

UNIVERSIDADE DO VALE DO ITAJAÍ – UNIVALI
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO, EXTENSÃO E CULTURA – PROPPEC
CENTRO DE EDUCAÇÃO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E JURÍDICAS – CEJURPS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM CIÊNCIA JURÍDICA – PPCJ
CURSO DE MESTRADO ACADÊMICO EM CIÊNCIA JURÍDICA – CMCJ
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: FUNDAMENTOS DO DIREITO POSITIVO

**SUSTENTABILIDADE, DIREITO AMBIENTAL E MEIO
AMBIENTE DO TRABALHO: ANÁLISE DO MEIO AMBIENTE
DO TRABALHO DAS INDÚSTRIAS DE PESCA DE SANTA
CATARINA**

CÉLIO ACELINO DOS SANTOS JÚNIOR

**Itajaí-SC
2015**

UNIVERSIDADE DO VALE DO ITAJAÍ – UNIVALI
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO, EXTENSÃO E CULTURA – PROPPEC
CENTRO DE EDUCAÇÃO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E JURÍDICAS – CEJURPS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM CIÊNCIA JURÍDICA – PPCJ
CURSO DE MESTRADO EM CIÊNCIA JURÍDICA – CMCJ
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: FUNDAMENTOS DO DIREITO POSITIVO

**SUSTENTABILIDADE, DIREITO AMBIENTAL E MEIO
AMBIENTE DO TRABALHO: ANÁLISE DO MEIO AMBIENTE
DO TRABALHO DAS INDÚSTRIAS DE PESCA DE SANTA
CATARINA**

CÉLIO ACELINO DOS SANTOS JÚNIOR

Dissertação submetida ao Curso de Mestrado Acadêmico em Ciência Jurídica da Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Ciência Jurídica.

Orientador: Professor Doutor Ricardo Stanziola Vieira

**Itajaí-SC
2015**

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus e a todos que contribuíram direta ou indiretamente para a realização deste trabalho, em especial ao meu orientador Prof. Dr. Ricardo Stanziola Vieira.

DEDICATÓRIA

Dedico a realização deste trabalho a meus pais Célio e Ruth, a minha esposa Sandra, companheira de todas as horas, e a nossa amada filha Carolina Laís.

TERMO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

Declaro, para todos os fins de direito, que assumo total responsabilidade pelo aporte ideológico conferido ao presente trabalho, isentando a Universidade do Vale do Itajaí, a Coordenação do Curso de Mestrado em Ciência Jurídica, a Banca Examinadora e o Orientador de toda e qualquer responsabilidade acerca do mesmo.

Itajaí-SC, 29 de abril de 2015.

CÉLIO ACELINO DOS SANTOS JÚNIOR

Mestrando

PÁGINA DE APROVAÇÃO
(A SER ENTREGUE PELA SECRETARIA DO PPCJ/UNIVALI)

ROL DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CDB	Convenção Sobre a Biodiversidade Biológica
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNAE	Classificação Nacional de Atividades Econômicas
CNUMAD	Conferência das Nações Unidas Sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento
CONAMA	Conselho Nacional do Meio Ambiente
CRFB/1988	Constituição da República Federativa do Brasil/1988
ICCAT	Comissão Internacional Para a Conservação do Atum Atlântico
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
LTCAT	Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho
MPA	Ministério da Pesca e Aquicultura
MS	Ministério da Saúde
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NR	Norma Regulamentadora
PNUMA	Programa da Organização das Nações Unidas Sobre o Meio Ambiente
RGP	Registro Geral da Atividade Pesqueira
RIO/92	Conferência das Nações Unidas Sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento
RIO+10	Cúpula Mundial Sobre Desenvolvimento Sustentável
RIO+20	Conferência das Nações Unidas Sobre Desenvolvimento Sustentável
SGC	Sistema da Gestão Compartilhada
SISNAMA	Sistema Nacional do Meio Ambiente
SITIPi	Sindicato dos Trabalhadores Nas Indústrias da Pesca de Itajaí
SITRAPESCA	Sindicato dos Trabalhadores Nas Empresas de Pesca de Santa Catarina
STF	Supremo Tribunal Federal
SUS	Sistema Único de Saúde
TST	Tribunal Superior do Trabalho

ROL DE CATEGORIAS

Direito do Trabalho: “É o conjunto de princípios, normas e instituições, aplicáveis à relação de trabalho e situações equiparáveis, tendo em vista a melhoria da condição social do trabalhador, através de medidas protetoras e da modificação das estruturas sociais”¹.

Direito Ambiental: “Conjunto de normas e princípios editados objetivando a manutenção de um perfeito equilíbrio nas relações do homem com o meio ambiente”².

Meio Ambiente: “O conceito de meio ambiente é amplíssimo, na exata medida em que se associa à expressão ‘sadia qualidade de vida’. Trata-se, pois, de um conceito jurídico indeterminado, que, propositadamente colocado pelo legislador, visa criar um espaço positivo de incidência da norma, ou seja, ao revés, se houvesse uma definição precisa do que seja meio ambiente, numerosas situações que normalmente seriam inseridas na órbita do conceito atual de meio ambiente, poderiam deixar de sê-lo, pela eventual criação de um espaço negativo inerente a qualquer indefinição”³.

Meio Ambiente do Trabalho: “O meio ambiente do trabalho vem a ser o ‘habitat laboral’, isto é, tudo que envolve e condiciona, direta e indiretamente, o local onde o homem obtém os meios para prover o quanto necessário para sua sobrevivência e desenvolvimento, em equilíbrio com o ecossistema”⁴.

Medicina do Trabalho: “É o ramo da Ciência Médica que cuida da prevenção e do

¹ MAGANO, Octavio Bueno. “Manual de Direito do Trabalho”. Parte Geral, 4ª ed. São Paulo: LTr, 1991, p.59.

² MACHADO, Paulo Affonso Leme. Direito Ambiental Brasileiro. 12ª ed. Revista, atualizada e ampliada. São Paulo: Malheiros Editores, 2004, p. 138.

³ FIORILLO, Celso Antônio Pacheco; ABELHA RODRIGUES, Marcelo; NERY, Rosa Maria Andrade. Direito Processual Ambiental Brasileiro. Belo Horizonte: Del Rey, 1996, p. 32.

⁴ MANCUSO, Rodolfo de Camargo. Ação Civil Pública Trabalhista: análise de alguns pontos controvertidos. São Paulo: RT, 1999, p. 161.

tratamento das doenças e outros males decorrentes da atividade laborativa ou a ela coligados”⁵.

Comissão Interna de Prevenção de Acidentes: “Constitui comissão de profunda relevância à segurança dos trabalhadores, uma vez que a mesma cabe avaliar os riscos inerentes à relação produtiva da empresa”⁶.

Acidente do trabalho: “É o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, com o segurado empregado, trabalhador avulso, médico residente, bem como com o segurado especial, no exercício de suas atividades, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou redução, temporária ou permanente, da capacidade para o trabalho”⁷.

Pesca: “É a extração de organismos aquáticos, do meio onde se desenvolveram para diversos fins, tais como a alimentação, a recreação, a ornamentação, ou para fins comestíveis industriais, incluindo o fabrico de rações para o alimento de animais em criação e a produção de substâncias com interesse para a saúde”⁸.

⁵ ADAMOVICH, Eduardo Henrique Raymundo Von. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 2009, p. 83.

⁶ MELO, Demis Roberto Correia de. Manual de Meio Ambiente do Trabalho. São Paulo: LTr, 2010, p. 61.

⁷ <http://www.guiatrabalhista.com.br/noticias/trabalhista210306.htm>

⁸ <http://pt.wikipedia.org/wiki/Pesca>. Acessado em 26.01.2015.

SUMÁRIO

RESUMO.....	14
ABSTRACT	15
INTRODUÇÃO	16
CAPÍTULO 1 – SUSTENTABILIDADE, DIREITO AMBIENTAL E MEIO AMBIENTE: Um Enfoque No Meio Ambiente Do Trabalho.....	19
1.1 DIREITO DO TRABALHO	19
1.1.1 Sustentabilidade do Meio Ambiente do Trabalho.....	19
1.1.2 Dimensões da Sustentabilidade.....	22
1.1.3 Conceito de Direito do Trabalho	24
1.1.4 Natureza Jurídica do Direito do Trabalho	25
1.1.5 Fontes do Direito do Trabalho	29
1.1.6 Princípios do Direito do Trabalho	31
1.1.7 Divisão do Direito do Trabalho	40
1.2 DIREITO AMBIENTAL.....	40
1.2.1 Conceito de Direito Ambiental	40
1.2.2 Fontes do Direito Ambiental	41
1.2.3 Princípios do Direito Ambiental	47
1.2.4 Conceito de Meio Ambiente	53
1.3 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	56
1.3.1 Noções Introdutórias	56
1.3.2 Conceito de Meio Ambiente do Trabalho	57
1.3.3 Meio Ambiente do Trabalho x Meio Ambiente Natural	59
1.3.4 Natureza Jurídica do Direito ao Meio Ambiente do Trabalho	62
1.3.5 Meio Ambiente do Trabalho Como Direito Fundamental.....	63
1.3.6 Meio Ambiente do Trabalho e a Saúde do Trabalhador.....	64
CAPÍTULO 2 – SUSTENTABILIDADE, DIREITO AMBIENTAL E MEIO AMBIENTE: Um Enfoque Na Saúde E Segurança No Ambiente do Trabalho	66
2.1 COMPETÊNCIA PARA LEGISLAR SOBRE DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO	66
2.2 COMPETÊNCIA PARA REGULAR A SAÚDE NO TRABALHO.....	67

2.2.1 Conceito de Segurança e Medicina do Trabalho.....	67
2.2.2 Competência e Regras Para a Elaboração das Normas Sobre Saúde no Trabalho	68
2.2.2.1 Competência Para o Processamento das Multas.....	69
2.2.2.2 Competências das Superintendências Regionais do Trabalho	69
2.3 DA RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS.....	71
2.4 DA RESPONSABILIDADE DOS EMPREGADOS.....	72
2.5 MEDIDAS PREVENTIVAS DE SAÚDE SEGURANÇA DO TRABALHO..	73
2.6 SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO.....	75
2.7 COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES.....	78
2.7.1 Objetivo da CIPA.....	79
2.7.2 Regulamentação da CIPA.....	80
2.7.3 Composição e Constituição da CIPA.....	81
2.7.4 Processo Eleitoral e Organização da CIPA.....	82
2.7.5 Atribuições e Funcionamento da CIPA	83
2.7.6 Garantias dos Membros da CIPA	84
2.8 INSTRUMENTOS DE PREVENÇÃO E TUTELA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	86
2.8.1 Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA)	86
2.8.2 Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)	90
2.8.3 Perfil Profissionográfico Previdenciário (PPP).....	93
2.9 ACIDENTE DO TRABALHO.....	94
2.9.1 Conceito de Acidente do Trabalho	95
2.9.2 Eventos Equiparados ao Acidente do Trabalho	98
2.9.3 Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT)	99
2.10 ATIVIDADES INSALUBRES	100
2.10.1 Caracterização e Graduação da Atividade Insalubre	101
2.10.2 Prorrogação de Jornada em Atividade Insalubre	102
2.10.3 Quadro de Atividades Insalubres: Competência Ministro do Trabalho	103
2.10.4 Eliminação da Insalubridade.....	104
2.11 ATIVIDADES PERIGOSAS	106

2.11.1 Caracterização e Graduação da Atividade Perigosa.....	106
2.11.2 Causas Geradoras de Periculosidade	108
2.11.3 Eliminação da Periculosidade	110
CAPÍTULO 3 – SUSTENTABILIDADE, DIREITO AMBIENTAL E MEIO AMBIENTE: A Atividade Pesqueira.....	111
3.1 CARACTERÍSTICA BÁSICAS DA ATIVIDADE PESQUEIRA	111
3.1.1 Pesca Amadora.....	112
3.1.2 Pesca Artesanal	113
3.1.3 Pesca Profissional	115
3.1.4 Seguro Defeso	118
3.2 A ATIVIDADE PESQUEIRA NO ESTADO DE SANTA CATARINA	119
3.2.1 Produção Industrial Pesqueira – Ano 2012	119
3.2.2 Desempenho dos Desembarques Por Modalidade de Pesca	121
3.3 REPERCUSSÕES DA ATIVIDADE PESQUEIRA DE SANTA CATARINA NO MEIO AMBIENTE	123
3.3.1 Repercussões no Meio Ambiente Natural	123
3.3.2 Repercussões no Meio Ambiente do Trabalho e na Saúde e Segurança do Trabalhador	126
3.4 DA SAÚDE E SEGURANÇA DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA PESCA DE SANTA CATARINA	129
3.4.1 Normas de Proteção a Saúde e a Segurança dos Trabalhadores Nas Indústrias Da Pesca de Itajaí. CCT 2014/2015 - SITUPI	130
3.4.2 Entrevista Semi Estruturada com o Presidente do Sindicato dos Trabalhadores Nas Indústrias Da Pesca de Itajaí – Sr. Jutacy Leite.....	133
3.4.3 Normas de Proteção a Saúde e a Segurança dos Trabalhadores Nas Empresas De Pesca de Santa Catarina. CCT 2014/2015 - SITRAPESCA	134
3.4.4 Entrevista Semi Estruturada com o Presidente do Sindicato dos Trabalhadores Nas Empresas De Pesca de Santa Catarina – Sr. Manoel de Maria ...	136
3.4.5 Análise das Entrevistas Realizadas na Pesquisa.....	138
CONSIDERAÇÕES FINAIS	143
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	148
ANEXO I.....	156

ANEXO II.....	159
---------------	-----

RESUMO

A presente Dissertação tem o objetivo de analisar se a indústria pesqueira Catarinense, em particular a de Itajaí e Região, está observando e cumprindo as normas de proteção a saúde e segurança do trabalho, contribuindo para a preservação da saúde dos trabalhadores e, por consequência, do Meio Ambiente do Trabalho e do Meio Ambiente Natural, afinal a atividade pesqueira mantém inegáveis laços com o Meio Ambiente Natural, em razão do fato de que retira deste, sua “matéria prima”. Destaca-se que a interligação entre os vários aspectos do meio ambiente é incontestável, pois a proteção da segurança do meio ambiente do trabalho e da saúde dos trabalhadores significa também proteção ao meio ambiente e a saúde das populações externas aos estabelecimentos industriais, já que a um meio ambiente poluído e inseguro não se impõem fronteiras, pois esta é uma característica da poluição, ela simplesmente se expande. No contexto de políticas públicas adotadas por qualquer sociedade com vistas à sustentabilidade, devem estar presente medidas de fiscalização e proteção ao meio ambiente do trabalho, paralelamente a programas que contemplem saneamento básico, reciclagem de resíduos sólidos, tratamento de água e outras medidas, objetivando, sempre, o equilíbrio entre meio ambiente do trabalho e meio ambiente natural. O método utilizado para a pesquisa é o indutivo baseado na pesquisa bibliográfica, baseado, também em entrevistas e consulta a autores privilegiados da atividade pesqueira em Santa Catarina.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Meio Ambiente do Trabalho. Acidente do Trabalho. Pesca.

ABSTRACT

This Master's degree dissertation analyzes whether the fishing industry of Santa Catarina, particularly that of Itajaí and the surrounding region, is observing and complying with the standards on protection of occupational health and safety, contributing to the preservation of the health of workers and, consequently, of the Working Environment and the Natural Environment. After all, fishing activity maintains undeniable links with the Natural Environment in that it extracts its "raw material" from it. The interconnection between the various aspects of the environment is undeniable, as protecting the working environment, and the health and safety of workers, also means protecting the environment and health of the populations around the industrial establishments, since a polluted environment and unsafe environment does not impose boundaries, as this is a feature of pollution, it simply expands. In the context of public policies adopted by any society for sustainability, control measures should be in place to inspect and protect the working environment, along with programs that provide basic sanitation, solid waste recycling, water treatment, and other measures, always striving to achieve a balance between the working environment and the natural environment. The method used for the research is the inductive, based on a literature review, and interviews, and consultation with leading authors on the fishing activity of Santa Catarina.

Keywords: Labor Law. Working Environment. Accident at Work. Fishing.

INTRODUÇÃO

O tema em comento tem despertado interesse não apenas dos personagens envolvidos na relação empregatícia, ou seja, empregados e empregadores, mas da sociedade como um todo, haja vista a estreita ligação entre meio ambiente do trabalho e meio ambiente natural.

Meio ambiente do trabalho pode ser entendido como o habitat laboral, isto é, tudo que envolve e condiciona, direta e indiretamente, o local onde o homem obtém os meios para prover o quanto necessário para a sua sobrevivência e desenvolvimento, em equilíbrio com o ecossistema.

A interligação entre os vários aspectos do meio ambiente é incontestável, pois a proteção da segurança do meio ambiente do trabalho significa também proteção do meio ambiente e da saúde das populações externas aos estabelecimentos industriais, já que a um meio ambiente poluído e inseguro não se impõem fronteiras, pois esta é uma característica da poluição, ela simplesmente se expande.

Portanto, a real dimensão do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado não se limita, em absoluto, à relação obrigacional, nem tampouco aos limites físicos dos empreendimentos industriais, uma vez que se está apenas pontuando um dos múltiplos aspectos do meio ambiente e, meio ambiente equilibrado é, por natureza, um direito difuso.

Assim, no contexto de políticas públicas adotadas por qualquer sociedade com vistas à sustentabilidade, devem estar presente medidas de proteção e fiscalização ao meio ambiente do trabalho, paralelamente a programas que contemplem saneamento básico, reciclagem de resíduos sólidos, tratamento de água e outras medidas, objetivando, sempre, o equilíbrio entre meio ambiente do trabalho e meio ambiente natural.

As questões ligadas ao Direito Ambiental, Sustentabilidade e Meio

Ambiente, estão na pauta de qualquer discussão sobre crescimento, desenvolvimento e perspectivas para o futuro, sendo que, dentre as principais preocupações da sociedade contemporânea, encontram-se aquelas que dizem respeito ao Meio Ambiente do Trabalho, afinal, passamos grande parte de nossas vidas no trabalho.

O senso comum, via de regra, conduz ao entendimento de que as empresas que se preocupam com o meio ambiente interno (meio ambiente do trabalho) observando e respeitando as normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador, em geral têm boas práticas externas (meio ambiente natural).

Esta Dissertação de Mestrado tem como objetivo fundamental analisar se a indústria pesqueira Catarinense, em particular a de Itajaí e Região, está observando e cumprindo as normas de proteção a saúde e segurança do trabalho, contribuindo para a preservação da saúde dos trabalhadores e, por consequência, do Meio Ambiente do Trabalho e do Meio Ambiente Natural.

Conforme anteriormente declinado, o segmento empresarial escolhido para a realização da pesquisa é o da pesca, pois o Estado de Santa Catarina tem na atividade pesqueira um de seus alicerces econômicos, vez que o setor é responsável pela geração de milhares de empregos diretos e indiretos, além da arrecadação de tributos, o que faz com que o Estado eleve constantemente seu patamar de importância no cenário nacional.

Ademais, a atividade pesqueira mantém inegáveis laços com o Meio Ambiente Natural, em razão do fato de que retira deste, sua “matéria prima”, motivo pelo qual é imperativo saber se a indústria pesqueira Catarinense, em particular a de Itajaí e Região, está observando e cumprindo as normas de proteção a saúde e segurança do trabalho, contribuindo para a preservação da saúde dos trabalhadores e, por consequência, do Meio Ambiente do Trabalho e Meio Ambiente Natural.

No primeiro capítulo da Dissertação aborda-se as principais noções

relativas ao Direito do Trabalho, como seu conceito, fontes, princípios e divisão, bem como alguns aspectos ligados ao Direito Ambiental, tais como seu conceito, fontes e princípios.

Destaca-se, ainda, temas relativos ao Meio Ambiente do Trabalho, como seu conceito, a interligação entre o Meio Ambiente do Trabalho e o Meio Ambiente Natural, a natureza jurídica do direito ao Meio Ambiente do Trabalho e o Meio Ambiente do Trabalho como direito fundamental.

No segundo capítulo aborda-se questões ligadas a segurança e saúde no ambiente do trabalho, seus conceitos, responsabilidades dos empregados e empregadores, instrumentos de preservação ao meio ambiente do trabalho, acidente de trabalho, insalubridade e periculosidade.

Finalmente, no terceiro capítulo dá-se enfoque a atividade pesqueira na região de Itajaí/SC, com o objetivo de verificar se as indústrias de pesca estão observando e cumprindo suas respectivas parcelas quanto a Responsabilidade Socioambiental, notadamente em relação ao Meio Ambiente Interno (Meio Ambiente do Trabalho), contribuindo para a preservação da saúde dos trabalhadores e, por consequência, do Meio Ambiente Natural.

CAPÍTULO 1

SUSTENTABILIDADE, DIREITO AMBIENTAL E MEIO AMBIENTE: Um Enfoque No Meio Ambiente do Trabalho

1.1 DIREITO DO TRABALHO

1.1.1 SUSTENTABILIDADE DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

É crescente a valorização do direito fundamental do homem à saúde e a busca por melhores condições de vida, neste contexto incluindo-se um meio ambiente do trabalho seguro e sustentável. O conceito de desenvolvimento sustentável não somente prima por um meio ambiente ecologicamente equilibrado como também perquiri a concreção de outros valores fundamentais que assegurem a todos o bem-estar físico e psíquico, tais como a proteção da ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa.

Nesse sentido, a Constituição da República Federativa do Brasil/1988 buscou alcançar máxima proteção à dignidade da pessoa humana, ao valor social do trabalho e à livre iniciativa, preceitos estes nela incorporados como sendo fundamentos do Estado Democrático de Direito, conforme artigo 1º, incisos III e IV.

No mesmo sentido, dispôs o artigo 170 da Constituição da República Federativa do Brasil/198, o qual elencou como princípios (i) a redução das desigualdades regionais e sociais e (ii) a busca pelo pleno emprego. Em relação ao meio ambiente, a CF/88 foi a primeira a dedicar-se ao tema, reservando-lhe lugar no rol dos direitos da Ordem Social, no cap. VI – Meio Ambiente - descrito pelo artigo 225, dispondo no sentido de que *“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.”*

Sobre a conceituação de meio ambiente, depreende-se, pois, da definição acima que o termo é bastante amplo, pois busca tutelar todos os seus aspectos, tais como o natural, o artificial, o cultural e o do trabalho.

Especificamente em relação ao meio ambiente do trabalho, este pode ser definido como o local onde se desenvolvem as atividades laborais, em condições de equilíbrio físico e psíquico dos trabalhadores, fundado na preservação da saúde, higiene e segurança das pessoas e da coletividade (sejam trabalhadores celetistas, estatutários, terceirizados, temporários, autônomos, etc.). Na pretensão de alcançar um meio ambiente do trabalho equilibrado, o legislador disciplinou diversas normas, constitucionais e infraconstitucionais, sobre segurança e medicina do trabalho.

Sob o prisma constitucional, a título exemplificativo, o artigo 7º, inciso XXII estabeleceu o direito à *“redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”*.

No âmbito infraconstitucional, por sua vez, a Consolidação das Leis do Trabalho adotou um capítulo específico sobre segurança e medicina do trabalho (capítulo V). Tais disposições são complementadas pelas Normas Regulamentadoras, da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego, as quais estabelecem diversos programas e órgãos de prevenção e combate a acidentes e doenças ocupacionais.

Nesse sentido, destacam-se, exemplificativamente, os seguintes programas: i) o Programa Internacional para melhoramento das Condições e do Meio Ambiente do Trabalho – PIACT, com objetivo de impulsionar programas locais na procura de melhorias das condições de trabalho e de vida aos trabalhadores; ii) o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA (disposto na NR-9), que deve ser executado por todas as empresas, com a intenção de investigar as causas geradoras dos riscos no meio ambiente de trabalho e iii) o Programa de Controle Médico e de Saúde Ocupacional – PCMSO (previsto na NR-7), que objetiva a

prevenção, localização e o diagnóstico de qualquer alteração na saúde dos trabalhadores.

Em relação aos órgãos de prevenção e combate a acidentes e doenças ocupacionais no âmbito empresarial, destaca-se o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT (disposto na NR-4 e artigo 162 da CLT) e a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA (conforme NR-5 e artigo 163 da CLT).

Portanto, percebe-se que a legislação brasileira apresenta uma normatização bastante densa em relação à proteção e saúde do trabalhador, enfatizando a prevenção como fator preponderante na manutenção de um meio ambiente de trabalho seguro e sustentável.

Ainda, ao verificarmos a importância dos instrumentos de promoção à saúde e segurança no trabalho, não se pode deixar de mencionar os órgãos/entidades responsáveis pela fiscalização, vigilância e aplicação de tais normas, quais sejam, os sindicatos, o Ministério do Trabalho e Emprego e o Ministério Público do Trabalho.

Em relação aos sindicatos, nos termos do artigo 8º, inciso III da Constituição da República Federativa do Brasil/1988 e artigo 513, “a” da CLT, cumpre o dever de zelo e representação dos seus associados nas questões de segurança e medicina do trabalho.

No que se refere ao Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, conforme artigo 155 da CLT, possui legitimidade de fiscalização das condições de trabalho, por meio da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego – SRTE, na figura da inspeção do trabalho (podendo aplicar multas pecuniárias, além dos institutos da interdição e do embargo, conforme artigo 161 da CLT).

