) “[...] é sabido que a atuação do Sindicato sem o respaldo dos órgãos responsáveis pela fiscalização do meio ambiente do trabalho nem se consegue a efetivação dos direitos relativos”. SDAS (entrevista 2) clama que “[...] aos sindicatos sejam dadas as condições de atuar e que sejam mais ouvidos pelos órgãos governamentais responsáveis”²⁰⁸.

Não obstante a existência de diversos instrumentos que possibilitem a atuação processual do sindicato no âmbito coletivo, ainda se nota dificuldade formal no ingresso da entidade pelo devido processo legal, eis que a vetusta Lei nº 7.347/85 não serve plenamente ao enquadramento instrumental para proporcionar-lhe autonomia jurídica.

Jamile Bergamaschine Mata Diz e Paulo César Pinto de Oliveira, dispendo sobre o Tribunal de Justiça da União Europeia e sobre os aspectos gerais do acesso à justiça, afirmam que a origem do devido processo legal é de índole processual, que mais tarde expandiu-se ao direito material para proporcionar a garantia de vida, liberdade e propriedade, na perspectiva da garantia dos direitos fundamentais.²⁰⁹ Para a atuação e representação autônomas da entidade sindical faz-se necessária legislação específica, atualizada, no contexto da reforma sindical e trabalhista nos moldes da legislação estrangeira.

Esta representação há de ser compatível com as necessidades de trabalhadores (excluídos ou não da sociedade consumerista) no seu sentido amplo, porquanto, cada vez mais, a sociedade formada pela economia de mercado distorce os mecanismos de representação política ao ponto de induzir as pessoas ao comodismo. Nesse sentido, Lucas Abreu Barroso e Mário Lúcio Quintão Soares advertem que a crescente parcela dos excluídos nas sociedades subdesenvolvidas e agora, também nas desenvolvidas, faz refletir-se acerca da

²⁰⁸ As siglas citadas referem-se à pesquisa de campo realizada por amostra.

²⁰⁹ MATA DIZ, Jamile Bergamaschine; OLIVEIRA, Paulo César Pinto de. O papel do tribunal de justiça da união europeia na construção do direito comunitário e no fortalecimento do direito fundamental ao acesso à justiça. In: SALIBA, Aziz Tuffi; ALMEIDA, Gregório Assagra de; GOMES JÚNIOR, Luiz Manoel (Coord.). *Direitos fundamentais e a função do Estado nos planos interno e internacional*. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2010. v. 2, p. 282.

cidadania, especialmente, quanto às relações impessoais e difusas, dificultando a identificação entre representantes e representados.²¹⁰

5.2 Principais instrumentos jurídicos e a forma de aplicação no direito ambiental trabalhista

Não se pode falar de Direitos Humanos ou Direitos Fundamentais, sem uma análise axiológica, tomando o homem como ser imbricado no contexto de sociedade. Para Norberto Bobbio, a liberdade e igualdade, preconizadas pelos iluministas, não valem para os direitos políticos e sociais, porque existem diferenças de indivíduos para grupos de indivíduos e o *estado de natureza* traduz uma igualdade genérica, mas não cuida do específico.²¹¹ Assim, pessoas desiguais não podem ser tratadas como iguais, como percebida pela doutrina jus laboral do início do século passado e pela legislação consumerista brasileira, consubstanciada na Lei nº 8.078/90.

José Carlos Barbosa Moreira assinala que a humanidade tende a valorizar mais a história coletiva, embora não despreze a história individual. Mas ela prefere o que diz respeito a todos, ou muitos, em face daquilo que é destinado a poucos ou só um.²¹²

Segundo o site do Centro de Referência em Direitos Humanos – “Casa dos Direitos – União Planetária”²¹³, os principais instrumentos jurídicos de defesa dos direitos humanos são a ação popular, o auto de apreensão, boletim de ocorrência, flagrante delito, o mando de segurança (individual e coletivo), medida cautelar, a petição e ação civil pública. É importante destacar que para o presente trabalho, o primeiro e o último instrumentos são mais condizentes com as questões aqui abordadas, estas corporificadas na junção dos dois ramos do Direito ora estudados, conforme exibidos, em sínteses, nos subitens abaixo.

5.2.1 Ação Popular

É o instrumento a que tem direito qualquer cidadão que queira questionar judicialmente a validade de atos que considera lesivos ao patrimônio público, à moralidade administrativa, ao meio ambiente e ao patrimônio histórico e cultural. Na ação popular, o

²¹⁰ BARROSO, Lucas Abreu; SOARES, Mário Lúcio Quintão. *Introdução crítica ao código civil*. Rio de Janeiro: Forense, 2006. p. 8.

²¹¹ BOBBIO, Norberto. *Op. cit.*, p. 65.

²¹² MOREIRA, José Carlos Barbosa. A proteção jurídica dos interesses coletivos. In: TEMAS de direito processual. São Paulo: Saraiva, 1984. p. 173.

²¹³ Disponível em: <<http://www.uniaoplanetaria.org.br/direitoshumanos/>>. Acesso em: 03 mar. 2014.

autor age como fiscal da coisa pública, como defensor do patrimônio público que o serve.

Superada a dicotomia público/privado²¹⁴, como tratado no item 3.7 do presente trabalho, há que se conceber a ação popular como instrumento legítimo para tutelar direitos relativos ao meio ambiente do trabalho, quando direitos individuais e coletividade estiverem sendo violados. Mesmo porque, o direito ambiental como entidade indivisível tem aplicação nas atividades consideradas privadas e naquelas ainda hoje consideradas públicas, sem falar na forma contemporânea de gestão estatal, onde as empresas consideradas públicas estão operando com farta participação do capital particular, pelo processo de concessão ou parceria, como e.g. a Petrobras, bancos, hospitais, dentre outros.

Até meados do século passado era inconcebível falar de meio ambiente do trabalho na modalidade individual, a não ser para cobrança de adicionais de insalubridade ou periculosidade nas reclamações trabalhistas. Mas, segundo Carlos Francisco do Nascimento, em artigo publicado na revista eletrônica “Ambito Jurídico”, intitulado “Direito Ambiental do Trabalho”, uma nova orientação da tutela ambiental a partir da década de 60, com o surgimento de uma autonomia científica do direito ambiental, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) se lançou às discussões acerca do ambiente laboral, através do Programa Internacional para Melhora das Condições e Meio Ambiente do Trabalho (PIACT) e da Convenção nº 155.

Através desses instrumentos é possível relacionar valores socioambientais, na concepção ambiental, a uma perspectiva de dignidade da pessoa humana, diretamente vinculada à pessoa do trabalhador.

Nessa nova perspectiva, utilizando-se dos instrumentos constitucionais disponibilizados ao cidadão, é viável o postulado da ação popular, prevista no art. 5º, LXXIII, da Constituição Federal de 1988 pelo próprio trabalhador.²¹⁵

Ao Indagar-se porque o trabalhador não tem manejado esse mecanismo, a resposta está distante. Explica-se pela origem contratual laboral, que estabelece a subordinação do trabalhador ao empregador. A relação contratual trabalhista recebe tratamento diversificado,

²¹⁴ ALMEIDA, Gregório Assagra de. *Direito material ... op. cit.*, p. 361.

²¹⁵ Carlos Francisco do Nascimento dispondendo sobre a ação popular prevista no art. 5º, LXXIII, da Constituição Federal de 1988, diz que ela se constitui num instrumento manejável pelo cidadão, no gozo de seus direitos políticos, junto ao poder judiciário, a fim de obter deste o pronunciamento acerca de atos ilegais ou inconstitucionais, comissivos ou omissivos, que sejam lesivos ao patrimônio público, histórico ou cultural. Tem o escopo de decretar a invalidade desses atos lesivos, condenando os responsáveis à indenização por danos (NASCIMENTO, Carlos Francisco do. *Direito ambiental do trabalho: uma nova orientação da tutela ambiental. Âmbito Jurídico*, Rio Grande, v. XIV, n. 92, set. 2011. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10230&revista_caderno=25>. Acesso em: 01 dez. 2013).

porque impõe ao trabalhador o receio de postular enquanto titular de uma atividade vinculada ao empregador ou tomador de serviço. Na falta de um mecanismo que lhe garanta o emprego ou a prestação de serviços, o trabalhador não tem liberdade de reivindicar.

É nesse momento que surge a figura de um representante do sindicato profissional para buscar a tutela de um direito que, aparentemente é seu (individual), mas que tem repercussão para toda uma coletividade. Está aí a possibilidade da postulação de um direito individual homogêneo, conforme previsto no artigo 81, *caput* e inciso III do Código de Defesa do Consumidor.

A regra é a defesa dos direitos coletivos de natureza difusa, previsto no inciso I do art. 81, mas é preciso uma análise a partir dos direitos individuais homogêneos para a proteção ampla do ambiente laboral e do trabalhador. Assim, melhor será atendido o conceito amplo do tema em tela.

No ambiente individual ou pessoal, o trabalhador envolve-se consigo mesmo num processo endógeno voltado para a solução das questões singulares de sua proteção, sua higidez e suas aspirações. Porém, os direitos e interesses decorrentes do direito individual podem produzir reflexos a toda uma coletividade, o que normalmente acontece com os direitos atinentes ao meio ambiente.

Como observado acima, a questão relacionada ao meio ambiente do trabalho oferece dissonâncias no que tange à possibilidade de acionar o judiciário via coletiva ou individual, por se tratar de direito difuso. Mas não há como negar o acesso individual ao trabalhador em busca da tutela de direitos atinentes ao meio ambiente. Até porque os postulados de adicionais de insalubridade e periculosidade são formulados, em regra, pela via individual.

Na linha da educação, no sentido de civilidade, o indivíduo como construtor e preservador de seu habitat, não pode trazer danos ao seu ambiente. A falta de bons hábitos de higiene e consumo pode constituir em grave prejuízo ao meio ambiente, assim como a emissão de resíduos e detritos nos rios e na atmosfera.

Ainda no campo pedagógico, nota-se que o empregador omite-se nos cuidados com campanhas preventivas e de fiscalização no ambiente laboral, eis que, através das indústrias, dos conglomerados comerciais, dentre outros, a emissão de gases e detritos no ar, no solo e na água, são apenas continuidade da prática exercida no interior da empresa; não existem programas adequados de proteção ao meio ambiente, como função social da empresa. Assim, o homem em atividade originária do trabalho, pode causar graves prejuízos ao meio ambiente, simplesmente por falta de uma consciência ecológica, condição esta que deve ser suprida com medidas educacionais.

Não se pode perder de vista o compromisso biocêntrico para com a existência dos seres no seu ambiente de trabalho, prolongamento do meio ambiente social e natural, eis que os direitos fundamentais sociais recebem a proteção normativa, elevada a condição de direito fundamental constitucional, no sentido de fazer valer os direitos laborais ambientais no interior do estabelecimento do empregador. Um meio ambiente descuidado é passivo, econômico e social para o empreendedor.

Segundo Gregório Assagra de Almeida, a teoria antropocentrísta concentra o estudo ambiental no sujeito homem, ao passo que a teoria biocêntrica adota todas as formas de vida como campo de investigação, concebendo o homem e o ambiente como sujeitos, estando esta segunda teoria compatibilizada com as normas e princípios incertos na CF/88.²¹⁶

Um trabalhador, ou uma coletividade de trabalhadores, podem estar sofrendo violações de seus direitos trabalhistas e ambientais, cujos reflexos estendem-se à sociedade. Um ambiente insalubre e/ou perigoso, põe em risco a saúde e vida do trabalhador e o bem estar de sua família, com repercussão nos cofres públicos (previdência social), que é destinado a toda a sociedade. Um ambiente silicótico, e.g., gera a incapacidade dos trabalhadores que, por sua vez, serão custeados pelo seguro social estatal; muitos deverão aposentar-se por invalidez, comprometendo a capacidade produtiva de todo um grupo de trabalho ou de empresas, gerando alto custo ao Estado. Esse mesmo ambiente, contaminado pelo alto índice de concentração de sílica, tem um custo relativamente baixo no que diz respeito aos cuidados preventivos na eliminação da referida poeira mineral.

Trata-se de realidade vivenciada na cidade de Itaúna, onde o alto índice de acidente e acometimento da silicose nas indústrias, trazem elevada preocupação aos agentes envolvidos, especialmente aos Sindicatos e Ministério Público do Trabalho.²¹⁷

É interessante observar como os direitos coletivos e individuais estão sempre entrelaçados e não se pode encontrar um deles sem a presença do outro. No caso da silicose, esta apresenta-se em poeira cristalizada do componente mineral sílica, elemento encontrado naturalmente no solo.

²¹⁶ Segundo Gregório Assagra de Almeida a concepção biocentrísta está amparada pela Constituição Federal nos artigos. 1º, que consagra o princípio democrático da dignidade da pessoa humana; no art. 3º, que tem na solidariedade coletiva um dos objetivos da República Federativa do Brasil; no Capítulo I, Título II, que estabelece o Direito Coletivo como espécie de direito constitucional fundamental; no art. 225, que garante a todos o direito ao ambiente ecologicamente equilibrado (ALMEIDA, Gregório Assagra de. *Direitos fundamentais ... op. cit.*, 2010. v. 1; ALMEIDA, Gregório Assagra de. *Direito material ... op. cit.*, p. 490-491).

²¹⁷ Ao ser indagado (em entrevista) sobre “qual a importância do meio ambiente do trabalho nas atividades laborais e nas relações sociais”, o diretor da Federação Democrática dos Trabalhadores Metalúrgicos de MG, Sr. SACF, respondeu: “As más condições de trabalho geram doenças como estresse, coluna, silicose, impotência, além disso, o grande número de acidentes, inclusive com mortes, que geram um grande prejuízo social”.

Uma vez explorada atividade industrial, cujos métodos de transformação extrai a sílica de seu meio e tendo ela sido aspirada, aloja nos pulmões do trabalhador, causando-lhe doença profissional grave e incurável, afetando o sujeito individual. Num primeiro momento este atingimento é limitado ao trabalhador acometido da enfermidade; num segundo momento, surgem suas repercussões coletivas, consubstanciadas nas medidas de atendimento trabalhista e previdenciária a um número elevado de trabalhadores.

Mas as medidas coletivas mais importantes e imprescindíveis em quaisquer ambientes devem ser tomadas em caráter preventivo: No caso da silicose, as principais medidas coletivas, dizem respeito à higidez laboral, eis que tem que se construir um ambiente coletivo saudável, com ventilação, despoeiramento e umidificação do local de trabalho para evitar a dispersão da poeira. É aqui que a empresa tem o dever de proceder ao estudo do local e ambiente do trabalho, providenciando o levantamento ambiental, com elaboração do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e do Programa de Prevenção de Risco Ambiental (PPRA) de forma justa e responsável.

A melhor técnica e melhor política no meio ambiente do trabalho são as medidas preventivas. Como assinala Tuffi Messias Saliba e Márcia Angelim Chaves Corrêa, a forma mais eficaz de eliminar o risco no ambiente de trabalho é extirpar o problema na fonte e trajetória. Os autores citam como exemplo “[...] a instalação de um sistema de exaustão sobre uma bancada de polimento, onde há grande geração de poeira [...]”²¹⁸.

Dessa forma, priorizam-se as medidas de prevenção coletivas, para depois verificar a necessidade de medidas de prevenção individuais.

Medidas individuais preventivas, dizem respeito ao fornecimento de equipamentos de seguranças individual com efetiva fiscalização de uso, a cargo do empregador. Propõe-se que esta fiscalização seja concorrente entre a empresa e as representações sindicais, pela organização no local de trabalho ou pelos sindicatos (profissional e econômico) diretamente.

Os equipamentos de segurança para eliminar os efeitos da sílica cristalizada não são de grande eficácia, necessitando de intervenção no meio ambiente laboral com políticas adequadas no sentido de mantê-lo umidificado e uso dos melhores equipamentos individuais de segurança, certificados pelo Ministério do Trabalho e Emprego. A existência desse mineral em concentração no ambiente de trabalho é capaz de contaminar uma grande coletividade de trabalhadores e provocar grande dispêndio na economia da empresa em função dos processos de indenização, gerando gastos consideráveis com a recuperação e manutenção do trabalhador

²¹⁸ SALIBA, Tuffi Messias; CORRÊA, Márcia Angelim Chaves. *Insalubridade e periculosidade: aspectos técnicos e práticos*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 19.

adoecido. A previdência social terá que arcar, também, com alto custo, com o afastamento ou até mesmo aposentadoria precoce, devida a invalidez laboral do segurado, causando impactos e reflexos na coletividade local e regional. Esse mineral é encontrado basicamente na exploração minerária, nas fundições, na indústria cerâmica e nas marmorarias, indústrias estas de alta densidade nesta região.

Nos casos de adoecimento ocupacional recorrente, medidas punitivas devem ser tomadas, porque o empregador ou tomador de trabalho não tem sido cuidadoso na prevenção. A fiscalização estatal, por meio do Ministério do Trabalho e Emprego, deve atuar de pronto, mas essa fiscalização e punição devem estar associadas ao acompanhamento e atuação proativa da entidade sindical profissional, no sentido não só corretivo, mas também preventivo, para evitar novas ocorrências. A fiscalização das ações deve ser acompanhada pelo sindicato a partir do local de trabalho, haja vista que a intervenção do Estado mostra-se ineficaz em função de seu distanciamento do *chão da fábrica*, e da burocracia do sistema. Para se ter uma ideia, a gerência regional do Ministério do Trabalho da região de Itaúna, com sede em Divinópolis, conta com 03 a 04 fiscais para uma área geográfica de aproximadamente 30 cidades. O Ministério Público do Trabalho, que conta com uma circunscrição geográfica da mesma dimensão, possui apenas 04 procuradores para solução de aproximadamente 60% de casos diretamente relacionados com o meio ambiente do trabalho.

Não há dúvida que a presença efetiva do Sindicato nessa empreitada trará maior dinâmica na prevenção e solução de casos, eis que a atividade sindical fica livre das amarras do poder público e da limitação das atividades. Mas para isso, é necessária a real autonomia sindical, sendo-lhe concedidos poderes para atuar dentro e fora da fábrica como verdadeiro e autêntico representante da categoria e propiciador da defesa do meio ambiente profissional e geral com orçamento adequado para campanhas e cursos de capacitação de gestores e lideranças de base.

Para a ação coletiva, o Sindicato profissional já está legitimado no art. 81, parágrafo único, IV do CDC e art. 8º, III da CF/88. Para reparar os danos causados aos trabalhadores individualmente, a eficácia ainda é deficitária devida à limitada repercussão. Entretanto, para eliminação do ambiente inadequado, medidas devem ser tomadas, eis que o manejo das ações resulta na eficácia imediata em favor de toda uma coletividade envolvida.

5.2.2 Ação Civil Pública

É a ação judicial que objetiva impedir prejuízos ao meio ambiente, ao consumidor, a

bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico do patrimônio público e social e a outros interesses difusos. A iniciativa é do Ministério Público, que pode ser acionado por qualquer cidadão que achar que uma determinada atitude, ação ou omissão, do Poder Público está prejudicando a sociedade. O cidadão que acionar o Ministério Público deve fornecer informações sobre o fato denunciado.²¹⁹ O Sindicato também pode propor a ação civil pública, quando determinada categoria ver seus direitos ameaçados.

Trata-se de ação coletiva para proteção de interesses difusos e coletivos, conforme estabelecido no artigo 81 da Lei nº 8.078/90. Para Ives Gandra da Silva Martins Filho estas duas ações possuem sutis diferenças: Na ação que envolve direitos ou interesses coletivos, os titulares são pessoas determináveis por pertencerem a determinado grupo ou categoria ligadas entre si com a parte contrária por uma relação jurídica base; na ação que envolve direitos ou interesses difusos, os titulares são pessoas indetermináveis, ligadas por circunstâncias de fato. A diferença é que a primeira tem menor abrangência que a segunda, onde o universo de pessoas afetadas pelo ato lesivo não é passível de determinar, enquanto que nos interesses coletivos há uma coletividade concreta e determinável ligada aos bens jurídicos em disputa.²²⁰

No presente trabalho, esta ação tem nos Sindicatos o principal legitimado ativo, cuja correta denominação seria ação coletiva, nas palavras de Hugo Nigro Mazzilli, para quem a Lei nº 7.347/85 usou de impropriedade terminológica para esse tipo de ação, já que utilizou a expressão ação civil pública para designar a ação para defesa de interesses transindividuais, proposta por diversos sujeitos ativos, incluindo as associações privadas, entre as quais se inclui o Sindicato. Na verdade, a ação civil pública é espécie da qual a ação coletiva é gênero. Segundo Hugo Nigro Mazzilli, sob o ponto de vista doutrinário, se esta ação estiver sendo manejada pelo Ministério Público, o correto é chamá-la ação civil pública. Mas se estiver sendo movida por associação civil, o correto é denominá-la ação coletiva. Sob o prisma legal, a ação manejada com fundamento na Lei nº 7.347/85 é sempre ação civil pública; quando movida com base no art. 81 do CDC, denomina-se ação coletiva.²²¹

Diante da nova dicotomia Direitos Coletivos e Direitos Individuais essas formalidades instrumentais não mais importam, conquanto, segundo Almeida, a conclusão lógica decorrente do texto constitucional de 1988 em seu Título II, Capítulo I é o rompimento com a *summa divisio* clássica direito público e direito privado ao dispor que “[...] A *summa divisio*

²¹⁹ Disponível em: <<http://www.uniaoplanetaria.org.br/direitoshumanos/servicos/instrumentos-juridicos-de-garantia-dos-direitos>>. Acesso em: 02 mar. 2014.