Por fim, em relação ao Ministério Público do Trabalho, este atua por meio de procedimentos judicial e extrajudicial (ação civil pública, inquérito civil, possuindo legitimidade ativa para propor Termo de Ajuste de Conduta – TAC).

Assim, que para se tornar possível um crescimento econômico saudável, a lógica que deve perseverar é a da construção de um meio ambiente do trabalho sustentável, que zele rigorosamente pela incolumidade da saúde, higiene e segurança do trabalhador e da coletividade.

Em última instância, assegurando-se um meio ambiente de trabalho saudável, através da observância dos parâmetros legislativos retro citados, bem como por meio da atuação das entidades *prima facie* responsáveis pela aplicação de ditas normas, verificar-se-á a própria efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana, responsável em resguardar condições mínimas de uma existência digna aos seres humanos, o que, indubitavelmente, abrange os aspectos da sua rotina laboral.

1.1.2 DIMENSÕES DA SUSTENTABILIDADE

O doutrinador Juarez Freitas ensina que a sustentabilidade é o “princípio constitucional que determina, independentemente de regulamentação legal, com eficácia direta e imediata, a responsabilidade do Estado e da sociedade pela concretização solidária do desenvolvimento material e imaterial, socialmente inclusivo, durável e equânime, ambientalmente limpo, inovador, ético e eficiente, no intuito de assegurar, preferencialmente de modo preventivo e precavido, no presente e no futuro, o direito ao bem-estar”⁹.

Na lição do doutrinador supramencionado, sem hierarquia rígida e sem caráter exaustivo, existem cinco dimensões da sustentabilidade, quais sejam, dimensão social, dimensão ética, dimensão ambiental, dimensão econômica e jurídico-política.

⁹ FREITAS, Juarez. Sustentabilidade: direito ao futuro. 2ª ed. Belo Horizonte: Fórum, 2012, p. 41.

Dimensão social, no sentido de que não se pode admitir um modelo excludente, pois de nada serve cogitar sobrevivência de poucos ou do estilo oligárquico relapso e indiferente, que nega a conexão de todos os seres e a ligação de tudo e, desse modo, a própria natureza imaterial do desenvolvimento.

Dimensão ética, no sentido de que todos os seres possuem uma ligação intersubjetiva e natural, donde segue a empática solidariedade como dever-prazer universalizável, acima das limitações conhecidas de formalismo kantiano e na correta compreensão darwiniana da seleção natural. Não se admite, aqui, a contraposição rígida entre sujeito e objeto ou entre sujeito e natureza, tampouco se cai no monismo radical que tenta suprimir as diferenças entre o cultural e o natural. O importante é que o outro, no seu devido apreço, jamais seja coisificável.

Dimensão ambiental, no sentido de que existe dignidade do ambiente, assim como se reconhece o direito das gerações atuais, sem prejuízo das futuras, ao ambiente limpo, em todos os aspectos.

Dimensão econômica, no sentido de que se faz essencial saber praticar a pertinente ponderação, o adequado “trade-off” entre eficiência e equidade, ou seja, indispensável escolher e aplicar as grandes e as pequenas políticas econômicas sustentáveis. O consumo e a produção precisam ser reestruturados, completamente, segundo essa diretriz. A natureza não pode ser mais vista como simples capital e a regulação estatal homeostática se faz impositiva, sem o desvio característico dos adeptos do fundamentalismo do mercado, que ignoram a complexidade do mundo natural

Dimensão jurídico-política, no sentido de que a busca da sustentabilidade é um direito e encontrá-la é um dever constitucional inalienável e intangível de reconhecimento da liberdade de cada cidadão, nesse status, no processo da estipulação intersubjetiva do conteúdo dos direitos e deveres fundamentais do conjunto da sociedade, sempre que viável diretamente. Daí brotará o Estado

Sustentável, lastreado no Direito que colina concretizados direitos relativos ao bem-estar duradouro das atuais gerações, sem prejuízo das futuras.

1.1.3 CONCEITO DE DIREITO DO TRABALHO

Na busca da essência e elementos componentes do Direito do Trabalho, os juristas tendem a adotar posturas distintas. Ora enfatizam os aspectos subjetivos, ora os aspectos objetivos, ou ainda, os aspectos mistos do segmento em estudo.

A doutrina, por sua vez, apresenta três correntes distintas para conceituar o Direito do Trabalho, quais sejam: subjetivista, objetivista e mista.

Os subjetivistas levam em conta o tipo de trabalhadores que seriam albergados por este ramo do direito. Para alguns, essas pessoas são todos os trabalhadores, posição que é muito ampla. Para outros, nem todos os trabalhadores são abrangidos pelo Direito do Trabalho, mas apenas os trabalhadores denominados empregados.

É subjetivista a definição apresentada pelos doutrinadores *Hueck* e *Nipperdey*: "... o Direito do Trabalho é o direito especial de um determinado grupo de pessoas, que se caracteriza pela classe de sua natividade lucrativa (...) é o direito especial dos trabalhadores. (...) O Direito do Trabalho se determina pelo círculo de pessoas que fazem parte do Mesmo"¹⁰.

Já os objetivistas não partem das pessoas sobre as quais o direito do trabalho se aplica, mas da matéria de que se ocupa. Aqui também há divergências porque, para alguns, o Direito do Trabalho disciplina todas as relações de trabalho, enquanto, para outros, recai apenas sobre o trabalho subordinado e não sobre o trabalho autônomo em geral.

¹⁰ HUECK, Alfred e NIPPERDEY, H. C. "Compêndio de Derecho del Trabajo". Madrid: Revista de Derecho Privado, 1963, p.21-22.

É objetivista a definição apresentada por *Messias Pereira Donato*: “corpo de princípios e de normas jurídicas que ordenam a prestação do trabalho subordinado ou a este equivalente, bem como as relações e os riscos que dela se originam”¹¹.

Finalmente, há a teoria mista, para a qual o Direito do Trabalho concerne tanto às pessoas quanto à matéria do Direito Laboral. Neste caso, podemos conceituar o Direito do Trabalho como sendo o ramo da ciência do direito que tem por objeto as normas, as instituições jurídicas e os princípios que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho em sua estrutura e atividade.

É definição mista, por sua vez, esta construída por Octavio Bueno Magano. Expõe o autor que Direito do Trabalho é o “conjunto de princípios, normas e instituições, aplicáveis à relação de trabalho e situações equiparáveis, tendo em vista a melhoria da condição social do trabalhador, através de medidas protetoras e da modificação das estruturas sociais”¹².

A abordagem tríptica é importante para que se tenha uma concepção ampla do conceito de Direito do Trabalho.

1.1.4 NATUREZA JURÍDICA DO DIREITO DO TRABALHO

Várias teorias surgiram tentando identificar a natureza jurídica do Direito do Trabalho.

A natureza jurídica de um instituto, segundo Maurício Godinho Delgado, “é a atividade lógica de classificação pela qual se integra determinada figura jurídica no conjunto mais próximo de figuras existentes no universo do direito mediante a

¹¹ DONATO, Messias Pereira. Curso de Direito do Trabalho. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 1982, p.6.

¹² MAGANO, Octavio Bueno. “Manual de Direito do Trabalho”. Parte Geral, 4ª ed. São Paulo: LTr, 1991, p.59.

identificação e cotejo de seus elementos constitutivos fundamentais”¹³.

Ainda de acordo com o mencionado autor, “encontrar a natureza jurídica do Direito do Trabalho consiste em se fixarem seus elementos componentes essenciais, contrapondo-os ao conjunto mais próximo de segmentos jurídicos sistematizados, de modo a classificar aquele ramo jurídico no conjunto do universo do Direito”¹⁴.

Várias teorias surgiram tentando identificar a natureza jurídica do Direito do Trabalho, sendo cinco as mais importantes:

— Teoria do Direito Público: Os argumentos que são apontados para fundamentar esta tese são de três ordens:

Primeiro, a natureza administrativa de algumas de suas normas, como as de fiscalização trabalhista.

Segundo, a imperatividade das suas normas, dispondo a CLT (art. 9º) que é nulo o ato destinado a desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação de seus preceitos; Ponderam que nas relações de trabalho, a livre manifestação da vontade das partes interessadas foi substituída pela vontade do Estado, o qual intervém nos mais variados aspectos dessas relações por meio de normas imperativas e irrenunciáveis.

Terceiro, o caráter estatutário de suas normas, isto é, a semelhança que teriam as relações de trabalho com as relações mantidas pelo Estado com o funcionário público no âmbito do direito administrativo.

Para Washington de Barros Monteiro, “a natureza jurídica de direito público advém do fato de um dos sujeitos da relação ser o Estado e o interesse público, além de haver indisponibilidade deste direito, já que as regras são

¹³ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 70.

¹⁴ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 70.

imperativas”¹⁵.

Entretanto, cabe destacar que, apesar do caráter público de suas normas e da finalidade social, o Estado não é sujeito desta relação de trabalho que, via de regra, é travada entre particulares.

_ Teoria do Direito Privado: Os argumentos dos que sustentam a teoria do Direito do Trabalho como ramo do Direito Privado, dentre eles “Sérgio Pinto Martins¹⁶, Hugo Gueiros Bernardes¹⁷, José Augusto Rodrigues Pinto¹⁸ e Délio Maranhão¹⁹”, referem-se às origens e aos sujeitos do vínculo entre empregado e empregador:

Esse vínculo encontra suas origens no Direito Privado, uma vez que é o desenvolvimento da locação de serviços do Direito Civil.

Seus sujeitos, o empregado e empregador, são dois particulares. Se existem, no Direito do Trabalho, algumas relações entre os particulares e o Estado, não chegam a ter uma dimensão ampla, nem constituem a base do Direito do Trabalho.

Se o Direito do Trabalho fosse considerado ramo do Direito Público, os sindicatos seriam órgãos públicos e as convenções coletivas de trabalho entre sindicatos não teriam razão de ser, uma vez que se justificam como expressão da autonomia privada coletiva.

O fato de existir um intervencionismo básico do Estado, para proteger a parte economicamente mais fraca, não seria o suficiente para deslocar o Direito Laboral para o campo do Direito Público.

¹⁵ MONTEIRO, Washington de Barros. Curso de Direito Civil. São Paulo: Saraiva, 2004, v. 1, p.18.

¹⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 13ª ed. São Paulo: Atlas, 2001, p.54

¹⁷ BERNARDES, Hugo Gueiros. Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1989, v. 1, p. 84.

¹⁸ PINTO, José Augusto Rodrigues. Curso de Direito Individual do Trabalho. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 32.

¹⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Instituições de Direito do Trabalho. 19ª ed. São Paulo: LTr, 1980, p.16.

Os contratantes, respeitadas as normas impositivas de Direito Público, seriam livres para estipular as regras contratuais do pacto de emprego, restando claro que a maioria das normas contidas na CLT é de índole privada.

_ Teoria do Direito Social: Há autorizada doutrina segundo a qual o Direito do Trabalho é ramo do Direito Social.

A expressão “direito social” é usada em dois sentidos:

Em primeiro lugar, quer dizer todo direito é produto da vida social.

Direito Social significa, em segundo lugar, um terceiro gênero do direito, nem público, nem privado. É a posição defendida por Cesarino Júnior²⁰, que propõe um âmbito maior para a nossa disciplina.

Seria o ramo do Direito que reúne todas as normas de proteção às pessoas economicamente fracas, denominadas hipossuficientes, predominando o interesse social. Abrangeria, assim, não só o Direito do Trabalho, mas, ainda, o direito de previdência social, de acidentes do trabalho, de assistência social.

Também é social porque o interesse coletivo, da sociedade, prevaleceria sobre o interesse privado.

_ Teoria do Direito Misto: Reúne aqueles que sustentam que o Direito do Trabalho reúne normas tanto de Direito Privado como de Direito Público. Nele estão presentes as relações jurídicas privadas, notadamente o contrato, como também as relações jurídicas públicas, nas quais o Estado aparece como garantidor da ordem pública trabalhista. O Direito do Trabalho seria formado pela conjunção de normas de interesse público e privado.

²⁰ CESARINO JÚNIOR, Antônio Ferreira. Direito Social. São Paulo: LTr, 1980, p.16.

— Teoria do Direito Unitário: Arnaldo Süssekind e Evaristo de Moraes Filho, inspirados em correntes alemãs, defendem que o Direito do Trabalho é uma fusão entre as normas de direito público e direito privado, constituindo algo novo, inseparável, uma substância diferente das demais já estudadas, onde não se consegue identificar, de forma isolada, a parte referente ao caráter público ou privado.

A diferença entre as duas últimas teorias é a seguinte: no direito misto haveria uma coexistência entre as normas públicas e privadas, enquanto que no direito unitário haveria uma fusão entre as normas públicas e privadas.

1.1.5 FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

Fonte pode ser entendida como procedência, nascente, o que faz surgir. Fontes de Direito podem ser conceituadas como os meios de produção das normas jurídicas. São formas pelas quais o direito se realiza, os modos pelos quais as normas de conduta recebem determinação concreta de coercibilidade.

Na lição de Maurício Godinho Delgado, “o Direito do Trabalho – ao menos no contexto dos modelos dominantes nos países democráticos centrais – diferencia-se dos outros ramos jurídicos componentes do universo do Direito pela forte presença, em seu interior, de regras provindas de fonte privada, em anteposição ao universo de regras jurídicas da clássica fonte estatal”²¹.

Segundo a doutrina brasileira, várias são as classificações das Fontes do Direito do Trabalho.

Alguns autores, a exemplo de Orlando Gomes²², dividem as Fontes do Direito do Trabalho em primárias ou imperativas.

²¹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 138.

²² GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. Curso de Direito do Trabalho. v. 1-2. Rio de Janeiro: Forense, 1984, p. 44.

Outra classificação é elaborada por Messias Pereira Donato²³, para quem as Fontes do Direito do Trabalho em estatais, de origem profissional, internacionais, supletivas e subsidiárias.

Entretanto, a classificação mais aceita entre os doutrinadores, diz que as Fontes do Direito do Trabalho dividem-se materiais e formais.

As Fontes Materiais do Direito do Trabalho representam o momento pré-jurídico, o conjunto de fatores de ordem social, política, cultural, histórica e econômica determinantes do nascimento e do conteúdo da norma jurídica laboral. Pode-se citar como exemplo, a pressão exercida pelos operários em face do Estado capitalista, em busca de melhores e novas condições de trabalho; as greves realizadas pelos trabalhadores buscando novos direitos.

Já as Fontes Formais do Direito do Trabalho representam o momento eminentemente jurídico, com a regra já plenamente materializada e exteriorizada. É a norma já construída objetivamente. É tudo que pode ser imposto de forma coercitiva.

Segundo a doutrinadora Alice Monteiro de Barros²⁴, o Professor Evaristo de Moraes Filho²⁵ divide as Fontes Formais do Direito do Trabalho em autônomas ou heterônomas.

_ Fontes Formais Autônomas são aquelas cuja formação se caracteriza pela imediata participação dos destinatários das regras produzidas, sem a interferência do agente externo, do terceiro. São exemplos: a convenção coletiva de trabalho, o acordo coletivo de trabalho, o costume (CLT, art. 8º).

_ Fontes Formais Heterônomas são aquelas cuja formação é materializada por um agente externo, um terceiro, em geral do Estado, sem a

²³ DONATO, Messias Pereira. Curso de Direito do Trabalho. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 1979, p.7.

²⁴ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 96.

²⁵ MORAES FILHO, Evaristo de. Introdução ao Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1971, p. 111.

participação imediata dos destinatários principais das regras jurídicas. Ex: Constituição Federal, Lei Complementar, Lei Ordinária, Medida Provisória, decreto, sentença normativa, tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil (norma infraconstitucional), as súmulas vinculantes editadas pelo STF, na forma do artigo 103-A da CRFB/1988, entre outros.

1.1.6 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

A palavra princípio traduz, na linguagem corrente, a idéia de começo, início. Tem-se referência aos Princípios no artigo 8º da CLT, vez que constituem uma das razões da autonomia do Direito do Trabalho.

Nesta linha, o doutrinador Maurício Godinho Delgado, citando Antônio Houaiss, afirma que princípio é “o primeiro momento da existência de algo ou de uma ação ou processo”²⁶.

Princípios são, também, linhas diretrizes ou postulados fundamentais que inspiram o sentido específico das normas e institutos trabalhistas. Proposições lógicas fundamentais que servem de base para um raciocínio.

Princípios Jurídicos são pressupostos lógicos do ordenamento jurídico.

Assim, princípio traduz, de maneira geral, nos ensinamentos de Maurício Godinho Delgado, “a noção de proposições fundamentais que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa realidade, e que, após formadas, direcionam-se à compreensão, reprodução ou recriação dessa realidade”²⁷.

A respeito da enumeração dos Princípios inerentes ao Direito do Trabalho, não há unidade de opiniões. É tema inconcluso. Entretanto, há certo consenso acerca dos mais destacados Princípios do Direito do Trabalho, os quais passa-se a

²⁶ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 184.

²⁷ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 184.

apresentar.

– Princípio da Proteção: Também conhecido como Princípio Tutelar, Tuitivo, Protetivo, ou Tutelar-Protetivo, é o de maior importância no Direito do Trabalho. É a razão de existir do Direito do Trabalho. Critério fundamental. Procura compensar, retificar ou atenuar no plano jurídico, a desigualdade sócio-econômica ou desequilíbrio existente no plano fático do contrato de trabalho (diferenciação social prática).

Busca equilibrar a desigualdade que resulta da superioridade econômica do empregador, dando ao empregado – via de regra o pólo mais fraco da relação laboral – a superioridade jurídica, que expressa-se sob as seguintes formas:

“In dubio pro operario”: Baluarte do Princípio da Proteção ao trabalhador, “recomenda que o intérprete deve optar, quando estiver diante de uma norma que comporte mais de uma interpretação razoável e distinta, por aquela que seja mais favorável ao trabalhador, já que este é a parte fraca da relação. ou seja, quando emergir da norma dúvida a respeito da sua interpretação, desde que seja razoável, o exegeta deverá optar por aquela que beneficiar o hipossuficiente”²⁸.

Aplicação da Norma Mais Favorável: Igualmente expoente do Princípio da Proteção ao obreiro, “dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: no instante da elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista)”²⁹.

Aplicação da Condição Mais Benéfica: Também destaque do Princípio da Proteção ao hipossuficiente, “se direciona a proteger situações pessoais mais

²⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 3ª ed. Niterói: Impetus, 2009, p. 152.

²⁹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 199.

vantajosas que se incorporam ao patrimônio do empregado, por força do próprio contrato, de forma expressa ou tácita consistente esta última em fornecimentos habituais de vantagens que não poderão ser retiradas, sob pena de violação ao art. 468 da CLT³⁰.

O Princípio da Proteção é, sem dúvida, o de maior relevância, pois, de fato, todos os demais princípios visam, em última análise, a proteção do trabalhador.

_ Princípio da Irrenunciabilidade: O princípio em comento é considerado uma projeção do anterior, relativo à imperatividade das regras trabalhistas, e representa e impossibilidade jurídica de o trabalhador privar-se voluntariamente dos direitos conferidos pela legislação trabalhista.

Nas sábias palavras do doutrinador Maurício Godinho Delgado, “ele traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato”³¹.

Liga-se ao Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas (da qual é projeção), ou seja, são normas imperativas, categóricas ou cogentes, de ordem pública: independem da vontade das partes.

Prevalece a restrição à autonomia da vontade no contrato trabalhista, em contraponto à diretriz civil de soberania das partes. Isso por causa do desequilíbrio de poderes inerente ao contrato de trabalho.

Portanto, em verdade, o presente princípio representa a impossibilidade jurídica de o empregado privar-se, por sua vontade, de uma ou de mais vantagens concedidas pelo Direito do Trabalho em seu benefício.

_ Princípio da Continuidade da Relação de Emprego: O contrato de

³⁰ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 170.

³¹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 201.

trabalho é de trato sucessivo, renovando-se no tempo. Interessa ao Direito do Trabalho garantir a maior durabilidade possível do contrato, com a permanência no tempo, do vínculo empregatício, integrando o trabalhador na estrutura e dinâmica da empresa.

Dessa forma ficaria satisfatoriamente assegurada a dimensão teleológica do Direito do Trabalho, qual seja, a de assegurar melhores condições de pactuação nas relações capital-trabalho.

Destaca-se o fato de que a permanência do obreiro no emprego tende a produzir efeitos positivos, tais como: elevação dos direitos trabalhistas (por lei, contrato, ou negociação coletiva); incremento técnico-profissional de sua atividade, pela formação ou experiência ao longo do tempo; afirmação social do trabalhador, que tem neste longo contrato, um decisivo instrumento de sua afirmação no plano social.

Daí a importância para o Direito do Trabalho, da estabilidade do emprego, dos contratos por prazo indeterminado, e das restrições legais ao contrato por prazo certo. Este princípio propõe como regra geral o contrato por prazo indeterminado, que melhor atende seu objetivo teleológico.

O Princípio da Continuidade da Relação de Emprego, nos ensinamentos do doutrinador uruguaio Américo Plá Rodríguez – referência internacional no estudo do Direito do trabalho – pode ser entendido como aquele que objetiva “atribuir à relação de emprego a mais ampla duração possível, sob todos os aspectos”³².

Ressalta-se, por fim, que o aludido princípio gera certas presunções favoráveis ao trabalhador, de acordo com a jurisprudência cristalizada na Súmula 212 do TST. Portanto, no rompimento do enlace empregatício, presume-se a modalidade de ruptura contratual mais onerosa ao empregador (dispensa sem justa causa).

³² PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Princípio do Direito do Trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 244.

_ Princípio da Primazia da Realidade Sobre a Forma: Esse Princípio diz respeito aos casos em que há divergência entre documentos e fatos. Neste caso, prevalece o que ocorreu na prática, de fato, em detrimento da formalidade existente.

Muitos documentos são produzidos sob coação ou de forma fraudulenta, visando mascarar ou macular determinados atos ou relações jurídicas. Surge a divergência entre verdade formal e verdade real, e este princípio constitui excelente instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real em uma situação de demanda trabalhista.

Para Delgado, no Direito do Trabalho “deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual – na qualidade de uso – altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes”³³.

Luciano Martinez esclarece que o Princípio da Primazia da Realidade “baseia-se no mandamento nuclear protetivo segundo o qual a realidade dos fatos prevalece sobre meras cláusulas contratuais ou registros documentais, ainda que em sentido contrário. De nada, portanto, adianta mascarar a verdade, uma vez que se dará prevalência ao que efetivamente existiu”³⁴.

O princípio em comento autoriza, por exemplo, a descaracterização de uma relação civil de prestação de serviços, formalmente pactuada, desde que na execução do contrato se configurem concretamente os requisitos fático-jurídicos da relação empregatícia.

Este princípio leva em conta também a desigualdade das partes, a exigência da boa fé e da interpretação racional/razoável da vontade das partes.

³³ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 208.

³⁴ MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: Relações Individuais, Sindicais e Coletivas do Trabalho. 3ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2012, p. 98.

Porém, merece destaque o fato de que o princípio sob exame aplica-se tanto a favor quanto contra o empregado, vez que dá-se primazia à realidade e não à versão apresentada pelo empregado.

_ Princípio da Razoabilidade: Não se trata de Princípio específico do Direito do Trabalho. O Princípio da Razoabilidade representa o instrumento de justiça. Na apuração da relação meio/fim, significa buscar o equilíbrio, deixando de lado práticas absolutistas.

O emprego do critério da Razoabilidade vai indicar o caminho razoavelmente próprio para o caso.

A Razoabilidade reconhece a falibilidade da razão, admite as limitações da razão e evita o absoluto como limite da razão. Neste sentido, razoável representa critério de justiça que indica o ponto de equilíbrio entre o absoluto e o mínimo.

Leciona Ives Gandra da Silva Martins Filho, que “a conduta das partes deve fundar-se em motivos racionais e não arbitrários ou carentes de uma justificação razoável. Corresponde ao uso moderado dos meios na legítima defesa (Direito Penal) e ao agir do *bonus pater familias* (Direito Civil)”³⁵.

A razão e a justiça são alicerces sobre os quais constrói-se a ordem jurídica. Parte-se do pressuposto de que o homem seja razoável em suas atitudes, evitando atitudes arbitrárias.

Afirma a doutrinadora Alice Monteiro de Barros, que “esse princípio impõe limites a situações em que a lei não consegue prevê-los de forma muito rígida, dadas as inúmeras circunstâncias que podem surgir no caso objeto e apreciação”³⁶.

³⁵ MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Manual de Direito e Processo do Trabalho. 19ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 67.

³⁶ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 177.

O comportamento do trabalhador e do empregador deve estar sempre pautado num critério de razoabilidade, pois o abuso torna o ato ilícito.

_ Princípio da Boa-Fé: Comum aos demais campos do Direito, esse princípio se refere à conduta de quem considera cumprir realmente com seu dever.

Pressupõe uma posição de honestidade e honradez, porquanto contém implícita a plena consciência de não enganar, não prejudicar, nem causar danos. Implica, ainda, na convicção de que as transações são cumpridas normalmente, sem trapanças, sem abusos, nem desvirtuamentos.

“A boa-fé tem o seu conceito egresso da consciência ética da sociedade. Manifestada por meio de comportamentos reveladores de uma crença positiva e de uma situação de ignorância ou de ausência de intenção malévola, a boa-fé é medida pela prática cotidiana da vida e é remetida, nas lides jurídicas, à apreciação do juiz como partícipe e intérprete do sentimento social”³⁷.

Boa-Fé implica no respeito mútuo, no cumprimento fiel das condições e obrigações ajustadas. Intenção de mútua colaboração e empenho normal das partes da relação capital-trabalho. Requer lealdade recíproca nas relações trabalhistas, que a lei deve preservar.

_ Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva: Embora oriunda do Direito Civil, sofreu no Direito do Trabalho expressiva ou substantiva adaptação, dando-lhe caráter de princípio próprio do Direito do Trabalho.

Baseia-se na matriz civilista do *pacta sunt servanda*: os contratos firmados pelas partes não podem ser unilateralmente modificadas no curso do prazo de sua vigência.

³⁷ MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: Relações Individuais, Sindicais e Coletivas do Trabalho. 3ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2012, p. 98

No Direito do Trabalho, não vige a noção genérica de inalterabilidade contratual. Vedam-se, porém, as alterações contratuais lesivas ao trabalhador de modo extremamente rigoroso. Por outro lado, não são vedadas – ao revés, incentivadas – as alterações contratuais favoráveis ao empregado, que tendem a ser naturalmente permitidas.

Para Ives Gandra da Silva Martins Filho, “O trabalhador tem direito à estabilidade das relações contratuais, não sendo surpreendido pelo aumento de jornada de trabalho, redução da remuneração, transferência de local de prestação de serviço, sem que haja sua anuência à alteração e desde que essa alteração não lhe seja substancialmente prejudicial”³⁸.

Ainda com referência ao tema em questão, Maurício Godinho Delgado leciona o seguinte: “Ressalte-se, a propósito, não ser absoluta, é claro, a vedação às alterações lesivas do contrato de trabalho”³⁹.

Tal afirmação justifica-se pelo fato de existir o chamado *jus variandi* ordinário empresarial (engloba mudanças de menor importância), além de um rol de modificações lesivas autorizadas implicitamente por lei, como a reversão prevista no parágrafo único do artigo 468 da CLT, ou franqueadas pela ordem jurídica à própria norma coletiva negociada, prevista no artigo 7º, VI, Constituição da República Federativa do Brasil/1988.

_ Princípio da Intangibilidade Salarial: Este princípio estabelece que o salário merece garantias diversificadas da ordem jurídica, a fim de assegurar seu valor, montante e disponibilidade em benefício do empregado.

“Este merecimento deriva do fato de considerar-se ter o salário caráter alimentar, atendendo, pois, a necessidades essenciais do ser humano”⁴⁰.

³⁸ MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Manual de Direito e Processo do Trabalho. 19ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 68.

³⁹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 205.

⁴⁰ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 206.

“A noção de natureza alimentar é simbólica, é claro. Ela parte do suposto – socialmente correto, em regra – de que a pessoa física que vive fundamentalmente de seu trabalho empregatício proverá suas necessidades básicas de indivíduo e de membro de uma comunidade familiar (alimentação moradia, educação, saúde, transporte, etc.) com o ganho advindo desse trabalho”⁴¹.

O princípio em tela protege o salário contra diversas condutas abusivas praticadas pelo empregador, pelos credores do empregador e pelos credores do empregado.

Os princípios do direito do trabalho guardam estreita ligação com o tema da presente Dissertação de Mestrado, pois o objetivo é a análise do meio ambiente do trabalho das indústrias de pesca de Santa Catarina, tendo em mira principalmente verificar se as indústrias pesqueiras do Estado estão observando e cumprindo as normas de saúde e segurança do trabalho, contribuindo para a preservação da saúde dos trabalhadores, para a preservação do meio ambiente do trabalho e também do meio ambiente natural.

Neste sentido, os princípios do direito do trabalho que mais se apresentam são o da proteção e o da irrenunciabilidade.

O primeiro porque, atingindo-se o objetivo da Dissertação de Mestrado, estar-se-á também colhendo subsídios que poderão e deverão atuar na proteção dos trabalhadores das indústrias de pesca de Santa Catarina.

O segundo porque as normas de saúde e segurança do trabalho são públicas e de caráter imperativo, não podendo os trabalhadores, diretamente ou por intermédio de suas associações de classe, despojarem-se das já mencionadas normas protetivas, emergindo no caso concreto o princípio da irrenunciabilidade.

⁴¹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 206.

1.1.7 DIVISÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Em sentido amplo (*lato sensu*), a área jurídica trabalhista pode ser esquematizada, da seguinte forma:

_ “Direito Material do Trabalho: Direito Individual do Trabalho. Direito Coletivo do Trabalho.

_ Direito Internacional do Trabalho.

_ Direito Público do Trabalho: Direito Administrativo do Trabalho. Direito Processual do Trabalho. Direito Previdenciário e Acidentário do Trabalho. Direito Penal do Trabalho⁴².

Salienta-se ser controvertida a efetiva existência de um ramo próprio e autônomo sob o título de Direito Penal do Trabalho.

1.2 DIREITO AMBIENTAL

1.2.1 CONCEITO DE DIREITO AMBIENTAL

O Direito Ambiental é a área do conhecimento jurídico que estuda as interações do homem com a natureza e os mecanismos legais para proteção do meio ambiente.

No Brasil, procuraram conceituar a nova disciplina jurídica com o nome “Direito Ecológico” os professores Sérgio Ferraz e Diogo de Figueiredo Moreira Neto.

De acordo com os ensinamentos de Paulo Affonso Leme Machado, o primeiro denominou Direito Ecológico “o conjunto de técnicas, regras e instrumentos jurídicos organicamente estruturados, para assegurar um comportamento que não

⁴² DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 64/65.

atente contra a sanidade mínima do meio ambiente”⁴³. O segundo conceituou Direito Ecológico “como o conjunto de técnicas, regras e instrumentos jurídicos sistematizados e informados por princípios apropriados, que tenham por fim a disciplina do comportamento relacionado ao meio ambiente”⁴⁴.

Ainda de acordo com o autor supracitado, o prof. Tycho Brahe Fernandes Neto conceitua Direito Ambiental como “conjunto de normas e princípios editados objetivando a manutenção de um perfeito equilíbrio nas relações do homem com o meio ambiente”⁴⁵.

Finalmente, Toshio Mukai apresenta o seguinte conceito: “O Direito Ambiental (no estágio atual de sua evolução no Brasil) é o conjunto de normas e institutos jurídicos pertencentes a vários ramos do Direito, reunidos por sua função instrumental para a disciplina do comportamento humano em relação ao seu meio ambiente”⁴⁶.

O Direito Ambiental é uma ciência holística que estabelece relações intrínsecas e transdisciplinares entre campos diversos, como antropologia, biologia, ciências sociais, engenharia, geologia e os princípios fundamentais do direito internacional, dentre outros.

1.2.2 FONTES DO DIREITO AMBIENTAL

A partir do final dos anos 60, surgiram as primeiras preocupações com os problemas ambientais, em decorrência da industrialização que tomava nosso planeta, ocasionando em sérios danos ambientais à água, ao ar, ao solo, à vegetação e, por via de consequência, ao homem. Em razão de tais preocupações,

⁴³ MACHADO, Paulo Affonso Leme. Direito Ambiental Brasileiro. 12ª ed. Revista, atualizada e ampliada. São Paulo: Malheiros Editores, 2004, p. 137.

⁴⁴ MACHADO, Paulo Affonso Leme. Direito Ambiental Brasileiro. 12ª ed. Revista, atualizada e ampliada. São Paulo: Malheiros Editores, 2004, p. 137.

⁴⁵ MACHADO, Paulo Affonso Leme. Direito Ambiental Brasileiro. 12ª ed. Revista, atualizada e ampliada. São Paulo: Malheiros Editores, 2004, p. 138.

⁴⁶ MUKAI, Toshio. Direito Ambiental Sistematizado. 5ª ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2005, p. 11.

foram criadas as primeiras bases técnicas relacionadas à proteção do Meio Ambiente.

Assim, no âmbito internacional, as principais Fontes do Direito Ambiental são as seguintes:

_ Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano, realizada em Estocolmo, na Suécia, no ano de 1972.

Contou com a participação de 113 (cento e treze) países, 250 (duzentas e cinquenta) organizações não governamentais, além de organismos da Organização das Nações Unidas.

“Foi essa Conferência que determinou, pela primeira vez, os princípios comuns que inspirariam e guiariam os esforços dos povos do mundo, a fim de preservarem e melhorarem o meio ambiente. Pela primeira vez uma Declaração de Princípios reconheceu a indissociabilidade do ser humano em relação ao ambiente, bem como sua responsabilidade sobre as transformações nele provocadas”⁴⁷.

Nela foram votados importantes documentos para a implementação do Direito Internacional do Meio Ambiente, destacando-se a Declaração de Princípios de Estocolmo; o Plano de Ação Para o Meio Ambiente; e a criação do PNUMA Programa da Organização das Nações Unidas Sobre o Meio Ambiente.

_ Conferência das Nações Unidas Sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento no Rio de Janeiro (CNUMAD), realizada no Rio de Janeiro, Brasil, no ano de 1992.

Também conhecida como Cúpula da Terra, reuniu representantes de 178 (cento e setenta e oito) países e mais de 100 (cem) chefes de Estado, além da maciça participação da sociedade civil e organizações não governamentais.

⁴⁷ PADILHA, Norma Sueli. Fundamentos Constitucionais do Direito Ambiental Brasileiro. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 48.

Na Rio/92 “os debates se centraram na necessidade de se firmarem regras mais claras e objetivas para o enfrentamento da problemática ambiental internacional e de se desenvolverem estratégias para um novo modelo de desenvolvimento. Os documentos firmados na Rio/92 passaram, a partir de então, a representar papel significativo no crescimento e evolução da normatividade ambiental global”⁴⁸.

Nesta Conferência foram produzidos alguns documento não vinculantes, como a Declaração Rio Sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento; a Agenda 21; e a Declaração de Princípios Sobre as Florestas.

Os documentos juridicamente vinculantes nela firmados foram a Convenção-Quadro das Nações Unidas Sobre a Mudança do Clima; e a Convenção Sobre a Diversidade Biológica (CDB).

_ Convenção Sobre a Diversidade Biológica (CDB), realizada no Rio de Janeiro, Brasil, no ano de 1992.

Foi assinada por 168 (cento e sessenta e oito) Estados e pela Comunidade Européia durante a Rio/92, tendo entrado em vigor a partir da sua ratificação por 30 (trinta) Estados.

“A CDB tornou-se uma das mais importantes convenções internacionais relativas ao meio ambiente, sendo usada como base para diversos outros tratados ambientais mais específicos”⁴⁹.

A conversação da diversidade biológica; a utilização sustentável dos componentes da diversidade biológica; e a repartição justa e equitativa dos

⁴⁸ PADILHA, Norma Sueli. Fundamentos Constitucionais do Direito Ambiental Brasileiro. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 61.

⁴⁹ PADILHA, Norma Sueli. Fundamentos Constitucionais do Direito Ambiental Brasileiro. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p.77.

benefícios derivados da utilização dos recursos genéticos e do conhecimento tradicional, são os principais objetivos da Convenção em comento.

_ Protocolo de Quioto, realizado no Japão, no ano de 1997. Entrou em vigor em 16 de fevereiro de 2005, tendo sido ratificado por 141 (cento e quarenta e um) países, dentre eles o Brasil.

“O Protocolo de Quioto é o instrumento legal vinculante da Convenção do Clima, nele tendo-se estabelecido, de forma concreta, as metas obrigatórias de redução dos gases de efeito estufa a serem alcançadas pelos países desenvolvidos, enquanto principais responsáveis pelas emissões históricas dos últimos cem anos, pela poluição da atmosfera terrestre”⁵⁰.

_ Cúpula Mundial Sobre Desenvolvimento Sustentável de Johannesburgo (Rio + 10), realizada na África do Sul, no ano de 2002.

Em relação à Rio/92, a Declaração de Johannesburgo não apresentou avanço significativo em relação aos princípios e programas já existentes.

“A Cúpula de Johannesburgo afirma, entretanto, que a ‘a sociedade global possui os meios e está dotada de recursos para encarar os desafios da erradicação da pobreza e do desenvolvimento sustentável que confrontam toda a humanidade’. Admitindo que o ‘desenvolvimento sustentável requer uma perspectiva de longo prazo e participação ampla na formação de políticas, tomada de decisões e implementação em todos os níveis’, e que para se alcançar o desenvolvimento sustentável, são necessárias instituições multilaterais mais eficazes, democráticas e responsáveis”⁵¹.

Portanto, a solução para os problemas ambientais passa

⁵⁰ PADILHA, Norma Sueli. Fundamentos Constitucionais do Direito Ambiental Brasileiro. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 88.

⁵¹ PADILHA, Norma Sueli. Fundamentos Constitucionais do Direito Ambiental Brasileiro. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 98.

necessariamente pela diminuição da desigualdade entre ricos e pobres, ou seja, entre países desenvolvidos e subdesenvolvidos.

_ Conferência das Nações Unidas Sobre o Desenvolvimento Sustentável (Rio + 20), realizada no Rio de Janeiro, Brasil, no ano de 2012.

Contou com a participação de 193 (cento e noventa e três) países, além de organizações não governamentais e sociedade civil, tendo como principal objetivo a discussão sobre a renovação do compromisso político com o desenvolvimento sustentável.

A comunidade científica mobilizou-se em razão do evento, tendo havido acaloradas discussões acerca dos limites do planeta – tema importantíssimo para a elaboração de uma agenda voltada à sustentabilidade em escala global. Entretanto, o documento final elaborado no encontro, que recebeu a denominação de – O Futuro Que Queremos – não contemplou objetivamente os temas acima mencionados.

Já em âmbito nacional, as principais Fontes do Direito Ambiental são:

_ Política Nacional do Meio Ambiente (Lei nº 6.938/81)⁵².

Foi o primeiro diploma a dispor sobre formulação, aplicação, mecanismos e fins da Política Nacional do Meio Ambiente, buscando a harmonização entre o desenvolvimento econômico-social e o equilíbrio ecológico.

Criou o Sistema Nacional do Meio Ambiente (SISNAMA), vinculado ao Conselho Nacional do Meio Ambiente (CONAMA), órgão estatal que estabelece as diretrizes da Política Nacional do Meio Ambiente.

De acordo com os ensinamentos da doutrinadora Norma Sueli Padilha, “A

⁵² Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências.

Lei de Política Nacional do Meio Ambiente pode ser considerada como a mais importante legislação infraconstitucional anterior à Constituição Federal de 1988, pois introduziu, no ordenamento jurídico brasileiro, um novo tratamento normativo para o meio ambiente, numa visão holística que muito se aproximou do gigantesco passo do texto constitucional de 1988, razão pela qual foi inteiramente albergada e recepcionada pela nova Carta”⁵³.

A partir da edição da Lei de Política Nacional do Meio Ambiente, a legislação pátria passou a receber forte influência desse importantíssimo instrumento normativo, culminando, posteriormente, com a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil, em 05 de outubro de 1988.

_ Lei da Ação Civil Pública (Lei nº 7.347/85)⁵⁴.

Tutela os valores ambientais, disciplina as ações civis públicas de responsabilidade por danos causados ao meio ambiente, consumidor e patrimônio de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico.

Na ação civil pública ambiental se dá ao Ministério Público, a legitimação extraordinária, a substituição processual para o exercício do direito de agir, eis que o sujeito que teve o bem lesado, ou seja, a coletividade, não é o mesmo que adquire a qualidade de autor da demanda. Se a ação for proposta por associações ou outras entidades legitimadas, o Ministério Público atua no feito como fiscal da lei.

_ Constituição da República Federativa do Brasil/1988⁵⁵.

A Constituição da República Federativa do Brasil/1988, em seu artigo 225, assim preceitua: todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado,

⁵³ PADILHA, Norma Sueli. Fundamentos Constitucionais do Direito Ambiental Brasileiro. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 110.

⁵⁴ Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985. Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos do valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico (VETADO) e dá outras providências.

⁵⁵ Constituição da República Federativa do Brasil. Promulgada em 05 de outubro de 1988.

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 às presentes e futuras gerações.

1.2.3 PRINCÍPIOS DO DIREITO AMBIENTAL

Princípio significa início, fundamento ou essência de algum fenômeno.

Maurício Godinho Delgado afirma que “princípio traduz, de maneira geral, a noção de proposições fundamentais que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa realidade, e que, após formadas, direcionam-se à compreensão, reprodução ou recriação dessa realidade”⁵⁶.

Por sua vez, ensina Luís Roberto Barroso que “os princípios passam a ser síntese dos valores abrigados no ordenamento jurídico. Eles espalham a ideologia da sociedade, seus postulados básicos, seus fins. Os princípios dão unidade e harmonia ao sistema, integrando suas diferentes partes e atenuando tensões normativas”⁵⁷.

Da mesma forma que os demais ramos do Direito, o Direito Ambiental também é composto por princípios próprios que, somados aos demais princípios do Direito, acabam auxiliando em sua criação, desenvolvimento, compreensão e interpretação.

De acordo com a doutrina nacional, os mais destacados princípios do Direito Ambiental são os seguintes:

⁵⁶ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 171.

⁵⁷ BARROSO. Luís Roberto. Fundamentos Teóricos e Filosóficos do Novo Direito Constitucional Brasileiro. Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional, Curitiba: Academia Brasileira de Direito Constitucional, v. 1, n. 1, p. 17-59, 2001, esp. p.43.

_ Princípio do Desenvolvimento Sustentável: O princípio em comento visa a harmonia entre a preservação dos recursos ambientais e o desenvolvimento econômico.

Para tanto, busca alternativas que possam garantir condições de vida dignas às atuais e futuras gerações através do desenvolvimento e consequente geração de renda, sem o esgotamento dos recursos naturais.

“A preocupação com o não esgotamento dos recursos naturais do planeta é uma garantia da própria continuidade da vida, em todas as suas formas, que não pode estar submetida, tão livremente, às leis do mercado econômico. Urge a adoção de um novo modelo de desenvolvimento econômico por meio da imposição de limites à exploração desenfreada e degradatória dos recursos naturais do planeta, que, em benefício de poucos, coloca em risco a sobrevivência de todos”⁵⁸.

_ Princípio da Precaução: Este princípio “se insere na própria finalidade do Direito Ambiental, está no centro de seus objetivos primordiais, uma vez que representa uma proposição de cuidado e de cautela na manipulação e transformação do meio ambiente, pois o dano ambiental é absolutamente indesejável por sua alta probabilidade de irreversibilidade, enquanto, para os empreendimentos econômicos, é possível que se encontrem alternativas”⁵⁹.

Nos sábios ensinamentos de Cristiane Derani, “este princípio indica uma atuação ‘racional’ para com os bens ambientais, com a mais cuidadosa apreensão possível dos recursos naturais, numa espécie de *Daseinvorsorge* ou *Zukunftvorsorge* (cuidado, precaução com a existência ou com o futuro), que vai além de simples medidas para afastar o perigo. Na verdade, é uma ‘precaução contra o risco’, que objetiva prevenir já uma suspeição de perigo ou garantir uma suficiente margem de segurança da linha de perigo. O emprego deste princípio está

⁵⁸ PADILHA, Norma Sueli. Fundamentos Constitucionais do Direito Ambiental Brasileiro. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 245.

⁵⁹ PADILHA, Norma Sueli. Fundamentos Constitucionais do Direito Ambiental Brasileiro. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 248.

anterior à manifestação do perigo”⁶⁰.

A precaução é de suma importância, a fim de que o dano não concretize.

O princípio em tela exige um comportamento pautado na prudência e análise de riscos através de avaliação de possíveis impactos ambientais.

_ Princípio da Prevenção: O princípio em análise tem como objetivo impedir a ocorrência de danos ao meio ambiente, através de medidas acautelatórias, que são impostas antes da implantação de empreendimentos e atividades consideradas potencialmente poluidoras.

É necessário, entretanto, estabelecer uma diferença entre precaução e prevenção que, na língua portuguesa, são praticamente sinônimos.

Seguindo o sentido exato das palavras, prevenção é antecipar-se, chegar antes, é antecipação do tempo com intuito conhecido.

Precaução significa precaver-se, tomar cuidados antecipados com o desconhecido, agir com cautela evitando efeitos indesejáveis. Nestes sentido, o conceito de precaução é mais restrito que o conceito de prevenção.

“O princípio da prevenção, como princípio inspirador de toda a normatividade ambiental, dever nortear todos os empreendimentos privados que manipulam de alguma forma o meio ambiente, bem como, toda a Administração Pública, em todos os níveis, no dever de implementar a proteção ambiental, nortecendo-se por Políticas Públicas de caráter eminentemente preventivos e fazendo atuar de forma preventiva o poder de polícia ambiental”⁶¹.

_ Princípio do Poluidor-Pagador: “Visa impedir o uso gratuito dos recursos

⁶⁰ DERANI, Cristiane. Direito Ambiental Econômico. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 149/150.

⁶¹ PADILHA, Norma Sueli. Fundamentos Constitucionais do Direito Ambiental Brasileiro. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 255.

naturais e o enriquecimento ilegítimo do usuário em detrimento da coletividade, pois aquele que se beneficia com o uso dos recursos naturais deve suportar os custos advindos de tal utilização”⁶².

De acordo com o princípio do poluidor-pagador, o causador da poluição deve suportar o ônus, os custos, necessários à diminuição, eliminação ou neutralização do dano ambiental por ele causado.

A aplicação do princípio do poluidor-pagador objetiva equacionar o custo acrescentado à sociedade, impondo sua “internalização”. O presente princípio é também conhecido como o princípio da responsabilidade.

Cabe destacar que a aplicação deste princípio não significa uma punição, pois deve ser implementado mesmo quando não exista qualquer ilicitude, bastando ficar demonstrado o uso de recursos ambientais ou a produção de poluição.

_ Princípio da Participação: “O princípio da participação está diretamente correlacionado com o princípio da informação, como corolários da gestão democrática nos assuntos relativos ao meio ambiente, pois é por meio conhecimento e da análise cuidadosa de dados que se propiciará o efetivo exercício da democracia participativa nas decisões e medidas adequadas à preservação ambiental”⁶³.

Desta forma, tornam-se fundamentais a publicidade e a transparência nas atividades ligadas ao meio ambiente, tanto na esfera pública quanto na esfera privada, a fim de que se possa garantir à sociedade as informações cruciais à sua efetiva participação nas decisões que afetam esse bem de natureza comum.

_ Princípio da Informação: Enuncia o presente princípio, que a informação ambiental não tem simplesmente o objetivo de formar opinião pública, já que o mais

⁶² PADILHA, Norma Sueli. Fundamentos Constitucionais do Direito Ambiental Brasileiro. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 255.

⁶³ PADILHA, Norma Sueli. Fundamentos Constitucionais do Direito Ambiental Brasileiro. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 259/260.

importante é formar a consciência ambiental através da informação, sendo que o principal destinatário desta informação é o povo, em todos os seus seguimentos.

O doutrinador Tiago Fensterseifer, em sua obra denominada Direitos Fundamentais e Proteção do Ambiente, preceitua que “Somente o cidadão devidamente informado e consciente da realidade e da problemática ambiental é capaz de atuar qualitativamente no processo político, ensejando a autonomia e autodeterminação da sua condição política. A informação conforma a própria esfera de liberdade do indivíduo. Especialmente num mundo como o de hoje, onde a informação circula de forma desordenada e complexa, somente o acesso à informação possibilitará ao indivíduo e ao grupo social como um todo tomarem partido no jogo político”⁶⁴.

_ Princípio da Cooperação: O artigo 225 da Constituição da República Federativa do Brasil/1988 determina que cabe ao Poder Público e a coletividade o dever de defender e preservar o meio ambiente para as presentes e futuras gerações, impondo, assim, um dever solidário de implementação da proteção do meio ambiente que atinge o Estado e a sociedade.

“Por outro lado, determina que a competência comum da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, para proteger o meio ambiente e combater a poluição. Desta forma, impõe um dever de cooperação que se estende a todos os entes federados em termos de gestão administrativa referida ao meio ambiente”⁶⁵.

_ Princípio da Função Socioambiental da Propriedade: É irrefutável a adoção do princípio da função socioambiental da propriedade, pois embora o termo não esteja expressamente consignado na Constituição Federal/1988, sua adoção permanece confirmada por todos os dispositivos que traduzem a expressão da função social da propriedade, denunciando sua dimensão ambiental.

⁶⁴ FENSTERSEIFER, Tiago. Direitos Fundamentais e Proteção do Ambiente: a dimensão ecológica da dignidade humana no marco jurídico constitucional do estado socioambiental de direito. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2008, p. 126.

⁶⁵ PADILHA, Norma Sueli. Fundamentos Constitucionais do Direito Ambiental Brasileiro. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 265.

Para o alcance da efetividade do direito de proteção ao equilíbrio do meio ambiente é de suma importância a noção da dimensão ambiental no direito de propriedade, como parte integrante da função social, portanto, que ocorra a assimilação concreta do princípio da função socioambiental.

Nesse sentido é urgente que tais mandamentos constitucionais e legais adquiram eficácia social por meio de julgados dos Tribunais e da atuação efetiva do poder de polícia ambiental.

_ Princípio da Responsabilização Integral: “Seja o poluidor pessoa física ou jurídica deverá arcar com as consequências de sua conduta lesiva contra o meio ambiente, tanto na seara civil e administrativa, quanto na penal e, de forma concomitante, pois trata-se de regimes jurídicos específicos e diversos, consagrando a independência das responsabilidades”⁶⁶.

A lesão a um bem ambiental é uma lesão a um bem difuso, uma lesão que atinge, portanto, toda a coletividade. A manutenção do equilíbrio ambiental é um dever imposto ao Estado e à sociedade, também para as futuras gerações.