²²⁰ MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Ação civil pública trabalhista. *Revista LTr*, São Paulo, v. 56, n. 7, p. 809-813, jul. 1992. p. 810.

²²¹ MAZZILLI, Hugo Nigro. *Op. cit.*, p. 73-74.

constitucionalizada relativizada no País é Direito Coletivo e Direito Individual [...]”²²².

Partindo desse novo conceito a denominação quanto à proposta do legitimado, passa a ser de somenos importância, porque a ação coletiva contempla a integralidade da pretensão, podendo, tanto o Sindicato quanto o Ministério Público, propor ação coletiva.

A esses instrumentos, somam-se outros de eficácia específica, como o Dissídio Coletivo e a ação de cumprimento, que são instrumentos de manejo comum entre Sindicatos, Ministério Público e o próprio indivíduo.

5.2.3 *Dissídio coletivo*

Para Amauri Mascaro Nascimento [...] “dissídio coletivo é um processo destinado à solução dos conflitos coletivos de trabalho, através de pronunciamentos normativos constitutivos de novas condições de trabalho, equivalentes a uma regulamentação para os grupos conflitantes”²²³.

Sebastião Geraldo de Oliveira dedica o capítulo 12 da obra “Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador”, para falar da proteção em juízo da saúde do trabalhador e dentre os instrumentos postulatórios eleitos, figura o dissídio coletivo, considerando-se, segundo o autor, tratar-se de ação coletiva assecuratória do direito à saúde do trabalhador, com características peculiares, porquanto nesta ação discutem-se os interesses da categoria profissional e não os direitos subjetivos individuais.

A proteção à saúde do trabalhador (e por consequência, o ambiente laboral) acontece pela criação de normas acerca das condições de trabalho, ampliando a tutela concedida pela lei e/ou preenchendo as lacunas deixadas por ela. Essas condições oferecem solo fértil para o acionamento do dissídio coletivo, que pode ser de natureza econômica ou de natureza profissional, por força do poder normativo conferido pelo artigo 114, § 2º da Constituição Federal.²²⁴

O Direito do Trabalho pátrio rege-se pelo princípio valorativo da negociação coletiva no sentido de propiciar às partes diretamente interessadas condições para encontrar a solução do conflito. Em não o encontrando, e esgotadas as condições negociais, as partes, de comum acordo, podem ajuizar o dissídio coletivo econômico para entregar à Justiça do Trabalho a solução do conflito.

²²² ALMEIDA, Gregório Assagra de. *Direito material ... op. cit.*, p. 381.

²²³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso ... op. cit.*, p. 377.

²²⁴ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção ... op. cit.*, p. 486-514.

O grande problema, já discutido alhures, tem a ver com a expressão “de comum acordo”, introduzida pela Emenda Constitucional nº 45/04 ao texto do art. 114, §º 2º da CF/88, para o ajuizamento de referida ação. Se as partes chegaram ao impasse durante a negociação, certamente não se encontrará ambiente para suscitar o dissídio coletivo por via consensual, o que acaba por esvaziar o poder normativo da Justiça do Trabalho.²²⁵

Para Sebastião Geraldo de Oliveira, inobstante as restrições impostas ao acionamento do dissídio coletivo por parte da Emenda Constitucional nº 45/04, há que se considerar o efeito estimulador da continuidade negocial até o ajustamento das normas coletivas, as quais, quando construídas entre as partes são mais bem aceitas pelas partes que a solução imposta.²²⁶ São neste sentido as decisões do Tribunal Superior do Trabalho.²²⁷

A conclusão da negociação coletiva se dará pela convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou por sentença normativa, sendo que os dois primeiros encerram-se na via consensual e a última, pela via judicial compulsória.

Outra modalidade de solução de conflitos se verifica pela arbitragem, quando as partes decidem eleger um árbitro para mediar a negociação, dela acatando a decisão. Nas palavras de Rodrigo Almeida Magalhães a arbitragem é constituída pela existência de uma lide que não verse, especificamente sobre: A) direitos indisponíveis; B) a existência de uma convenção arbitral estabelecendo a forma de resolução do conflito; C) a indicação pelas partes ou pelo juiz da pessoa que ocupará a função arbitral; D) o caráter vinculante da sentença arbitral.²²⁸

²²⁵ Constituição Federal, Art. 114. “§ 2º- Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”.

²²⁶ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção ... op. cit.*, p. 515.

²²⁷ “RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. SINDICATO DOS MÉDICOS DO ESTADO DO PARANÁ. COMUM ACORDO. NÃO-CONCORDÂNCIA DOS SUSCITADOS. JURISPRUDÊNCIA DO TST. EXTINÇÃO. Até que o Supremo Tribunal Federal decida a questão da inconstitucionalidade, ou não, da exigência do comum acordo, trazida ao § 2º do art. 114 da Lei Maior, pela Emenda Constitucional nº 45/2004, o entendimento desta Seção Especializada é de que se trata de pressuposto específico para o ajuizamento do dissídio coletivo. Contudo, embora idealmente o comum acordo devesse ser materializado sob a forma de petição conjunta da representação, é interpretado de maneira mais flexível pela Justiça do Trabalho, no sentido de se admitir a concordância tácita na instauração da instância, desde que não haja a oposição expressa do suscitado, na contestação. In casu, verifica-se que, apresentando as suas defesas, vários suscitados mostraram-se contrários ao ajuizamento do feito. Sendo assim, não cabe a esta Justiça Especializada o exercício espontâneo da jurisdição contra a vontade manifesta das partes de se oporem ao ajuizamento do dissídio coletivo, respaldadas na Constituição Federal. Mantém-se, pois, a decisão regional que extinguiu o feito, sem resolução de mérito, nos termos dos arts. 114, § 2º, da CF e 267, IV, do CPC, em relação àqueles Sindicatos suscitados, que apontaram a ausência de comum acordo como causa extintiva do feito. Recurso ordinário não provido.” (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário nº 106500-30.2008.5.09.0909. Relator(a): Min(a). Dora Maria da Costa, j. 08/03/2010. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, 18 mar. 2010. Disponível em: <http://ext02.tst.jus.br/pls/ap01/ap_red100.resumo?num_int=8320&ano_int=2010>. Acesso em: 17 maio 2014).

²²⁸ MAGALHÃES, Rodrigo Almeida. *Arbitragem e convenção arbitral*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2006. p. 56.

5.3 Sujeitos legitimados à postulação e efetivação dos direitos relacionados ao meio ambiente do trabalho

Importante salientar que esta abordagem relaciona os sujeitos que podem requerer em juízo ou fora dele. De acordo com pesquisa de campo, por amostra, os agentes são vários, incluindo a Comissão Interna de Prevenção de Acidente (CIPA), Conselho Municipal de Meio Ambiente (CODEMA), Consórcio de Saúde, Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Entidades Sindicais, Ministério Público do Trabalho (MPT) e até mesmo o Judiciário Trabalhista, além do Trabalhador individualmente.

Naturalmente, a CIPA e o Consorcio Municipal não possuem personalidade jurídica e não têm capacidade para atuar em Juízo, mas têm papel fundamental na efetividade de direitos fundamentais, podendo infirmar situações por via administrativa e fazer reclamações junto aos organismos competentes.

Em relação ao Judiciário Trabalhista, este não pode provocar a jurisdição, mas ser provocado. Entretanto, pode agir de ofício sempre que for provocado e não teve sequência dada pelo sujeito ativo sendo constituído, assim, num dos principais agentes na relação processual e tem que ser compreendido na sua atribuição.

Importa salientar que o Sindicato e o Ministério Público do Trabalho como sujeitos ativos, figuram como unanimidade nas pesquisas, sendo certo que o trabalhador individualmente é ponto dissonante. Dessa forma, prefere-se, ainda que de forma superficial, analisar estes três últimos, onde a incidência da pesquisa mostra-se mais densa.

É importante lembrar que o Sindicato não vem cumprindo ao contento sua atribuição de legitimado nas ações coletivas, especialmente no que tange à ação civil pública. Como assinala Ives Gandra da Silva Martins Filho, “[...] na prática, os sindicatos oferecerem *denúncia* perante o Ministério Público do Trabalho, para que seja apurada a possível existência de lesão a direitos trabalhistas no âmbito de determinada empresa, de forma genérica”²²⁹.

5.3.1 Atribuições dos sindicatos na proteção do meio ambiente laboral

O sindicato tem o compromisso prevalentemente ético de atender e representar não somente os sócios da entidade, mas toda sua categoria. Como Assinala Mozart Victor

²²⁹ MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. A defesa dos interesses coletivos pelo ministério público do trabalho. *Revista LTr*, São Paulo, v. 57, n. 12, p. 1430-1434, dez. 1993. p. 1431.

Russomano, ele pode, ainda, atuar perante todos os Poderes do Estado e agir como instrumento de pressão para a elaboração de determinadas leis junto ao Poder Legislativo, sendo considerado como único e legítimo representante da categoria, nos entendimentos com os Poderes Executivo e Legislativo. O Sindicato, também, pode atuar nas ações individuais e coletivos junto ao Poder Judiciário. O sindicalismo tem sua atuação além das fronteiras da categoria, desenvolvendo o papel cultural, moral, técnico e político na sociedade brasileira, vedando-se a sua atuação na política partidária.²³⁰

Como visto anteriormente, antes de ser um direito, é dever ético do sindicato defender os direitos e interesses da categoria. Um dos principais direitos relaciona-se à proteção e preservação do meio ambiente laboral, consubstanciado em local limpo, salubre, preservado, ergonomicamente adequado, socialmente solidário, altero e justo. Tudo isso, deve estar aliado a uma consciência harmônica no relacionamento psicossocial nas atividades laborais.

José Cairo Júnior afirma que a ergonomia cuida das normas de relação entre os trabalhadores e os elementos constitutivos do ambiente do trabalho, com o escopo de promover a interação entre ambos, reduzindo a quantidade de acidentes típicos e doenças do trabalho.²³¹

Segundo Valmir Inácio Vieira, o meio ambiente do trabalho adequado está ligado umbilicalmente à prevenção de riscos de doenças ocupacionais e de outros agravos à saúde no ambiente de trabalho, sendo que em boas condições laborais o nível de proteção à saúde e segurança do trabalhador é elevado.²³²

Os Sindicatos devem participar da elaboração de projetos e empreendimentos empresariais no sentido de escolher um bom ambiente para os trabalhadores. Essa participação deverá ocorrer desde a elaboração da planta baixa do estabelecimento até a constituição de políticas socioambientais dos trabalhadores no sentido de entregar um ambiente seguro e tranquilo para se trabalhar.

As entidades sindicais profissionais têm atribuições de prevalência ética na defesa do meio ambiente laboral. Primeiramente, porque é legitimada a atuar em processos individuais e coletivos, nos termos do art. 8º, III da Constituição Federal, embora o constituinte não tenha estabelecido expressamente o vocábulo “dever” na referida norma. Contudo, o verdadeiro sentido emanado da norma do citado inciso III e dos princípios constitucionais impele o sindicato à promoção da defesa dos interesses da categoria, aí incluindo a defesa do meio

²³⁰ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998. p. 128.

²³¹ CAIRO JÚNIOR, José. *O acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregado*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 87.

²³² VIEIRA, Valmir Inácio. *Trabalhador informal: direito à saúde*. São Paulo: LTr, 2010. p. 77.

ambiente saudável. Ainda que não fosse obrigação, o sindicato tem o dever moral e ético de proteger a categoria. A sociedade deve ser visualizada como fim maior, eis que o trabalhador e sua família nela estão inseridos.

Em segundo lugar, porque o sindicato está relacionado no rol dos legitimados para atuar na defesa dos trabalhadores e da sociedade de forma direta e indiretamente, tendo em vista o caráter social ao qual está inserido (art. 82 do CDC), conforme decisão da 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho no Recurso de Revista nº 143402320035020014 14340-23.2003.5.02.0014,²³³ que posiciona o sindicato na condição de legítimo defensor de sua categoria.

Como sujeito de direitos e deveres, o sindicato precisa participar do processo de defesa dos direitos da categoria e da sociedade através dos institutos processuais cabíveis, aos quais esteja legitimado para fazer face ao seu dever de busca de um ambiente salubre para os trabalhadores e proteção da categoria contra os males advenientes do ambiente do trabalho insalubre e inseguro.

5.3.2 A responsabilidade sindical na efetivação do direito fundamental a um meio ambiente do trabalho digno

As normas celetizadas impelem a entidade sindical à condição ética de cuidar do bem estar de sua categoria e colaborar com o Estado e seus agentes na implementação de corretas políticas públicas. As expressões preambulares dos estatutos sindicais relacionados à “colaboração com a administração política” do Estado para coexistência harmônica na relação capital e trabalho é a prova disso.

²³³ “RECURSO DE REVISTA - AÇÃO COLETIVA - DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS - TAXA DE SERVIÇOS, HORAS EXTRAORDINÁRIAS DECORRENTES DA NÃO OBSERVÂNCIA DO INTERVALO INTRAJORNADA, SEGURO DE VIDA, MULTAS NORMATIVAS E APRESENTAÇÃO DE CÓPIAS DA RAIS - SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL - DEFESA - LEGITIMIDADE - ARTS. 8º, III, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 81 E 82 DO CDC - MICROSSISTEMA DE DEFESA DOS DIREITOS QUE TRANSCENDEM A ESFERA PRIVADA DO INDIVÍDUO. A Constituição Federal de 1988, em seu art. 8º, III, aliada ao CDC, em seus arts. 81 e 82, confere ao sindicato da categoria profissional legitimidade para ajuizar ação, visando à defesa de interesses que transcendem a esfera meramente individual dos trabalhadores. Na hipótese dos autos, tratando-se de situação de fato (trabalho na empresa reclamada) que enseja o descumprimento das mesmas obrigações legais e convencionais em relação a todos os substituídos processuais, tendo como consequência o direito ao adimplemento de obrigações de dar e de fazer perfeitamente divisíveis entre os empregados defendidos pelo sindicato da categoria profissional (pretensão individual homogênea), possui a entidade legitimidade para ajuizar a presente ação coletiva, ainda que a ela não anexe rol de substituídos processuais, pois tal determinação somente se faz necessária na fase de liquidação do comando decisório proferido na fase de conhecimento (art. 97 do CDC). Recurso de revista conhecido e provido.” (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 14340-23.2003.5.02.0014. Relator(a): Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, j. 15/02/2012. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, 24 fev. 2012. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21303863/recurso-de-revista-rr-143402320035020014-14340-2320035020014-tst>>. Acesso em: 17 maio 2014.).

É nesta linha que se estabelecem as diretrizes dos estatutos das entidades sindicais: a) representar os interesses da categoria perante autoridades administrativas (prefeituras, governos estaduais, secretarias de estado e de municípios, gerências regionais do trabalho etc) e judiciárias (presidentes de tribunais e juízes); b) celebrar convenções coletivas de trabalho; c) eleger ou designar os representantes da categoria respectiva ou profissão liberal; d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, para a solução de problemas envolvendo a categoria profissional que representa; e) recolher e administrar as contribuições de todos aqueles que participam da categoria profissional representada; f) fundar e manter agências de colocação e recolocação profissional.

O Sindicato dos Professores de Universidades Federais de Belo Horizonte e Montes Claros (Anexo E), e.g., apresenta interessante comando no seu preâmbulo, que se confunde com o artigo 3º, inciso XVIII, que estabelece como um de seus propósitos “[...] agir, como órgão de colaboração com os poderes públicos e as demais associações e sindicatos, como órgão fomentador da solidariedade social”²³⁴.

Os Sindicatos de trabalhadores são obrigados a manter assessoria jurídica para os sócios que não puderem arcar com honorários advocatícios e têm a prerrogativa de homologar rescisões contratuais trabalhistas caso o trabalhador tenha mais de um ano de vinculação ao trabalho na mesma empresa, sem a qual a rescisão pode ser considerada ato nulo e levada à apreciação do judiciário trabalhista. Nesse rol de obrigações, restam vivas as responsabilidades civil da entidade e penais de seus dirigentes, incluindo as condições cominatórias e de prestação de contas.

Na ação cominatória prevista no antigo CPC (art. 303), o autor buscava uma obrigação de fazer ou não fazer e postulava cominação de pena, o que foi abolido pela nova redação do código, embora os efeitos cominatórios estejam presentes nas ações, quando o caso o permite. Nas palavras de Moacyr Amaral Santos, o direito de pedir contas e a obrigação de prestá-las constituía questão prévia, que tinha que ser decidida antes de qualquer outra questão.²³⁵

A representação sindical é o poder inerente à entidade sindical de representar os interesses individuais ou coletivos de uma categoria profissional ou econômica. A representação sindical está prevista nos artigos 513 da CLT e 8º, inciso III, da Constituição

²³⁴ Trata-se de estatuto social da entidade que pode ser citado como modelo. Por isso será apresentado como o Anexo E, exibindo apenas os três primeiros artigos que tem a ver com o tema ora estudado (SINDICATO DOS PROFESSORES DE UNIVERSIDADES FEDERAIS DE BELO HORIZONTE E MONTES CLAROS. *Estatuto da Apubh*. Belo Horizonte, maio 2007. Disponível em: <http://www.apubh.org.br/uploads/downloads/Estatuto_da_Apubh.pdf>. Acesso em: 02 fev. 2014).

²³⁵ SANTOS, Moacyr Amaral. *Ações cominatórias no direito brasileiro*. 4. ed. São Paulo: Max Limonad, 1969. p. 390.

Federal de 1988.

Contudo, antes mesmo de se falar em deveres dos sindicatos, é preciso reconhecer os direitos das entidades profissionais para que elas possam auxiliar ou colaborar com a administração política e social não só da categoria, mas também da sociedade. Para isso, repita-se, é necessário que se dê condição para que se tenha amplo acesso ao local de trabalho e estabelecimentos das empresas, de forma simétrica e paritária na busca cognitiva do meio ambiente de trabalho. Deve ser oferecida condição e autonomia para sindicatos e trabalhadores contribuírem para a consciência ecológica e com o meio ambiente laboral.

Igualmente, deverão as entidades sindicais econômicas cuidar da pedagogia empresarial no sentido de controlar o ímpeto mercantilista do uso do meio ambiente por parte de sua categoria. Antes, porém, estas entidades precisam estar revestidas de direitos e deveres, com autonomia para demonstrar que o meio ambiente não é uma fonte inesgotável e que o atendimento ao lucro tem seus limites na consciência ecológica e ambiental.

Trata-se de um procedimento educacional, envolvendo as entidades e a sociedade para que o meio ambiente laboral não seja relegado ao plano secundário. É imprescindível que esta pedagogia seja real e entronizada na consciência de trabalhadores e tomadores de serviço aos níveis da lição de Miracy Barbosa de Sousa Gustin, que assevera:

A própria complexidade das tarefas que se atribui à Filosofia do Direito deve ser enfrentada. A abrangência de sua ação não mais se restringe a uma tarefa deontológica de curto alcance. É sua missão refletir não somente sobre o direito como norma, mas, também sobre o direito como fenômeno humano e cultural. Retornando ao conceito anterior, em que a Filosofia do Direito é vista como ideologia e como metodologia, deve-se entender, então, que a sua história se realiza tanto como história das ideologias como história de sua própria metodologia. Em sentido semelhante a este, de alguma forma também semelhante à Filosofia Social e Política, é que se pretende tratar o tema da educação e da pedagogia da emancipação aplicada ao estudo do Direito nesta comunicação.²³⁶

A questão relacionada à preservação do meio ambiente laboral e, como extensão, ao meio ambiente natural, está intimamente ligada à sobrevivência das espécies e a consciência ecológica e deve passar por todos os seguimentos sociais, desde a criança ao idoso, haja vista que apenas o conhecimento científico não será suficiente para a reestruturação e reparação dos danos causados pela humanidade.