Desta forma, pensar em responsabilidade pelo dano ambiental, implica em alternativas para não deixar acumular as dívidas da geração atual para com as gerações futuras.

É preciso conjugar a responsabilidade por danos ambientais com solidariedade para com o futuro.

Os princípios do direito ambiental também guardam relação com o tema da presente Dissertação de Mestrado, vez que, considerando-se que o objetivo da mesma é a análise do meio ambiente do trabalho das indústrias de pesca de Santa Catarina, indiscutível sua ligação com os princípios do direito ambiental.

⁶⁶ PADILHA, Norma Sueli. Fundamentos Constitucionais do Direito Ambiental Brasileiro. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 277.

Desta forma, os princípios do direito ambiental que mais se apresentam são o do desenvolvimento sustentável, o da precaução, o da prevenção e o da informação.

O princípio do desenvolvimento sustentável porque é necessário que as indústrias de pesca de Santa Catarina desenvolvam-se sem perderem o foco de que os recursos ambientais devem ser preservados, notadamente o meio ambiente laboral e, por via de consequência, a saúde dos trabalhadores.

O princípio da precaução pois deve haver uma proposição de cuidado e de cautela na manipulação e transformação do meio ambiente interno das indústrias de pesca de Santa Catarina, já que o dano ambiental é absolutamente indesejável por sua alta probabilidade de irreversibilidade.

O princípio da prevenção em razão de que as indústrias de pesca de Santa Catarina devem tomar medidas acautelatórias em seus processos industriais haja vista seus potenciais poluidores.

O princípio da informação porque a informação ambiental tem o objetivo de formar a consciência ambiental, sendo que o principal destinatário desta informação é o povo, no caso em tela, os trabalhadores das indústrias de pesca de Santa Catarina.

1.2.4 CONCEITO DE MEIO AMBIENTE

O meio ambiente, que comumente é chamado somente de ambiente, engloba todas as coisas vivas e não-vivas ocorrendo no planeta, ou em alguma região dele, que afetam os ecossistemas e a vida dos humanos. É o conjunto de condições, leis, influências e infra-estrutura de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas.

Celso Antônio Pacheco Fiorillo, Marcelo Abelha Rodrigues e Rosa Maria Andrade Nery afirmam que “o conceito de meio ambiente é amplíssimo, na exata medida em que se associa à expressão ‘sadia qualidade de vida’. Trata-se, pois, de um conceito jurídico indeterminado, que, propositadamente colocado pelo legislador, visa criar um espaço positivo de incidência da norma, ou seja, ao revés, se houvesse uma definição precisa do que seja meio ambiente, numerosas situações que normalmente seriam inseridas na órbita do conceito atual de meio ambiente, poderiam deixar de sê-lo, pela eventual criação de um espaço negativo inerente a qualquer indefinição”⁶⁷.

De acordo com o Professor José Afonso da Silva, “A palavra ‘ambiente’ indica a esfera, o círculo, o âmbito que nos cerca, em que vivemos. Em certo sentido, portanto, nela já se contém o sentido da palavra ‘meio’. Por isso, até se pode reconhecer que na expressão ‘meio ambiente’ se denota certa redundância...”⁶⁸.

“O ambiente integra-se, realmente, de um conjunto de elementos naturais e culturais, cuja interação constitui e condiciona o meio em que se vive. Daí porque a expressão ‘meio ambiente’ se manifesta mais rica de sentido (como expressão de valores) de que a simples palavra ‘ambiente’. Esta exprime o conjunto de elementos; aquela expressa o resultado da interação desses elementos. O conceito de meio ambiente há de ser, pois, globalizante, abrangente de toda a Natureza original e artificial, bem como os bens culturais correlatos, compreendendo, portanto, o solo, a água, o ar, a flora, as belezas naturais, o patrimônio histórico, artístico, turístico, paisagístico e arqueológico”⁶⁹.

Portanto, de acordo com os ensinamentos do autor supracitado, pode-se afirmar que o meio ambiente é a interação do conjunto de elementos naturais, artificiais e culturais que propiciem o desenvolvimento equilibrado em todas as suas

⁶⁷ FIORILLO, Celso Antônio Pacheco; ABELHA RODRIGUES, Marcelo; NERY, Rosa Maria Andrade. *Direito Processual Ambiental Brasileiro*. Belo Horizonte: Del Rey, 1996, p. 32.

⁶⁸ SILVA, José Afonso da. *Direito Ambiental Constitucional*. 9ª ed. São Paulo: Malheiros, 2011, p. 19.

⁶⁹ SILVA, José Afonso da. *Direito Ambiental Constitucional*. 9ª ed. São Paulo: Malheiros, 2011, p. 20.

formas.

Neste sentido, é possível a conceituação desses três aspectos do meio ambiente: artificial, cultural e natural.

_ Meio Ambiente Artificial: “Constituído pelo espaço urbano construído, consubstanciado no conjunto de edificações (espaço urbano fechado) e dos equipamentos públicos (ruas, praças, áreas verdes, espaços livres em geral: espaço urbano aberto)”⁷⁰.

_ Meio Ambiente Cultural: “Integrado pelo patrimônio histórico, artístico, arqueológico, paisagístico, turístico, que, embora artificial, em regra, pelo sentido de valor especial que adquiriu ou de que se impregnou”⁷¹.

_ Meio Ambiente Natural ou Físico: “Constituído pelo solo, a água, o ar atmosférico, a flora; enfim, pela interação dos seres vivos e seu meio, onde se dá a correlação recíproca entre as espécies e as relações destas com o ambiente físico que ocupam. É o aspecto do meio ambiente que a Lei nº 6.938, de 31.8.1981, define em seu art. 3º, quando diz que, para os fins nela previstos, entende-se por meio ambiente o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”⁷².

No mesmo sentido, Edis Milaré afirma que poderá que “O meio ambiente, elevado à categoria de bem jurídico essencial à vida, à saúde e à felicidade do homem, integra-se em verdade, de um conjunto de elementos naturais, artificiais e culturais...”⁷³.

Já sob a ótica de Celso Antônio Pacheco Fiorillo, Marcelo Abelha Rodrigues e Rosa Maria Andrade Nery, o meio ambiente divide-se em artificial,

⁷⁰ SILVA, José Afonso da. Direito Ambiental Constitucional. 9ª ed. São Paulo: Malheiros, 2011, p. 21.

⁷¹ SILVA, José Afonso da. Direito Ambiental Constitucional. 9ª ed. São Paulo: Malheiros, 2011, p. 21.

⁷² SILVA, José Afonso da. Direito Ambiental Constitucional. 9ª ed. São Paulo: Malheiros, 2011, p. 21.

⁷³ MILARÉ, Edis. Tutela Jurisdicional do Meio Ambiente. Revista do Advogado, São Paulo, n. 37, p. 8-9, set. 1992.

cultural, natural e do trabalho.

Entretanto, ponderam que tal dissociação é meramente expletiva, já que sua função é apenas delimitar o espectro do meio ambiente a que se referem.

1.3 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

1.3.1 NOÇÕES INTRODUTÓRIAS

Nas últimas décadas, um dos temas que mais tem gerado polêmica e discussões, em se tratando de estudos ligados ao Direito do Trabalho, é justamente o ambiente do trabalho. Tal fato deve-se fundamentalmente em razão das inovações trazidas pela CRFB/1988, como os diversos princípios de direitos humanos que tutelam o meio ambiente humano, principalmente o da dignidade da pessoa humana, o do dever de solidariedade e o da equidade.

O doutrinador Joelson de Campos Maciel afirma que “a partir da década de 1970 no Brasil, o ambiente de trabalho era estudado como sendo as boas condições físicas para a realização do trabalho, como higiene, iluminação, conforme térmico e outros fatores. Não obstante, em razão também das alterações nas relações de trabalho, o ambiente laboral passou a ganhar novos estudos, agora sobre fatores ou condições imateriais”⁷⁴.

Essa atenção especial e consequente mudança no ponto gravitacional de enfoque deu-se por uma questão bastante objetiva, ou seja, em razão do aumento do número de doenças e acidentes motivados pela forma como o trabalho está sendo produzido.

É cediço que os novos métodos, as novas condições, e as metas a serem atingidas no trabalho, são elementos decisivos para a produção dos infortúnios praticados contra o trabalho humano.

⁷⁴ MACIEL, Joelson de Campos. O Direito à Saúde e a Um Meio Ambiente Favorável ao Trabalho e aos Trabalhadores. São Paulo: LTr, 2013, p.110.

1.3.2 CONCEITO DE MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

A busca pela qualidade de vida, especialmente relacionada a questão ambiental, é tema relativamente recente em nossa sociedade.

Neste norte, a Constituição da República Federativa do Brasil/1988 elevou o meio ambiente equilibrado ao patamar de bem essencial a sadia qualidade de vida, conferindo-lhe o status de direito fundamental, consagrando em seu artigo 225, caput, que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, cabendo a todos, o dever de defendê-lo.

Embora não haja consenso na doutrina nacional, é cediço que o meio ambiente pode ser estudado sob diversos aspectos, inclusive sob o do meio ambiente do trabalho.

Para o doutrinador Rodolfo de Camargo Mancuso, “o meio ambiente do trabalho vem a ser o ‘habitat laboral’, isto é, tudo que envolve e condiciona, direta e indiretamente, o local onde o homem obtém os meios para prover o quanto necessário para sua sobrevivência e desenvolvimento, em equilíbrio com o ecossistema. *A contrario sensu*, portanto, quando aquele ‘habitat’ se revele inidôneo a assegurar as condições mínimas para uma razoável qualidade de vida do trabalhador, aí se terá uma lesão ao meio ambiente do trabalho”⁷⁵.

Por sua vez, José Afonso da Silva conceitua “o meio ambiente do trabalho, como o local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está, por isso, em íntima dependência da qualidade daquele ambiente. É um meio ambiente que se insere no artificial, mas digno de tratamento especial, tanto que a Constituição o menciona explicitamente no art. 200, VIII, ao estabelecer que uma das atribuições do Sistema Único de Saúde consiste em colaborar na proteção do ambiente, nele compreendido o do trabalho. O ambiente

⁷⁵ MANCUSO, Rodolfo de Camargo. Ação Civil Pública Trabalhista: análise de alguns pontos controvertidos. São Paulo: RT, 1999, p. 161.

do trabalho é protegido por uma série de normas constitucionais e legais destinadas a garantir-lhe condições de salubridade e de segurança”⁷⁶.

Júlio César de Sá Rocha leciona que “é possível conceituar o meio ambiente do trabalho como a ambiência na qual se desenvolvem as atividades do trabalho humano. Não se limita ao empregado; todo trabalhador que cede sua mão de obra exerce atividade em ambiente de trabalho. Diante das modificações por que passa o trabalho, o ambiente laboral não se restringe ao espaço interno da fábrica ou da empresa, mas se estende ao próprio local da moradia ou ao ambiente urbano”⁷⁷.

Nos ensinamentos de Arion Sayão Romita, “define-se ambiente de trabalho como o conjunto de condições, influências e interações de ordem física, química e biológica que permite, abriga e rege a vida dos trabalhadores em seu labor, qualquer que seja a sua forma”⁷⁸.

Na concepção de 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, independente da condição que ostentam (homens ou mulheres, maior ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc)”⁷⁹.

Por seu turno, Sebastião Geraldo de Oliveira afirma que “o meio ambiente do trabalho está inserido no meio ambiente geral (art. 200, VII, 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. Dentro desse espírito, a Constituição de 1988

⁷⁶ SILVA, José Afonso da. *Direito Ambiental Constitucional*. 9ª ed. São Paulo: Malheiros, 2011, p. 23.

⁷⁷ ROCHA, Júlio César de Sá da. *Direito Ambiental e Meio Ambiente do Trabalho: dano, prevenção e proteção jurídica*. São Paulo: LTr, 1997, p.30.

⁷⁸ ROMITA, Arion Sayão. *Direito Fundamentais Nas Relações de Trabalho*. 3ª ed. rev. e aument. São Paulo: LTr, 2009, p.49.

⁷⁹ FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. *Curso de Direito Ambiental Brasileiro*. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 22/23.

estabeleceu expressamente que a ordem econômica deve observar o princípio de defesa do meio ambiente (art. 170, VI)⁸⁰.

A doutrina de Raimundo Simão Melo adverte que “o meio ambiente do trabalho adequado e seguro é um dos mais importantes e fundamentais direitos do cidadão trabalhador, que, no final das contas é quem custeia a previdência social”⁸¹.

Assim, considerando-se que a maior parte do tempo o trabalhador passa em seu local de trabalho, é impossível falar-se em qualidade de vida sem que as questões ligadas ao meio ambiente laboral sejam levadas em consideração, vez o meio ambiente do trabalho constitui-se em direito fundamental do trabalhador.

1.3.3 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO x MEIO AMBIENTE NATURAL

O meio ambiente do trabalho e o meio ambiente natural estão interligados de maneira absolutamente incontestável.

Vale dizer, que a observância às normas de higiene e segurança no meio ambiente do trabalho, implica na proteção ao meio ambiente e a saúde das populações externas, vez que um ambiente laboral poluído e inseguro acaba por expandir-se além muros.

Essa relação, tão em evidência na sociedade pós-moderna, teve seu início com a Revolução Industrial, desencadeada na Europa no final do século XVIII, em razão da imposição de condições desumanas e degradantes de trabalho aos operários, que eram submetidos a jornadas que ultrapassavam 15 horas diárias, falta de iluminação, má circulação de ar, etc.

⁸⁰ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2002, p. 129.

⁸¹ MELO, Raimundo Simão de. Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador. Responsabilidades Legais, Dano Material, Dano Moral e Dano Estético. São Paulo: LTr, 2004, p. 12/18.

Guilherme José Purvin de Figueiredo lecionada que “... modelo econômico inaugurado com a Revolução Industrial desencadeou tanto o surgimento do proletariado como o início do processo de degradação do meio ambiente natural e humano numa escala dantes vista. Para a nova classe social que nascia, essa degradação ambiental significava sujeição a doenças ocupacionais e a acidentes de trabalho. Em outras palavras, verifica-se um súbito e violento decréscimo na qualidade de vida da população”⁸².

Prossegue o autor afirmando que “Conquanto não seja de todo evidente, a relação entre o Direito Ambiental e o Direito do Trabalho é histórica. A vertente do Direito Ambiental voltada ao controle da poluição física, química e biológica origina-se da legislação trabalhista, já que foi na época da Revolução Industrial que se verificou a aceleração do processo de degradação do meio ambiente natural e humano. Todavia, a ideologia dominante desde procedeu a uma distinção entre direitos do trabalhador e direitos dos demais cidadãos. Assim, os primeiros passos do legislador no sentido de procurar controlar a poluição no ambiente laboral foram classificados como mero aspecto do Direito do Trabalho”⁸³.

A doutrinadora Norma Sueli Padilha também comunga da tese de existência de interligação entre o meio ambiente do trabalho e o meio ambiente natural, vez que a mesma tem a seguinte opinião sobre o assunto: “... o meio ambiente do trabalho embora se encontre numa seara comum ao Direito do Trabalho e ao Direito Ambiental, distintos serão os bens juridicamente tutelados por ambos, uma vez que, enquanto o primeiro se ocupa preponderantemente das relações jurídica havidas entre empregado e empregador, nos limites de uma relação contratual privatística, o Direito Ambiental, por sua vez, irá buscar a proteção do ser humano trabalhador contra qualquer forma de degradação do ambiente onde exerce sua atividade laborativa”⁸⁴.

⁸² FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. *Direito Ambiental e a Saúde dos Trabalhadores*. São Paulo: LTr, 2002, p. 21.

⁸³ FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. “Revista de Direitos Difusos”. Volume nº 15. Ano III. set./out. 2002.

⁸⁴ PADILHA, Norma Sueli. *Do Meio Ambiente Do Trabalho Equilibrado*. São Paulo: LTr, 2002, p. 46.

No mesmo sentido caminha a lição do doutrinador Fábio Fernandes, ao afirmar que “não obstante o caráter unitário do conceito de meio ambiente, uma vez que se rege por princípios e diretrizes comuns, torna-se imperioso conferir maior efetividade às normas e princípios do direito ambiental ao meio ambiente do trabalho, pois, se por um lado a conscientização da sociedade na preservação, principalmente, do meio ambiente natural – ar, água, solo, fauna, flora, incluindo os ecossistemas – artificial e cultural, atingiu um nível elevado nos últimos anos, o mesmo não se pode dizer em relação à proteção do meio ambiente do trabalho. Com efeito, mesmo entre os operadores do direito do trabalho, vê-se certa incompreensão e até antipatia com as normas de medicina e segurança do trabalho, relegando-se a tais normas uma importância menor em comparação com as que compõem o ordenamento jurídico trabalhista, ligadas à obtenção de conquistas no plano material”⁸⁵.

Em sua obra denominada Meio Ambiente do Trabalho – Proteção Jurídica à Saúde, Fábio Freitas Minardi afirma que “... os bens tutelados pelo Direito Ambiental e pelo Direito do Trabalho, embora distintos, podem se unir intrinsecamente para constituir os objetivos do hodierno meio ambiente do trabalho, que certamente pode ser elevado a um novo ramo da ciência do Direito: o Direito Ambiental do Trabalho”⁸⁶.

José Afonso da Silva, ao tratar do meio ambiente do trabalho, vai ainda mais além, ao afirmar que “esse complexo pode ser agredido e lesado tanto por fontes poluidoras internas como externas, provenientes de outras empresas ou de outros estabelecimentos civis de terceiros – o que põe também a questão da responsabilidade pelos danos ambientes”⁸⁷.

Assim, pode-se afirmar que a verdadeira dimensão do direito ao meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado, não se limita à relação obrigacional

⁸⁵ FERNANDES, Fábio. Meio Ambiente Geral e Meio Ambiente do Trabalho: Uma Visão Sistemática. São Paulo: Ltr, 2009, p.20.

⁸⁶ MINARDI, Fábio Freitas. Meio Ambiente do Trabalho: Proteção Jurídica à Saúde Mental. Curitiba: Juruá, 2010, p. 35.

⁸⁷ SILVA, José Afonso da. Direito Ambiental Constitucional. 9ª ed. São Paulo: Malheiros, 2011, p. 24.

entre empregado e empregador, nem tampouco aos limites físicos dos empreendimentos industriais.

1.3.4 NATUREZA JURÍDICA DO DIREITO AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Natureza, na terminologia jurídica, assinala a essência ou substância de um objeto, de um ato ou até mesmo de um ramo da ciência jurídica.

Assim, encontrar a natureza jurídica de um ramo do Direito consiste em determinar sua essência para classificá-lo dentro do universo de figuras existentes no Direito.

A natureza jurídica do direito ao meio ambiente de trabalho pode ser definida como “aquele que transcende ao direito individual, sendo indivisível e cujos titulares não podem ser individualizados”⁸⁸.

“O Direito Ambiental é um direito de terceira geração, visto que cuida não só da proteção do meio ambiente em prol de uma melhor qualidade de vida da sociedade atual, mas também das futuras gerações, caracterizando-se, assim, como um direito transindividual e transgeracional”⁸⁹.

Sobre o assunto, o doutrinador italiano Norberto Bobbio nos ensina que “ao lado dos direitos sociais, que foram chamados de direitos de segunda geração, emergiram hoje os chamados direitos de terceira geração, que constituem uma categoria para dizer a verdade, ainda excessivamente heterogênea e vaga, o que nos impede de compreender do que efetivamente se trata. O mais importante deles

⁸⁸ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. A Substituição Processual Pelo Sindicato No Processo Do Trabalho, Revista do Programa de Pós-Graduação Em Direito da Pontifícia Universidade Católica De São Paulo: Max Limonad, n. 1, p. 57 *apud* BESSA, Leonardo Rodrigues Itacaramby. Direito Ambiental do Trabalho: Contribuições da Justiça Ambiental. Florianópolis: Conceito Editorial, 2013, p. 58.

⁸⁹ BESSA, Leonardo Rodrigues Itacaramby. Direito Ambiental do Trabalho: Contribuições da Justiça Ambiental. Florianópolis: Conceito Editorial, 2013, p. 58.

é o reivindicado pelos movimentos ecológicos: o direito de viver num ambiente não poluído”⁹⁰.

Júlio César de Sá Rocha afirma que “o equilíbrio do meio ambiente de trabalho e a plenitude da saúde do trabalhador constituem direito essencialmente difuso, inclusive por que a tutela tem por finalidade a proteção da saúde, que, sendo direito de todos, caracteriza-se com um direito eminentemente metaindividual”⁹¹.

Portanto, temos que o direito ao meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado, como aspecto que é do meio ambiente geral e elemento essencial à vida com qualidade e dignidade do trabalhador é, incontestavelmente, um direito fundamental.

1.3.5 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL

Direitos Fundamentais são aqueles atribuídos a todos os cidadãos em comum, de todas as sociedades espalhadas pelo globo terrestre, que têm como finalidade assinalar as condições mínimas com as quais cada ser humano deve dispor de modo a conduzir sua vida de modo pleno e sadio.

“O termo direitos fundamentais é aplicado àqueles direitos do ser humano reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivo de um determinado Estado (caráter nacional). Ele difere-se do termo direitos humanos, com o qual é frequentemente confundido e utilizado como sinônimo, na medida em que este se aplica aos direitos reconhecidos ao ser humano como tal pelo Direito Internacional por meio de tratados, e que aspiram à validade universal, para todos os povos e tempos, tendo, portanto, validade independentemente de sua positivação em uma determinada ordem constitucional (caráter supranacional)”⁹².

⁹⁰ BOBBIO, Norberto. Estado, Governo e Sociedade: Para Uma Teoria Geral Da Política. Tradução de Marco Aurélio Nogueira. 7ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1999, p. 82.

⁹¹ ROCHA, Júlio César de Sá de. Direito Ambiental e Meio Ambiente do Trabalho: dano, prevenção e proteção jurídica. São Paulo: LTr, 1997, p. 32.

⁹² SARLET, Ingo Wolfgang. A Eficácia Dos Direitos Fundamentais. 6ª ed. Porto Alegre: Livraria do

A doutrina nacional equipara o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado ao direito à vida, ao direito à igualdade e ao direito à liberdade.

Nesse sentido, Cristiane Derani afirma que “o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado é um direito à vida e à manutenção das bases que a sustentam. Destaca-se da garantia fundamental à vida exposta nos primórdios da construção dos direitos fundamentais, porque não é simples garantia à vida, mas este direito fundamental é uma conquista prática pela conformação das atividades sociais, que devem garantir a manutenção do meio ambiente ecologicamente equilibrado, abster-se de sua deterioração e construir sua melhoria integral das condições de vida da sociedade”⁹³.

A Constituição da República Federativa do Brasil/1988, ao falar em meio ambiente ecologicamente equilibrado, refere-se a todas as dimensões do meio ambiente, inclusive o meio ambiente do laboral. Assim, o meio ambiente do trabalho é também considerado como meio útil e necessário à obtenção do direito à vida, com dignidade e qualidade.

Portanto, o direito ao meio ambiente do trabalho é um direito fundamental, seja de terceira geração, porque um direito de todos, ou de segunda geração, pois direito individual de cada trabalhador sob a ótica de terceira dimensão de direitos pertencentes a toda uma classe de pessoas.

1.3.6 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A SAÚDE DO TRABALHADOR

É impossível pensar-se em crescimento e desenvolvimento de uma atividade empresarial, sem levar-se em conta a saúde do trabalhador.

Advogado, 2006, p. 35 e 36.

⁹³ DERANI, Cristiane. Meio Ambiente Ecologicamente Equilibrado: Direito Fundamental e Princípio da Atividade Econômica. In: FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. Temas de Direito Ambiental e Urbanístico. São Paulo: Instituto Brasileiro de Advocacia Pública, 1998.

Assim, a expressão – saúde do trabalhador – pode ser definida como sendo “a área da Saúde Pública que tem como objeto de estudo e intervenção as relações entre o trabalho e a saúde. Tem como objetivos a promoção e a proteção da saúde do trabalhador, por meio do desenvolvimento de ações de vigilância dos riscos presentes nos ambientes e condições de trabalho, dos agravos à saúde do trabalhador e a organização e prestação da assistência aos trabalhadores, compreendendo procedimentos de diagnóstico, tratamento e reabilitação de forma integrada, no SUS (MS 1998)⁹⁴”.

Pode-se dizer ainda que saúde do trabalhador é considerada também como uma abordagem transprofissional de análise da textura causal que incorpora a epidemiologia e as contribuições das ciências sociais: centrada na determinação social do processo saúde-doença, na intervenção sobre as condições de trabalho, nas relações de produção e na relação processo de trabalho-saúde.

⁹⁴ SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DE SÃO PAULO. Glossário de termos, expressões e siglas em saúde do trabalhador. Disponível em: <http://portal.prefeitura.sp.gov.br/secretarias/saude/vigilancia_saude/trabalhador/0012>.

CAPÍTULO 2

SUSTENTABILIDADE, DIREITO AMBIENTAL E MEIO AMBIENTE: Um Enfoque na Segurança e Saúde no Ambiente do Trabalho

2.1 COMPETÊNCIA PARA LEGISLAR SOBRE DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO

A matéria é polêmica, pois há considerável divergência doutrinária e jurisprudencial em relação ao tema. Alguns entendem que o artigo 22, I, da CRFB/1988, que atribui competência privativa à União para legislar sobre direito do trabalho, atrai também a matéria de meio ambiente do trabalho.