A sociedade, no curso da história, vive em constante mutação, em meio a um pluralismo jurídico e cultural, cuja complexidade exige sensibilidade dos governos e do Estado, sendo que o trabalhador e o tomador de trabalho não fogem a este contexto e dessa

²³⁶ GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa. Sobre ... op. cit., p. 255-256.

forma os fenômenos acontecem no curso dessas transformações. O conhecimento serve para cuidar do meio ambiente dentro do contexto apresentado, conforme assevera Miracy Barbosa de Sousa Gustin no texto abaixo:

[...] o multiculturalismo seria uma condição das sociedades atuais, uma construção histórica que se caracteriza pela pluralidade de costumes culturais, identificações étnicas diferenciadas, identidades, padrões e códigos culturais diversos que se explicitam por meio de uma sensibilidade dos diversos campos de saber que incorporam essa diversidade em suas práticas, conceitos e representações. Essa sensibilidade se daria na possibilidade de reconhecer o “ser outro do outro”, a superação de todo etnocentrismo que, constrói, invariavelmente, um verdadeiro etnocídio; uma recíproca irredutibilidade da diferença. Assim, quer o conteúdo do constitucionalismo quer os direitos humanos em sua transversalidade histórica não devem ser pensados segundo uma matriz unificada ou segundo os parâmetros do identitarismo. Daí se entender que os direitos humanos só poderão ter efetividade se apresentarem um conteúdo aberto ao pluralismo jurídico multicultural e à transversalidade constitucional.²³⁷

5.3.3 O Ministério Público do Trabalho e a efetivação de direitos coletivos por danos morais coletivos

Todo o arcabouço normativo e organizacional, destinado ao meio ambiente do trabalho não tem sentido se não se cuidar da proteção e efetivação dos direitos fundamentais, sob pena destes cuidados ficarem sujeitos a uma maquiagem recorrente. É preciso uma conscientização empresária no sentido de negar a elaboração de instrumentos assecuratórios do meio ambiente do trabalho (PCMSO e PPRA) de forma forjada, com o objetivo de satisfazer tão somente aos interesses econômicos do empregador. É imprescindível a valorização das CIPAs e organização a partir do local de trabalho para minimizar e, porque não dizer, extirpar a burla à legislação e garantir plena vigência às normas relativas ao tema. A fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego deve ser mais efetiva, com formação adequada do corpo de médicos e engenheiros do trabalho no atendimento específico das particularidades de cada ambiente laboral.

O empregado ou prestador de serviços deve se conscientizar de seus direitos e o empregador ou tomador de trabalho deve ter em mente a função social da empresa, que nas palavras de Eloy Pereira Lemos Júnior precisa estar revestida da boa-fé objetiva.²³⁸

²³⁷ GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa. Reflexões sobre os direitos humanos e fundamentais na atualidade: transversalidade dos direitos, pluralismo jurídico e transconstitucionalismo. In: SALIBA, Aziz Tuffi; ALMEIDA, Gregório Assagra de; GOMES JÚNIOR, Luiz Manoel (Coord.). *Direitos fundamentais e a função do Estado nos planos interno e internacional*. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2010. v. 2, p. 414.

²³⁸ LEMOS JÚNIOR, Eloy Pereira. *Empresa & função social*. Curitiba: Juruá, 2009. p. 154.

Esta concepção ética deixa de ser observada sempre que o empresário faz opção preferencial pela perseguição obsessiva ao lucro, posto que na sociedade sob o regime de economia de mercado, a competição impõe a prática da injustiça, da exclusão. O empregador prefere a precarização nas relações de trabalho, abandonando os padrões mínimos de convivência comunitária e dos cuidados com o meio ambiente.²³⁹ Daí a necessidade da insurgência coercitiva do Ministério Público.

Ao Ministério Público do Trabalho cabe a efetivação dos direitos coletivos ambientais do trabalho através da Ação Civil Pública ou de outras espécies de ações coletivas, para a busca de uma justa indenização por danos morais coletivos. Por amostra, v.g., o processo trabalhista coletivo, originário de Paulínia/SP – Recurso de Revista nº 22200-28.2007.5.15.0126, onde a Basf e Shell, duas empresas multinacionais e de renome internacional, fizeram um acordo de indenização por danos morais coletivos, com aproximadamente 900 trabalhadores, no valor aproximado de 50 milhões de reais, danos aqueles, estimados em 1 bilhão de reais. Já as Casas Pernambucanas, empresa também conhecida nacionalmente, deverá pagar de indenização coletiva por fraudes no programa de formação de jovens aprendizes, o valor de 6 milhões de reais (nesta ação, ainda cabe recurso ao TRT de Campinas/SP – Processo nº 22889-10.2011.5.10.0010). Por fim, a Quarta Turma do TST, condenou a Empresa de Transportes Transbel Rio Ltda de Belém/PA, a pagar uma indenização de 100 mil reais, a título de Danos Morais Coletivos – Recurso de Revista nº 200-20.2006.5.08.0011, por exigir de seus empregados, ao serem demitidos, tivessem que recorrer a Justiça do Trabalho para fazerem seus acertos rescisórios, prática fraudulenta já bastante conhecida nos meios e Fóruns Trabalhistas, de difícil coleta de provas, mas que desta vez, restou provado na Justiça. Em todo esse contexto, o sindicato, também deve atuar, seja em parceria com o MPT, seja de forma autônoma.

Para Eloy Pereira Lemos Júnior:

[...] A legislação nacional em vigor reconhece que, no exercício da atividade empresarial, há interesses internos e externos que devem ser respeitados: não só os das pessoas que contribuem diretamente para o funcionamento da empresa, como os capitalistas e trabalhadores, mas também os interesses da comunidade em que ela atua.²⁴⁰

A relação capital e trabalho é naturalmente conflituosa, mas nem por isso trabalhadores e empresários podem prescindir da harmonização quando se trata da defesa do

²³⁹ DIAS, Luiz Carlos (Pe.). A precarização do trabalho e o tráfico humano. *O Domingo Semanário Litúrgico-Catequético*, Belo Horizonte, ano LXXXII, n. 10, p. 4, mar. 2014. p. 4.

²⁴⁰ LEMOS JÚNIOR, Eloy Pereira. *Op. cit.*, p. 154.

ambiente laboral, porquanto se trata de bem de todos e dele todos dependem, incluindo a atual e futura gerações. É nesse sentido que a empresa deve cumprir a sua função social.

5.3.4 A atuação concorrente e efetividade das ações

Os Sindicatos, o Ministério Público do Trabalho e o Ministério do Trabalho e Emprego devem trabalhar na conscientização, na inspeção e na efetividade dos direitos ambientais trabalhistas. Instrumentos legais existem, mas precisam de regulamentação; ainda há carência de contingente de pessoal e capacitação de profissionais do ramo específico; faltam políticas de controle do meio ambiente, com reflexos na vida e saúde do trabalhador e da própria sociedade humana, que padecem os efeitos da degradação.

Os principais institutos normativos à tutela laboral estão ligados às ações coletivas autorizadas pelos artigos. 8º, III da CF/88 e 82, da Lei nº 8.078/90; a Ação Civil Pública instituída pela Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985 e a própria Portaria nº 3.214 do MTE, de 08 de junho de 1978.

A legitimidade para a defesa dos direitos alusivos aos danos morais difusos e coletivos na esfera trabalhista é autônoma e concorrente dos entes mencionados no aludido artigo 82, da Lei 8078/90, com relevância para a legitimidade do Ministério Público do Trabalho (artigos 129, III, da CF, 82, da Lei nº 8.078/90 e Lei Complementar nº 75/93) e dos Sindicatos (artigo 8º III, da CF e do artigo 82, IV da Lei nº 8.078/90).

Sebastião Geraldo de Oliveira, dispendo sobre a “Ação preventiva e fiscalizadora dos sindicatos”, assevera que o combate às agressões à saúde dos trabalhadores é atribuição das entidades sindicais, pela fundamental tendência de valorizar a autonomia privada coletiva, com espaço para a negociação via direta pelos atores sociais interessados.²⁴¹

Nessa mesma linha caminha o processo do trabalho, quando as normas materiais não são cumpridas. Mas, embora haja relativo arcabouço legislativo, não existe legislação específica que garanta a real participação dos sindicatos no processo de proteção aos trabalhadores e meio ambiente a partir do chão da fábrica.

Para Xisto Tiago de Medeiros, as principais hipóteses do gênero na esfera trabalhista são:

[...] exploração de crianças e adolescentes no trabalho; submissão de grupos de trabalhadores a condições degradantes, a serviço forçado, em condições análogas à

²⁴¹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção ... op. cit.*, p. 462.

de escravo, ou mediante regime de servidão por dívidas; descumprimento de normas trabalhistas básicas de segurança e saúde e prática de fraudes contra grupos ou categorias de trabalhadores.²⁴²

Parte da doutrina entende que esta é típica ação de interesse individual homogêneo, cuja legitimidade é dos entes mencionados no referido artigo 82, efetivada através da substituição processual (artigo 6º, do CPC), porquanto se trata de direitos dos substituídos e que a via processual é a Ação Coletiva (artigos 91 e seguintes da Lei nº 8.078/90). Embora houvesse dissidência quanto à legitimidade do Ministério Público do Trabalho para a defesa de direitos individuais homogêneos na esfera trabalhista, o entendimento hodierno é no sentido da ampla atuação do órgão ministerial, por sua inquestionável autonomia, estando autorizado pelo artigo 129, III, da Constituição Federal para a promoção do inquérito civil público e da ação civil pública, visando à proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos.

5.3.5 O trabalhador como postulante direto

O trabalhador individual ou coletivamente na postulação de direitos relacionados ao ambiente do trabalho é ponto dissonante, porque não se haveria de encontrar um instrumento adequado de postulação do direito em tese. No entanto, aqueles que veem o direito individual homogêneo como direito que pode ser postulado em nome próprio e extensivo a uma comunidade, entendem que o trabalhador pode postular em juízo ou fora dele direitos fundamentais atinentes aos seus próprios interesses e de outros, para estes, ainda que de forma reflexa. Nessa categoria pode-se adotar a ação popular como mecanismo postulatório.

Nos termos do artigo 5º LXXIII da CF/88, a ação popular ganha contorno especial quanto à legitimação, porque possibilita a qualquer cidadão no gozo de seus direitos políticos propor ou dar prosseguimento a este remédio constitucional. Em relação ao polo passivo da ação, o art. 6º da Lei nº 4.717 de 1965 estabelece que:

[...] a ação será proposta contra as pessoas públicas ou privadas e as entidades referidas no art. 1º, contra as autoridades, funcionários ou administradores que houverem autorizado, aprovado, ratificado ou praticado o ato impugnado, ou que, por omissas, tiverem dado oportunidade à lesão, e contra os beneficiários diretos do mesmo.

Dessa forma, a ação popular é um instrumento de tutela de direitos políticos e

²⁴² MEDEIROS, Xisto Tiago de. *Dano moral coletivo*. São Paulo: LTr, 2004. p. 155.

democráticos que propicia a participação autoral na rotina política do Estado, fiscalizando a gestão do patrimônio público e a probidade dos atos administrativos.

Para atuar na ação popular, o autor deve demonstrar a ilegalidade ou ilegitimidade do ato impugnado, na sua origem e formação ou no seu objeto, demonstrando a lesividade do ato ao patrimônio público, este, consistente no prejuízo ao erário público e o atingimento à moralidade administrativa, ao meio ambiente e ao patrimônio histórico e cultural.

Gregório Assagra de Almeida enfatiza que a ação popular, prevista no Capítulo I do Título II (art.5º, LXXIII) da Carta Constitucional constitui-se em garantia constitucional fundamental, que deve ser compreendida como espécie do gênero ação coletiva e, em conclusão, afirma que em um Estado Democrático de Direito, não há separação dos direitos do Estado, de um lado e dos Direitos Coletivos e individuais, de outro. A existência deste Estado deve-se à sociedade, que o organizou democraticamente, estando o Estado Democrático de Direito inserido na Sociedade, pelo que resta incompatível o dualismo clássico que estabeleceu a premissa separatista entre Estado e Sociedade.²⁴³

Fernando de Azevedo Alves Brito faz severas críticas ao vetusto texto da Lei nº 4.717/65, que guarda resquício do regime militar. Para ele, a lei, em diversos momentos, omite-se à necessidade de se adequar à tutela do meio ambiente, isto porque a sua redação continua presa à figura da tradicional e histórica ação popular, meramente voltada à tutela do patrimônio público e de entidade da qual o Estado faz parte. Daí a necessidade de sua reformulação, com o escopo de se adequar ao contexto ambientalista da Constituição de 1988.²⁴⁴

Vale lembrar que este Diploma legal teve alterações substanciais, através da Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981, para dar proteção holística ao meio ambiente, tendo consagrada a responsabilidade ambiental objetiva em face do infrator, conforme observação de Gregório Assagra de Almeida.²⁴⁵

Diante da nova metódica adotada pelo Título II, Capítulo I da Constituição Federal, onde público e privado dão lugar aos direitos coletivos e individuais, a ação popular tem no indivíduo trabalhador plena condição postulatória. Mesmo se permitindo dizer que a Lei nº 4.717/65 está ultrapassada em função do contexto em que foi editada (durante a ditadura militar), o texto da CF/88 harmoniza tais efeitos, porquanto este último tem o poder concentrado.

²⁴³ ALMEIDA, Gregório Assagra de. *Direito material ... op. cit.*, p. 381.

²⁴⁴ BRITO, Fernando de Azevedo Alves. *A ação popular ambiental e a sucateada lei n. 4.717/65*. 2010. Disponível em: <<http://aprodab.blogspot.com.br/2010/12/acao-popular-ambiental-e-sucateada-lei.html>>. Acesso em: 03 fev. 2014.

²⁴⁵ ALMEIDA, Gregório Assagra de. *Direito material ... op. cit.*, p. 350.

6 CONCLUSÃO

1. O conceito de meio ambiente do trabalho está vinculado ao conceito de meio ambiente geral, conforme estabelecido pelo artigo 3º, I da Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981 e recepcionado pelo art. 225 da CF/88. Trata-se de uma abordagem biocentrista, que abriga todas as formas de vida ao adotar o conceito como um conjunto de condições, leis, influências e interações, não se concebendo o ambiente de trabalho apenas como um local, mas também as condições que envolvem o trabalhador em todo o sistema, tratando-se de um conceito jurídico aberto, com objetivo e âmbito de incidência de norma legal.

2. A reflexão sobre o meio ambiente do trabalho envolveu questões de ordem multidisciplinar, especialmente pela reunião entre duas esferas importante do direito, consubstanciadas no Direito do Trabalho e Direito Ambiental, ambos elevados ao *status* de direitos fundamentais constitucionais, cujas bases, embora de índole universal e indivisível, devem respeito ao caráter multicultural, especialmente no que tange aos aspectos regionais e nacionais.

3. O espaço destinado ao trabalho só será saudável se o meio ambiente é salubre e saudável. Na busca da efetividade, discutiu-se a melhor forma de acesso ao provimento judicial nos âmbitos do direito individual ou coletivo.

O Direito do Trabalho possui diversas faces, dentre elas, a divisão que permite investigar o meio ambiente laboral individual e o meio ambiente trabalhista coletivo. Embora o meio ambiente laboral seja indivisível e transindividual, não se pode olvidar de seu caráter individual. Os doutrinadores divergem-se na origem dicotômica desses direitos, porque alguns entendem que os direitos difusos já nascem coletivos, enquanto que outros entendem que para ser coletivo primeiro o direito tem que ser individual.

Em pesquisa de campo envolvendo profissionais da área e trabalhadores ligados ao tema, eles apresentam dissonâncias, mas concluem pelo alcance das ações individuais e coletivas visando a tutela de direito ambiental do trabalho, mesmo entendendo que a primeira tende a produzir efeitos apenas de forma reflexa (quando uma ação individual produz efeitos a uma coletividade).

4. Na concepção de direito material do trabalho, o meio ambiente do trabalho possui considerável arcabouço normativo, desde o Capítulo V, Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, passando pela Portaria nº 3.214, de 8 e junho de 1978 do Ministério do Trabalho e Emprego com suas NRs, até o art. 225 da CF/88, no plano interno; no plano internacional, conta-se com as diretrizes das convenções nº 148 e nº 155 da OIT.

A Portaria nº 3.214/78, como instrumento de efetivação dos direitos relativos ao meio ambiente de trabalho não é suficiente para uma demanda efetiva, eis que lhe falta autonomia legislativa para universal regulamentação do tema. Faz-se necessária a edição de lei específica para tratá-lo instrumental e materialmente.

5. Os novos conceitos de direitos trabalhistas estão ligados à ideia de direitos e garantias fundamentais, inseridos na nova concepção constitucional prevista no Título II, Capítulo I da Carta Constitucional brasileira. São direitos fundamentais sociais, cuja aplicação material tem a eficácia imediata. Dentre os novos conceitos de direito coletivo, a CF/88 estabeleceu ampla substituição processual aos sindicatos na defesa e proteção dos trabalhadores para efetivação de seus direitos individuais homogêneos (direitos coletivos trabalhistas em sentido lato), valorando-se a dignidade humana do trabalhador.

6. Os novos conceitos de direito e processo do trabalho estão ligado ao teletrabalho e ao processo judicial eletrônico. Em relação ao primeiro, trata-se de novo instrumento ou fenômeno, que obedece à legislação em vigor, com a utilização do computador e acessórios no trabalho à distância. Entretanto, se por um lado viabiliza a velocidade no processo de produção, por outro, precariza as condições laborais, trazendo sérios riscos ao meio ambiente do trabalho. O segundo, visa aumentar a velocidade no cumprimento da prestação jurisdicional, estando ainda em fase de implementação.

7. Os direitos trabalhistas na concepção clássica eram vistos na ordem privada e não dispunham das prerrogativas atinentes aos direitos fundamentais. A concepção público/privado, que separava o Estado da Sociedade foi superada para dar lugar ao individual e ao coletivo, partindo-se do marco regulatório estabelecido pelo Capítulo I do Título II da CF/88.

Não se cogitava da proteção aos direitos fundamentais ambientais sob a ótica do direito social privado, quando a divisão era potencialmente voltada para o direito público e o meio ambiente do trabalho sequer era reconhecido pelo Estado Liberal e muito menos pelos empregadores ou tomadores de trabalho. As relações privadas, consubstanciadas na eficácia horizontal, passaram ao reconhecimento efetivo a partir da nova ordem constitucional estabelecida pela CF/88.

8. O meio ambiente do trabalho encerra a proteção de bens jurídicos fundamentais comuns, aos trabalhadores e a sociedade em geral, bens estes consubstanciados na vida, na saúde e no próprio meio ambiente. O ambiente do trabalho seguro constitui direito fundamental dos trabalhadores, cujas normas são de natureza cogente. Ele está intrinsecamente ligado à dignidade da pessoa humana, conforme estabelecido no art. 1º, III,

da CF/88 na medida em que tem como elemento integrante o direito à saúde e à vida com qualidade, revestido de seu caráter fundamental.

9. A Constituição Federal de 1988 instituiu, no Capítulo I do Título II, a nova *summa divisio* constitucionalizada, direito coletivo e direito individual, sistema este no qual o Direito do Trabalho e Direito Ambiental encontram-se integrados. O direito coletivo e o direito individual são a estrutura de dois blocos do sistema jurídico, integrados por diversas esferas do direito, que têm como ponto de união e disciplina o Direito Constitucional, este em posição hierarquicamente superior aos demais.

10. A teoria geral do processo encerra um sistema de conceitos generalizados, mas condensados, indutivamente, a partir do confronto entre as diversas esferas do direito processual para compreensão do sentido unificado e universal do direito. Assim, o sistema processual brasileiro contempla três subsistemas processuais que constituem objeto da presente investigação, quais sejam: a teoria geral do processo civil, teoria geral do processo penal e teoria geral do processo do trabalho. Estes três sistemas cumprem uma função axiológica fundamental para a implementação dos valores fundamentais concebidos por uma sociedade democrática e pluralista, capaz de suportar a investigação da presente pesquisa.

Prevalece no presente trabalho, a teoria da relação processual envolvendo a junção dos dois ramos do direito, tendo em vista que a apreciação da matéria está vinculada à jurisdição trabalhista. Dessa forma, os novos conceitos estão ligados aos novos procedimentos de inversão do ônus probatório, estabelecido pelo Código de Defesa do Consumidor e pelos princípios gerais de direito.

11. As questões atinentes ao ambiente de trabalho dizem respeito à relação entre capital e trabalho e são dirimidas na jurisdição através do direito processual coletivo e individual do trabalho, não se podendo olvidar das vias administrativas no contexto social envolvido.

12. Os princípios do direito processual do trabalho, em grande parte, fazem parte dos princípios dos demais ramos do direito processual, estando vinculados aos comandos da Constituição Federal. Especial destaque deve ser dado aos princípios que confluem aos dois ramos do direito ora em estudo, quais sejam: o princípio da boa-fé e o princípio da dignidade da pessoa humana, devendo ser dada aplicação extensiva para contemplar todas as formas de vida.

13. A efetividade do processo trabalhista relativamente à proteção do trabalho humano e o meio ambiente laboral é ainda incipiente, carecendo de eficácia postulatória e do provimento jus laboral. A complexa linha, envolvendo a jurisdição, os aspectos trabalhista,

previdenciário e os serviços de medicina e segurança do trabalho, têm dificultado o manejo de processos e ações coletivas.

Os trabalhadores e meio ambiente são ainda reféns do poder hegemônico do capital, que sobrepõe à vontade dos sujeitos de direitos que militam na condição de hipossuficientes na relação processual. A ineficácia objetiva existente não está vinculada à falta de normas, mas à falta de efetividade.

A Consolidação das Leis do Trabalho em seu capítulo V, título II e a Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978 do Ministério do Trabalho e Emprego com suas Normas Regulamentadoras (NRs) oferecem significativo acervo normativo para os cuidados e proteção dos direitos fundamentais ora em estudo, cuja concretude recebe mandamento constitucional, mas é proposta do presente trabalho buscar regramento que possibilite melhor atuação do Sindicato a partir do local de trabalho e do meio ambiente em toda sua extensão.

14. A salubridade do ambiente de trabalho deve ser garantida pelos diversos instrumentos e meios postos a disposição dos Sindicatos, Ministério Público, Ministério do Trabalho e Emprego e da população, com destaque para o primeiro, através de ações civis públicas e outras espécies de ações coletivas; a ação popular poderá ser manejada pelo trabalhador individualmente. Toda a sociedade civil e o Estado, incluindo o Judiciário Trabalhista, já estão envolvidos no programa de prevenção e preservação do meio ambiente do trabalho, mas o presente e o futuro exigem medidas mais eficazes.

A proposta do presente trabalho é no sentido de que o Sindicato seja o propulsor de defesa e garantia do meio ambiente do trabalho e o faz com base na legislação em vigor, nos princípios gerais de direito e no regramento novo que será oportunamente apresentado.

15. Os assédios no ambiente do trabalho, seus danos e a proteção do trabalhador devem ter no Sindicato uma representação mais intensa para que a reparação seja eficaz. As demandas atinentes à reparação dos danos são de competência da Justiça do Trabalho. Os sindicatos e Ministério Público do Trabalho têm atuação efetiva, mas não o suficiente para inibir novos casos. É necessário oportunizar melhor a participação das entidades sindicais nessa função. A reforma sindical não saiu do anteprojeto, sendo certo que seu conteúdo é falho, necessitando de reforma antes de sua apresentação ao congresso para votação.

16. O acesso à Justiça na busca da efetivação dos direitos fundamentais pode ocorrer de forma individual ou coletivamente. No caso específico do meio ambiente do trabalho, a Constituição Federal de 1988 disponibiliza diversos dispositivos para o acesso ao judiciário por meio de ações coletivas. Dois dos principais agentes na postulação desses direitos são o Sindicato e o Ministério Público do Trabalho.

17. O direito internacional pode ser invocado no Brasil, independentemente da ratificação de tratados internacionais, conforme disposto no artigo 8º *caput* da CLT, o qual estabelece que na ausência de disposição legal, as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho podem decidir conforme o direito comparado. O art. 5º, parágrafos 2º e 3º da Constituição Federal, como dispositivo de caráter universal, acolhe o direito internacional do trabalho ao enunciar que os direitos e garantias expressos na Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais.

18. O Estado deve ter sua participação na regulação de normas e princípios de direitos sindicais, não no sentido de interferir nas relações entre capital e trabalho, mas para aplicação de políticas públicas na proteção dos direitos fundamentais, relacionados ao meio ambiente de trabalho.

Diz a Constitucional da República em seu art. 7º, IV que o salário mínimo deve suprir as necessidades de uma família no sentido de resguardar os direitos fundamentais, estes consubstanciados nas necessidades vitais básicas. O salário mínimo como mínimo existencial é condição para o cumprimento do princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no inciso III do art. 1º da Constituição Federal.

19. Os principais instrumentos ou institutos processuais utilizados na busca de solução de conflitos no ambiente de trabalho são a Ação Civil Pública, a Ação Civil Coletiva e o Mandado de Segurança Coletivo. A Ação Popular poderá ser estimulada para ser proposta pelos membros da categoria, ficando limitada, a princípio, às ações em que o cidadão entender caracterizada violação de direitos vinculados ao meio ambiente do trabalho no âmbito dos serviços públicos.

20. Considerando a pesquisa de campo realizada (por amostra), os agentes que possuem maior identidade com o tema ambiente do trabalho são o Sindicato e o Ministério Público, devendo estes atuar na defesa destes direitos fundamentais. É “imprescindível” a participação do sindicato na defesa do ambiente do trabalho.

21. O Sindicato tem o direito e dever de representar bem sua categoria e colaborar com o Estado, como firmado nos preâmbulos de seus estatutos. Mas a autonomia para firmar instrumentos coletivos atinentes ao ambiente do trabalho ainda padece de restrições, o que deve ser objeto de reforma para dar maior efetividade à atuação sindical nesta seara.

22. Setores do Ministério Público do Trabalho e do Judiciário Trabalhista resistem à atuação cidadã com ingresso da Ação Popular quando violadas normas relacionadas ao ambiente do trabalho. Entende-se, porém, que o princípio da universalidade que rege o Direito Ambiental comporta a atuação do cidadão na busca da garantia dos direitos fundamentais ao

meio ambiente saudável e seguro.

23. São diversos os instrumentos de busca de solução de conflitos judiciais e extrajudiciais, dentre eles, os de mais importância para este trabalho são a ação popular, a ação civil pública e o dissídio coletivo. O Sindicato e o Ministério Público do Trabalho têm destaque na atuação como agentes ativos na relação processual, mas, diante da complexidade dos problemas hodiernos, a participação desses agentes ainda é muito tímida.

24. O Brasil deve cumprir sua função constitucional de Estado Democrático de Direito na proteção dos direitos e garantias constitucionais fundamentais em face dos compromissos assumidos na ordem interna e internacional, adotando políticas de atuação efetiva na proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, não apenas no que se refere à política de geração de emprego e renda de trabalhadores e empregadores, mas também na redução dos riscos de acidentes do trabalho e na prevenção, como também na defesa da saúde e, em consequência, garantir vida longa e saudável, com dignidade ao trabalhador.

Evitar o acometimento de doenças ocupacionais deve fazer parte integrante do mapa de riscos da empresa. Essas garantias devem ser em sentido amplo, contemplando os direitos individuais e coletivos fundamentais previstos no Título II, capítulos I e II da Constituição Federal, garantindo-se um meio ambiente saudável e salubre ao trabalhador.

25. A presente pesquisa teve como escopo propor a participação do sindicato profissional como agente propulsor de direitos fundamentais a um meio ambiente do trabalho justo. Dessa forma, deverá o sindicato propugnar pela postulação e efetivação destes direitos perante todos os órgãos, contando com orçamento compatível com as demandas. Faz necessária a edição de normas para melhor atender as aspirações das entidades sindicais.

26. O Direito do Trabalho vive momentos de desafios e transformações, assim como toda a ciência do direito. Embora seja um dos ramos do direito com melhor técnica administrativa e maior eficiência no Judiciário, no meio social não funciona como propulsor da real evolução da sociedade, eis que não se tomou consciência da necessidade de um direito autônomo do ponto de vista político e econômico.

Trata-se de ramo do direito intimamente ligado às questões de sobrevivência econômico-financeira, vida, saúde, liberdade e dignidade da pessoa humana, onde o salário se revela como verba de natureza alimentar e o meio ambiente laboral produz reflexos na sociedade como um todo. Daí, a velada resistência do sistema político neoliberal, no sentido de obstaculizar o combate a baixa remuneração, a desigualdade social e a exploração desmedida do capitalismo internacional.

A consciência e a combatividade da classe trabalhadora vêm garantindo a

implementação de direitos fundamentais, conforme estabelecidos na Constituição Federal, mas estes não prescindem da participação de toda a sociedade civil para o aperfeiçoamento das instituições no sentido de garantir o pleno exercício da cidadania.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. *Teoría de los derechos fundamentales*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2001.

ALMEIDA, Gregório Assagra de. *Direito material coletivo: superação da summa divisio direito público e direito privado por uma nova summa divisio constitucionalizada*. Belo Horizonte: Del Rey, 2008.

_____. *Direitos fundamentais e sua proteção nos planos interno e internacional*. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2010. v. 1.

ALMEIDA, Milton Vasques Thibau de. O estado e suas múltiplas funções de segurança – tipos penais e tipos previdenciários. In: SALIBA, Aziz Tuffi; GOMES JÚNIOR, Luiz Manoel; ALMEIDA, Gregório Assagra de (Coord.). *Direitos fundamentais e a função do Estado nos planos interno e internacional*. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2010. v. 2, p. 391-406.

ALVIM, Arruda. *Manual de direito processual civil*. 13. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

ANTUNES, Paulo de Bessa. *Direito ambiental*. 12. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. *NBR 6023: informação e documentação - referências - elaboração*. Rio de Janeiro, 2002.

_____. *NBR 10520: informação e documentação - apresentação de citações em documentos*. Rio de Janeiro, 2002.

_____. *NBR 14724: informação e documentação: trabalhos acadêmicos: apresentação*. Rio de Janeiro, 2011.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. *Cartilha do trabalho seguro e saudável: em quadrinhos*. Brasília: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, Marcos Vaz Produções, 2013. Disponível em: <<http://ww1.anamatra.org.br/uploads/cartilha-acidentes.pdf>>. Acesso em: 02 mar. 2014.

BARROSO, Lucas Abreu; SOARES, Mário Lúcio Quintão. *Introdução crítica ao código civil*. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

BATALHA, Elton Duarte. *Transformação do sistema jurídico trabalhista: do poder normativo à negociação coletiva*. 2010. 173 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito da USP, São Paulo. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/?lang=pt-br>>. Acesso em: 17 ago. 2013.

BELTRAN, Ari Possidonio. *Direito do trabalho e direitos fundamentais*. São Paulo: LTr, 2002.

BIERMANN, Frank; PATTBURG, Philipp. *Global environmental governance reconsidered*. Cambridge: MIT Press, 2012.

BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*. 27. ed. São Paulo: Malheiros, 2012.

BRANDÃO, Cláudio. Meio ambiente do trabalho saudável: direito fundamental do trabalhador. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região*, Rio de Janeiro, v. 21, n. 49, p. 89-98, jan./jun. 2011. Disponível em: <http://www.trt1.jus.br/c/document_library/get_file?uid=684b1b5f-ef71-433f-951f-4724be726c7e&groupId=10157>. Acesso em: 29 jun. 2013.

_____. (Org.). *Os direitos fundamentais, o direito e o processo do trabalho*. Salvador: Podem, 2010.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Principais pontos do anteprojeto de lei de relações sindicais*. Brasília, [s.d.]. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BAFFE3B012BB54C15E7115E/PRINCIPAIS_PONTOS_DO_ANTEPROJETO_DE_LEI_DE_RELACOES_SINDICAIS.pdf>. Acesso em: 14 fev. 2014.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. *Reforma sindical e trabalhista*. Brasília, [s.d.]. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/fnt/reforma-sindical-e-trabalhista/>>. Acesso em: 14 fev. 2014.

_____. Supremo Tribunal Federal. Agravo de Instrumento nº 672435/ES. Relator(a): Min. Dias Toffoli, j. 08/05/2012. *Diário de Justiça Eletrônico*, Brasília, 30 maio 2012. Disponível em: <<http://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21840111/agreg-no-agravo-de-instrumento-ai-672435-es-stf>>. Acesso em: 17 maio 2014.

_____. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 206220/MG. Relator: Min. Marco Aurélio, j. 16/03/1999. *Diário de Justiça*, Brasília, 17 set. 1999. p. 0058. Disponível em: <<http://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/14697297/recurso-extraordinario-re-206220-mg?ref=home>>. Acesso em: 11 mar. 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Dados nacionais*. Brasília, 2011. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/dados-nacionais>>. Acesso em: 20 jan. 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Embargo em Recurso de Revista nº 691531-47.2000.5.17.5555. 6915314720005175555. Relator(a): Min. Carlos Alberto Reis de Paula, j. 11/09/2006. *Diário de Justiça*, Brasília, 06 out. 2006. Disponível em: <stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1596650/embargo-em-recurso-de-revista-e-rr-6915314720005175555-691531-4720005175555>. Acesso em: 17 maio 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 14340-23.2003.5.02.0014. Relator(a): Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, j. 15/02/2012. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, 24 fev. 2012. Disponível em: <<http://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21303863/recurso-de-revista-rr-143402320035020014-14340-2320035020014-stf>>. Acesso em: 17 maio 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário nº 106500-30.2008.5.09.0909. Relator(a): Min(a). Dora Maria da Costa, j. 08/03/2010. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, 18 mar. 2010. Disponível em: <http://ext02.tst.jus.br/pls/ap01/ap_red100.resumo?num_int=8320&ano_int=2010>. Acesso em: 17 maio 2014.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

BRITO, Fernando de Azevedo Alves. *A ação popular ambiental e a sucateada lei n. 4.717/65*. 2010. Disponível em: <<http://aprodab.blogspot.com.br/2010/12/acao-popular-ambiental-e-sucateada-lei.html>>. Acesso em: 03 fev. 2014.

BÜLOW, Oskar Von. *Teoria das exceções e dos pressupostos processuais*. Tradução e notas Ricardo Rodrigues Gama. Campinas: Bookseller, 1999.

CAHALI, Yussef Said. *Dano Moral*. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

CAIRO JÚNIOR, José. *O acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregado*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2006.

CALDANI, Miguel Ángel Ciuro. Bases para el derecho constitucional comparado latino americano. In: ANUÁRIO de derecho constitucional latino-americano. Montevideo: Konrad-Adenauer-Stiftung, 2002.

CAPELA, Juan Ramón. *Fruto proibido: uma aproximação histórico-teórica ao estudo do direito e do estado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

CARMONA, Carlos Alberto. *A arbitragem no processo civil brasileiro*. São Paulo: Malheiros, 1993.

CASTELO, Jorge Pinheiro. *Tutela antecipada do processo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1999. v. II.

CAVALIERI FILHO, Sergio. *Programa de responsabilidade civil*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

CIDADE E ALTERIDADE. *Convivência multicultural e justiça urbana* – Disponível em: <<http://dgp.cnpq.br/buscaoperacional/detalhegrupo.jsp?grupo=03337026GS18IC>>. Acesso em: 16 dez. 2013.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA SAÚDE. *Assédio moral no trabalho: reaja e denuncie*. Brasília: SCS - Ed. Baract, 2007.

CONSELHO NACIONAL DO MEIO AMBIENTE. Resolução nº 306, de 05 de julho de 2002. Estabelece os requisitos mínimos e o termo de referência para realização de auditorias ambientais. In: CONSELHO NACIONAL DO MEIO AMBIENTE. *Resoluções do Conama: resoluções vigentes publicadas entre setembro de 1984 e janeiro de 2012*. Brasília: MMA, 2012. Disponível em: <<http://www.mma.gov.br/port/conama/processos/61AA3835/LivroConama.pdf>>. Acesso em: 16 dez. 2013.

DE MASI, Domenico. *Ócio criativo*. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DELGADO, Maurício Godinho. Arbitragem, mediação e comissão de conciliação prévia no direito do trabalho brasileiro. *Revista LTr*, São Paulo, v. 66, n. 6, jun. 2002.

_____. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2009.

DIAS, Luiz Carlos (Pe.). A precarização do trabalho e o tráfico humano. *O Domingo Semanário Litúrgico-Catequético*, Belo Horizonte, ano LXXXII, n. 10, p. 4, mar. 2014.

DINAMARCO, Cândido Rangel. *Instituições de direito processual civil*. 5. ed. rev. e atual. de acordo com a emenda constitucional nº 45 de 8.12.2004. São Paulo: Malheiros, 2005. v. I.

DIREITO do trabalho. In: Wikipédia: a enciclopédia virtual. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Direito_do_trabalho>. Acesso em: 03 mar. 2014.

DWORKIN, Ronald. *Taking rights seriously*. Cambridge: Harvard University Press, 1989.

FARIA, José Eduardo. *Direito e justiça: a função social do judiciário*. São Paulo: Átfla, 1997.

FAZZALARI, Elio. *Instituições de direito processual*. Tradução Elaine Nassif. Campinas: Bookseller, 2006.

FERNANDES, Fábio. *Meio ambiente geral e meio ambiente do trabalho: uma visão sistêmica*. São Paulo: LTr, 2009.

FERRAJOLI, Luigi. *Los fundamentos de los derechos fundamentales*. São Paulo: Livraria do Advogado, 2001.

FERREIRA, Éder. As ações individuais no controle judicial de políticas públicas. In: GRINOVER, Ada Pellegrini; WATANABE, Kazuo (Coord.). *O controle jurisdicional de políticas públicas*. 2. ed. São Paulo: Forense, 2013. p. 335-342.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. *Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. *Curso de direito ambiental brasileiro*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

_____. *Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro*. 2009. Disponível em: <<http://www.observatorioeco.com.br/wp-content/uploads/up/2009/10/fundamentos-constitucoais-do-direito-ambiental-brasileiro.pdf>>. Acesso em: 28 fev. 2014.

_____. *Princípios do processo ambiental*. São Paulo: Saraiva, 2004.

FREITAS, Ives Faiad. *Direito à informação e o meio ambiente do trabalho sustentável*. Belo Horizonte: Leiditathi Editora Jurídica, 2012.

GASPARINI, Mauricio. *Hierarquia dinâmica: blog de estudos do direito do trabalho aplicados ao concurso de magistratura do trabalho*. 2011. Disponível em: <<http://hierarquia dinamica.blogspot.com.br/2011/05/olt-organizacao-no-local-de-trabalho.html>>. Acesso em: 20 jan. 2014.

GÉNY, François. *Science et technique em droit privé positif*. Paris: Sirey, 1961. t. I.

GIAMPIETRO, Franco. *La reponsabilità per danno all' ambiente*. Milano: Giuffrè, 1988.

GIGLIO, Wagner D. *Direito processual do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2000.

GOMES COELHO, Leila Gonçalves. Revisitação, via teletrabalho, ao conceito de trabalho a domicílio. In: POMBO, Sergio Luiz da Rocha; DALLEGRAVE NETO, José Affonso; GUNTHER, Luiz Eduardo (Coord.). *Direito do trabalho*. Curitiba: Juruá, 2008. p. 313-338.

GONÇALVES, Aroldo Plínio. *Técnica processual e teoria do processo*. Rio de Janeiro: Aide Editora, 2001.

GRINOVER, Ada Pellegrini. O controle jurisdicional de políticas públicas. In: GRINOVER, Ada Pellegrini; WATANABE, Kazuo (Coord.). *O controle jurisdicional de políticas públicas*. 2. ed. São Paulo: Forense, 2013. p. 125-150.

_____; WATANABE, Kazuo (Coord.). *O controle jurisdicional de políticas públicas*. 2. ed. São Paulo: Forense, 2013.

GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa. *Projeto cidade e alteridade*. Disponível em: <<http://dgp.cnpq.br/buscaoperacional/detalhegrupo.jsp?grupo=03337026GS18IC>>. Acesso em: 16 dez. 2013.

_____. Reflexões sobre os direitos humanos e fundamentais na atualidade: transversalidade dos direitos, pluralismo jurídico e transconstitucionalismo. In: SALIBA, Aziz Tuffi; GOMES JÚNIOR, Luiz Manoel; ALMEIDA, Gregório Assagra de (Coord.). *Direitos fundamentais e a função do Estado nos planos interno e internacional*. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2010. v. 2, p. 407-424.

_____. Sobre algumas concepções de filosofia e de filosofia do direito e sua realização como uma pedagogia da emancipação. In: SALIBA, Aziz Tuffi; GOMES JÚNIOR, Luiz Manoel; ALMEIDA, Gregório Assagra de (Coord.). *Direitos fundamentais e a função do Estado nos planos interno e internacional*. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2010. v. 1, p. 253-262.

_____; DIAS, Maria Tereza Fonseca. *(RE)pensando a pesquisa jurídica*. 4. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2013.

_____; LIMA, Paula Gabriela Mendes. *Pedagogia da emancipação: desafios e perspectivas para o ensino das ciências sociais aplicadas no século XXI*. Belo Horizonte: Forense, 2010.

HERKENHOFF FILHO, Helio Estellita. Constituição e salário mínimo. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 9, n. 315, 18 maio 2004. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/5284>>. Acesso em: 15 jun. 2013.

ISO 14000: gestão ambiental. Genebra, 1993. Disponível em: <<http://www.coladaweb.com/administracao/iso-14000-gestao-ambiental>>. Acesso em: 15 fev. 2014.

KALINOSKI, Markian. Genoma humano: um bem jurídico-ambiental. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 9, n. 292, 25 abr. 2004. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/5057>>. Acesso em: 08 nov. 2013.

LEDUR, José Felipe. A Constituição de 1988 e seu sistema especial de direitos fundamentais do trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 77, n. 3, p. 154-181, jul./set. 2011.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2009.

LEMOS JÚNIOR, Eloy Pereira. *Empresa & função social*. Curitiba: Juruá, 2009.