O Supremo Tribunal Federal manifestou tal entendimento no julgamento da ADI 1.893-9, considerando inconstitucional a Lei nº 2.702/97, do Estado do Rio de Janeiro, que dispôs sobre a política estadual de qualidade ambiental de proteção saúde do trabalhador.

Entretanto, outros não compartilham do entendimento supracitado, afirmando, em suma, que não importa se o tema é de meio ambiente artificial, cultural, natural ou do trabalho, pois a competência será sempre comum da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, de acordo com o artigo 23, VI, da CRFB/1988, para proteger o meio ambiente e combater a poluição em qualquer de suas formas.

O segundo entendimento é partilhado pelo doutrinador Raimundo Simão de Melo, pois o mesmo leciona que “a competência comum existe exatamente para que, com efetividade, e numa atividade conjugada entre a União, Estados e Municípios, se proteja o meio ambiente e se combata a poluição e qualquer outro tipo de degradação do meio ambiente”⁹⁵.

⁹⁵ MELO, Raimundo Simão de. Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador: responsabilidades legais, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 42.

Independentemente da competência, o importante é que o Brasil dispõe de legislação sobre o direito ambiental do trabalho, tutelando a saúde e a segurança do trabalhador.

2.2 COMPETÊNCIA PARA REGULAR A SAÚDE NO TRABALHO

2.2.1 Conceito de Segurança e Medicina do Trabalho

O artigo 155 da CLT utiliza a expressão “Medicina do Trabalho”, terminologia que encontra-se ultrapassada, tendo sido substituída por “Saúde do Trabalho”, por ser mais ampla e interdisciplinar.

O renomado autor Eduardo Adamovich conceitua Medicina do Trabalho como “o ramo da Ciência Médica que cuida da prevenção e do tratamento das doenças e outros males decorrentes da atividade laborativa ou a ela coligados”⁹⁶.

No âmbito da Organização Internacional do Trabalho, a Convenção nº 160, de 1985, visa fomentar a saúde no trabalho por meio de serviços preventivos e multidisciplinares, razão pela qual a antiga expressão “serviços de medicina do trabalho” ter sido substituída por “serviços de saúde no trabalho”.

Segundo Arnaldo Süssekind “estes serviços devem representar o canal pelo qual os conhecimentos e a experiência adquiridos em numerosas especialidades devem se converter em ações práticas de melhorias do meio ambiente de trabalho, com a cooperação de todos os interessados”⁹⁷.

Marcelo Moura, em sua obra denominada Curso de Direito do Trabalho, afirmar que a “Segurança do Trabalho consiste no emprego de técnicas e tecnologias para a preservação do meio ambiente do trabalho e prevenção de acidentes do trabalho, situando-se melhor numa inserção a aludida Medicina do

⁹⁶ ADAMOVICH, Eduardo Henrique Raymundo Von. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 2009, p. 83.

⁹⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito Internacional do Trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000, p.391.

Trabalho e Engenharia do Trabalho”⁹⁸.

A Segurança e Medicina do Trabalho têm como principal objetivo a manutenção da saúde e da segurança do trabalhador no local em que exerce suas atividades, através de preservação de sua integridade física.

2.2.2 Competência e Regras Para Elaboração das Normas Sobre Saúde no Trabalho

No Brasil, a competência para a elaboração das normas sobre saúde no trabalho é da Secretaria de Inspeção do Trabalho, órgão ligado ao Ministério do Trabalho e Emprego, de acordo com o artigo 155 do texto consolidado, que assim preceitua:

Artigo 155 - Incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho:

I - estabelecer, nos limites de sua competência, normas sobre a aplicação dos preceitos deste Capítulo, especialmente os referidos no art. 200.

II - coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização e as demais atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho em todo o território nacional, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho.

III - conhecer, em última instância, dos recursos, voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelos Delegados Regionais do Trabalho, em matéria de segurança e medicina do trabalho.

O doutrinador Marcelo Moura leciona que “as normas sobre Saúde no Trabalho, referida no inciso I do art. 155, serão editadas conforme as regras da Portaria nº 1.127/2003, que estabelece a metodologia de regulamentação na área de segurança e saúde no trabalho e em questões relacionadas às condições gerais de trabalho, de competência da Secretaria de Inspeção do Trabalho”⁹⁹.

Tais serviços devem representar o veículo por intermédio do qual os conhecimentos e as experiências adquiridas em numerosas especialidades devem

⁹⁸ MOURA, Marcelo. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 539.

⁹⁹ MOURA, Marcelo. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 540.

se converter em ações práticas de melhoria do meio ambiente de trabalho.

2.2.2.1 Competência Para o Processamento das Multas

No tocante às multas, os procedimentos administrativos decorrentes de sua aplicação pela fiscalização do trabalho serão processados nas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, atual denominação das Delegacias Regionais do Trabalho, de conformidade com a Portaria nº 153/2009, do Ministério do Trabalho em Emprego.

Já os recursos das decisões proferidas em procedimentos administrativos, serão submetidos, em última instância, à Secretaria de Inspeção do Trabalho, com sede em Brasília/DF.

2.2.2.2 Competência das Superintendências Regionais do Trabalho

As competências das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, atual denominação das Delegacias Regionais do Trabalho, estão estabelecidas no artigo 156 de CLT, que assim preceitua:

Artigo 156 - Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho, nos limites de sua jurisdição:

I - promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho.

II - adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições deste Capítulo, determinando as obras e reparos que, em qualquer local de trabalho, se façam necessárias.

III - impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho.

A já mencionada Portaria nº 153/2009 do Ministério do Trabalho e Emprego, aprova os Regimentos Internos das Superintendências do Trabalho e Emprego.

No referido Regimento Interno, à Seção de Segurança e Saúde no

Trabalho, tratada no artigo 14, compete:

I - coordenar, supervisionar, acompanhar e avaliar a execução das atividades de fiscalização relacionadas às condições de segurança e saúde no trabalho.

II - subsidiar a Secretaria de Inspeção do Trabalho na elaboração de diretrizes para a inspeção do trabalho na sua área de competência.

III - coordenar e supervisionar a elaboração do planejamento das ações da fiscalização relacionadas às condições de segurança e saúde no trabalho, observadas as políticas e diretrizes da Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT.

IV - desenvolver ações de prevenção de agravos à saúde do trabalhador em parceria com a Fundação Jorge Duprat Figueiredo, de Segurança e Medicina do Trabalho - FUNDACENTRO.

No mesmo Regimento Interno, o artigo 15, que trata da competência do Setor de Fiscalização de Segurança e Saúde no Trabalho, estabelece que lhe compete:

I - assegurar a execução das atividades de fiscalização das condições de segurança e saúde no trabalho, garantindo o alcance das metas definidas no plano anual de fiscalização do trabalho da Superintendência e em projetos, programas e campanhas de iniciativa da SIT.

II - manter serviço de orientação ao público sobre matéria relativa à legislação de segurança e saúde no trabalho.

III - viabilizar e controlar as diligências e viagens relativas às ações de fiscalização de segurança e saúde no trabalho.

IV - propor a distribuição do contingente de Auditores-Fiscais do Trabalho nas diversas jurisdições da Superintendência.

V - proporcionar as condições necessárias aos trabalhos regionais de pesquisa, em matéria de segurança e saúde no trabalho, nas empresas que apresentem maior incidência de acidentes de trabalho.

VI - proporcionar as condições necessárias aos trabalhos regionais de pesquisa, em matéria de segurança e saúde no trabalho, nas empresas que apresentem maior incidência de acidentes de trabalho.

VII - colaborar com o Ministério Público nos assuntos relacionados às questões de segurança e saúde no trabalho.

VIII - analisar acidentes do trabalho, de acordo com as diretrizes da SIT, buscando apurar fatores determinantes para sua ocorrência.

IX - instruir processos relativos a embargo, interdição, prorrogação de jornada de trabalho em atividades insalubres, cadastramento de empresas

que utilizam substâncias regidas por legislação específica, Programa de Alimentação do Trabalhador e outros relativos a sua área de competência.

X - orientar os interessados nos processos de credenciamento de laboratórios de ensaio para testes de equipamentos de proteção individual.

2.3 DA RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS

A Norma Regulamentadora nº 1, item 1.6, do Ministério do Trabalho e Emprego, conceitua empresa como sendo “o estabelecimento ou o conjunto de estabelecimentos, canteiros de obras, frente de trabalho, locais de trabalho e outras, constituindo a organização de que se utiliza o empregador para atingir seus objetivos”.

O texto consolidado, em seu artigo 157, estabelece as responsabilidades das empresas em relação ao cumprimento das normas de saúde e segurança no trabalho, senão vejamos:

Artigo 157 – Cabe às empresas:

I – cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho.

II – instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais.

III – adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente.

IV – facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Cabe destacar que a necessidade de o empregador instruir seus empregados quanto ao cumprimento de tais normas, mediante Ordem de Serviço específica, decorre de sua própria responsabilidade como condutor do negócio, particularmente porque sua omissão poderá ser interpretada como culpa, geradora de direito à reparação civil diante de eventual acidente ou doença ocupacional.

No mesmo sentido caminha a jurisprudência pátria, conforme pode-se observar no texto da Súmula 289 do TST:

Súmula nº 289 do Tribunal Superior do Trabalho: INSALUBRIDADE. ADICIONAL. FORNECIMENTO DO APARELHO DE PROTEÇÃO. EFEITO O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

A inobservância das normas de Segurança e Saúde no Trabalho pelo empregador pode motivar a ruptura do contrato de trabalho com fundamento no artigo 483 da CLT (rescisão indireta / despedida indireta).

2.4 DA RESPONSABILIDADE DOS EMPREGADOS

As responsabilidades dos empregados em relação ao cumprimento das normas de saúde e segurança no trabalho estão capituladas no artigo 158 da CLT, que diz:

Artigo 158 - Cabe aos empregados:

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior.

II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

§ único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

- a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior.
- b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

A recusa injustificada do empregado em cumprir as ordens de serviço elaboradas pelo empregador com o intuito de prevenir doenças e acidentes de trabalho, em particular quanto ao uso dos equipamentos de proteção individual, caracteriza ato faltoso, podendo ser aplicada a dispensa por justa causa em desfavor do obreiro.

É do empregador, entretanto, o ônus de comprovar a recusa por parte do empregado, a fim de que possa comprovar o motivo do rompimento do contrato de trabalho, independentemente da ocorrência de alguma lesão ou acidente de

trabalho.

A “Ordem de Serviço é um regulamento escrito de conduta e regras de Segurança e Saúde no Trabalho”¹⁰⁰. Consequentemente, o seu descumprimento, por parte do obreiro, constitui desrespeito a uma diretriz de caráter geral, destinada a uma coletividade de empregados.

Portanto, considerando-se o descumprimento de ordem geral, o ato faltoso praticado pelo empregado se enquadra como ato de indisciplina, de acordo com o artigo 482, h, da Consolidação das Leis do Trabalho.

2.5 MEDIDAS PREVENTIVAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

As questões ligadas à saúde e segurança dos trabalhadores têm recebido destacada importância das autoridades governamentais, sendo que o Ministério do Trabalho e Emprego estabelece diversas medidas preventivas de saúde e segurança do trabalho.

O prestigiadíssimo doutrinador Amauri Mascaro Nascimento, em sua obra intitulada Iniciação do Direito do Trabalho, nos ensina que “as empresas têm uma finalidade social que as obriga a cumprir determinados objetivos, voltados para sua realização, que não se limita aos objetivos econômicos. Assim, na sua organização, devem estar presentes os meios destinados para esse objetivo, dentre os quais, uma estrutura adequada para zelar pela segurança e higiene dos seus empregados. Assim, a Portaria n. 3.460/75 institui, obrigatoriamente, os serviços de medicina e segurança nas empresas. O art. 162 da CLT fixa as normas”¹⁰¹.

Uma das medidas preventivas de saúde e segurança no trabalho é a realização de exame admissional quando da contratação de um empregado,

¹⁰⁰ MOURA, Marcelo. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 543.

¹⁰¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação do Direito do Trabalho. 28. ed. São Paulo: LTr, 2002, p. 78.

realização de exames periódicos durante a contratualidade, bem como a realização de exame demissional, quando do desligamento de um colaborador.

“Tais exames serão realizados sempre por conta do empregador, conforme disposição dada pelo art. 168 da CLT, com redação dada pela Lei n. 7.855/89, ficando a cargo do Ministério do Trabalho e Emprego determinar quando serão exigíveis os exames médicos por ocasião da dispensa e os complementares”¹⁰².

Vejamos, portanto, o que preceitua o artigo 168 da CLT:

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

- I - na admissão;
- II - na demissão;
- III - periodicamente.

§ 1º - O Ministério do Trabalho baixará instruções relativas aos casos em que serão exigíveis exames:

- a) por ocasião da demissão;
- b) complementares.

§ 2º - Outros exames complementares poderão ser exigidos, a critério médico, para apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado para a função que deva exercer.

§ 3º - O Ministério do Trabalho estabelecerá, de acordo com o risco da atividade e o tempo de exposição, a periodicidade dos exames médicos.

§ 4º - O empregador manterá, no estabelecimento, o material necessário à prestação de primeiros socorros médicos, de acordo com o risco da atividade.

§ 5º - O resultado dos exames médicos inclusive o exame complementar, será comunicado ao trabalhador, observados os preceitos da ética médica.

¹⁰² MELO, Demis Roberto Correia de. Manual de Meio Ambiente do Trabalho. São Paulo: LTr, 2010, p. 54.

Destaca Saad que “a correta avaliação médica do empregado, particularmente no momento de sua admissão, é fator de caráter preventivo das doenças ocupacionais e dos acidentes do trabalho”¹⁰³.

Outra medida de saúde e segurança do trabalho é a instalação de materiais necessários à prestação de primeiros socorros, levando-se em conta, principalmente, as características da atividade econômica desenvolvida.

Por fim, “aspecto de destacada importância para a prevenção no campo da saúde e segurança do trabalho é a instalação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), Serviço Especializado em Engenharia de Segurança do Trabalho (SESMT), Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), e do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP)”¹⁰⁴.

Os empregadores não poderão deixar de cumprir as normas supramencionadas, sob pena de autuação por parte da autoridade competente (Ministério do Trabalho e Emprego).

2.6 SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

As empresas, de acordo com as normas do Ministério do Trabalho e Emprego, estão obrigadas a manter serviços especializados em saúde e segurança do trabalho, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho, nos quais será necessária a existência de profissionais especializados exigidos em cada empresa como médicos do trabalho, engenheiros do trabalho, técnicos de segurança do trabalho, dentre outros.

¹⁰³ SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; BRANCO, Ana Maria Saad Castelo. Consolidação das Leis do Trabalho Comentada. 42. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 295.

¹⁰⁴ MELO, Demis Roberto Correia de. Manual de Meio Ambiente do Trabalho. São Paulo: LTr, 2010, p. 56.

A obrigatoriedade dos serviços especializados em saúde e segurança do trabalho está capitulada no artigo 162 da CLT, que assim preceitua:

Artigo 162 - As empresas, de acordo com normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho.

Parágrafo único - As normas a que se refere este artigo estabelecerão:

- a) classificação das empresas segundo o número de empregados e a natureza do risco de suas atividades.
- b) o número mínimo de profissionais especializados exigido de cada empresa, segundo o grupo em que se classifique, na forma da alínea anterior.
- c) a qualificação exigida para os profissionais em questão e o seu regime de trabalho.
- d) as demais características e atribuições dos serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho, nas empresas.

Regulamentado pela NR 04 do Ministério do Trabalho e Emprego e identificado pela sigla SESMT, o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, disciplinado por normas expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, é composto de profissionais dotados de conhecimentos de engenharia de segurança e de medicina do trabalho.

Esse órgão tem a missão de promover a saúde e de proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho.

Salienta-se que corre exclusivamente por conta do empregador todo e qualquer ônus decorrente da instalação e manutenção do mencionado serviço.

O dimensionamento dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho vincula-se à gradação do risco da atividade principal, que varia, em escala ascendente, de 1 a 4, segundo Classificação Nacional de Atividades Econômicas, e ao número total de empregados do estabelecimento.

Os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho devem ser integrados por médico do trabalho, engenheiro de segurança

do trabalho, técnico de segurança do trabalho, enfermeiro do trabalho e auxiliar de enfermagem do trabalho (NR 4, item 4.4).

As competências dos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, encontram-se elencadas no 4.12, da Norma Regulamentadora 4, do Ministério do Trabalho e Emprego, a saber:

4.12 – Compete aos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho:

- a) aplicar os conhecimentos de engenharia de segurança e de medicina do trabalho ao ambiente de trabalho e a todos os seus componentes, inclusive máquinas e equipamentos, de modo a reduzir até eliminar os riscos ali existentes à saúde do trabalhador.
- b) determinar, quando esgotados todos os meios conhecidos para a eliminação do risco e este persistir, mesmo reduzido, a utilização, pelo trabalhador, de Equipamentos de Proteção Individual-EPI, de acordo com o que determina a NR 6, desde que a concentração, a intensidade ou característica do agente assim o exija.
- c) colaborar, quando solicitado, nos projetos e na implantação de novas instalações físicas e tecnológicas da empresa, exercendo a competência disposta na alínea "a".
- d) responsabilizar-se tecnicamente, pela orientação quanto ao cumprimento do disposto nas NR aplicáveis às atividades executadas pela empresa e/ou seus estabelecimentos.
- e) manter permanente relacionamento com a CIPA, valendo-se ao máximo de suas observações, além de apoiá-la, treiná-la e atendê-la, conforme dispõe a NR 5.
- f) promover a realização de atividades de conscientização, educação e orientação dos trabalhadores para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, tanto através de campanhas quanto de programas de duração permanente.
- g) esclarecer e conscientizar os empregadores sobre acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, estimulando-os em favor da prevenção.
- h) analisar e registrar em documento(s) específico(s) todos os acidentes ocorridos na empresa ou estabelecimento, com ou sem vítima, e todos os casos de doença ocupacional, descrevendo a história e as características do acidente e/ou da doença ocupacional, os fatores ambientais, as características do agente e as condições do(s) indivíduo(s) portador(es) de doença ocupacional ou acidentado(s).
- i) registrar mensalmente os dados atualizados de acidentes do trabalho, doenças ocupacionais e agentes de insalubridade, preenchendo, no mínimo, os quesitos descritos nos modelos de mapas constantes nos

Quadros III , IV , V e VI , devendo a empresa encaminhar um mapa contendo avaliação anual dos mesmos dados à Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho até o dia 31 de janeiro, através do órgão regional do MTb.

j) manter os registros de que tratam as alíneas "h" e "i" na sede dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho ou facilmente alcançáveis a partir da mesma, sendo de livre escolha da empresa o método de arquivamento e recuperação, desde que sejam asseguradas condições de acesso aos registros e entendimento de seu conteúdo, devendo ser guardados somente os mapas anuais dos dados correspondentes às alíneas "h" e "i" por um período não- inferior a 5 (cinco) anos.

l) as atividades dos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho são essencialmente preventivistas, embora não seja vedado o atendimento de emergência, quando se tornar necessário. Entretanto, a elaboração de planos de controle de efeitos de catástrofes, de disponibilidade de meios que visem ao combate a incêndios e ao salvamento e de imediata atenção à vítima deste ou de qualquer outro tipo de acidente estão incluídos em suas atividades.

Por derradeiro, ressalva-se a possibilidade de a empresa constituir Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho de maneira centralizada, para atender a um conjunto de estabelecimentos pertencentes a ela, desde que a distância a ser percorrida entre aquele em que se situa o serviço e cada um dos demais não ultrapasse a 5.000 m (cinco mil metros).

2.7 COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes é uma comissão constituída por representantes indicados pelo empregador e membros eleitos pelos trabalhadores, de forma paritária, em cada estabelecimento da empresa, que tem a finalidade de prevenir acidentes e doenças decorrentes do trabalho.

Conhecida pela sigla CIPA, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, nas palavras do doutrinador Luciano Martinez, constitui “uma fórmula democrática de acesso dos trabalhadores à política e aos mecanismos de segurança e de medicina do trabalho”¹⁰⁵.

¹⁰⁵ MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: Relações Individuais, Sindicais e Coletivas do Trabalho. 3ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2012, p. 269.

De acordo com o magistério de Raimundo Simão de Melo, a tarefa da CIPA é “cuidar e zelar por adequadas e seguras condições nos ambientes de trabalho, observando e relatando condições de risco, solicitando ao empregador medidas para reduzi-los ou eliminá-los, bem como para prevenir a ocorrência de acidentes e doenças. Cabe-lhes, ainda, orientar os trabalhadores e empregadores quanto à prevenção de tais eventos”¹⁰⁶.

Desta forma, leciona Demis Roberto Correia de Melo, que a “Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) constitui comissão de profunda relevância à segurança dos trabalhadores, uma vez que a mesma cabe avaliar os riscos inerentes à relação produtiva da empresa”¹⁰⁷.

Ressalta ainda o doutrinador acima mencionado, que não poderia ser diferente, “uma vez que os integrantes da CIPA são pessoas ligadas aos trabalhadores e conhecem com profundidade os riscos inerentes à saúde laboral do trabalhador, por isso sua importância é de grande relevância tanto para os trabalhadores como para o empregador”¹⁰⁸.

A CIPA tem suporte legal no artigo 163 da Consolidação das Leis do Trabalho e na Norma Regulamentadora nº 5 (NR 25), aprovada pela Portaria nº 08/99, da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

2.7.1 Objetivo da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes tem por objetivo, na forma da NR 5 do Ministério do Trabalho e Emprego, a prevenção de acidentes e

¹⁰⁶ MELO, Raimundo Simão de. *Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador: responsabilidades legais, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 86.

¹⁰⁷ MELO, Demis Roberto Correia de. *Manual de Meio Ambiente do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2010, p. 61.

¹⁰⁸ MELO, Demis Roberto Correia de. *Manual de Meio Ambiente do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2010, p.61.

doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

Doutrinariamente, Demis Roberto Correia de Melo assevera que “a comissão tem por objetivo observar e relatar as condições de risco no meio ambiente laboral, solicitando as medidas para reduzir, até eliminar, os riscos existentes e/ou neutralizá-los, discutindo os acidentes ocorridos e solicitando medidas de prevenção, orientando os trabalhadores dos riscos existentes na linha de produção”¹⁰⁹.

Por isso, as empresas privadas, públicas, sociedades de economia mista, órgãos da Administração direta e indireta, instituições beneficentes, associações recreativas, cooperativas, bem como outras instituições que admitam trabalhadores como empregados, devem constituí-la, por estabelecimento, e mantê-la em regular funcionamento.

Desta forma, a empresa que possuir em um mesmo município dois ou mais estabelecimentos deverá garantir a integração destes com as CIPAS, com o objetivo de harmonizar as políticas de segurança e saúde no trabalho.

2.7.2 Regulamentação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

Conforme anteriormente declinado, o artigo 163 da Consolidação das Leis do Trabalho prevê que será obrigatória a constituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, nos locais de obra nelas especificadas, nos seguintes termos:

Artigo 163 - Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas

¹⁰⁹ MELO, Demis Roberto Correia de. Manual de Meio Ambiente do Trabalho. São Paulo: LTr, 2010, p.61.

pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas.

Parágrafo único - O Ministério do Trabalho regulamentará as atribuições, a composição e o funcionamento das CIPA (s).

A regulamentação referida no *caput* e parágrafo único do artigo 163 supra, foi efetivada pela Norma Regulamentadora 5 do Ministério do Trabalho e Emprego.

2.7.3 Composição e Constituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

A CIPA é composta por representantes do empregador e dos empregados, de acordo com o dimensionamento previsto na Norma Regulamentadora 5 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Saliente-se que a exigibilidade da comissão ora em comento depende do número de empregados no estabelecimento e, também, do setor econômico em que a empresa atua, de conformidade com a Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE.

Tal classificação determinará a necessidade de constituição da comissão interna de prevenção de acidentes e sua composição interna, assim considerada a quantidade de membros representantes dos empregados, efetivos e suplentes.

O artigo 164 da Consolidação das Leis do Trabalho nos apresenta a composição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

Artigo 164 - Cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o parágrafo único do artigo anterior.

§ 1º - Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles designados.

§ 2º - Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.

§ 3º - O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de 1 (um) ano, permitida uma reeleição.

§ 4º - O disposto no parágrafo anterior não se aplicará ao membro suplente que, durante o seu mandato, tenha participado de menos da metade do número de reuniões da CIPA.

§ 5º - O empregador designará, anualmente, dentre os seus representantes, o Presidente da CIPA e os empregados elegerão, dentre eles, o Vice-Presidente.

A exigibilidade de constituição de uma CIPA, de modo geral, atinge as empresas cujos estabelecimentos tenham mais de vinte empregados, mas, a depender do setor econômico em que a empresa atua, a constituição passa a ser exigível diante de um número maior de empregados.

2.7.4 Processo Eleitoral e Organização da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

Compete ao empregador, segundo a já mencionada NR 5 do Ministério do Trabalho e Emprego, convocar eleições para a escolha dos representantes dos empregados na CIPA, no prazo mínimo de sessenta dias antes do término do mandato em curso.

No processo eleitoral, entre outras peculiaridades, deve ser observada a realização de eleição em dia normal de trabalho, respeitando os horários de turnos e em horário que possibilite a participação da maioria dos empregados, o mesmo acontecendo no que diz respeito à apuração dos votos.

Em que pese o voto ser facultativo, há previsão de percentual mínimo de participação de votantes, a fim de que possa haver maior legitimidade aos eleitos. Desta forma, havendo participação inferior a 50% (cinquenta por cento) dos empregados na votação, não haverá apuração dos votos, e a comissão eleitoral deverá organizar outra votação, que ocorrerá no prazo máximo de 10 (dez) dias.

Assumirão a condição de membros titulares e suplentes os candidatos mais votados. Em caso de empate, assumirá aquele que tiver maior tempo de serviço

na empresa.

A CIPA deve ser registrada no órgão regional do Ministério do Trabalho e Emprego, até dez dias da eleição, devendo suas atas serem registradas em livro próprio.

De acordo com o comando celetista (artigo 164), os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles designados.

Já os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados, ou seja, na eleição para representante da CIPA o voto é facultativo e permitido, indiferentemente, a quem seja ou não associado ao sindicato.

Ainda de acordo com o dispositivo supramencionado, o empregador designará entre seus representantes o presidente da CIPA, e os representantes dos empregados escolherão entre os titulares o vice-presidente.

Finalmente, cabe lembrar que o mandato dos membros da CIPA terá duração de 01 (um) ano, permitida 01 (uma) reeleição.

2.7.5 Atribuições e Funcionamento da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

A Norma Regulamentadora 5 do Ministério do Trabalho e Emprego, estabelece em seu item 5.16 as atribuições da CIPA, quais, sejam:

- a) identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria do SESMT, onde houver;
- b) elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho;

- c) participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de prevenção necessárias, bem como da avaliação das prioridades de ação nos locais de trabalho;
- d) realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando a identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores;
- e) realizar, a cada reunião, avaliação do cumprimento das metas fixadas em seu plano de trabalho e discutir as situações de risco que foram identificadas;
- f) divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho;
- g) participar, com o SESMT, onde houver, das discussões promovidas pelo empregador, para avaliar os impactos de alterações no ambiente e processo de trabalho relacionados à segurança e saúde dos trabalhadores;
- h) requerer ao SESMT, quando houver, ou ao empregador, a paralisação de máquina ou setor onde considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores;
- i) colaborar no desenvolvimento e implementação do PCMSO e PPRA e de outros programas relacionados à segurança e saúde no trabalho;
- j) divulgar e promover o cumprimento das Normas Regulamentadoras, bem como cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho, relativas à segurança e saúde no trabalho;
- l) participar, em conjunto com o SESMT, onde houver, ou com o empregador da análise das causas das doenças e acidentes de trabalho e propor medidas de solução dos problemas identificados;
- m) requisitar ao empregador e analisar as informações sobre questões que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores;
- n) requisitar à empresa as cópias das CAT emitidas;
- o) promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho - SIPAT;
- p) participar, anualmente, em conjunto com a empresa, de Campanhas de Prevenção da AIDS.

2.7.6 Garantias dos Membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

Os representantes dos empregados na CIPA, e somente eles, gozam de estabilidade no emprego, na forma prevista no artigo 10, II, a, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, da Constituição da República Federativa do Brasil/1988, conforme trecho a seguir transcrito:

Artigo 10 – Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o Art. 7º, I, da Constituição: [...]

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

Já a redação da Norma Regulamentadora 5 do MTE, assim preceitua:

É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.

Cabe destacar que o Supremo Tribunal Federal sumulou entendimento no sentido de que a estabilidade supracitada aplica-se também aos membros suplentes da CIPA, conforme Súmula abaixo:

Súmula 676 do STF. A garantia da estabilidade provisória prevista no art. 10, II, a, do ADCT, também se aplica ao suplente do cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes (CIPA).

Nas palavras do doutrinador Luciano Martinez “a estabilidade somente se estenderá por mais um ano se, e somente se, o cipeiro concluir seu mandato. Se este não for concluído (se o cipeiro for destituído ou se ele pedir para sair da CIPA antes do final do mandato), não haverá falar na garantia de extensão da estabilidade por mais um ano, uma vez que, conforme claramente inserto no texto de lei, extensão somente será a ele autorizada após o final de seu mandato¹¹⁰”.

Ainda de acordo com o mencionado autor “serão garantidas aos membros da CIPA condições que não descaracterizem suas atividades normais na empresa. Eles continuam trabalhando normalmente para o empreendimento, por isso, é vedada sua transferência para outro estabelecimento”¹¹¹.

¹¹⁰ MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: Relações Individuais, Sindicais e Coletivas do Trabalho. 3ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2012, p.270.

¹¹¹ MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: Relações Individuais, Sindicais e Coletivas do Trabalho. 3ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2012, p. 270.

De notar-se que a extinção do estabelecimento empresarial faz desaparecer as razões de manutenção da qualidade de cipeiro, justificando, conseqüentemente, a cessação da estabilidade, conforme entendimento jurisprudencial do TST:

Súmula nº 339 do TST. CIPA. SUPLENTE. GARANTIA DE EMPREGO.

I – ...

II – A estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estável.

Derradeiramente esclareça-se que somente a extinção do estabelecimento pode justificar a perda da garantia de emprego estendida ao cipeiro. A sucessão empresarial não produz o mesmo efeito elidente, mantendo o empregado todos os seus direitos, nos moldes dos artigos 10 e 448 da Consolidação das Leis do Trabalho.

2.8 INSTRUMENTOS DE PREVENÇÃO E TUTELA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O conjunto de instrumentos de prevenção e tutela do meio ambiente do trabalho é composto pelo Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

Além dos itens acima mencionados, a obrigação do empregador de emitir um documento histórico-laboral pessoal/individual do trabalhador, denominado Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), também pode ser incluída nesse conjunto de regras.

2.8.1 Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA)

Previsto pela NR 9 do Ministério do Trabalho e Emprego, o Programa de

Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) é parte integrante do conjunto mais amplo das iniciativas da empresa no campo da preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, devendo estar articulado com o disposto pelas demais normas relativas à segurança medicina do trabalho, em especial com o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

Nas palavras da doutrinadora Carla Teresa Martins Romar “todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados estão obrigados a elaborar o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), visando a preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, por meio de antecipação, reconhecimento, avaliação e consequente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais”¹¹².

As ações do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) devem ser desenvolvidas no âmbito de cada estabelecimento da empresa, sob responsabilidade do empregador, com a participação dos trabalhadores, sendo sua abrangência e profundidade dependentes das características dos riscos e das necessidades de controle.

De acordo com o item 9.3.1 da NR 9 do Ministério do Trabalho e Emprego, para atingir suas finalidades, o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) deve incluir as seguintes etapas:

- Antecipação e reconhecimento dos riscos;
- Estabelecimento de prioridades e metas de avaliação e controle;
- Avaliação dos riscos e da exposição dos trabalhadores;
- Implantação de medidas de controle e avaliação de sua eficácia;
- Monitoramento da exposição aos riscos;
- Registro e divulgação dos dados.

¹¹² ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do Trabalho Esquematizado. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 619.

“Quando não forem identificados riscos ambientais nas fases de antecipação ou reconhecimento, num determinado estabelecimento, o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) poderá resumir-se às etapas de antecipação e reconhecimento dos riscos e registro e divulgação dos dados”¹¹³.

No Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) deve constar os agentes físicos, químicos, biológicos, existentes no ambiente de trabalho e que, em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde ou à integridade física dos trabalhadores.

Os agentes físicos são as diversas formas de energia a que podem estar expostos os trabalhadores, tais como: ruído, calor radiante, frio umidade, pressões anormais, radiações ionizantes e não ionizantes, vibrações, assim como infrassom e ultrassom.

Os agentes químicos correspondem às substâncias, compostos ou produtos que possam penetrar no organismo pela via respiratória na forma de poeiras fumos, névoas, neblinas, gases ou vapores ou que, pela natureza da atividade de exposição, possam ter contato ou ser absorvido pelo organismo através da pele ou por ingestão.

Os agentes biológicos são caracterizados pelas diversas formas de micro-organismos: bactérias, fungos, bacilos, parasitas, protozoários e vírus, presentes no ambiente de trabalho, especialmente nos destinados aos cuidados da saúde humana e animal e, quando em contato com trabalhador, poderão causar dano a sua saúde.

De acordo com o item 9.3.3 da NR 9 do Ministério do Trabalho e emprego, na elaboração do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), deve-se haver o reconhecimento de riscos ambientais laborativos para que conste

¹¹³ MELO, Demis Roberto Correia de. Manual de Meio Ambiente do Trabalho. São Paulo: LTr, 2010, p. 69.

no documento os seguintes aspectos:

A sua identificação;

A determinação e localização das possíveis fontes geradoras;

A identificação das possíveis trajetórias e dos meios de propagação dos agentes no ambiente de trabalho;

A identificação das funções e determinação do número de trabalhadores expostos;

A caracterização das atividades e do tipo da exposição;

A obtenção de dados existentes na empresa, indicativos de possível comprometimento da saúde decorrente do trabalho;

Os possíveis danos à saúde relacionados aos riscos identificados, disponíveis na literatura técnica;

A descrição das medidas de controle já existentes.

Além das medidas de proteção anteriormente declinadas, estabelece o item 9.3.5.1 da NR 9 do Ministério do Trabalho e Emprego, deverão ser adotadas as medidas necessárias suficientes para a eliminação, a minimização ou o controle dos riscos ambientais sempre que forem verificadas uma ou mais das seguintes situações:

Identificação, na fase de antecipação, de risco potencial à saúde;

Constatação, na fase de reconhecimento de risco evidente à saúde;

Quando os resultados das avaliações quantitativas da exposição dos trabalhadores excederem os valores dos limites previstos na NR-15 ou, na ausência destes os valores limites de exposição ocupacional adotados pela ACGIH - *American Conference of Governmental Industrial Hygienists*, ou aqueles que venham a ser estabelecidos em negociação coletiva de trabalho, desde que mais rigorosos do que os critérios técnico-legais estabelecidos;

Quando, através do controle médico da saúde, ficar caracterizado o nexo causal entre danos observados na saúde os trabalhadores e a situação de trabalho a que eles ficam expostos.

No que tange ao Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), ficam os empregadores obrigados a:

Estabelecer, implementar e assegurar o cumprimento do Programa de

Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) como atividade permanente da empresa ou instituição;

Informar os trabalhadores de maneira apropriada e suficiente sobre os riscos ambientais que possam originar-se nos locais de trabalho e sobre os meios disponíveis para prevenir ou limitar tais riscos e para proteger-se dos mesmos.

No mesmo sentido, em relação ao Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), ficam obrigados os empregados a:

Colaborar e participar na implantação e execução do PPRA;

Seguir as orientações recebidas nos treinamentos oferecidos dentro do PPRA;

Informar ao seu superior hierárquico direto ocorrências que, a seu julgamento, possam implicar riscos à saúde dos trabalhadores.

Merece ressalva o fato de que os registros de dados do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) deverão ser mantidos pelo empregador por um período mínimo de 20 (vinte) anos. Estes dados deverão estar sempre disponíveis aos trabalhadores interessados, seus representantes e às autoridades competentes.

2.8.2 Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)

Previsto pela NR 7 do Ministério do Trabalho e Emprego, o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) é parte integrante do conjunto mais amplo de iniciativas da empresa no campo da preservação da saúde dos trabalhadores, devendo estar articulado com o disposto pelas demais normas relativas à medicina do trabalho.

Todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados estão obrigados a elaborar o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), visando a promoção e a preservação da saúde do conjunto de seus trabalhadores.

Adverte a doutrinadora Carla Teresa Martins Romar que “em casos de

terceirização, a empresa contratante de mão de obra prestadora de serviços deve informar a empresa contratada sobre os riscos existentes, auxiliando na elaboração e implementação do PCMSO nos locais de trabalho onde os serviços estão sendo prestados”¹¹⁴.

Nos ensinamentos da referida doutrinadora, o PCMSO “deve ser planejado e implantado com base nos riscos à saúde dos trabalhadores, tendo caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados, inclusive de natureza sub-clínica, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores”¹¹⁵.

De acordo com o item 7.3.1 da NR 7 do Ministério do Trabalho e Emprego, o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) atribui ao empregador as seguintes obrigações:

Garantir a elaboração e efetiva implementação do PCMSO, bem como zelar pela sua eficácia;

Custear, sem ônus para o empregado, todos os procedimentos relacionados ao PCMSO;

Indicar, dentre os médicos do SESMT da empresa, um coordenador responsável pela execução do PCMSO;

No caso de a empresa estar desobrigada a manter médico do trabalho, indicar médico do trabalho, empregado ou não da empresa, para coordenar o PCMSO;

Inexistindo médico do trabalho na localidade, contratar médico de outra especialidade para coordenar o PCMSO.

A finalidade do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) consiste na vigilância permanente sobre a promoção e preservação da saúde dos trabalhadores, mediante o exame periódico dos empregados.

¹¹⁴ ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do Trabalho Esquematizado. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 620.

¹¹⁵ ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do Trabalho Esquematizado. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 620.

Para que se atinja tal finalidade e em atendimento ao que estabelece o item 7.4.1 da NR 7 do Ministério do Trabalho e Emprego, o empregador deverá, na execução do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), promover a realização obrigatória dos seguintes exames médicos:

Admissional;
Periódico;
De retorno ao trabalho;
De mudança de função;
Demissional.

O festejado doutrinador Sebastião Geraldo de Oliveira afirma que “o Professor Márcio Serrano, ex-presidente da Associação Mineira de Medicina do trabalho, avalia positivamente a instituição do PCMSO, como é tecnicamente possível prevenir ou diagnosticar precocemente os agravos a saúde dos trabalhadores. O PCMSO representa um grande benefício para todos, em função da dimensão da população por ele abrangida. Com o PCMSO, cada empresa irá contribuir para a promoção da saúde, para a preservação das doenças profissionais e do trabalho, para diagnóstico precoce dos agravos, para tratamento dos doentes profissionais e do trabalho, para a recuperação da capacidade residual de trabalhadores insusceptíveis de recuperação. O essencial do PCMSO é promover e prevenir as doenças profissionais”¹¹⁶.

Caso o médico encarregado do PCMSO verifique qualquer alteração na saúde do trabalhador relacionado à doença ocupacional, deverá emitir a CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho e encaminhar o trabalhador ao órgão previdenciário para a realização de perícia médica e demais providências dela decorrente.

“Outro aspecto de profunda relevância é que os documentos e informações relativos ao PCMSO são da empresa empregado, devendo a mesma

¹¹⁶ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção Jurídica à Saúde do trabalhador. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2002, p. 92.

guardar os dados obtidos nos exames médicos de avaliação clínica individual, que, ficará sob a responsabilidade do médico coordenador do PCMSO. Os registros a que se refere à NR devem ser guardados por um período de 20 (vinte) anos após o desligamento do trabalhador, sendo que em caso de substituição do médico seus arquivos devem ser transferidos para seu sucessor”¹¹⁷.

Ressalta-se que o PCMSO deverá obedecer a um planejamento em que estejam previstas as ações de saúde a serem executadas durante o ano, devendo estas ser objeto de relatório anual.

2.8.3 Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP)

Previsto pelo artigo 68 do Decreto nº 3.048/99, o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) é um documento histórico-laboral pessoal/individual do trabalhador, emitido com finalidade previdenciária, para obtenção de informações relativas aos registros ambientais resultados de monitoração biológica e dados administrativos referentes ao local de trabalho.

Visa, portanto, a identificação de riscos e da existência de agentes nocivos no ambiente de trabalho, para orientar e subsidiar o INSS nos pedidos de reconhecimento de aposentadoria especial.

Além disso, poderá ser solicitado para orientar programa de reabilitação profissional e subsidiar o reconhecimento do nexo causal para a concessão de benefícios por incapacidade.

Leciona Carla Teresa Martins Romar que, além disso, “a empresa deverá elaborar e manter atualizado o PPP de cada empregado, abrangendo as atividades desenvolvidas pelo trabalhador e fornecer a este, quando da rescisão do contrato de trabalho ou do desligamento do cooperado ou do trabalhador avulso, cópia autêntica

¹¹⁷ MELO, Demis Roberto Correia de. Manual de Meio Ambiente do Trabalho. São Paulo: LTr, 2010, p.78.

deste documento, sob pena de multa (art. 68, §6º, Decreto n. 3.048/99)”¹¹⁸.

O Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) deve ser emitido pela empresa com base no LTCAT e assinado por representante administrativo, médico do trabalho e, ainda, pelo engenheiro de segurança do trabalho, de conformidade com o dimensionamento do SESMT.

O Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) organiza e individualiza as informações contidas em diversos setores da empresa ao longo dos anos que, em alguns documentos, se apresentam de forma coletiva. É composto de três seções: uma administrativa, uma ambiental e uma biológica.

2.9 ACIDENTE DO TRABALHO

Um dos grandes problemas que a Administração Pública está atacando pra valer é o dos acidentes e das mortes no trabalho. É uma situação dramática, que vem marcando, matando e calando, sobretudo, a nossa juventude trabalhadora.

“Todo trabalhador tem o direito de exercer suas atividades em um ambiente de trabalho limpo e seguro, que preserve sua saúde física e mental e estimule seu desenvolvimento e desempenho profissional. Os Estados-partes se comprometem a formular, aplicar e atualizar de forma permanente, e em cooperação com as organizações de empregadores e de trabalhadores, políticas e programas em matéria de Saúde e Segurança dos trabalhadores e de meio ambiente de trabalho a fim de prevenir os acidentes de trabalho e doenças profissionais, promovendo condições ambientais propícias para o desenvolvimento das atividades dos trabalhadores”¹¹⁹.

¹¹⁸ ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do Trabalho Esquematizado. São Paulo: Saraiva, 2013, p.620/621.

¹¹⁹ BELFORT, Fernando José da Cunha. Meio Ambiente do Trabalho: Competência da Justiça do Trabalho. São Paulo: LTr, 2003, p.88.

A saúde ocupacional já reconhece que os riscos físicos, químicos e biológicos a que estão sujeitos os trabalhadores representam um problema ambiental em essência. Também no processo de globalização econômica, com o contexto político a ele inerente, fica cada vez mais difícil fazer qualquer separação entre o trabalho dentro da fábrica e fora dela.

Na verdade, os riscos que desencadeiam o processo saúde-doença se estendem por todo o cotidiano do trabalhador. Porém, há muito pouco tempo se começou a estabelecer a relação entre meio ambiente e saúde dos trabalhadores. Entendia-se, contudo, que ambiente de trabalho é o "conjunto das condições de produção em que, simultaneamente, a força de trabalho e o capital se transformam em mercadorias e em lucro"¹²⁰.

A realidade mostra que "o acidente de trabalho é algo tão corriqueiro em nosso país que já foi instituído o dia 27 de julho como o Dia Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho, na tentativa de conscientizar as pessoas (patrões e empregados) para a necessidade de prevenir os riscos decorrentes de tais infortúnios"¹²¹.

As estatísticas sobre acidente de trabalho e doença ocupacional no Brasil têm demonstrado que a questão é de extrema gravidade tanto para os empregados como para os empregadores. Os custos sociais que acarretam para o País são significantes, além do prejuízo maior que causa à vítimas que vai da invalidez, incapacidade, até a morte.

2.9.1 Conceito de Acidente do Trabalho

De acordo com a mais abalizada doutrina nacional, o conceito de acidente de trabalho é amplo, e ampara o trabalhador de uma forma muito completa.

¹²⁰ MACHADO, Sidnei. O Direito à Proteção ao Meio Ambiente de Trabalho no Brasil. São Paulo: LTr, 2001, p.66.

¹²¹ DUTRA, Maria Zuíla Lima. "Acidente do Trabalho", Jurisprudência trabalhista. Vol. 57, Juruá, Curitiba/PR, p.55.

“Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, com o segurado empregado, trabalhador avulso, médico residente, bem como com o segurado especial, no exercício de suas atividades, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou redução, temporária ou permanente, da capacidade para o trabalho”¹²².

Do ponto de vista legal, o caput do artigo 19, da Lei nº 8.213/91, nos fornece o seguinte conceito para o acidente de trabalho:

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

O artigo 20, da Lei nº 8.213/91, fornece maiores subsídios acerca da conceituação de acidente de trabalho, senão vejamos:

Artigo 20 – Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - Doença Profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - Doença do Trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

Constatando-se que determinada doença não incluída na relação específica resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e como ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente de trabalho.

Em contrapartida, não são consideradas como doença do trabalho, nos termos do §1º, artigo 20, da Lei nº 8.213/91:

¹²² <http://www.guiatrabalhista.com.br/noticias/trabalhista210306.htm>

I - A doença degenerativa;

II - A inerente a grupo etário;

III - A que não produza incapacidade laborativa;

IV - A doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

Mozart Victor Russomano, ao tentar definir acidente do trabalho, afirma que “o acidente de trabalho, pois, é um acontecimento em geral súbito, violento e fortuito, vinculado ao serviço prestado a outrem pela vítima que lhe determina lesão corporal”¹²³.

Cláudio Brandão sustenta que acidente de trabalho “é o evento único, subitâneo, imprevisto, bem configurado no espaço e no tempo e de consequências geralmente imediatas. Não é de sua essência a violência. Infortúnios laborais há que, sem provocarem alarde ou impacto, redundam em danos graves e até fatais meses ou anos depois de sua ocorrência”¹²⁴.

Por fim, Raimundo Simão de Melo, ao conceituar acidente de trabalho, afirma que “macrotrauma ou acidente típico é o que ocorre de forma instantânea e atinge o trabalhador de súbito, causando-lhe gravame consubstanciado numa incapacidade parcial ou total (transitória ou definitiva) para o trabalho, com dano lesivo à saúde física ou psíquica, podendo ainda resultar na morte do trabalhador”¹²⁵.

O acidente do trabalho é, portanto, um evento negativo e indesejado do qual resulta uma lesão pessoal ou dano material ao trabalhador.

¹²³ RUSSOMANO, Mozart Victor. Comentários à Consolidação das Leis da Previdência Social. 2º ed. Curitiba: Juruá, 1997, p.395.

¹²⁴ BRANDÃO, Cláudio. Acidente do Trabalho e Responsabilidade Civil do Empregador. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2006, p.137.

¹²⁵ MELO, Raimundo Simão de. Responsabilidade Objetiva e Inversão da Prova nos Acidentes de Trabalho. Revista LTr, v.70, n.01, jan. de 2006, pp.23-25.

2.9.2 Eventos Equiparados ao Acidente do Trabalho

Nos termos do artigo 21, da Lei nº 8.213/91, equiparam-se também ao acidente de trabalho:

Artigo 21 – Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:

a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;

b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;

c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;

d) ato de pessoa privada do uso da razão;

e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;

b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;

c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;

d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

§ 1º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

§ 2º Não é considerada agravação ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às consequências do anterior.

A natureza acidentária da incapacidade do trabalhador para o trabalho decorre da constatação da ocorrência do nexo de causalidade entre o trabalho e a incapacidade.

2.9.3 Comunicação de Acidente do Trabalho

Conhecida pela sigla CAT, a Comunicação de Acidente do Trabalho é um documento emitido para reconhecer um acidente de trabalho ou uma doença ocupacional.

A empresa deverá comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa (artigo 22, da Lei nº 8.213/91).

Pode também ser emitida - mesmo fora do prazo - pelo médico, pelo familiar, por um dependente do segurado, pelo sindicato ou por uma autoridade pública; nesse caso o INSS enviará uma carta à empresa para que emita sua CAT.

Desta comunicação receberão cópia fiel o acidentado ou seus dependentes, bem como o sindicato a que corresponda a sua categoria (§1º, artigo 22, da Lei nº 8.213/91).

Deverá ser comunicado os acidentes ocorridos com o segurado empregado (exceto o doméstico), o trabalhador avulso, o segurado especial e o médico-residente.

Na falta de comunicação por parte da empresa, podem formalizá-la o próprio acidentado, os dependentes do acidentado, a entidade sindical competente,

o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública (§2º, artigo 22, da Lei nº 8.213/91).

Nesta hipótese, a empresa permanecerá responsável pela falta de cumprimento da legislação.

Caberá ao setor de benefícios do INSS comunicar a ocorrência ao setor de fiscalização, para a aplicação e cobrança da multa devida.

Os sindicatos e entidades representativas de classe poderão acompanhar a cobrança, pela Previdência Social, das multas previstas para o descumprimento desta obrigatoriedade.

Considera-se como dia do acidente, no caso de doença profissional ou do trabalho, a data do início da incapacidade laborativa para o exercício da atividade habitual, ou o dia da segregação compulsória, ou o dia em que for realizado o diagnóstico, valendo para este efeito o que ocorrer primeiro.

2.10 ATIVIDADES INSALUBRES

O direito ao recebimento de adicional de remuneração por trabalho em atividades insalubres é previsto pelo artigo 7º, XXIII, da Constituição da República Federativa do Brasil/1988.

A doutrinadora Carla Teresa Martins Romar apresenta o seguinte conceito para trabalho insalubre: “Considera-se trabalho insalubre a atividade que pode abalar a saúde do trabalhador de forma grave, ocasionando doenças. A insalubridade diz respeito, portanto, a um risco à saúde do trabalhador”¹²⁶.

Atividades insalubres são, portanto, aquelas que expõem os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites legais permitidos.

¹²⁶ ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do Trabalho Esquematizado. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 604.

2.10.1 Caracterização e Graduação da Atividade Insalubre

A insalubridade encontra-se capitulada no artigo 189 da CLT, que assim preceitua:

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

Nas palavras do doutrinador Marcelo Moura “são consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos”¹²⁷.