LIMA, Ewandro Peixoto; MEDEIROS, Priscila Jurema Dantas de. Análise crítica acerca da regulamentação jurídica do teletrabalho. *WebArtigos*, 27 abr. 2013. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/analise-critica-acerca-da-regulamentacao-juridica-do-teletrabalho/107483/>>. Acesso em: 13 fev. 2014.

LORA, Ilse Marcelina Bernardi. Substituição processual pelo sindicato. In: POMBO, Sergio Luiz da Rocha; DALLEGRAVE NETO, José Affonso; GUNTHER, Luiz Eduardo (Coord.). *Direito do trabalho*. Curitiba: Juruá, 2008. p. 729-749.

MAGALHÃES, Rodrigo Almeida. *Arbitragem e convenção arbitral*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2006.

MAIA, Heli de Souza. *Atividade empresária e sustentabilidade ambiental*. São Paulo: Livre Expressão, 2013.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. *Ação popular: proteção do erário, do patrimônio público, da moralidade administrativa e do meio ambiente*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1996.

MARMELSTEIN, George. *Curso de direitos fundamentais*. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. A defesa dos interesses coletivos pelo ministério público do trabalho. *Revista LTr*, São Paulo, v. 57, n. 12, p. 1430-1434, dez. 1993.

_____. Ação civil pública trabalhista. *Revista LTr*, São Paulo, v. 56, n. 7, p. 809-813, 1992.

MARX, Karl. *Manuscritos econômico-filosóficos e outros textos escolhidos*. Tradução de José Carlos Bruni. São Paulo: Abril Cultural, 1974. (Os pensadores).

MATA DIZ, Jamile Bergamaschine; OLIVEIRA, Paulo César Pinto de. O papel do tribunal de justiça da união europeia na construção do direito comunitário e no fortalecimento do direito fundamental ao acesso à justiça. In: SALIBA, Aziz Tuffi; ALMEIDA, Gregório Assagra de; GOMES JÚNIOR, Luiz Manoel (Coord.). *Direitos fundamentais e a função do Estado nos planos interno e internacional*. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2010. v. 2, p. 279-312.

- MATEO, Ramón Martín. *Tratado de derecho ambiental*. Madrid: Ed. Trivium, 1991. v. 1.
- MAZZILLI, Hugo Nigro. *A defesa dos interesses difusos em juízo*. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- MEDEIROS, Xisto Tiago de. *Dano moral coletivo*. São Paulo: LTr, 2004.
- MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de direito administrativo*. São Paulo: Malheiros, 1995.
- MELO, Milena Barbosa de (Coord.). *O impacto do teletrabalho nas relações jurídicas e sociais: relatório de pesquisa*. Campina Grande, 2011. Disponível em: <<http://nupex.cesed.br/bibliotecaNupex/cadernosPesquisa/direito/7.pdf>>. Acesso em: 28 fev. 2014.
- MESANELLI, Camila Andrade; MASTROPASCHOA, Natália Paranhos. A atuação sindical nas ações regressivas acidentárias. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 17, n. 3358, 10 set. 2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/22571>>. Acesso em: 20 jan. 2014.
- MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. *Perguntas e respostas sobre o Ministério Público*. Brasília, 2014. Disponível em: <<http://www.pgr.mpf.mp.br/conheca-o-mpf/sobre-a-instituicao/perguntas-e-respostas/sobre-o-ministerio-publico>>. Acesso em: 26 nov. 2013.
- MOREIRA, José Carlos Barbosa. A proteção jurídica dos interesses coletivos. In: TEMAS de direito processual. São Paulo: Saraiva, 1984.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.
- _____. *Direito sindical*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1991.
- NASCIMENTO, Carlos Francisco do. Direito ambiental do trabalho: uma nova orientação da tutela ambiental. *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, v. XIV, n. 92, set. 2011. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10230&revista_caderno=25>. Acesso em: 01 dez. 2013.
- NEVES, Antonio Castanheira. *Digesta*. Coimbra: Coimbra Editora, 2010. v. 1: Escritos acerca do direito, do pensamento jurídico, da sua metodologia e outros.
- NOVAS regras do teletrabalho. Florianópolis, 25 abr. 2012. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/not%C3%ADcia-nova-regulamenta%C3%A7%C3%A3o-do-teletrabalho>>. Acesso em: 13 fev. 2014.
- O QUE é ISO 26000. 2010. Disponível em: <<http://www.ecodesenvolvimento.org/iso26000/o-que-e-iso26000#ixzz2tRP7CD44/ AttributionNon-Commercial No Derivatives>>. Acesso em: 15 fev. 2014.
- OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. *O dano pessoal no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Declínio do emprego – relação de trabalho: diagnóstico e prognóstico. *Revista do Direito Trabalhista*, Brasília, n. 1, p. 30-34, jan. 1997.

_____. *Indenização por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. São Paulo: LTr, 2005.

_____. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011.

PADILHA, Norma Sueli. *Do meio ambiente do trabalho equilibrado*. São Paulo: LTr, 2002.

PIMENTA, José Roberto Freire; BARROS, Juliana Augusto Medeiros; FERNANDES, Nadia Soraggi. *Tutela metaindividual trabalhista*. São Paulo: LTr, 2009.

PIOVESAN, Flavia. O princípio da Dignidade Humana e a Constituição Brasileira de 1988. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 833, p. 41, mar. 2005.

PRIGODINE, Ilya. *O fim das certezas: tempo, caos e as leis da natureza*. Tradução Roberto Leal Ferreira. São Paulo: Ed. UNESP, 2011.

PROCESSO Judicial Eletrônico (PJe). Brasília, fev. 2014. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/programas-de-a-a-z/sistemas/processo-judicial-eletronico-pje>>. Acesso em: 03 mar. 2014.

QUENTAL, Miguel. O direito do trabalho de Macau. In: REPERTÓRIO do direito de Macau. Macau: Centro de Estudos Jurídicos da Faculdade de Direito da Universidade de Macau, 2007. p. 747-768.

QUINTAL, Andreia Margarida Almeida. *O teletrabalho: o conceito e implicações*. Coimbra, 2002. Disponível em: <<http://student.dei.uc.pt/~andrea/ficheiros/O%20teletrabalho.doc>>. Acesso em: 03 set. 2013.

REALE, Miguel. *Filosofia do direito*. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 1993.

REBOUÇAS, Fernando. *Teletrabalho*. Disponível em: <<http://www.infoescola.com/informatica/teletrabalho/>>. Acesso em: 03 set. 2013.

RIZZATTO, Almir. Meio ambiente do trabalho – segurança e saúde do trabalhador: Espaço não adequado ao trabalhador representa agressão à sociedade. Rumo Sustentável, abr. 2009. Disponível em: <<http://www.rumosustentavel.com.br/meio-ambiente-do-trabalho-seguranca-e-saude-do-trabalhador-espaco-nao-adequado-ao-trabalhador-representa-agressao-a-sociedade/>>. Acesso em: 15 maio 2014.

RODRIGUES, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

SALIBA, Aziz Tuffi. Cem maneiras pelas quais o direito internacional influencia nossas vidas: apresentação da versão em língua portuguesa. In: SALIBA, Aziz Tuffi; GOMES JÚNIOR, Luiz Manoel; ALMEIDA, Gregório Assagra de (Coord.). *Direitos fundamentais e a função do Estado nos planos interno e internacional*. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2010. v. 1, p. 49-76.

SALIBA, Tuffi Messias; CORRÊA, Márcia Angelim Chaves. *Insalubridade e periculosidade: aspectos técnicos e práticos*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SANTOS, Boaventura de Sousa. *Projeto cidade e alteridade*. Disponível em: <<http://dgp.cnpq.br/buscaoperacional/detalhegrupo.jsp?grupo=03337026GS18IC>>. Acesso em: 16 dez. 2013.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Direitos humanos na negociação coletiva: teoria e prática jurisprudencial*. São Paulo: LTr, 2004.

SANTOS, Moacyr Amaral. *Ações cominatórias no direito brasileiro*. 4. ed. São Paulo: Max Limonad, 1969.

SANTOS, Rui Teixeira. *Lições de direito do trabalho*. Lisboa: ISEIT, 2013. Disponível em: <<http://pt.slideshare.net/Ruiteixeirasantos/lie-de-direito-do-trabalho-201112-professor-doutor-rui-teixeira-santos>>. Acesso em: 02 mar. 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

_____. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 29. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

_____. *Direito constitucional ambiental*. São Paulo: Malheiros, 1994.

SILVA, Marilda Silva Farracirole. O uso do correio eletrônico na relação de emprego e sua proteção jurídica. In: POMBO, Sergio Luiz da Rocha; DALLEGRAVE NETO, José Affonso; GUNTHER, Luiz Eduardo (Coord.). Curitiba: Juruá, 2008. p. 775-803.

SINDICATO DOS PROFESSORES DE UNIVERSIDADES FEDERAIS DE BELO HORIZONTE E MONTES CLAROS. *Estatuto da Apubh*. Belo Horizonte, maio 2007. Disponível em: <http://www.apubh.org.br/uploads/downloads/Estatuto_da_Apubh.pdf>. Acesso em: 02 fev. 2014.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES. *Informações gerais: responsabilidade da SOBRATT*. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br>>. Acesso em: 02 dez. 2013.

SOUZA, Robsneia Paula Machado. O meio ambiente do trabalho equilibrado como direito fundamental do trabalhador. *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, v. X, n. 40, abr. 2007. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1774>. Acesso em 28 fev. 2014.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. 21. ed. São Paulo: LTr, 2004.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Curso de direito processual civil*. 50. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008. v. I.

VASAK, Karel. *Pour les droits de l'homme de la troisième génération: les droits de solidarité, leçon inaugurale*. Estrasburgo: Instituto Internacional dos Direitos do Homem, 1979.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas: o caso da relação de emprego. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 77, n. 3, p. 111-135, jul./set. 2011.

VIANA, Márcio Túlio. *Direito de resistência*. São Paulo: LTr, 1996.

_____. *Terceirizando o direito: novos enfoques sobre o PL nº 4330*. Brasília, 09 out. 2013. Disponível em: <<http://www.anamatra.org.br/index.php/artigos/terceirizando-o-direito-novos-enfoques-sobre-o-pl-no-4330>>. Acesso em: 02 maio 2014.

VIEIRA, Paulo de Tarso Souza de Gouvêa. *O meio ambiente do trabalho e os princípios da prevenção e precaução*. Florianópolis, 28 jun. 2012. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/o-meio-ambiente-do-trabalho-e-os-princ%C3%ADpios-da-preven%C3%A7%C3%A3o-e-precau%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 03 mar. 2014.

VIEIRA, Susana Camargo. A inserção do Brasil nos sistemas internacional e regional de proteção dos direitos humanos. In: SALIBA, Aziz Tuffi; GOMES JÚNIOR, Luiz Manoel; ALMEIDA, Gregório Assagra de (Coord.). *Direitos fundamentais e a função do Estado nos planos interno e internacional*. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2010. v. 2, p. 483-526.

_____. O componente direitos humanos do desenvolvimento sustentável: uma visão de direito internacional. In: SALIBA, Aziz Tuffi; GOMES JÚNIOR, Luiz Manoel; ALMEIDA, Gregório Assagra de (Coord.). *Direitos fundamentais e a função do Estado nos planos interno e internacional*. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2010. v. 1, p. 263-279.

VIEIRA, Valmir Inácio. *Trabalhador informal: direito à saúde*. São Paulo: LTr, 2010.

ZANNONI, Eduardo A. *El daño em la responsabilidad civil*. Buenos Aires: Astra, 1993.

APÊNDICE

APÊNDICE A - Material de pesquisa de campo

Atividade Acadêmica – Mestrado da UIT – Questionário de Pesquisa²⁴⁶ – Entrevista 1

Eu, Dilson Antônio do Nascimento, estou defendendo a dissertação sobre “Meio Ambiente do Trabalho - O Sindicato como agente propulsor de direito fundamental a um meio ambiente do trabalho digno, humano, equilibrado e sustentável”

Para realização da pesquisa solicito a colaboração de pessoas ligadas ao tema, dentre as quais figura o(a) representante do Sindicato, neste ato incorporado por V. Sa., pelo que, desde já, agradeço a deferência.

Entrevistado – SACF - RG. : M.3654627 – CPF: 512.053.606-97

Cargo ou função: Dirigente sindical (Federação)

Endereço: Rua Ana Faria Dornas, 462, Bairro Santa Edwiges, Itaúna – MG.

1- Qual a importância do meio ambiente do trabalho nas atividades laborais e nas relações sociais?

R: As más condições de trabalho geram doenças como extrese, coluna, silicose, impotência. Além disso, o grande número de acidentes, inclusive com mortes, que geram um grande prejuízo social.

2- Quais os sujeitos atualmente legitimados para a atuação e efetivação dos direitos relativos ao meio ambiente do trabalho? Esta atuação é satisfatória?

R: Não. Engenheiro de Segurança, Técnico Segurança e os cipeiros.

3- É viável a atuação do sindicato na proteção e efetivação dos direitos relacionados ao meio ambiente do trabalho?

R: Sim desde que o sindicato tenha compromisso com os trabalhadores

4- Outras considerações:

R: Que os Órgãos que representam os trabalhadores precisam ter liberdade para atuar sem interferência dos empresários.

Permito a divulgação desta, apenas para função acadêmica.

Itaúna, 21 de novembro de 2013.

²⁴⁶ O Apêndice A se refere a formulários de perguntas e respostas dos entrevistados na pesquisa por amostra.

Atividade Acadêmica – Mestrado da UIT – Questionário de Pesquisa – Entrevista 2

Eu, Dilson Antônio do Nascimento, estou defendendo a dissertação sobre “Meio Ambiente do Trabalho - O Sindicato como agente propulsor de direito fundamental a um meio ambiente do trabalho digno, humano, equilibrado e sustentável”

Para realização da pesquisa solicito a colaboração de pessoas ligadas ao tema, dentre as quais figura o(a) representante do Sindicato, neste ato incorporado por V. Sa., pelo que, desde já, agradeço a deferência.

Entrevistada – SDAS - RG.: MG – 822.676 CPF: 718.437.876-87

Cargo ou função: Presidente do SINDEESS (Sindicato Profissional dos Enfermeiros e empregados em Hospitais, Casas de Saúde, Duchistas e Massagistas de Divinópolis).

Endereço: Rua São Sebastião N° 220, B° Afonso Pena, Divinópolis - MG

1- Qual a importância do meio ambiente do trabalho nas atividades laborais e nas relações sociais?

R: Atualmente o ambiente de trabalho é deficitário em relação à convivência, pois em função da pressão por resultados, a incidência de assédio moral, pressão psicológica e financeira é altíssima. Daí termos um ambiente tenso, de competição; isso acarreta doenças diversas, desvalorização do humano, da mulher, do negro, enquanto participante do atendimento ao paciente, que por sua vez, acaba recebendo um serviço de qualidade duvidosa, pois também é parte desse ambiente.

2- Quais os sujeitos atualmente legitimados para a atuação e efetivação dos direitos relativos ao meio ambiente do trabalho? Esta atuação é satisfatória?

R: MP – CIPA – CODEMA (Conselho de Defesa do Meio Ambiente) – CONSÓRCIO DE SAÚDE – SINDICATO. Não. Todos esses órgãos deixam a desejar. Uns por não ter envolvimento ou compromisso, outros por falta de condições técnicas.

3- É viável a atuação do sindicato na proteção e efetivação dos direitos relacionados ao meio ambiente do trabalho?

R: Tentamos fazer a nossa parte, mas as dificuldades são enormes. Falta condições financeiras para contratar assessoria técnica, falta formação dos membros da diretoria, falta apoio dos órgãos governamentais e outros.

4- Outras considerações:

R: Que aos sindicatos sejam dadas as condições de atuar e que sejam mais ouvidos pelos órgãos governamentais responsáveis.

Permito a divulgação desta, apenas para função acadêmica.

Divinópolis, 14 de novembro de 2013.

Atividade Acadêmica – Mestrado da UIT – Questionário de Pesquisa – Entrevista 3

Eu, Dilson Antônio do Nascimento, estou defendendo a dissertação sobre “Meio Ambiente do Trabalho - O Sindicato como agente propulsor de direito fundamental a um meio ambiente do trabalho digno, humano, equilibrado e sustentável”

Para realização da pesquisa solicito a colaboração de pessoas ligadas ao tema, dentre as quais figura o(a) representante do Sindicato, neste ato incorporado por V. Sa., pelo que, desde já, agradeço a deferência.

Entrevistado – SJAS - RG. : MG – 13.855.945 CPF: 185.184.996-68

Cargo ou função: - Diretor Presidente do Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de Itaúna.

Endereço: Rua Mário Coqueiro, nº 95, Bairro das Graças – Itaúna – MG

1- Qual a importância do meio ambiente do trabalho nas atividades laborais e nas relações sociais?

R: Podemos definir como máxima a importância do meio ambiente do trabalho, tanto no aspecto laboral, quanto nas relações sociais. Levando em consideração a questão laboral, precisamos nós enquanto animais racionais e sendo o principal ser que integra o meio ambiente zelar e cuidar meticulosamente do ambiente, em que vivemos, pois, só assim será possível garantir sobrevivência das gerações futuras.

Agora! o grande desafio da humanidade é desenvolver e, encontrar formas e soluções que proteja sem nenhuma demagogia o meio ambiente. É um enorme desafio, já que, o lucro está acima até mesmo da vida. A questão social é mais importante em detrimento das demais, independentemente de quais sejam. É oportuno não deixar de mencionar a construção da usina de Belo Monte, a extração de minério de ferro, o ouro com uma empresa no Canadá na exploração; a Amazônia sustentável; a destruição de nossas nascentes, inclusive, aqui mesmo pertinho de nós, etc. Poderíamos citar aqui, paginas e exemplo. Claro que o Brasil precisa progredir, mas caminha junto ao progresso, a destruição do meio ambiente e consequentemente a destruição do homem.

2- Quais os sujeitos atualmente legitimados para a atuação e efetivação dos direitos relativos ao meio ambiente do trabalho? Esta atuação é satisfatória?

R: São inúmeros, haja visto, que os mais tradicionais como o COMPAM; o IBAMA; Secretarias, tanto a nível municipal, estadual e nacional, MPT e MTE, etc. estes seriam os responsáveis para atuação e efetivação dos direitos relativos ao meio ambiente do trabalho. O problema está exatamente na insatisfação quando da busca na solução. Existem vários

exemplos que podem por a prova nossa decepção enquanto militantes dos movimentos, tanto sociais, quanto populares. Assistimos a todo momento em nossa região e nas bases territoriais que representantes brutais e criminosas agressões ao meio ambiente. Tem várias empresas que vem aterrando e destruindo nascentes, emitindo e lançando gases tóxicos na atmosfera, fazendo verdadeiras crateras, com retirada de minério de ferro, nas serras de minérios, principalmente em Itatiaiuçu e outras. Portanto a atuação não é satisfatória, às vezes devido o governo ter sucateado a maioria destes órgãos e por vezes, porque não há compromisso de mudar essa filosofia de inércia. E até mesmo por razões de estarem presos uns aos outros eleitoralmente já que o financiamento de campanha política quem banca e as empresas e patrões.

3- É viável a atuação do sindicato na proteção e efetivação dos direitos relacionados ao meio ambiente do trabalho?

R: Sim, com certeza. O papel do Sindicato é fundamental e necessário já que dentre as várias funções, a sua atuação enquanto agente formador de opiniões e ator é importante. É sabido que atuação do Sindicato sem o respaldo dos órgãos responsáveis pela fiscalização do meio ambiente do trabalho nem se consegue a efetivação dos direitos relativos. Mas é importante frisar que os investimentos efetuados pelos empresários na questão do meio ambiente ainda é muito pouco diante do tamanho do desafio. Claro que, toda regra tem sua exceção, ou seja, existem alguns que mesmo timidamente, fazem algum tipo de investimento, mas, via de regra, o lucro está acima de qualquer coisa. As consequência da falta do investimento são os rios poluídos com verdadeira mortandade da fauna, as mortes e mutilações e doenças que acontecem no trabalho. Portanto a continuidade da vida aqui na terra está ligada diretamente à proteção e defesa do meio ambiente.

4- Outras considerações:

R: Só para finalizar, dentre a maioria das denúncias que o Sindicato efetua quando da constatação das irregularidades, boa parte delas são engavetadas e nem respostas obtemos. Pra se ter ideia do absurdo do descaso, até mesmo para a emissão de uma CAT – Comunicação de Acidente do Trabalho no ato de um acidente em um equipamento obsoleto ultrapassado é negado. A saúde de um trabalhador ou trabalhadora tem menos valor para as empresa que a saúde de um cão de estimação ou um cavalo de raça que tem tratamento com os veterinários quando precisam.

Permito a divulgação desta, apenas para função acadêmica.

Itaúna, 26 de novembro de 2013.

Atividade Acadêmica – Mestrado da UIT – Questionário de Pesquisa – Entrevista 4

Eu, Dilson Antônio do Nascimento, estou defendendo a dissertação sobre “Meio Ambiente do Trabalho - O sindicato como agente propulsor de direito fundamental a um meio ambiente do trabalho digno, humano, equilibrado e sustentável”.