Para a consideração da atividade como insalubre devem estar presentes dois requisitos, cumulativamente: I – realização de perícia no ambiente do trabalho; II – enquadramento da atividade ou operação como insalubre, nos termos da NR 15 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Entretanto, não basta apenas dizer que a atividade se enquadra no NR 15 do Ministério do Trabalho e Emprego, como insalubre, para a caracterização da insalubridade. É preciso que o empregado trabalhe além dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Segundo o Professor Luciano Martinez, entende-se por “limite de tolerância a concentração ou a intensidade máxima ou mínima, relacionada com a natureza e o tempo de exposição ao agente, que não causará dano à saúde do trabalhador durante sua vida laboral”¹²⁸.

¹²⁷ MOURA, Marcelo. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 562.

¹²⁸ MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: Relações Individuais, Sindicais e Coletivas do Trabalho. 3ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2012, p. 275.

Superado o limite de tolerância, passa a ser devido, em graus diferenciados, o pagamento do adicional de insalubridade.

Esclarece o doutrinador Gustavo Filipe Barbosa Garcia que “o exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo”¹²⁹.

Portanto, o adicional de insalubridade corresponde a uma parcela remuneratória destinada a compensar o trabalho prestado em condições que possibilitem a atuação de agentes nocivos à saúde.

2.10.2 Prorrogação de Jornada em Atividade Insalubre

Nas atividades insalubres, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos exames locais e verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim, de acordo com o artigo 60 da CLT, senão vejamos:

Artigo 60 – Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo “Da Segurança e da Medicina do Trabalho”, ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

“O trabalho em serviço extraordinário é, por si só, venal à saúde do

¹²⁹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Meio Ambiente do Trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho. 3ª ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2011. p. 59.

trabalhador. O excesso de horas em atividade insalubre agrava a exposição da saúde do empregado aos agentes nocivos. Assim, o Estado controla de perto o excesso de horas nestas atividades, exigindo das empresas autorização (prévia) do Ministério do Trabalho para a prorrogação de jornada¹³⁰.

Somente será autorizada a prorrogação se o órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego entender extraordinária e excepcional a medida.

2.10.3 Quadro de Atividades Insalubres: Competência do Ministro do Trabalho

A competência para aprovação do quadro das atividades insalubres é do Ministro do Trabalho, sendo que os ditames celetistas estão em consonância com a Constituição da República Federativa do Brasil/1988.

O quadro de atividades insalubres consta da NR 15 do Ministério do Trabalho e Emprego, que foi regulamentada pela Portaria nº 3.214/78.

De acordo com a NR 15 do Ministério do Trabalho e Emprego, são consideradas atividades ou operações insalubres:

15.1 São consideradas atividades ou operações insalubres as que se desenvolvem:

15.1.1 Acima dos limites de tolerância previstos nos Anexos n.º 1, 2, 3, 5, 11 e 12;

15.1.2 *(Revogado pela Portaria MTE n.º 3.751/1990).*

15.1.3 Nas atividades mencionadas nos Anexos n.º 6, 13 e 14;

15.1.4 Comprovadas através de laudo de inspeção do local de trabalho, constantes dos Anexos n.º 7, 8, 9 e 10.

15.1.5 Entende-se por "Limite de Tolerância", para os fins desta Norma, a concentração ou intensidade máxima ou mínima, relacionada com a natureza e o tempo de exposição ao agente, que não causará dano à saúde do trabalhador, durante a sua vida laboral.

¹³⁰ MOURA, Marcelo. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 461.

15.2 O exercício de trabalho em condições de insalubridade, de acordo com os subitens do item anterior, assegura ao trabalhador a percepção de adicional, incidente sobre o salário mínimo da região, equivalente a:

15.2.1 40% (quarenta por cento), para insalubridade de grau máximo;

15.2.2 20% (vinte por cento), para insalubridade de grau médio;

15.2.3 10% (dez por cento), para insalubridade de grau mínimo;

15.3 No caso de incidência de mais de um fator de insalubridade, será apenas considerado o de grau mais elevado, para efeito de acréscimo salarial, sendo vedada a percepção cumulativa.

15.4 A eliminação ou neutralização da insalubridade determinará a cessação do pagamento do adicional respectivo.

15.4.1 A eliminação ou neutralização da insalubridade deverá ocorrer:

a) com a adoção de medidas de ordem geral que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;

b) com a utilização de equipamento de proteção individual.

15.4.1.1 Cabe à autoridade regional competente em matéria de segurança e saúde do trabalhador, comprovada a insalubridade por laudo técnico de engenheiro de segurança do trabalho ou médico do trabalho, devidamente habilitado, fixar adicional devido aos empregados expostos à insalubridade quando impraticável sua eliminação ou neutralização.

15.4.1.2 A eliminação ou neutralização da insalubridade ficará caracterizada através de avaliação pericial por órgão competente, que comprove a inexistência de risco à saúde do trabalhador.

15.5 É facultado às empresas e aos sindicatos das categorias profissionais interessadas requererem ao Ministério do Trabalho, através das DRTs, a realização de perícia em estabelecimento ou setor deste, com o objetivo de caracterizar e classificar ou determinar atividade insalubre.

15.5.1 Nas perícias requeridas às Delegacias Regionais do Trabalho, desde que comprovada a insalubridade, o perito do Ministério do Trabalho indicará o adicional devido.

15.6 O perito descreverá no laudo a técnica e a aparelhagem utilizadas.

15.7 O disposto no item 15.5. não prejudica a ação fiscalizadora do MTb nem a realização ex-officio da perícia, quando solicitado pela Justiça, nas localidades onde não houver perito.

2.10.4 Eliminação da Insalubridade

O adicional de insalubridade é considerado salário condição, ou seja, sua percepção está condicionada à exposição do trabalhador aos agentes nocivos à sua

saúde.

Portanto, o direito ao adicional de insalubridade desaparecerá na medida em que desapareça seu fato gerador. É que se extrai do texto da Súmula 80 do TST, que diz:

Súmula 80 do TST – INSALUBRIDADE. A eliminação da insalubridade mediante fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo exclui a percepção do respectivo adicional.

Por oportuno, convém esclarecer que “considera-se equipamento de proteção individual – EPI todo dispositivo ou produto, de uso individual, utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho”¹³¹.

A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas seguintes circunstâncias: I – sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes de trabalho ou doenças profissionais e do trabalho; II – enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas; III – para atender a situações de emergência.

Entretanto, não é o simples fornecimento de EPI que promoverá a eliminação do direito à percepção ao adicional de insalubridade, nos termos as Súmula nº 289 do TST, senão vejamos:

Súmula nº 289 do TST – INSALUBRIDADE. ADICIONAL. FORNECIMENTO DO APARELHO DE PROTEÇÃO. EFEITO. O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

Cabe ressaltar, por fim, que a recusa injustificada no uso do EPI é motivo para a dispensa do empregado por justa causa.

¹³¹ MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: Relações Individuais, Sindicais e Coletivas do Trabalho. 3ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2012, p. 272.

2.11 ATIVIDADES PERIGOSAS

O direito ao recebimento de adicional de remuneração por trabalho em atividades perigosas é igualmente previsto pelo artigo 7º, XXIII, da Constituição da República Federativa do Brasil/1988.

Nos sábios ensinamentos de Carla Teresa Martins Romar, segundo a CLT “somente o trabalho em contato com inflamáveis, explosivos ou energia elétrica e o trabalho nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial que exponha o trabalhador a roubo ou outras espécies de violência física são considerados perigosos”¹³².

O Tribunal Superior do Trabalho reconhece os termos da Portaria do Ministério do Trabalho nº 318/2003 e, em consequência, adota entendimento no sentido de que a exposição do empregado a radiação ionizante ou a substância radioativa também enseja o pagamento do adicional de periculosidade.

2.11.1 Caracterização e Graduação da Atividade Perigosa

Diferentemente do adicional de insalubridade, que afeta a saúde do trabalhador, o adicional de periculosidade, tem como objetivo compensar o empregado que desenvolve sua atividade em risco eminente de sua vida. Deve-se considerar que um trabalhador desenvolve uma atividade perigosa quando esta causa risco a sua vida ou a sua incolumidade física.

A periculosidade encontra-se capitulada no artigo 193 da CLT, que assim preceitua:

Artigo 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco

¹³² ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do Trabalho Esquematizado. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 599.

acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;

II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

§ 1º - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

§ 2º - O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido.

§ 3º - Serão descontados ou compensados do adicional outros da mesma natureza eventualmente já concedidos ao vigilante por meio de acordo coletivo.

O direito ao recebimento do adicional de periculosidade é reconhecido a todos os trabalhadores urbanos e rurais que exerçam suas atividades em área de risco, independentemente de manipularem ou estarem em contato direto com o agente perigoso.

“O ingresso ou a permanência em área de risco é que gera o direito ao adicional. Assim, se o empregador colocar o empregado em área de risco (por exemplo, empresa prestadora de serviços de informática tem seus empregados trabalhando em plataforma de petróleo do tomador dos serviços), terá que lhe pagar o adicional de periculosidade”¹³³.

Os trabalhadores domésticos não são contemplados com o direito ao recebimento do adicional de periculosidade, haja vista a inaplicabilidade a eles das regras relativas ao artigo 7º, XXIII, da Constituição da República Federativa do Brasil/1988.

No que tange a sua graduação, “o adicional de periculosidade corresponde, em regra, a um acréscimo de trinta por cento sobre o salário básico”¹³⁴.

¹³³ ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do Trabalho Esquematizado. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 600.

¹³⁴ MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: Relações Individuais, Sindicais e Coletivas do Trabalho. 3ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2012, p. 284.

Assim, prevê o artigo 193, §1º, da CLT, que o trabalho em condições perigosas assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participação nos lucros da empresa.

Por outro lado, não faz jus ao adicional de periculosidade o empregado que, pelas condições de trabalho, se submeta eventualmente ao ingresso em área de risco. Também não faz jus o empregado que ingresse habitualmente em área de risco, mas por tempo extremamente reduzido.

A Súmula 364 do TST pacificou este entendimento, inclusive alterando sua redação original:

Súmula nº 364 do TST – ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. EXPOSIÇÃO EVENTUAL, PERMANENTE E INTERMITENTE (cancelado o item II e dada nova redação ao item I). Tem direito ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido.

Por fim, cabe ressaltar que incumbe ao empregador permitir que o empregado, no momento da admissão, opte pelo adicional que lhe for mais favorável, de insalubridade ou de periculosidade, conforme autoriza o artigo 193, §2º, da CLT.

Se o trabalhador não fizer tal opção, deverá o empregador pagar o adicional que, a seu critério, seja mais vantajoso do ponto de vista econômico ao empregado.

2.11.2 Causas Geradoras da Periculosidade

De acordo com a NR 16 do Ministério do Trabalho e Emprego, o são consideradas atividades ou operações perigosas:

16.1. São consideradas atividades e operações perigosas as constantes dos Anexos números 1 e 2 desta Norma Regulamentadora - NR.

16.2. O exercício de trabalho em condições de periculosidade assegura ao trabalhador a percepção de adicional de 30% (trinta por cento), incidente sobre o salário, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participação nos lucros da empresa.

16.2.1. O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido.

16.3. É facultado às empresas e aos sindicatos das categorias profissionais interessadas requererem ao Ministério do Trabalho, através das Delegacias Regionais do Trabalho, a realização de perícia em estabelecimento ou setor da empresa, com o objetivo de caracterizar e classificar ou determinar atividade perigosa.

16.4. O disposto no item 16.3 não prejudica a ação fiscalizadora do Ministério do Trabalho nem a realização ex officio da perícia.

16.5. Para os fins desta Norma Regulamentadora - NR são consideradas atividades ou operações perigosas as executadas com explosivos sujeitos a:

- a) degradação química ou autocatalítica;
- b) ação de agentes exteriores, tais como, calor, umidade, faíscas, fogo, fenômenos sísmicos, choque e atritos.

16.6. As operações de transporte de inflamáveis líquidos ou gasosos liquefeitos, em quaisquer vasilhames e a granel, são consideradas em condições de periculosidade, exclusão para o transporte em pequenas quantidades, até o limite de 200 (duzentos) litros para os inflamáveis líquidos e 135 (cento e trinta e cinco) quilos para os inflamáveis gasosos liquefeitos.

16.6.1. As quantidades de inflamáveis, contidas nos tanques de consumo próprio dos veículos, não serão consideradas para efeito desta Norma.

16.7 Para efeito desta Norma Regulamentadora considera-se líquido combustível todo aquele que possua ponto de fulgor maior que 60 °C (sessenta graus Celsius) e menor ou igual a 93 °C (noventa e três graus Celsius).

16.7. Para efeito desta Norma Regulamentadora - NR considera-se líquido combustível todo aquele que possua ponto de fulgor igual ou superior a 70°C (setenta graus centígrados) e inferior a 93,3°C (noventa e três graus e três décimos de graus centígrados). (Alteração dada pela Portaria SIT 312/2012).

16.8. Todas as áreas de risco previstas nesta NR devem ser delimitadas, sob responsabilidade do empregador.

“As causas geradoras do pagamento do adicional de periculosidade, tal qual ocorre com as situações que envolvem o pagamento do adicional de

insalubridade, integram um rol taxativo, que não comporta outros fatores senão aqueles expressamente previstos em lei ou em ato administrativo assim expedido por delegação legal¹³⁵.

O adicional de periculosidade, portanto, somente é devido em virtude das situações previstas no artigo 193 da CLT (inflamáveis e explosivos), na Lei nº 7.369 (energia elétrica do sistema de potência, e nas Portarias do Ministério do Trabalho nº 3.393/87 e 518/03 (radiação ionizante / radioatividade).

2.11.3 Eliminação da Periculosidade

Assim como a insalubridade, o adicional de periculosidade é também considerado salário condição, ou seja, sua percepção está condicionada à exposição do trabalhador aos agentes perigosos, e o direito do empregado ao adicional de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua integridade física.

Ressalte-se, portanto, que “seu pagamento, mesmo que perdure por muitos anos, não faz incorporar o adicional ao salário do empregado”¹³⁶.

Destaca-se, por oportuno, que a jurisprudência não prevê qualquer indenização pela supressão do adicional de periculosidade, como fez com as horas extras, por exemplo.

¹³⁵ MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: Relações Individuais, Sindicais e Coletivas do Trabalho. 3ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2012, p. 280.

¹³⁶ MOURA, Marcelo. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 574.

CAPÍTULO 3

SUSTENTABILIDADE, DIREITO AMBIENTAL E MEIO AMBIENTE: A Atividade Pesqueira

3.1 CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DA ATIVIDADE PESQUEIRA

Desde a antiguidade, a pesca constitui para a humanidade uma fonte importante de alimentos, além de proporcionar emprego e benefícios econômicos àqueles que a ela se dedicam.

“No passado, considerava-se que a riqueza dos recursos aquáticos era ilimitada. Contudo, o avanço do conhecimento e a evolução dinâmica das pescarias, após a Segunda Guerra Mundial têm alterado esta concepção e demonstrado que os recursos aquáticos, apesar de renováveis, são limitados e necessitam de um ordenamento adequado para contribuir com o bem estar nutricional, econômico e social”¹³⁷.

“A pesca inicialmente era de caráter de subsistência, ou seja, o homem utilizava dessa atividade extrativista para simplesmente complementar sua alimentação sem caráter de venda ou escambo. Com o passar dos anos e posteriormente com o surgimento de comunidades, vilas e cidades o homem iniciou então a produção de alimentos para a comercialização e para a geração de riquezas”¹³⁸.

“Pesca é a extração de organismos aquáticos, do meio onde se desenvolveram para diversos fins, tais como a alimentação, a recreação, a ornamentação, ou para fins comestíveis industriais, incluindo o fabrico de rações para o alimento de animais em criação e a produção de substâncias com interesse para a saúde”¹³⁹.

¹³⁷ www.anp.gov.br/brnd/round6/guias/SISMICA/...R6/pesca.html.

¹³⁸ www.infoescola.com/economia/atividade-pesqueira/

¹³⁹ <http://pt.wikipedia.org/wiki/Pesca>. Acessado em 26.01.2015.

A atividade pesqueira, sob o aspecto profissional, pode ser dividida em Pesca Artesanal e Pesca Industrial. Além destas, temos também a Pesca Amadora ou Esportiva.

3.1.1 Pesca Amadora

Pesca amadora ou esportiva é a pesca que se pratica enquanto atividade de lazer, sem que dela dependa a subsistência do pescador.

Uma das modalidades mais populares da pesca amadora ou esportiva é a praticada utilizando-se apenas vara de pesca, linha de pesca e anzol.

A pesca amadora ou esportiva é praticada no mar, rios e lagos utilizando-se iscas naturais ou iscas artificiais, molinetes ou carretilhas.

Está entre as atividades de integração social e lazer mais difundidas no mundo, sendo uma prática que promove a união familiar ou de grupos de amigos. Muitas vezes é a principal motivação para uma viagem de turismo.

Apesar de ser pouco explorada no Brasil é grande o potencial desta atividade devido à variedade de peixes e à grande extensão costeira e rede hidrográfica.

Estudo indicam que “o Brasil tem as condições mais propícias para se tornar um dos principais destinos da pesca amadora em todo o mundo, já que conta com mais de 12% de toda a água doce do mundo e oito mil quilômetros de costa”¹⁴⁰.

“Desde maio de 2010, o Ministério da Pesca e Aquicultura tem um importante compromisso com todos os brasileiros: planejar e gerir a pesca amadora

¹⁴⁰ <http://www.mpa.gov.br/index.php/pesca/amadora>. Acessado em 03.10.2014.

no País, de forma a beneficiar os seus milhares de aficionados e a toda a ampla cadeia produtiva que a atividade envolve”¹⁴¹.

“Para estabelecer as políticas públicas e as diretrizes governamentais para a pesca amadora o ministério leva em conta democraticamente as aspirações dos próprios pescadores amadores. São as decisões do I Encontro Nacional da Pesca Amadora, em Brasília, nos dias 1 e 2 de setembro de 2010. Evento com a participação de delegações de todos os estados brasileiros”¹⁴².

“Assim, os pescadores amadores do Brasil, em suas diferentes modalidades, podem esperar daqui para frente muitas conquistas e inovações para o setor”¹⁴³.

Por fim, cabe destacar que dentre as várias opções de pesca, a que mais vem se popularizando no país é o chamado "pesque-pague", uma atividade barata, bastante difundida e próxima às grandes cidades.

3.1.2 Pesca Artesanal

A pesca artesanal é um tipo de pesca caracterizada principalmente pela mão de obra familiar, com embarcações de porte pequeno, como canoas ou jangadas, ou ainda sem embarcações, como na captura de moluscos perto da costa. Sua área de atuação está nas proximidades da costa e nos rios e lagos.

“Os recursos pesqueiros marítimos, costeiros e continentais constituem importante fonte de renda, geração de trabalho e alimento para pessoas de todos os continentes. Neste contexto, a pesca artesanal é uma das atividades de maior impacto social e econômico no Brasil, afinal, o país é o que dispõe de mais água

¹⁴¹ <http://www.mpa.gov.br/index.php/pesca/amadora>. Acessado em 03.10.2014.

¹⁴² <http://www.mpa.gov.br/index.php/pesca/amadora>. Acessado em 03.10.2014.

¹⁴³ <http://www.mpa.gov.br/index.php/pesca/amadora>. Acessado em 03.10.2014.

doce no mundo, além de possuir extenso litoral. A biodiversidade pesqueira nas 12 grandes bacias hidrográficas e no mar também é enorme”¹⁴⁴.

“Assim, o Registro Geral da Atividade Pesqueira (RGP) do MPA aponta a existência de quase um milhão de pescadores artesanais no Brasil. Eles sustentam, com a sua atividade, suas famílias e ofertam proteína animal muito saudável à população brasileira. O pescador artesanal é o profissional licenciado pelo Ministério da Pesca e Aquicultura. Ele exerce a pesca com fins comerciais, de forma autônoma ou em regime de economia familiar, com meios de produção próprios ou mediante contratos de parceria. A pesca é realizada desembarcada ou com a ajuda de embarcações de pequeno porte”¹⁴⁵.

“Mais que uma profissão, a pesca artesanal é um modo de vida e parte integrante da cultura dos pescadores artesanais, detentores e herdeiros de um valioso saber tradicional. Para a maior parte deles o conhecimento é passado de pai para filho ou pelas pessoas mais velhas e experientes de suas comunidades”¹⁴⁶.

“Os pescadores conhecem bem o ambiente onde trabalham, como o mar, as marés, os manguezais, os rios, as lagoas e as diferentes espécies de pescado, sejam peixes, crustáceos ou moluscos. A prática da pesca artesanal, entretanto, exige o respeito à legislação, para que os recursos pesqueiros sejam mantidos com sustentabilidade. Assim, os pescadores devem respeitar os períodos de defeso, quando as espécies entram em fase de reprodução. Também precisam adotar petrechos permitidos e obedecer a outras normas que regulam o setor”¹⁴⁷.

“Aproximadamente 45% da produção anual brasileira são provenientes da pesca artesanal. Os profissionais do setor estão reunidos em 1.200 colônias, 760 associações, 137 sindicatos e 47 cooperativas”¹⁴⁸.

¹⁴⁴ <http://www.mpa.gov.br/index.php/pesca/artesanal>. Acessado em 03.10.2014.

¹⁴⁵ <http://www.mpa.gov.br/index.php/pesca/artesanal>. Acessado em 03.10.2014.

¹⁴⁶ <http://www.mpa.gov.br/index.php/pesca/artesanal>. Acessado em 03.10.2014.

¹⁴⁷ <http://www.mpa.gov.br/index.php/pesca/artesanal>. Acessado em 03.10.2014.

¹⁴⁸ <http://www.mpa.gov.br/index.php/pesca/artesanal>. Acessado em 03.10.2014.

“O Ministério da Pesca e Aquicultura (MPA) tem procurado melhorar as condições de vida da categoria ao atuar como órgão de formulação, coordenação e execução de políticas e diretrizes para o desenvolvimento e fomento das atividades de pesca e aquicultura”¹⁴⁹.

“Entre as atividades desenvolvidas estão o Programa Pescando Letras, que visa a alfabetizar o pescador. Em uma década já atendeu a mais de 200 mil pessoas. Nos Telecentros – unidades de apoio às comunidades pesqueiras, com computador e internet – milhares de pessoas já se formaram em cursos técnicos a distância, desenvolvidos pelo Instituto Federal do Paraná”¹⁵⁰.

“Em outra frente, o MPA, em parceria com o Ministério da Educação, também disponibilizou, por meio do Pronatec Pesca e Aquicultura, mais de 30 mil vagas para cursos de qualificação profissional apenas em 2014”¹⁵¹.

Uma característica bastante peculiar à pesca artesanal é que os equipamentos variam de acordo com a espécie a se capturar (rede de cerco, emalhe, arrasto simples, arrasto duplo, tarrafa, linha e anzol, armadilhas e outras).

3.1.3 Pesca Profissional

A pesca profissional ou industrial é a captura de pescado, utilizando navios de grandes dimensões, geralmente bem equipados, dispendo de redes potentes

“O segmento da pesca industrial no Brasil é de grande relevância social e econômica para muitos Municípios litorâneos. Trata-se de uma atividade de base, fornecedora de matéria-prima para as grandes indústrias de centros de distribuição de alimentos”¹⁵².

¹⁴⁹ <http://www.mpa.gov.br/index.php/pesca/artesanal>. Acessado em 03.10.2014.

¹⁵⁰ <http://www.mpa.gov.br/index.php/pesca/artesanal>. Acessado em 03.10.2014.

¹⁵¹ <http://www.mpa.gov.br/index.php/pesca/artesanal>. Acessado em 03.10.2014.

¹⁵² <http://www.mpa.gov.br/index.php/pesca/industrial>. Acessado em 03.10.2014.

A pesca industrial caracteriza-se em função do tipo de embarcação empregada (médio e grande porte) e da relação de trabalho dos pescadores que, diferentemente do segmento artesanal, possuem vínculo empregatício com o armador de pesca (responsável pela embarcação), seja pessoa física ou jurídica.

A pesca industrial no Brasil é responsável pelo desembarque de metade da produção de pescado de origem marinha. Apesar da vasta extensão da costa brasileira, as condições naturais do nosso litoral sempre foram limitantes para o desenvolvimento de uma frota pesqueira industrial massiva.

A pesca industrial é composta por cerca de 5.000 embarcações, envolvendo 40.000 trabalhadores somente no setor de captura. Os principais portos de desembarque estão localizados nos seguintes Municípios:

- a) Belém/PA;
- b) Camocim/CE;
- c) Natal/RN;
- d) Vitória/ES;
- e) Rio de Janeiro- Niterói/RJ;
- f) Santos - Guarujá/SP;
- g) Itajaí - Navegantes/SC;
- h) Rio Grande/RS.

Os principais produtos capturados pela frota industrial são o camarão-rosa, a piramutaba, o pargo e as pescadas na região Norte, os atuns no Nordeste, a sardinha, a corvina, a tainha e o bonito- listrado (matéria-prima da indústria do atum enlatado) nas regiões Sudeste e Sul.

A atividade de pesca industrial costeira no Brasil tem apresentado sérias dificuldades, seja pela defasagem tecnológica associada às diversas etapas da

cadeia produtiva, excesso de esforço de pesca ou baixa qualidade dos produtos pesqueiros.