Para realização da pesquisa solicito a colaboração de pessoas ligadas ao tema, dentre as quais figura o representante do Ministério Público do Trabalho, pelo que, desde já, agradeço a deferência.

Entrevistado – MPTABB - RG. : M-4.230.640 SSP/MG

CPF: 610.644.756.04

Cargo ou função: Procurador do Trabalho

Endereço: Rua Cel. João Natini, 1044, Centro, Divinópolis – MG.

1- Qual a importância do meio ambiente do Trabalho nas atividades laborais e nas relações sociais?

R: Numa leitura sistemática da Constituição Federal Brasileira, facilmente se percebe que o trabalho foi alçado à categoria de direito social fundamental, inerente à concretização do princípio da dignidade da pessoa humana e à construção de uma sociedade livre, justa e igualitária (artigos 1º, III e IV, 3º, I, IV, 6º, 7º, 170, VIII).

Trata-se de um direito de natureza ampla, pois não se busca somente a garantia de acesso a qualquer trabalho, mas sim a um trabalho digno, saudável e capaz de propiciar o desenvolvimento completo do ser humano, respeitando e promovendo todos os direitos humanos fundamentais.

O próprio Direito do Trabalho se desenvolve a partir da necessidade de se regulamentar a relação estabelecida entre capital e trabalho, por meio da criação de regras e garantias mínimas ao trabalhador, notoriamente hipossuficiente na relação trabalhista, visando-se, portanto, sua inserção no meio social e a preservação de sua dignidade e de sua própria condição de ser humano.

Nesse contexto, não é demais afirmar que o trabalho também é considerado fonte de promoção da saúde. No entanto, pode deixar de ser saudável se realizado sob condições materiais e psicológicas inadequadas e incompatíveis com a realidade do trabalhador, seja porque não favorece o seu desenvolvimento como indivíduo, seja porque enfraquece seus vínculos coletivos e sociais.

O artigo 255 da Constituição Federal de 1988 assegura a todas as pessoas o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, o qual foi equiparado a bem de uso comum do

povo e essencial à sadia qualidade de vida, cabendo não apenas ao Poder Público, mas toda coletividade defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. No artigo 200, inciso VIII, a Constituição Federal de 1988 inclui a proteção ao meio ambiente do trabalho no rol de atribuições do Sistema Único Saúde, eliminando-se quaisquer dúvidas sobre a dimensão trabalhista do conceito genérico de meio ambiente.

O ambiente de trabalho compreende o complexo de condições sob as quais o trabalho humano se realiza, envolvendo fatores físicos, químicos, biológicos, ergonômicos, sociais, psicológicos, organizacionais e todos aqueles cuja presença direta ou indireta influencie na saúde, higiene ou segurança do trabalhador.

A manutenção de um ambiente de trabalho seguro e sadio pressupõe, assim, um equilíbrio harmonioso entre todos os fatores que possa influenciar direta ou indiretamente na saúde, na higiene e/ou na segurança do trabalhador, sejam eles de natureza física (exposição do trabalhador, por exemplo, a ruído excessivo, temperaturas inadequadas), química (exposição do trabalhador, por exemplo, a poeiras, gases, vapores tóxicos), biológica (exposição do trabalhador, por exemplo, a micro-organismos eventualmente causadores de danos à saúde do trabalhador como vírus, fungos, bactérias), organizacional e ergonômica (aspectos relacionados, por exemplo, à adequação dos equipamentos de trabalho e do mobiliário às características psicofisiológicas dos trabalhadores, à segurança das máquinas utilizadas, à adequação dos equipamentos de proteção fornecidos, ao ritmo excessivo do trabalho, entre outros aspectos), psicológica (aspectos relacionados, por exemplo, à saúde mental do trabalhador, envolvendo, inclusive, eventuais doenças ocupacionais decorrentes de estresse pressões psicológicas, assédio moral, entre outros).

A definição acima é das mais abrangentes, pois não se limita a tratar do assunto apenas em relação ao trabalhador classicamente conhecido como aquele que ostenta uma carteira de trabalho assinada. Ao contrário, a obrigação do empregador de manter o ambiente de trabalho equilibrado visa proteger qualquer pessoa que eventualmente exerça no local de trabalho, remunerada ou não, homem ou mulher, celetista, autônomo, estagiário ou servidor público de qualquer espécie, efetivo ou terceirizado.

Pela própria definição, percebe-se que a manutenção de um meio ambiente de trabalho hígido e seguro constitui um direito humano fundamental, inerente à própria efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil (artigo 1º, inciso III da CF/88) e verdadeira matriz axiológica de todo o ordenamento jurídico.

Não se trata de um mero direito trabalhista vinculado ao contrato de trabalho, de natureza econômica, pois a proteção do meio ambiente de trabalho busca salvaguardar a

saúde, a vida e a segurança do trabalhador no ambiente em que desenvolve suas atividades. O cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho, com vistas a manter o meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado, não se resume, portanto, somente no dever de pagar adicionais de insalubridade e periculosidade.

Inserir-se, na realidade, na categoria de direitos sociais difusos, pois visa à proteção dos trabalhadores, atuais e futuros, bem como de toda a coletividade, principalmente se considerarmos que um meio ambiente de trabalho inseguro e inadequado constitui um fator desencadeante de acidentes de trabalho, acarretando custos, portanto, à Previdência Social e, de forma reflexa, a toda sociedade.

Também é importante frisar que a manutenção de um meio ambiente de trabalho equilibrado também beneficia o empregador, pois propicia o aumento da produtividade empresarial e a diminuição dos custos advindos, por exemplo, dos afastamentos por motivos de saúde e de acidentes de trabalho.

Por se tratar de um direito social difuso e fundamental, inerente à dignidade, a saúde, à vida e à segurança de todos os cidadãos trabalhadores, a sua tutela, por parte dos Poderes Públicos e de toda a sociedade, é, portanto, imprescindível.

Registra-se que vários diplomas internacionais, ratificados, inclusive, pelo Estado Brasileiro, também listam como direito social fundamental a manutenção e preservação de um ambiente de trabalho saudável e equilibrado. Como exemplo, citamos a Convenção 155 da OIT, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos e Sociais, entre outros.

Nesse diapasão, pode-se dizer, de forma resumida, que a importância do meio ambiente de trabalho nas relações trabalhistas e sociais está intimamente relacionada ao dever constitucional e legal de se preservar e garantir a vida, a saúde e a segurança do cidadão-trabalhador, propiciando a concretização plena de sua dignidade e de sua própria condição como ser humano, além de favorecer sua inserção no meio social e econômico.

A manutenção de um ambiente de trabalho sadio e equilibrado também deriva da necessidade de se tutelar os interesses da toda a sociedade, que acaba arcando, mesmo que forma indireta, com os gastos do poder público em decorrência de acidentes de trabalho e demais agressões às normas de saúde e segurança.

Não se deve olvidar, também, que a higidez do meio ambiente de trabalho favorece o aumento da produtividade empresarial e a diminuição dos custos.

Portanto, verifica-se que o cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho, com a finalidade de se preservar e manter a higidez do ambiente de trabalho, interessa aos

trabalhadores, aos empregadores e à toda a coletividade.

2- Quais os sujeitos atualmente legitimados para a atuação e efetivação dos direitos relativos ao meio ambiente do trabalho? Esta atuação é satisfatória?

R: Conforme já dito, o direito a um meio ambiente sadio e equilibrado se insere na categoria de direito difuso, de caráter transindividual e de natureza indivisível.

Por esse motivo, no âmbito judicial, a proteção do meio ambiente de trabalho se dá, precipuamente, por meio do ajuizamento de ações civis públicas, com a finalidade de compelir o empregador a se adequar às normas constitucionais e legais, de caráter cogente e imperativo, relativas à saúde, higiene e segurança do trabalho.

Os entes legitimados para essa atuação judicial são aqueles previstos no artigo 5º da Lei nº 7.347/85 (Lei da Ação Civil Pública) e no artigo 82 da Lei nº 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor).

Nesse contexto, destaca-se a atuação do Ministério Público do Trabalho, cuja atuação também decorre do disposto nos artigos 127 e 129 da CF/88 e na LC nº 75/93, dos sindicatos e de eventuais associações profissionais que estabeleçam como objetivos em seus estatutos a defesa do meio ambiente de trabalho.

É importante frisar que falece ao indivíduo, de forma isolada, a legitimidade para o ajuizamento de ação civil pública. Isso porque o direito a um meio ambiente de trabalho constitui um direito de natureza difusa e não individual. Assim, não poderá o trabalhador, em sede de reclamação trabalhista, por exemplo, exigir de seu empregador o fornecimento de equipamentos de segurança a todos os empregados. Poderá o mesmo trabalhador, por outro lado, em virtude da inadequação do meio ambiente laboral, pleitear indenizações de ordem material e moral, a rescisão indireta de seu contrato de trabalho e até mesmo o pagamento de adicionais de insalubridade ou periculosidade, quando não quitados.

Além da atuação judicial, também é de suma importância destacar que, por força do artigo 5º, §6º da Lei nº 7.347/85, os órgãos públicos legitimados poderão tomar dos interessados compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais, mediante cominações, que terá eficácia de título executivo extrajudicial.

Os termos de ajuste de conduta constituem importante instrumento de solução extrajudicial de eventuais controvérsias, desafogando, assim, o Poder Judiciário. Objetivam a correção das irregularidades já perpetradas, a reparação dos danos advindos, e, principalmente, impedir a ocorrência de novas irregularidades. Possuem natureza de título executivo extrajudicial e seu descumprimento acarreta o ajuizamento de ação de execução perante os órgãos do Poder Judiciário.

Também é importante destacar a atuação do Ministério do Trabalho e Emprego, órgão pertencente à estrutura do Poder Executivo Federal, a quem compete coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização e as demais atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho em todo território nacional, nos termos do artigo 155, II da CLT.

Além disso, destaca-se, também, a atuação das Comissões de Prevenção de Acidentes de Trabalho (CIPA's) e dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho, que, embora não se trata de órgãos ou entidades dotadas de personalidade jurídica própria, são constituídos no âmbito das empresas, privadas e públicas, e do órgãos públicos da administração pública direta e indireta e dos poderes Legislativo e Judiciário que possuam empregados regidos pela CLT, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho, bem como colaborar com o empregador na fiscalização do cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho.

Por fim, não se deve olvidar do próprio Poder Judiciário Trabalhista, a quem cabe apreciar e julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e segurança dos trabalhadores, nos termos do artigo 114, I da CF/88 e da Súmula nº 736 do STF.

Nesse contexto, deve-se registrar que a Justiça do Trabalho também será competente para apreciar e julgar eventuais ações civis públicas ajuizadas em face do Poder Público (Estados, Municípios, União e entidades da administração pública indireta), independentemente do regime jurídico adotado, estatutário ou celetista.

Assim, a Justiça do Trabalho pode ser considerada como verdadeiro paladino na efetivação e garantia, em última instância, dos direitos sociais referentes à saúde, higiene e segurança do trabalho.

No que diz respeito ao nível de satisfação das atuações das entidades e órgãos públicos citados acima, é possível afirmar que existe, sim, uma crescente evolução do sistema fiscalizatório referente ao cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho.

O Ministério Público do Trabalho, por exemplo, tem como uma das metas institucionais garantir o adequado meio ambiente de trabalho e para tanto suas iniciativas e estratégias englobam medidas promocionais ou coativas no sentido de assegurar o cumprimento de normas de saúde, higiene e segurança do trabalhador. Na Procuradoria do Trabalho no Município de Divinópolis, por exemplo, cerca de 60% dos procedimentos administrativos instaurados versam sobre questões ligadas ao meio ambiente de trabalho.

O Ministério do Trabalho e Emprego também tem sido um parceiro importante nessa luta incessante, não deixando de envidar esforços para a garantia dos direitos dos

trabalhadores.

Além disso, a Justiça do Trabalho tem desempenhado importante papel nesse cenário, seja deferindo indenizações por danos morais e materiais nas reclamações individuais, seja condenando os empregadores a cumprirem a legislação e até mesmo ao pagamento de danos morais coletivos em sede de ações coletivas.

Também tem se notado a preocupação de outros órgãos públicos, como é o caso do INSS, que tem ajuizado ações judiciais de forma regressiva em face dos empregadores responsáveis pela ocorrência dos acidentes de trabalho que afetaram seus segurados, ou até mesmo contribuído para a elaboração de estatísticas que embasam, por exemplo, a fixação das alíquotas diferenciadas do seguro de acidente de trabalho (SAT).

Todavia, a atuação coordenada dos órgãos públicos não tem sido capaz de alcançar seus objetivos de forma completa. Isso porque, infelizmente, ainda há inúmeros empregadores que, visando somente o lucro, insistem, de forma sistemática, a não se adequar à legislação ambiental e trabalhista, negando a seus trabalhadores diversos direitos fundamentais básicos, contribuindo, assim, com a ocorrência de acidentes de trabalhos, que, em alguns casos, chegam a ceifar a própria vida do trabalhador.

Ademais, nem todos os órgãos públicos se encontram, ainda, bem estruturados, faltando, principalmente, material humano para a concretização das atividades que lhe são próprias.

Assim, entendo que precisamos avançar e evoluir cada vez mais. Além de melhor estruturar os órgãos públicos (recursos físicos e humanos), também é preciso que a sociedade, em especial o empregador, se conscientize da relevância da proteção ao meio ambiente de trabalho, pois se trata de normas relativas à vida, à saúde e à dignidade do ser humano. O empregador deve se conscientizar que toda empresa deve exercer uma função social, que, passa, necessariamente, pelo cumprimento das normas trabalhistas, especialmente aquelas referentes à saúde, à higiene e à segurança do trabalhador.

3- É viável a atuação do sindicato na proteção e efetivação dos direitos relacionados ao meio ambiente do trabalho?

R: Sim. Segundo o artigo 8º da CF/88, as entidades sindicais possuem legitimidade para promoverem a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria profissional por ele apresentada.

Apesar das divergências doutrinárias, entende-se que a Constituição Federal conferiu legitimidade ampla aos sindicatos para a proteção de direitos individuais, difusos, coletivos strictu sensu e individuais homogêneos da respectiva categoria. Não é outra interpretação que

se extrai do artigo 8º da CF/88, em sintonia, inclusive, com o artigo 1º, caput e inciso V da Carta Magna.

A legitimidade dos sindicatos para o ajuizamento de ações civis públicas para a promoção dos direitos difusos, como é o caso da proteção ao meio ambiente de trabalho, também decorre do disposto no artigo 5º, V da Lei 7.347/85 e no artigo 82, V, do CDC, conforme já dito anteriormente. (difusos, coletivos strictu sensu e individuais homogêneos)

Trata-se de legitimidade extraordinária ampla, ou autônoma para a condução do processo, segundo parte da doutrina, exercida independentemente de eventual autorização dos trabalhadores substituídos.

É importante frisar que o modelo sindical adotado pelo Estado Brasileiro está atrelado à noção de categoria. Assim, em tese, o sindicato possui legitimidade para atuar em face de empresas pertencentes à categoria econômica correspondente à respectiva categoria profissional por ela representada.

No campo dos interesses transindividuais, todavia, a delimitação do campo de atuação sindical não tem como parâmetro a noção de categoria, mas sim a pertinência temática – econômico-sócio-profissional – do sindicato com o ramo de atividade econômica na qual atua como defensor dos direitos transindividuais.

Assim, o sindicato dos trabalhadores de empresas de vigilância patrimonial, por exemplo, tem legitimidade para ajuizar ação civil pública em face de uma empresa do setor bancário com a finalidade de compeli-la a instaurar portas e sistema de segurança em suas agências bancárias, em benefício da categoria dos vigilantes que eventualmente atuem nestes estabelecimentos comerciais.

Nesse caso hipotético, a atuação do sindicato irá beneficiar, de forma indistinta, a categoria dos vigilantes, dos empregados das agências bancárias e toda a sociedade em geral. Ou seja, a atuação do sindicato, nesse caso, não se limita somente à categoria dos vigilantes.

Por outro, nesse mesmo caso, em função da noção de categoria e da representação adequada, não poderá, por exemplo, o sindicato dos trabalhadores da indústria têxtil ajuizar a referida ação civil pública.

4- Outras considerações:

Divinópolis, 21 de novembro de 2013.

Permito a divulgação desta, apenas para função acadêmica.

Atividade Acadêmica – Mestrado da UIT – Questionário de Pesquisa – Entrevista 5

Eu, Dilson Antônio do Nascimento, estou defendendo a dissertação sobre “Meio Ambiente do Trabalho - O sindicato como agente propulsor de direito fundamental a um meio ambiente do trabalho digno, humano, equilibrado e sustentável”

Para realização da pesquisa solicito a colaboração de pessoas ligadas ao tema, dentre as quais figura Vossa Excelência, pelo que, desde já, agradeço a deferência.

Entrevistado: DSGO - RG.: MG -838.928

CPF: 253.563.486.49

Cargo ou função: Desembargador do TRT da 3ª Região

Endereço: Rua Getúlio Vargas, 225 – Sala 404

1- Qual a importância do meio ambiente do trabalho nas atividades laborais e nas relações sociais?

R: A importância do meio ambiente transcende a simples proteção da natureza, pois tem um pressuposto de maior alcance: a exclusão do futuro. A sobrevivência de todos depende das condições ambientais adequadas. Então, cada vez mais, com maior intensidade, falaremos da necessidade de preservar o meio ambiente, e, em consequência garantir a sobrevivência digna para o ser humano. Mas o ser humano passa a maior parte das suas horas de atividade no ambiente laboral, daí a importância de que este local seja seguro e saudável para assegurar que a luta para ganhar a vida não se transforme em armadilha inesperada para encontrar a morte, as doenças ou mutilações.

2- Quais os sujeitos atualmente legitimados para a atuação e efetivação dos direitos relativos ao meio ambiente do trabalho? Esta atuação é satisfatória?

R: Podem defender o meio ambiente o trabalhador, seu sindicato ou o Ministério Público. Sem dúvida é melhor a proteção coletiva porque resolve por atacado o que cada um tentaria solucionar a varejo. Num olhar de mais longo alcance podemos afirmar que já ocorreu progresso considerável, mas precisa melhorar ainda mais.

3- É viável a atuação do sindicato na proteção e efetivação dos direitos relacionados ao meio ambiente do trabalho?

R: Mais do que viável, é imprescindível. Talvez por falta de formação adequada nas Faculdades de Direito nós ainda não despertamos para o verdadeiro direito à saúde do trabalhador. É necessário incluir nos currículos jurídicos o tema do meio ambiente do trabalho para despertar o estudante – futuro trabalhador ou operador jurídico – a respeito deste direito fundamental.

4- Outras considerações:

Permito a divulgação desta, apenas para função acadêmica.

Belo Horizonte, 24 de dezembro de 2013.

Atividade Acadêmica – Mestrado da UIT – Questionário de Pesquisa – Entrevista 6

Eu, Dilson Antônio do Nascimento, estou defendendo a dissertação sobre “Meio Ambiente do Trabalho - O sindicato como agente propulsor de direito fundamental a um meio ambiente do trabalho digno, humano, equilibrado e sustentável”

Para realização da pesquisa solicito a colaboração de pessoas ligadas ao tema, dentre as quais figura Vossa Excelência, pelo que, desde já, agradeço a deferência.

Entrevistado – JIV - RG. : 9029606465 – CPF: 441.343.550-87

Cargo ou função: Juiz do Trabalho titular da VT de Itaúna

Endereço: Rua Itapeçerica, 1440, apto. 203, bloco B, Bairro Sidil – Divinópolis - MG

1- Qual a importância do meio ambiente do trabalho nas atividades laborais e nas relações sociais?

R: A importância do meio ambiente do trabalho nas atividades laborais é muito grande. É no meio ambiente do trabalho que o trabalhador presta os serviços, dedica várias horas do seu dia, busca ganhar a vida com dignidade, entrega o seu esforço e sua dedicação, muitos dos patrimônios de que dispõe. Dito ambiente deve, portanto, ser equilibrado, no sentido de ser salubre imune a agentes que comprometam a integridade física e psicológica dos que ali atuam. A saúde e a segurança no trabalho, devido a sua ligação direta com o direito à vida, constituem direito fundamental, sendo que a CF assegura a redução de riscos ocupacionais a patamares em que a saúde do trabalhador não sofra agravos. No meio ambiente do trabalho há interações entre o ser humano e os demais trabalhadores, entre ele e as máquinas, entre ele e o conteúdo qualitativo e quantitativo das tarefas a implicar trabalho sob fadiga ou não, de modo que a manutenção do equilíbrio no meio ambiente do trabalho deve levar em conta tanto a dimensão física, como a cognitiva e a organizacional simultaneamente existentes em cada situação de trabalho concretamente considerada. O equilíbrio deve existir nessas três dimensões. O bem-estar no trabalho tem a ver, especialmente, com a qualidade das relações de trabalho desenvolvidas no meio ambiente do trabalho, porque tudo ali interfere e afeta o trabalhador.

Quanto às relações sociais, é também imensa a importância do meio ambiente do trabalho. Afinal, há um direito de todos os seres humanos de proteção contra riscos ambientais. A redução de riscos ocupacionais, muitas vezes, não diz respeito somente ao interesse do empregador, senão ao interesse de toda a comunidade, porque vinculados a um acidente do trabalho poderão existir consequências que afetarão toda a comunidade vizinha aos muros da empresa. Basta lembrar de acidentes do trabalho que desencadeiam grandes

incêndios ou grandes vazamentos de substâncias tóxicas, além dos prejuízos aos próprios trabalhadores. A matéria relativa à preservação da incolumidade do ser humano no trabalho, ou seja, à manutenção do meio ambiente do trabalho equilibrado, constitui, também nessa ótica, matéria de interesse público.

2- Quais os sujeitos atualmente legitimados para a atuação e efetivação dos direitos relativos ao meio ambiente do trabalho? Esta atuação é satisfatória?

R: Muitos são os sujeitos atualmente legitimados para a atuação e efetivação dos direitos relativos ao meio ambiente do trabalho. Podemos citar, dentre eles, o próprio trabalhador que pode se recusar ao trabalho inseguro, o empregador ao implementar as sugestões provenientes, por exemplo, da CIPA, os Sindicatos dos Trabalhadores, os auditores-fiscais do MTE, os procuradores do Ministério Público do Trabalho. Essa atuação não é satisfatória, já que ainda existem números alarmantes de acidentes do trabalho e de doenças ocupacionais no território brasileiro.

3- É viável a atuação do sindicato na proteção e efetivação dos direitos relacionados ao meio ambiente do trabalho?

R: É muito viável a atuação do sindicato na proteção e efetivação dos direitos relacionados ao meio ambiente do trabalho, especialmente para a proposição de ação civil pública. É que, conforme o art. 5º, incisos I e II, da Lei 7347/1985 as associações estão legitimadas à propositura de semelhante ação, sendo que o sindicato, como associação civil que é, inclusive por autorização do art. 8º, inciso III, da CF, pode intentar ação civil pública na defesa dos interesses coletivos da categoria dentre os quais a manutenção do meio ambiente do trabalho equilibrado.

4- Outras considerações:

Permito a divulgação desta, apenas para função acadêmica.

Itaúna, 21 de novembro de 2013.

Atividade Acadêmica – Mestrado da UIT – Questionário de Pesquisa – Entrevista 7

Eu, Dilson Antônio do Nascimento, estou defendendo a dissertação sobre “Meio Ambiente do Trabalho - O Sindicato como agente propulsor de direito fundamental a um meio ambiente do trabalho digno, humano, equilibrado e sustentável”

Para realização da pesquisa solicito a colaboração de pessoas ligadas ao tema, dentre as quais figura seu nome, pelo que, desde já, agradeço a deferência.

Entrevistado – TJDS – RG: MG. 10066835 – CPF: 007.328.256-10

Cargo ou função: Operador de máquina

Endereço: Rua São Lourenço, 277, Morro do Sol, Itaúna – MG.

1- Qual a importância do meio ambiente do trabalho nas atividades laborais e nas relações sociais?

R: No meio ambiente do trabalho as vezes estamos expostos a muitos agentes de riscos físicos, químicos ou biológicos: no entanto são estes, poluição, ruído, calor, frio, etc.

Para que este meio ambiente do trabalho seja propício para o trabalho as empresas tem obrigação de oferecer EPIS, EPC de boa qualidade para seus funcionários, e também equipamentos que reduzam seus agentes, proporcionando melhor condição de trabalho para seus funcionários e menor poluição para a sociedade.

2- Quais os sujeitos atualmente legitimados para a atuação e efetivação dos direitos relativos ao meio ambiente do trabalho? Esta atuação é satisfatória?

R: A Comissão da Cipa e o Sindicato

Esta atuação é satisfatória, pois os cipistas buscam condições de segurança para os funcionários e os sindicalistas buscam defender novos direitos dentro da empresa, denunciando ao ministério do trabalho.

3- É viável a atuação do sindicato na proteção e efetivação dos direitos relacionados ao meio ambiente do trabalho?

R: Sim! Com a atuação do Sindicato na empresa nós funcionários nos sentimos mais seguros, pois fazemos novas denúncias direto com nossos colegas sindicalistas, na qual os mesmos tentam buscar orientações jurídicas e soluções para nós, defendendo nossos direitos e nossas reivindicações.

4- Outras considerações:

R: Sem a atuação do Sindicato, nós vivíamos pressionados, assim não teríamos coragem para fazermos nossas reivindicações e teríamos que aceitar tudo que os patrões impusessem.

Permito a divulgação desta, apenas para função acadêmica.

Itaúna, 16 de fevereiro de 2014.

ANEXOS

ANEXO A - Salário mínimo nominal e salário mínimo necessário

Janeiro de 2005 a fevereiro de 2014²⁴⁷

Mês	Salário mínimo nominal	Salário mínimo necessário
2014		
Janeiro	R\$ 724,00	R\$ 2.765,44
2013		
Setembro	R\$ 678,00	R\$ 2.621,70
Agosto	R\$ 678,00	R\$ 2.685,47
Julho	R\$ 678,00	R\$ 2.750,83
Junho	R\$ 678,00	R\$ 2.860,21
Maiο	R\$ 678,00	R\$ 2.873,56
Abril	R\$ 678,00	R\$ 2.892,47
Março	R\$ 678,00	R\$ 2.824,92
Fevereiro	R\$ 678,00	R\$ 2.743,69
Janeiro	R\$ 678,00	R\$ 2.674,88
2012		
Dezembro	R\$ 622,00	R\$ 2.561,47
Novembro	R\$ 622,00	R\$ 2.514,09
Outubro	R\$ 622,00	R\$ 2.617,33
Setembro	R\$ 622,00	R\$ 2.616,41
Agosto	R\$ 622,00	R\$ 2.589,78
Julho	R\$ 622,00	R\$ 2.519,97
Junho	R\$ 622,00	R\$ 2.416,38
Maiο	R\$ 622,00	R\$ 2.383,28
Abril	R\$ 622,00	R\$ 2.329,35
Março	R\$ 622,00	R\$ 2.295,58
Fevereiro	R\$ 622,00	R\$ 2.323,21
Janeiro	R\$ 622,00	R\$ 2.398,82
2011		
Dezembro	R\$ 545,00	R\$ 2.329,35
Novembro	R\$ 545,00	R\$ 2.349,26
Outubro	R\$ 545,00	R\$ 2.329,94
Setembro	R\$ 545,00	R\$ 2.285,83
Agosto	R\$ 545,00	R\$ 2.278,77
Julho	R\$ 545,00	R\$ 2.212,66
Junho	R\$ 545,00	R\$ 2.297,51
Maiο	R\$ 545,00	R\$ 2.293,31
Abril	R\$ 545,00	R\$ 2.255,84
Março	R\$ 545,00	R\$ 2.247,94
Fevereiro	R\$ 540,00	R\$ 2.194,18
Janeiro	R\$ 540,00	R\$ 2.194,76
2010		
Dezembro	R\$ 510,00	R\$ 2.227,53

²⁴⁷ Disponível em <http://meusalario.uol.com.br/main/salario-e-renda/salario-minimo-nominal-x-salario-minimo-necessario> – acesso em 19/02/2014.

Mês	Salário mínimo nominal	Salário mínimo necessário
Novembro	R\$ 510,00	R\$ 2.222,99
Outubro	R\$ 510,00	R\$ 2.132,09
Setembro	R\$ 510,00	R\$ 2.047,58
Agosto	R\$ 510,00	R\$ 2.023,89
Julho	R\$ 510,00	R\$ 2.011,03
Junho	R\$ 510,00	R\$ 2.092,36
Mai	R\$ 510,00	R\$ 2.157,88
Abril	R\$ 510,00	R\$ 2.257,52
Março	R\$ 510,00	R\$ 2.159,65
Fevereiro	R\$ 510,00	R\$ 2.003,30
Janeiro	R\$ 510,00	R\$ 1.987,26
2009		
Dezembro	R\$ 465,00	R\$ 1.995,91
Novembro	R\$ 465,00	R\$ 2.139,06
Outubro	R\$ 465,00	R\$ 2.085,89
Setembro	R\$ 465,00	R\$ 2.065,47
Agosto	R\$ 465,00	R\$ 2.005,07
Julho	R\$ 465,00	R\$ 1.994,82
Junho	R\$ 465,00	R\$ 2.046,99
Mai	R\$ 465,00	R\$ 2.045,06
Abril	R\$ 465,00	R\$ 1.972,64
Março	R\$ 465,00	R\$ 2.005,57
Fevereiro	R\$ 465,00	R\$ 2.075,55
Janeiro	R\$ 415,00	R\$ 2.077,15
2008		
Dezembro	R\$ 415,00	R\$ 2.141,08
Novembro	R\$ 415,00	R\$ 2.007,84
Outubro	R\$ 415,00	R\$ 2.014,73
Setembro	R\$ 415,00	R\$ 1.971,55
Agosto	R\$ 415,00	R\$ 2.025,99
Julho	R\$ 415,00	R\$ 2.178,30
Junho	R\$ 415,00	R\$ 2.072,70
Mai	R\$ 415,00	R\$ 1.987,51
Abril	R\$ 415,00	R\$ 1.918,12
Março	R\$ 415,00	R\$ 1.881,32
Fevereiro	R\$ 380,00	R\$ 1.900,31
Janeiro	R\$ 380,00	R\$ 1.924,59
2007		
Dezembro	R\$ 380,00	R\$ 1.803,11
Novembro	R\$ 380,00	R\$ 1.726,24
Outubro	R\$ 380,00	R\$ 1.797,56
Setembro	R\$ 380,00	R\$ 1.737,16
Agosto	R\$ 380,00	R\$ 1.733,88
Julho	R\$ 380,00	R\$ 1.688,35
Junho	R\$ 380,00	R\$ 1.628,96
Mai	R\$ 380,00	R\$ 1.620,64
Abril	R\$ 380,00	R\$ 1.672,56

Mês	Salário mínimo nominal	Salário mínimo necessário
Março	R\$ 350,00	R\$ 1.620,89
Fevereiro	R\$ 350,00	R\$ 1.562,25
Janeiro	R\$ 350,00	R\$ 1.565,61
2006		
Dezembro	R\$ 350,00	R\$ 1.564,52
Novembro	R\$ 350,00	R\$ 1.613,08
Outubro	R\$ 350,00	R\$ 1.510,00
Setembro	R\$ 350,00	R\$ 1.492,69
Agosto	R\$ 350,00	R\$ 1.442,62
Julho	R\$ 350,00	R\$ 1.436,74
Junho	R\$ 350,00	R\$ 1.447,58
Maiο	R\$ 350,00	R\$ 1.503,70
Abril	R\$ 350,00	R\$ 1.536,96
Março	R\$ 300,00	R\$ 1.489,33
Fevereiro	R\$ 300,00	R\$ 1.474,71
Janeiro	R\$ 300,00	R\$ 1.496,56
2005		
Dezembro	R\$ 300,00	R\$ 1.607,11
Novembro	R\$ 300,00	R\$ 1.551,41
Outubro	R\$ 300,00	R\$ 1.468,24
Setembro	R\$ 300,00	R\$ 1.458,42
Agosto	R\$ 300,00	R\$ 1.471,18
Julho	R\$ 300,00	R\$ 1.497,23
Junho	R\$ 300,00	R\$ 1.538,56
Maiο	R\$ 300,00	R\$ 1.588,80
Abril	R\$ 260,00	R\$ 1.538,64
Março	R\$ 260,00	R\$ 1.477,49
Fevereiro	R\$ 260,00	R\$ 1.474,96
Janeiro	R\$ 200,00	R\$ 1.452,28

Fonte: DIEESE

Obs.: a) Salário mínimo nominal: salário mínimo vigente; b) Salário mínimo necessário: Salário mínimo de acordo com o preceito constitucional “salário mínimo fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família, como moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, reajustado periodicamente, de modo a preservar o poder aquisitivo, vedada sua vinculação para qualquer fim” (Constituição da República Federativa do Brasil, capítulo II, Dos Direitos Sociais, artigo 7º, inciso IV). Foi considerado em cada mês o maior valor da razão essencial das localidades pesquisadas. A família considerada é de dois adultos e duas crianças, os dois últimos consumindo o equivalente a um adulto. Ponderando-se o gasto familiar, chega-se ao salário mínimo necessário.

ANEXO B - Jurisprudência - Meio ambiente de trabalho e a indenização por danos morais

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). Proc. nº 00285-2007-045-03-00-8 RO. Desemb. Luiz Otávio Linhares Renault, 4ª turma. *Diário de Justiça Eletrônico*, Belo Horizonte, 19 jul. 2008. Disponível em: <<http://www.jurisway.org.br/v2/pergunta.asp?idmodelo=13827>>. Acesso em: 19 abr. 2014.

Responsabilidade sócio-ambiental-trabalhista *lato sensu* - meio ambiente do trabalho equilibrado e artigo 225 da Constituição Federal - dispositivo constitucional que vai além do capítulo V, do título II, da CLT, que trata das normas de segurança e de medicina do trabalho – expansão conceitual – seqüestro de empregado de banco e de sua esposa para facilitar a prática de crime de roubo em agência– indenização por dano moral – A Constituição é o mais importante conjunto harmônico de princípios, de normas e de institutos, no universo do Direito, porque *institui* a nação e o seu povo, ao mesmo tempo em que *constitui* o respectivo Estado, estabelecendo as suas bases fundamentais, a sua organização político-administrativa, assim como os seus poderes. Não bastam as comemorações do vigésimo aniversário da Constituição, que parece serão muitas, sem que se otimize a sua efetividade, sob pena de patrocínio, ainda que indireto, da sua desconstituição. O art. 225 da C.F. estatui que todos têm direito ao meio ambiente equilibrado, pouco importando que se trate do meio ambiente ecológico, *stricto sensu*, ou *lato sensu*, e no qual se inclui o meio ambiente do trabalho, local onde a maioria das pessoas passa grande parte de suas vidas. A leitura interior e exterior, bem como a compreensão da norma constitucional devem ter em mira a sua maior efetividade possível, a fim de que os cidadãos possam realmente sentir os efeitos do Estado Democrático de Direito, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais, e individuais, a liberdade, a segurança, e o bem estar, sendo certo que, em sede constitucional, um dispositivo não despotencializa nenhum outro aprioristicamente. E mais: querer que a Constituição diga tudo muito explicado, é desejar que ela nada estabeleça. O texto retro mencionado é claro, quando atribui a todos a responsabilidade pelo meio ambiente, inclusive para a empregadora na direção da prestação de serviços de seus empregados, nos termos do artigo 2º da CLT. As normas relacionadas com a segurança do trabalho, arts. 154 e seguintes da CLT, não devem ser interpretadas restritivamente, e muito menos isoladamente, como se fosse um colar sem fio, longe ficando o tempo em que a matéria estava restrita aos arcaicos adicionais de insalubridade e de periculosidade. Impõe-se uma releitura da legislação, levando-se em consideração o meio ambiente de trabalho nos sentidos estrito e amplo, a fim de alcançar espaços e situações para além do ambiente da prestação de serviços, visando com isso a ampliar a proteção sobre a segurança física, psíquica e moral do trabalhador sob os seus múltiplos aspectos. Na real verdade, nenhuma empresa pode direcionar as suas ações somente para o lucro, desprezando a pessoa humana, sob pena de não atender à sua destinação social, conforme expressamente previsto no art. 5º, incisos XXII e XXIII, da Constituição Federal, no arts. 2º da CLT, assim como nos arts. 421, 422, 1.228, parágrafo 1º., e 2.035, parágrafo único do Código Civil. Desponta, ainda, no mesmo sulco, o fato de que, em um Estado Democrático de Direito, a violação ao sagrado direito de ir e vir, ainda que por seqüestro praticado por terceiros, constitui forte afronta à Constituição Federal, cujos valores devem ser preservados integralmente. Com efeito, o Banco, considerado empregadora na acepção do caput do art. 2º da CLT, está inserido no contexto do capitalismo como um ente destinado à obtenção do lucro, por isso que, no âmbito do Direito do Trabalho, ele se arroga do poder diretivo, assumindo, indistintamente, e de forma ampla os riscos sociais de sua atividade econômica, e se investe, também, da obrigação de garantir a segurança, bem como a integridade física e psíquica dos seus empregados no

ambiente de trabalho, compreendido numa acepção mais ampla do que a estabelecida no art. 21, IV, d, da Lei 8.213/91. Não é tolerável que o direito à cidadania, à dignidade, à integridade física e mental, à segurança, seja violado de forma tão contundente, sem que se impute responsabilidade a quem explora a atividade econômica e nenhuma medida adotou para reduzir os riscos a esse tipo de violência, mormente se se levar em consideração a teoria do risco, prevista no art. 927, parágrafo único, do Código Civil, pouco importando a natureza desse risco, isto é, se à saúde ou à integridade física e psíquica do empregado. Garantir a segurança, a integridade física e mental do empregado, é obrigação da empregadora, constituindo-se cláusula contratual implícita, pois, se ela se cerca do cuidado de manter o cofre onde é depositado o dinheiro fechado sob sete chaves, além de pesada guarda, deveria também se preocupar um pouco com a segurança dos trabalhadores, que vêm a cada dia sendo mais e mais alvo de criminosos, quando detêm algum segredo da empresa. O lucro e o homem estão em pólos opostos na sociedade pós-moderna, mas o direito proporciona instrumentos aptos à aproximação deles, estabelecendo inclusive a teoria do risco, meio caminho entre a responsabilidade subjetiva e objetiva, por intermédio da qual aquele que almeja o lucro do exercício de determinada atividade econômica com o concurso de empregados deve indenizar os danos físicos e psíquicos que estes sofrem em virtude do cargo que ocupam. Como se sabe, o que configura o dano moral é aquela alteração no bem-estar psicofísico do indivíduo, na normalidade da vida, resultando alteração desfavorável e causando mudança no estado de ânimo da pessoa, trazendo-lhe dor, medo, angústia, e outros sentimentos desagradáveis. A Constituição da República, no artigo 7º, inciso XXII, assegurou como direito dos empregados “a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, sendo que esta última tem por escopo a preservação da integridade física e psíquica do trabalhador, ao passo que o art. 144 prescreve que a segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da incolumidade das pessoas e do patrimônio, pelo que a empresa possui uma parcela de responsabilidade na consecução desta meta. As empresas que lidam diariamente com altas somas de dinheiro tomam todas as precauções com a segurança do seu patrimônio: câmaras de segurança, vigilância interna, seguranças armadas, cofres sofisticadíssimos, com segredos e dispositivos, inclusive de retardamento ou de horário programado para abertura, transportes de valores em carros blindados com vigilantes treinados e fortemente armados. Todavia, quando se trata do empregado, nenhum cuidado com a segurança é adotado. Sequer um curso prático a respeito de segurança pessoal é ministrado. Não que se seja contra os métodos de segurança patrimonial (importantíssimos e elogiadíssimos) – o que se deseja é que essa proteção seja, minimamente, estendida à pessoa humana, a fim de que não haja tanta desproporção e irrazoabilidade. O desespero do Reclamante, a sua dor, a sua insegurança e a sua humilhação, foram mais profundos por saber que a sua esposa também estava seqüestrada e sofrendo o mesmo tipo de constrangimento físico e psíquico. Cada pessoa é ímpar. Algumas são mais fortes, emocionalmente mais firmes do que outras, mas isso não exclui a lesão. O dano decorreu do seqüestro *em-si* e do pavor que acometeu o Reclamante, em sua angústia, por si próprio e pelo fato de saber que também a sua esposa havia sido seqüestrada, sem com ela ter o menor contacto durante o período em que o crime foi cometido. Assim, a lesão do reclamante projetou-se para além do receio de perder a própria vida, atingindo-o, no íntimo, com maior intensidade pelo medo de que sua esposa sofresse alguma outra agressão mais forte e contundente. Exigir-se que o Autor revelasse grandes transtornos de ordem psicológica, para que somente com essas anomalias pudesse aflorar a indenização a título de dano moral, seria negligenciar a proteção conferida a todos os cidadãos nos termos já assinalados, fazendo dele verdadeiro *super-homem*. Aliás, a pós-modernidade insiste em querer tornar as pessoas mais fortes do que elas realmente são, principalmente quando se trata de colaboração com os fatores da produção. Responsabilidade sócio-ambiental-trabalhista que se reconhece para deferir a reparação por dano moral, oriundo do contrato de trabalho.

ANEXO C - Jurisprudência acerca da atuação do Ministério do Trabalho e Emprego

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). Proc. nº 01383-2007-002-03-00-4 RO. Desemb. Júlio Bernardo do Carmo, 4ª turma. *Diário de Justiça Eletrônico*, Belo Horizonte, 02 fev. 2008. Disponível em: <<http://www.jurisway.org.br/v2/pergunta.asp?idmodulo=13830>>. Acesso em: 19 abr. 2014.

Fiscalização do trabalho – auto de infração – legalidade da atuação – Verificada em loco pela Auditora Fiscal do Trabalho a existência de empregados, na obra de reforma do imóvel utilizado para a mostra de arquitetura e decoração, em situação de risco, em virtude de a empresa autora não estar cumprindo com o Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção (PCMAT), e, conseqüentemente, deixando de observar as normas de segurança do trabalho na atividade de construção, em especial, a pertinente à obrigação de adotar andaimes fachadeiros de proteção coletiva, nos moldes do art. 157, I da CLT c/c NR-4 e N-18 da Portaria n. 3.214/78, com redação da Portaria n.04/05 do MTE, mostra-se legal e eficaz o auto de infração lavrado. É que os atributos de presunção de legitimidade e veracidade de que gozam as declarações prestadas pela auditora fiscal, agente público, quanto aos fatos verificados durante a fiscalização, somente poderiam ser elididas e desconstituídas mediante prova robusta em contrário, que não veio aos autos, até porque na hipótese em exame a autora não negou o descumprimento do PCMAT e nem mesmo à condição de empregados seus as pessoas citadas no auto de infração encontradas em situação de risco. Não verificada qualquer ilegalidade ou inconstitucionalidade do ato administrativo promovido pelo Ministério do Trabalho e Emprego, improcede o pedido de nulidade do auto de infração, e conseqüentemente, de devolução da multa imposta e recolhida.

ANEXO D - Estatística de acidentes do trabalho no Brasil

Os dados estatísticos de Acidentes de Trabalho de 2011 divulgados pelo Ministério da Previdência Social indicam, em comparação com os dos anos anteriores, um pequeno aumento no número de acidentes de trabalho registrados.²⁴⁸

O número total de acidentes de trabalho registrados no Brasil aumentou de 709.474 casos em 2010 para 711.164 em 2011.



(Número total de acidentes de trabalho no período comparativo de 2007 a 2011. FONTE: MPAS).

O número de óbitos também registrou aumento: de 2.753 mortes registradas em 2010, o número subiu para 2.884 em 2011. O número de acidentes típicos seguiu a mesma tendência, os quais passaram de 417.167 em 2010 para 423.167 registros em 2011.

Já os dados apurados pelo Ministério da Previdência Social quanto às doenças ocupacionais registram queda: de 17.177 em 2010 para 15.083 em 2011.

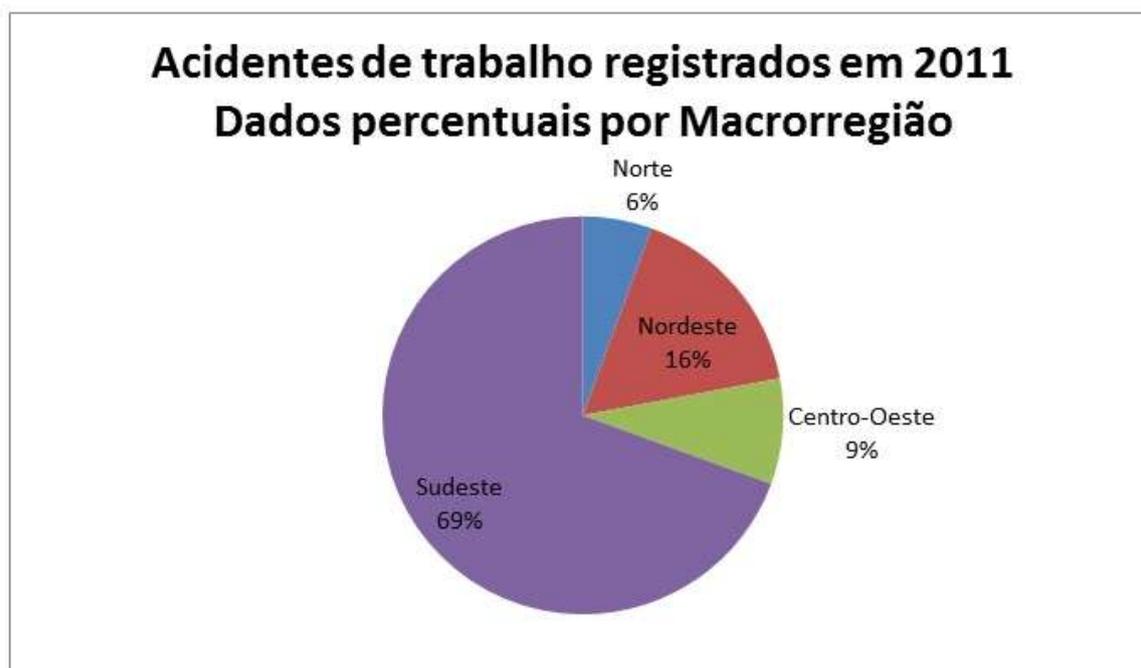
²⁴⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Dados nacionais*. Brasília, 2011. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/dados-nacionais>>. Acesso em: 20 jan. 2014.

ANOS	Trabalhadores formais	Acidentes típicos	Acidentes de trajeto	Doenças ocupacionais	Total dos acidentes	Mortes
2007	37.607.430	417.036	79.005	22.374	659.523*	2.845
2008	39.441.566	441.925	88.742	20.356	755.980*	2.817
2009	41.207.546	424.498	90.180	19.570	733.365*	2.560
2010	44.068.355	417.295	95.321	17.177	709.474*	2.753
2011	46.310.631	423.167	100.230	15.083	711.164*	2.884

Obs.: 1, No número total de acidentes, a partir de 2007, foram incluídos os acidentes registrados pelo INSS sem CAT emitida, sendo 141.108 em 2007, 204.957 em 2008, 199.117 em 2009, 179.681 em 2010 e 172.684 em 2011; 2, A coluna "Trabalhadores formais" considerou, a partir de 1985, os dados da RAIS, já que o INSS não publica o número de empregados abrangidos pelo Seguro de Acidente do Trabalho.

(Número total de acidentes de trabalho fatais no período comparativo de 2007 a 2011. FONTE: MPAS).

Analisando as 5 macrorregiões demográficas, a região Sudeste conta com o maior número de acidentes de trabalho, com um total de 387.142 ocorrências, cerca de 70% do total nacional. Em seguida, a região Sul registra 153.329 casos, a região Nordeste 91.725, região Centro-Oeste 47.884 e, por fim, região Norte, com 31.084 acidentes.



Analisando isoladamente os Estados, apresentaram aumento no número de acidentes de trabalho somente estados das regiões Norte e Nordeste: Rondônia (de 5.101 em 2009 para

5.280 em 2010), Maranhão (de 5.957 em 2009 para 5.969 em 2010), Piauí (de 3.118 em 2009 para 3.226) Paraíba (de 4.914 em 2009 para 4.957 em 2010), Pernambuco (18.629 em 2009 para 19.936 em 2010), Alagoas (9.065 em 2009 para 9.185 em 2010).

No Nordeste, contudo, merece destaque a redução do número de acidentes de trabalho na Bahia (26.483 em 2009 para 23.934 em 2010) e no Rio Grande do Norte (de 8.923 em 2009 para 7.023 em 2010).

O Estado de São Paulo registrou uma pequena redução no número de acidentes de trabalho, de 249.289 registros em 2009 para 242.271 em 2010, mas continua sendo o com maior número de registros de acidentes de trabalho.

Quanto aos grupos separados por idade e sexo, em todos os grupos houve uma discreta redução nos números de acidentes de trabalho, com exceção na faixa de até 19 anos, em que houve um pequeno aumento: de 26.336 em 2008 para 22.159 em 2009, subindo novamente para 22.847 em 2010.

Da análise no setor específico da indústria, as atividades de produção de alimentos e bebidas, com 59.976 ocorrências, e o da construção civil, com 54.664 registros, se encontram dentre os com maior número absoluto de acidentes de trabalho e 2010.

Quanto ao setor de serviços, o segmento do comércio e reparação de veículos automotores registrou o maior número de acidentes de trabalho, com 95.496 ocorrências em 2010, seguido pelo de Saúde e serviços sociais, com 58.252 acidentes de trabalho, e pelo de Transporte, armazenagem e correios, com 51.934 acidentes computados.

Os dados estatísticos de Acidentes de Trabalho de 2011 divulgados pelo Ministério da Previdência Social indicam, em comparação com os dos anos anteriores, um pequeno aumento no número de acidentes de trabalho registrados.

O número total de acidentes de trabalho registrados no Brasil aumentou de 709.474 casos em 2010 para 711.164 em 2011.

ANEXO E - Estatuto do Sindicato dos Professores de Universidades Federais de Belo Horizonte e Montes Claros

Sindicato dos Professores de Universidades Federais de Belo Horizonte e Montes Claros
31275-020 - Belo Horizonte - Minas Gerais - Brasil
apubh@apubh.org.br - www.apubh.org.br

Estatuto da Apubh²⁴⁹

TÍTULO I

Constituição, Direitos, Deveres e Funcionamento do Sindicato.

CAPÍTULO I

DENOMINAÇÃO, SEDE E FINS.

Artigo 1 - O Sindicato dos Professores de Universidades Federais de Belo Horizonte e Montes Claros - APUBH, com sede em Belo Horizonte, na rua Artur Itabirano, nº 70, Bairro São José, é constituído por transformação da Associação Profissional dos Docentes da Universidade Federal de Minas Gerais – APUBH / UFMG, para finalidade de defesa e representação dos docentes ativos e inativos de universidades federais na base territorial dos municípios de Belo Horizonte e Montes Claros.

Artigo 2 – O prazo de existência do Sindicato dos Professores de Universidades Federais de Belo Horizonte e Montes Claros - APUBH é indeterminado.

Artigo 3 - O Sindicato dos Professores de Universidades Federais de Belo Horizonte e Montes Claros - APUBH tem por objetivo:

I - representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da categoria dos docentes de universidades federais de sua base territorial ou os interesses individuais destes trabalhadores relativos à atividade ou profissão exercida;

II - participar de mesas e fóruns de negociação sobre interesses da categoria dos docentes de universidades federais;

III - eleger ou designar os representantes da categoria dos docentes de universidades federais perante órgãos do Poder Público, da iniciativa privada ou da sociedade civil;

IV - colaborar com o Estado, como órgão técnico e consultivo, no estudo e solução

²⁴⁹ SINDICATO DOS PROFESSORES DE UNIVERSIDADES FEDERAIS DE BELO HORIZONTE E MONTES CLAROS. *Estatuto da Apubh*. Belo Horizonte, maio 2007. Disponível em: <http://www.apubh.org.br/uploads/downloads/Estatuto_da_Apubh.pdf>. Acesso em: 02 fev. 2014.

dos problemas que se relacionam com a categoria dos docentes de universidades federais;

V - organizar e coordenar o movimento docente na Universidade Federal de Minas Gerais e demais universidades federais instaladas na sua base territorial;

VI - reivindicar melhores condições de trabalho e remuneração, bem como dotações orçamentárias adequadas para as Instituições Federais de Ensino Superior e a regularidade de seus repasses;

VII - defender a autonomia jurídica, política, patrimonial, administrativa e financeira do sindicato;

VIII - representar e defender, em juízo e fora dele, os membros da categoria, especialmente os associados, inclusive mediante substituição processual;

XI - discutir os problemas gerais da vida universitária e do País e posicionar-se em relação a eles;

X - estabelecer relações com associações e sindicatos congêneres;

XI - defender a livre circulação e debate de idéias e a autonomia universitária;

XII - zelar pelo livre exercício da atividade docente, especialmente no que se refere aos mecanismos de admissão, promoção e demissão de professores;

XIII - defender maior participação dos docentes na vida interna das instituições de ensino superior;

XIV - promover intercâmbio científico, cultural e social entre os docentes das instituições de ensino superior;

XV - cuidar de problemas ligados à qualidade e à indissociabilidade do ensino, pesquisa e extensão nas instituições de ensino superior;

XVI - promover, sob as mais diversas formas, a união, a solidariedade, a convivência cultural e social entre os associados;

XVII - prestar, dentro de suas possibilidades, ampla assistência a seus filiados;

XVIII - agir, como órgão de colaboração com os poderes públicos e as demais associações e sindicatos, como órgão fomentador da solidariedade social.

ANEXO F - Projeto de Reforma Sindical



Principais pontos da reforma sindical²⁵⁰

I. Diretrizes da Reforma Sindical e Trabalhista

- Democratizar as relações de trabalho por adoção de novas regras de organização sindical, negociação coletiva e solução de conflitos;
- Atualizar a legislação trabalhista em face das novas exigências do desenvolvimento nacional e da realidade do mundo do trabalho;
- Modernizar as instituições de regulação do trabalho, especialmente o Ministério do Trabalho e Emprego e a Justiça do Trabalho;
- Fomentar o diálogo social e o tripartismo como base para a consolidação de um novo padrão de relacionamento trabalhista;

II. Objetivos da Reforma Sindical

- Fortalecer a representação sindical, de trabalhadores e de empregadores, em todos os níveis e âmbitos de representação;
- Definir critérios de representatividade, organização sindical e ampla participação dos representados;
- Prever garantias eficazes de proteção à liberdade sindical e de prevenção de condutas antisindicalistas;
- Promover a negociação coletiva como base fundamental do diálogo entre trabalhadores e empregadores;
- Extinguir recursos de natureza parafiscal para custeio de entidades sindicais e a instituição da contribuição de negociação coletiva;
- Estimular a adoção de meios de composição voluntária de conflitos do trabalho, sem

²⁵⁰ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Principais pontos do anteprojeto de lei de relações sindicais*. Brasília, [s.d.]. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BAFFE3B012BB54C15E7115E/PRINCIPAIS_PONTOS_DO_ANTEPROJETO_DE_LEI_DE_RELACOES_SINDICAIS.pdf>. Acesso em: 14 fev. 2014.

prejuízo do acesso ao Poder Judiciário;

- Caracterizar a boa-fé como fundamento da negociação coletiva e da solução de conflitos;
- Democratizar a gestão das políticas públicas na área de relações de trabalho por meio da institucionalização do diálogo social;
- Adequar o direito de greve a uma ampla legislação sindical indutora da negociação coletiva;
- Criar mecanismos processuais voltados à eficácia dos direitos materiais, da ação coletiva e da solução jurisdicional da Justiça do Trabalho;
- Estabelecer regras claras de transição para que as entidades sindicais preexistentes possam se adaptar às novas regras.

III. Principais Pontos da PEC 369/05

- Altera a redação do artigo 8º para amparar as mudanças na organização sindical, negociação coletiva, contribuições sindicais e substituição processual, previstas no anteprojeto de lei de relações sindicais;
- Altera a atual redação do artigo 11 para adequá-lo à regulamentação da representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, prevista no anteprojeto de lei.
- Altera a atual redação do artigo 37 para garantir o direito à negociação coletiva dos servidores públicos, que deverá ser disciplinado por meio de legislação específica;
- Altera a redação do artigo 114, resultante da Emenda Constitucional no. 45, para prever a possibilidade de solução jurisdicional voluntária da Justiça do Trabalho.

IV. Principais Pontos do Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais

1. Organização sindical

- Entidades sindicais (sindicatos, federações, confederações, centrais) em todos os níveis e âmbitos de representação, tendo o município como base territorial mínima.
- Organização sindical por setor econômico ou ramo de atividade preponderante da empresa;
- Constituição de entidades sindicais com base em critérios de representatividade comprovada ou derivada;
- Exclusividade de representação apenas para os sindicatos que já possuem registro no MTE e que cumpram os novos critérios de representatividade comprovada;
- Extinção gradual do Imposto Sindical e extinção imediata da Contribuição Confederativa e da Contribuição Assistencial;

- Contribuição de Negociação Coletiva, extensiva a todos os abrangidos por negociação coletiva, para custeio de entidades sindicais de trabalhadores e empregadores.
- Caracterização dos atos ou condutas anti-sindicais, com base nos princípios inscritos na Convenção 135 da OIT.
- Regulamentação da representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, para a solução de conflitos na empresa.

2. Negociação Coletiva

- Valorização da negociação coletiva em todos os níveis e âmbitos de representação, preservados os direitos definidos em lei como inegociáveis;
- Contratos de nível superior devem indicar as cláusulas que não poderão ser alteradas pelos contratos de nível inferior;
- Prazo de vigência do contrato coletivo de até três anos, salvo acordo entre as partes em sentido contrário;
- Período de validade definida no contrato coletivo, podendo existir diferentes períodos de negociação para diferentes cláusulas de um mesmo contrato coletivo;
- Constituição de mesa única de negociação no caso de existir mais de uma entidade sindical reconhecida;
- Amplo processo de consulta aos representados, por meio de assembléia geral, para assinatura de contrato coletivo em qualquer nível ou âmbito de representação;
- Centrais Sindicais não poderão negociar diretamente, devendo apenas articular a representação do conjunto dos trabalhadores e atuar no âmbito político-institucional;
- Em caso de vencimento de contrato coletivo sem renovação, haverá prorrogação por pelo menos 90 dias e as partes poderão, de comum acordo, nomear árbitro;

3. Solução de Conflitos

- Valorização da composição voluntária de conflitos do trabalho, por meio de conciliação, mediação e arbitragem, sem prejuízo do acesso ao Poder Judiciário;
- Possibilidade de recurso à arbitragem privada ou a arbitragem pública para a solução de conflitos coletivos de interesses;
- Arbitragem pública será prerrogativa exclusiva da Justiça do Trabalho, sob a forma de solução jurisdicional voluntária;
- Arbitragem privada será disciplina pela Lei Geral de Arbitragem, devendo o MTE constituir um cadastro de árbitros e instituições de arbitragem;
- Conflitos de natureza jurídica, individuais ou coletivos, continuarão a ser julgados pela

Justiça do Trabalho;

- A conciliação de conflitos individuais de interesses será exercida pela representação dos trabalhadores no local de trabalho, extinguindo-se a CCP.
- Regulamentação da substituição processual para a defesa coletiva dos direitos decorrentes das relações de trabalho;
- Direito de greve com pré-aviso de 72 horas, comunicado à população em 48 horas nos serviços essenciais, garantia de serviços mínimos e recurso à arbitragem.

4. Diálogo Social e Tripartismo

- Criação do Conselho Nacional de Relações do Trabalho (CNRT), com participação tripartite e paritária de representantes de governo, trabalhadores e empregadores;
- CNRT deverá priorizar a implementação da reforma sindical, com a proposição de critério de organização por setor econômico e ramo de atividade;
- CNRT terá competência para propor diretrizes de políticas públicas na área de relações de trabalho;
- Câmaras Bipartites do CNRT tratarão, em separado, dos interesses específicos das representações de trabalhadores e de empregadores.

Proposta de Emenda à Constituição nº 369/2005 – inteiro teor

Dá nova redação aos arts. 8º, 11, 37 e 114 da Constituição.

Art. 1º Os arts. 8º, 11, 37 e 114 da Constituição passam a vigorar com a seguinte redação:

Art. 8º É assegurada a liberdade sindical, observado o seguinte:

I - o Estado não poderá exigir autorização para fundação de entidade sindical, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção nas entidades sindicais;

II - o Estado atribuirá personalidade sindical às entidades que, na forma da lei, atenderem a requisitos de representatividade, de participação democrática dos representados e de agregação que assegurem a compatibilidade de representação em todos os níveis e âmbitos da negociação coletiva;

III - às entidades sindicais cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais do âmbito da representação, inclusive em questões judiciais e administrativas;

IV - a lei estabelecerá o limite da contribuição em favor das entidades sindicais que será custeada por todos os abrangidos pela negociação coletiva, cabendo à assembléia geral fixar seu percentual, cujo desconto, em se tratando de entidade sindical de trabalhadores, será efetivado em folha de pagamento;

V - a contribuição associativa dos filiados à entidade sindical será descontada em folha de pagamento;

VI - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VII - é obrigatória a participação das entidades sindicais na negociação coletiva;

VIII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais; e

IX - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de entidades sindicais rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer. (NR)

Art. 11. É assegurada a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, na forma da lei. (NR)

Art. 37.

VII - a negociação coletiva e o direito de greve serão exercidos nos termos e nos limites definidos em lei específica;

..... (NR)

Art. 114.

III - as ações sobre representação sindical, entre entidades sindicais, entre entidades sindicais e trabalhadores, e entre entidades sindicais e empregadores;

.....
§ 2º Recusando-se qualquer das partes à arbitragem voluntária, faculta-se a elas, de comum acordo, na forma da lei, ajuizar ação normativa, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, o Ministério Público do Trabalho tem legitimidade para ajuizamento de ação coletiva quando não forem assegurados os serviços mínimos à comunidade ou assim exigir o interesse público ou a defesa da ordem jurídica. (NR)

Art. 2º Esta Emenda Constitucional entra em vigor na data de sua publicação.