O desenvolvimento desenfreado da pesca industrial no Brasil na década de 1970 resultou em esforço de pesca muito além da capacidade de recuperação dos estoques pesqueiros.

Para reverter esse cenário negativo, o Governo Federal vem promovendo políticas estruturantes para assegurar a sustentabilidade da pesca. As ações têm se focado no ordenamento da cadeia produtiva, de maneira a garantir a sua continuidade em médio e longo prazo, assim como assegurar a competitividade no mercado internacional, além da qualidade do pescado para o consumidor nacional.

Por outro lado, a pesca industrial oceânica, voltada para a captura de grandes peixes pelágicos, ainda constitui uma fronteira de desenvolvimento à pesca no Brasil. A pesca dos grandes atuns e albacoras, do bonito-listrado e também da anchoíta podem representar o futuro da pesca industrial no Brasil.

“Atualmente, a pesca de atuns e afins é regulamentada pela Comissão Internacional para a Conservação do Atum Atlântico – ICCAT, da qual o Brasil é signatário, por meio da alocação de cotas de captura aos países. Para os estoques do Atlântico Sul, à exceção do espadarte (*Xiphias gladius*), não foram ainda estabelecidas cotas de captura para as demais espécies, o que permite um incremento no esforço de pesca atuante sobre esses recursos”¹⁵³.

Além da consolidação da pesca de atuns e afins, o Brasil apresenta um potencial de aumento da produção pesqueira, mediante a exploração racional do recurso anchoíta (*Engraulis anchoita*), e vem investindo maciçamente em pesquisas na região Sul para o desenvolvimento de uma cadeia produtiva baseada nesse recurso.

¹⁵³ <http://www.mpa.gov.br/index.php/pesca/industrial>. Acessado em 03.10.2014.

Diferentemente da pesca artesanal que usa barcos de pequeno porte em geral para a técnica do pescado, a pesca industrial é totalmente maquinada.

3.1.4 Seguro Defeso

Período de defeso é o período em que as atividades de caça, coleta e pesca esportivas e comerciais ficam vetadas ou controladas em diversos locais do território nacional.

“O defeso é a paralisação das atividades de pesca que constitui uma política estratégica, de caráter ambiental, visando a proteger as espécies durante o período de reprodução, garantir a manutenção de forma sustentável dos estoques pesqueiros e, conseqüentemente, manter a atividade e a renda dos pescadores”¹⁵⁴.

“Assim, todo pescador profissional que exerce suas atividades de forma individual ou em regime de economia familiar fica impedido de pescar durante a época de reprodução das espécies-alvo de suas pescarias”¹⁵⁵.

“Nesse período, quando o tempo de proibição da pesca é definido por legislação específica, os pescadores profissionais recebem o Seguro-Desemprego ou Seguro-Defeso em parcelas mensais, na quantia de um salário-mínimo, em número equivalente ao período de paralisação”¹⁵⁶.

“A meta do Ministério da Pesca e Aquicultura é universalizar o acesso aos pescadores que capturam espécies controladas e que são atingidos por essas medidas de restrição à atividade pesqueira. Para receber o benefício é preciso cumprir as exigências contidas na Instrução Normativa MPA nº 06, de 29 de junho de 2012, e com os documentos e procedimentos definidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, órgão responsável pelo pagamento do benefício”¹⁵⁷.

¹⁵⁴ <http://www.mpa.gov.br/index.php/pesca/seguro-defeso>. Acessado em 03.10.2014.

¹⁵⁵ <http://www.mpa.gov.br/index.php/pesca/seguro-defeso>. Acessado em 03.10.2014.

¹⁵⁶ <http://www.mpa.gov.br/index.php/pesca/seguro-defeso>. Acessado em 03.10.2014.

¹⁵⁷ <http://www.mpa.gov.br/index.php/pesca/seguro-defeso>. Acessado em 03.10.2014.

Este período é estabelecido pelo Ibama de acordo com o de tempo em que os crustáceos e os peixes se reproduzem na natureza.

3.2 A ATIVIDADE PESQUEIRA NO ESTADO DE SANTA CATARINA

O Estado de Santa Catarina é o maior produtor nacional de pescado de origem marinha.

Tal posição é decorrente da importante atividade de pesca industrial sediada especialmente nos municípios de Itajaí e Navegantes.

Somente a região de Itajaí, englobando os municípios de Itajaí, Navegantes e Porto Belo, é responsável por cerca de 20% da produção nacional de pescado.

Esta região concentra as operações de descarga de mais de 600 embarcações de porte industrial, sendo assim considerado o principal pólo pesqueiro do Brasil.

3.2.1 Produção Pesqueira Industrial - Ano 2012

De acordo com os dados mais atualizados do Centro de Ciências Tecnológicas da Terra e do Mar da Universidade do Vale do Itajaí - Univali, divulgados através do Boletim Estatístico da Pesca Industrial de Santa Catarina, o volume total desembarcado pela frota industrial no Estado de Santa Catarina em 2012 foi de 157.223 toneladas, representando não apenas um acréscimo de quase 29% sobre o ano anterior, quando foram desembarcadas 121.960 toneladas, como também um recorde de produção, ao menos nos últimos 22 anos.

“Itajaí e Navegantes continuam respondendo pelas maiores produções totais com 92.879 toneladas e 37.415 toneladas, respectivamente. Somados, estes

dois municípios receberam 83% da produção total do Estado. Quanto aos demais municípios, Laguna foi responsável por 9,5% e Porto Belo por 7,5% da produção. Itajaí também recebeu os maiores volumes desembarcados por oito das dez frotas monitoradas. Exceções foram o arrasto duplo e o arrasto de parelha, cujas descargas foram maiores em Navegantes e Laguna, respectivamente.¹⁵⁸

“Com relação aos recursos pelágicos e demersais, novamente os primeiros foram os mais expressivos sobre a produção total desembarcada, atingindo 91.679 toneladas (58%), contra 46.306 toneladas (29%) dos demersais”¹⁵⁹.

“Os peixes ósseos foram largamente dominantes na composição dos desembarques, atingindo a marca de 130.384 toneladas, valor que representou 83% do total desembarcado pela frota pesqueira industrial de Santa Catarina. Do restante da produção, 4% corresponderam a crustáceos, 1,5% a peixes cartilagosos, 0,5% a moluscos e 11% a recursos indeterminados”¹⁶⁰.

“Em comparação com o ano anterior, somente os peixes cartilagosos apresentaram declínio (6%), enquanto os outros grupos apresentaram acréscimos na ordem de 56,5% para crustáceos, 20% para moluscos, 97% para indeterminados e 23% para peixes ósseos. Os volumes desembarcados oscilaram bastante ao longo do ano. Os maiores valores foram registrados em março (18.510 toneladas), agosto (18.633 toneladas) e, destacadamente, outubro (20.310 toneladas). Janeiro, com 5.575 toneladas, representou o período com a menor produção”¹⁶¹.

“A frota de cerco continuou sendo a mais importante e representativa em

¹⁵⁸ Universidade do Vale do Itajaí. Centro de Ciências Tecnológicas da Terra e do Mar. **Boletim Estatístico da Pesca Industrial de Santa Catarina – ano 2012**: Programa de Estatística Pesqueira Industrial de Santa Catarina – v. 13, n.1 – Itajaí: Universidade do Vale do Itajaí, 2013.

¹⁵⁹ Universidade do Vale do Itajaí. Centro de Ciências Tecnológicas da Terra e do Mar. **Boletim Estatístico da Pesca Industrial de Santa Catarina – ano 2012**: Programa de Estatística Pesqueira Industrial de Santa Catarina – v. 13, n.1 – Itajaí: Universidade do Vale do Itajaí, 2013.

¹⁶⁰ Universidade do Vale do Itajaí. Centro de Ciências Tecnológicas da Terra e do Mar. **Boletim Estatístico da Pesca Industrial de Santa Catarina – ano 2012**: Programa de Estatística Pesqueira Industrial de Santa Catarina – v. 13, n.1 – Itajaí: Universidade do Vale do Itajaí, 2013.

¹⁶¹ Universidade do Vale do Itajaí. Centro de Ciências Tecnológicas da Terra e do Mar. **Boletim Estatístico da Pesca Industrial de Santa Catarina – ano 2012**: Programa de Estatística Pesqueira Industrial de Santa Catarina – v. 13, n.1 – Itajaí: Universidade do Vale do Itajaí, 2013.

termos de tonelagem desembarcada, chegando a 68.094 toneladas, 67% a mais que em 2011. Tal frota, sozinha, respondeu por 43% de toda produção pesqueira industrial de Santa Catarina no ano, seguida pelas frotas de arrasto duplo (25.047 toneladas ou 16%), vara e isca-viva (21.817 toneladas ou 14%), emalhe de fundo (20.000 toneladas ou 12,5%) e arrasto de parelha (11.855 toneladas ou 7,5%). As demais responderam juntas, por apenas 6,6% da produção. Entre estas, as contribuições mais significativas foram do arrasto simples (7.194 toneladas) e do espinhel de superfície (2.494 toneladas)”¹⁶².

Os números evidenciam a condição ostentada pelo Estado de Santa Catarina, de maior produtor nacional de pescado de origem marinha, fato de significativa importância para a economia catarinense.

3.2.2 Desempenho dos Desembarques Por Modalidade de Pesca

O Centro de Ciências Tecnológicas da Terra e do Mar da Universidade do Vale do Itajaí - Univali apresenta periodicamente os dados pertinentes à produção pesqueira no Estado de Santa Catarina, fazendo-o por intermédio do Boletim Estatístico da Pesca Industrial de Santa Catarina.

Por conseguinte, com base no mencionado Boletim Estatístico da Pesca Industrial de Santa Catarina – ano 2012: Programa de Estatística Pesqueira Industrial de Santa Catarina – v. 13, n.1 – Itajaí: Universidade do Vale do Itajaí, 2013, apresenta-se o volume produzido pela frota industrial pesqueira no Estado de Santa Catarina no ano de 2012, segmentado por modalidade de pesca praticada no Estado.

Arrasto Duplo: A produção total da frota de arrasto duplo somou 25.047 (vinte e cinco mil e quarenta e sete) toneladas, representando 16% (dezesesseis por

¹⁶² Universidade do Vale do Itajaí. Centro de Ciências Tecnológicas da Terra e do Mar. **Boletim Estatístico da Pesca Industrial de Santa Catarina – ano 2012:** Programa de Estatística Pesqueira Industrial de Santa Catarina – v. 13, n.1 – Itajaí: Universidade do Vale do Itajaí, 2013.

cento) do total de pescados produzidos em Santa Catarina no ano de 2012. Abrótea-de-Fundo, Cabra e Merluza responderam por 35% de toda a produção desembarcada pelos arrasteiros duplos.

Arrasto de Parelha: No decorrer de 2012 estas embarcações produziram 11.855 (onze mil, oitocentos e cinquenta e cinco) toneladas de pescado, volume próximo a 8% (oito por cento) do total controlado no Estado. As espécies que mais se destacaram em termos de volume descarregado foram a Castanha, a Corvina e a Maria-Mole, com 28% do total produzido.

Arrasto Simples: A frota industrial de arrasto simples atuante em Santa Catarina ao longo de 2012 capturou 7.194 (sete mil, cento e noventa e quatro) toneladas desembarcadas, o que significou aproximadamente 4% (quatro por cento) das quantidades produzidas. As espécies mais capturadas foram a Cabra e a Castanha, com 74% da captura.

Cerco: A produção total desembarcada pela frota de cerco em 2012 foi de 68.094 (sessenta e oito mil e noventa e quatro) toneladas, que representa 43% (quarenta e três por cento) da produção total no estado. A Sardinha Verdadeira, principal recurso-alvo, com 76% do total desembarcado.

Emalhe de Fundo: A produção total desembarcada pela frota industrial de emalhe de fundo em 2012 foi de 20.000 (vinte mil) toneladas, quantidade que representa aproximadamente 13% (treze por cento) do pescado produzido em Santa Catarina no período. Apesar da variedade de espécies capturadas, a Corvina continua representando o principal recurso-alvo com 60% da produção.

Espinhel de Fundo: A segunda menor frota industrial atuante no Estado de Santa Catarina em 2012 foi o espinhel de fundo, que produziu 215 (duzentas e quinze) toneladas de pescado, representando pouco mais de 0,13% (zero vírgula treze por cento) da produção. A produção restringiu-se fundamentalmente ao Bagre e ao Batata, com 87% do total capturado.

Espinhel de Superfície: O volume total desembarcado pela frota industrial de espinhel de superfície no Estado de Santa Catarina em 2012 foi de 2.495 (duas mil, quatrocentos e noventa e cinco toneladas, representando cerca de 1,5% (um vírgula cinco por cento) da totalidade produzida. As principais espécies capturadas foram o Dourado (69%) e o Cação (31%) das quantidades produzidas.

Linha de Mão: A frota dedicada a pesca de linha de mão descarregou 469 (quatrocentos e sessenta e nove) toneladas de pescado no ano de 2012, perfazendo 0,30% (zero vírgula trinta por cento) das quantidades produzidas em Santa Catarina. Os recursos de maior destaque foram a Albacora-Bandolim a Albacora-Lage e o Bonito-Listrado, que juntas contribuíram com 87% da produção total.

Potes Para Polvo: A produção das embarcações de potes para polvo somou pouco mais de 35 (trinta e cinco) toneladas, constituindo-se na menor frota industrial atuante no Estado de Santa Catarina em 2012, representando 0,02% (zero vírgula zero dois por cento) da produção no estado no ano de 2012. O polvo respondeu por quase toda a produção desembarcada pela frota.

Vara e Isca Viva: A produção total da frota de vara e isca-viva em 2012 foi de 21.817 (vinte e um mil, oitocentos e dezessete) toneladas, volume próximo a 14% (quatorze por cento) da produção total no Estado de Santa Catarina. O Bonito-Listrado representou 91% da produção.

3.3 REPERCUSSÕES DA ATIVIDADE PESQUEIRA DE SANTA CATARINA NO MEIO AMBIENTE

3.3.1 Repercussão no Meio Ambiente Natural

O meio ambiente engloba todas as coisas vivas e não-vivas ocorrendo no planeta, ou em alguma região dele, que afetam os ecossistemas e a vida dos

humanos, podendo ser entendido ainda o conjunto de condições, leis, influências e infra-estrutura de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas.

Assim, a atividade pesqueira como um todo e em especial no Estado de Santa Catarina relaciona-se diretamente com o meio ambiente, vez que dele retira sua matéria prima, restando inegável o impacto ambiental causado pela atividade em comento.

“Muitos ecologistas marinhos acreditam que a maior ameaça aos ecossistemas marinhos nos dias de hoje seja a pesca em excesso. Nosso apetite por peixe está excedendo os limites ecológicos dos oceanos, com impactos devastadores em muitos ecossistemas. Os cientistas advertem que o excesso de pesca resulta em profundas alterações nos oceanos, mudando-os talvez para sempre. Sem mencionar nossa refeição de cada dia - no futuro, um prato de sardinhas poderá ser considerado uma iguaria cara e rara”¹⁶³.

“A realidade da pesca moderna é que a indústria é dominada por frotas de pesqueiros que não dão chance à natureza de repor as espécies. Navios gigantescos usando sonares de busca de última geração podem apontar com precisão cardumes de peixes. Os navios são equipados para que funcionem como verdadeiras fábricas flutuantes – incluindo linhas de produção, processamento e embalagem de peixes, imensos sistemas de refrigeração e motores poderosos para arrastar equipamentos pesados através do oceano. Ou seja: o peixe não tem chance”¹⁶⁴.

Em contrapartida, os regulamentos de proteção a fauna marinha são considerados frágeis e por vezes extremamente inadequados, havendo inclusive forte rejeição às iniciativas governamentais de proteção ao meio ambiente marinho.

¹⁶³ http://www.zonaderisco.blogspot.com.br/2008_10_01_archive.html. Acessado em 28.01.2015.

¹⁶⁴ http://www.zonaderisco.blogspot.com.br/2008_10_01_archive.html. Acessado em 28.01.2015.

A questão teórica ora em pauta pôde ser evidenciada na prática no início do corrente ano, quando representantes das empresas de pesca e pescadores da região de Itajaí realizaram um protesto que repercutiu nacionalmente.

Tudo ocorreu em razão da Portaria nº 445 do Ministério do Meio Ambiente, de 17 de dezembro de 2014, que reconheceu 475 (quatrocentos e setenta e cinco) espécies de peixes e invertebrados aquáticos da fauna brasileira como ameaçadas de extinção.

O protesto organizado por pescadores e representantes das empresas de pesca de Itajaí consistiu no bloqueio do Rio Itajaí-Açú, que dá acesso ao complexo portuário da cidade.

“Os pescadores protestaram contra a Portaria nº 445 do Ministério do Meio Ambiente, de 17 de dezembro de 2014, que proíbe a captura de diversas espécies ameaçadas de extinção, dentre elas lambari, pargo mero e cação, produtos de grande importância comercial”¹⁶⁵.

O protesto teve como objetivo a imediata revogação da medida, sob a alegação de que esta acarretaria irreparáveis prejuízos financeiros ao setor.

“Os pescadores decidiram pôr fim ao movimento após receberem uma carta do governo federal que se comprometeu a incluir o setor pesqueiro regional no debate da portaria número 445 de 17 de dezembro de 2014, que restringe a captura de diversas espécies ameaçadas de extinção”¹⁶⁶.

De notar-se, portanto, que os interesses econômicos exercem grande influência sobre as questões ambientais, ficando estas, não raras vezes, reféns daquelas.

Deste embate surgem algumas perguntas: De que forma pode-se

¹⁶⁵ <http://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2015/01/1571154>. Acessado em 28.01.2015.

¹⁶⁶ <http://www.g1.globo.com/sc/santa-catarina/noticia/2015/01>. Acessado em 28.01.2015.

equacionar os interesses do poder econômico e as questões ambientais? As normas de proteção ambiental têm efetiva aplicabilidade e conseguem atingir seu desiderato? Que mundo será deixado para nossos descendentes?

3.3.2 Repercussões no Meio Ambiente do Trabalho e na Saúde e Segurança do Trabalhador

A pesca é praticada pelo homem desde a pré-história com o objetivo de obter os meios necessários à sua subsistência. Atrelada a essa ocupação, existem os riscos a saúde e a segurança dos trabalhadores

A atividade pesqueira é normalmente desenvolvida em ambiente insalubre, caracterizando-se como aquele que pode abalar a saúde do trabalhador de forma grave, ocasionando doenças.

A insalubridade diz respeito, portanto, a um risco à saúde do trabalhador, cabendo aos empregadores providenciarem meios hábeis a diminuir e/ou neutralizar a atuação dos agentes insalubres.

As questões ligadas às atividades insalubres estão abordadas no Capítulo 2 do presente trabalho, oportunidade em que tratou-se de itens como a caracterização e graduação da atividade insalubre, prorrogação de jornada de trabalho em atividade insalubre, quadro de atividades insalubres e eliminação da insalubridade.

Percebe-se no dia a dia uma forte preocupação por parte da autoridade administrativa em matéria de saúde e segurança no trabalho – Ministério do Trabalho e Emprego – em relação à inobservância das normas relativas à saúde e segurança dos trabalhadores por parte das empresas de pesca de Santa Catarina, em especial quanto às atividades realizadas em ambiente insalubre.

Um dos aspectos mais combatidos diz respeito à prorrogação de jornada

de trabalho em atividade insalubre, vez que quaisquer prorrogações da jornada de trabalho em atividades insalubres só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, de acordo com o artigo 60 da CLT, senão vejamos o que preceitua o referido dispositivo:

Artigo 60 – Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo “Da Segurança e da Medicina do Trabalho”, ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

A atividade pesqueira é marcada pela sazonalidade, além da eventual concentração de pescados capturados em um pequeno interregno de tempo, o que faz com que as indústrias de pesca necessitem de mão-de-obra para além das oito horas diárias de trabalho, limite imposto pelo artigo 7º, inciso XIII, da Constituição da República Federativa do Brasil/1988.

Um bom exemplo é a chamada “safra da tainha”, que ocorre anualmente nos meses de maio, junho e julho, época em que as indústrias de pesca trabalham a todo vapor, chegando muitas vezes a funcionarem por até dezoito/vinte horas diárias.

É evidente que os ambientes laborais insalubres são prejudiciais à saúde dos trabalhadores e o das indústrias de pesca não é exceção. Ciente de tal situação e no intuito de coibir os abusos patronais, a autoridade administrativa em matéria de saúde e segurança no trabalho – Ministério do Trabalho e Emprego – tem exercido intensa fiscalização sobre as indústrias de pesca de Santa Catarina, a fim de que tais excessos não sejam praticados, preservado assim a saúde da categoria profissional.

De salientar que a já mencionada autoridade administrativa, via de regra, não tem concedido a licença prévia mencionada no artigo 60 da Consolidação das

Leis do Trabalho, pelas razões já expostas.

Entrementes, não raras vezes depara-se com situações nas quais, apesar de todo arcabouço legislativo, trabalhadores são submetidos ao elastecimento de suas jornadas de trabalho para além das oito horas legais, aspecto de salutar relevância e que não pode ser olvidar.

Outra situação de vulnerabilidade à qual muitas vezes são expostos os trabalhadores das indústrias da pesca de Santa Catarina é a periculosidade ou atividades perigosas.

Diferentemente do adicional de insalubridade, que afeta a saúde do trabalhador, o adicional de periculosidade, tem como objetivo compensar o empregado que desenvolve sua atividade em risco eminente de sua vida.

As questões ligadas às atividades perigosas estão também abordadas no Capítulo 2 do presente trabalho, oportunidade em que tratou-se de itens como a caracterização e graduação da atividade perigosa, causas geradoras de periculosidade e eliminação da periculosidade.

Cabe ressaltar por oportuno, que de acordo com as características das atividades realizadas pelos trabalhadores nas indústrias de pesca de Santa Catarina, notadamente a manipulação do pescado (separação, classificação, corte, embalagem, movimentação e congelamento), a incidência de situações ensejadoras do direito à percepção do adicional de insalubridade é muitíssimo superior ao do adicional de periculosidade, o que significa dizer que os trabalhadores nas indústrias de pesca de Santa Catarina são muito mais expostos a agentes prejudiciais a saúde (insalubres) do que a agentes que colocam em risco suas vidas (perigosos).

Além dos anteriormente mencionados, outro aspecto bastante comum no segmento pesqueiro é a ocorrência de acidentes de trabalho, que é aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, com o segurado empregado,

trabalhador avulso, médico residente, bem como com o segurado especial, no exercício de suas atividades, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou redução, temporária ou permanente, da capacidade para o trabalho, devendo também os empregadores tomarem as medidas preventivas visando a inoccorrência de tais fatos.

“Segundo a Organização Internacional do Trabalho - OIT, as atividades ligadas ao trabalho que mais causam mortes em todo o mundo são: a agricultura, a mineração, a construção e a pesca comercial. Infelizmente não existem muitos dados facilmente disponíveis, no Brasil, sobre a pesca industrial”¹⁶⁷.

Neste contexto, os trabalhadores dispõem de um instrumento bastante eficaz, que é a CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, cuja função é cuidar e zelar por adequadas e seguras condições nos ambientes de trabalho, observando e relatando condições de risco, solicitando ao empregador medidas para reduzi-los ou eliminá-los, bem como para prevenir a ocorrência de acidentes e doenças. Cabe-lhes, ainda, orientar os trabalhadores e empregadores quanto à prevenção de tais eventos.

Necessário, portanto, investigar acerca do comprimento, por parte da indústria pesqueira catarinense, das normas de saúde e segurança dos trabalhadores, o que será realizado no item seguinte.

3.4 DA SAÚDE E SEGURANÇA DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA PESCA DE SANTA CATARINA

De acordo com todo o estudo até aqui realizado, restou evidenciado que o Estado de Santa Catarina ostenta a condição de maior pólo pesqueiro do Brasil. Entretanto, tal posição de destaque traz consigo um amplo leque de responsabilidades, dentre elas as que dizem a observância das normas de saúde e segurança dos trabalhadores.

¹⁶⁷ <http://www.ufrj.br/institutos/it/de/acidentes/pesag.htm>. Acessado em 28.01.2015.

Assim, “no contexto estadual, a região de Itajaí contribui com 90,95% dos empregos no setor pesqueiro, representando 3.016 trabalhadores, sediando um significativo número de empresas que estão, de forma direta ou indireta, ligadas à atividade da pesca. O arranjo produtivo do setor pesqueiro do litoral centro-norte catarinense constitui-se basicamente por três segmentos de atividades: a captura, o beneficiamento do pescado e a construção naval e reparos de embarcações. É também responsável por inúmeros empregos indiretos, como por exemplo, os fornecedores de produtos usados nos processos da pesca, como redes, combustíveis, gelo, insumos, além da indústria alimentícia, a partir do processamento do pescado”¹⁶⁸.

Por tais razões, é indispensável que as indústrias da pesca de Itajaí e Região observem as normas de proteção aos trabalhadores, incluindo as de saúde e segurança no ambiente laboral, vez que o trabalho saudável e seguro possibilita, dentre outras repercussões, o crescimento econômico empresarial sem prejuízo a qualidade de vida dos trabalhadores.

3.4.1 Normas de Proteção a Saúde e a Segurança dos Trabalhadores Nas Indústrias Da Pesca de Itajaí. CCT 2014/2015 - SITIPI

De acordo com todo o anteriormente exposto, a região de Itajaí é responsável por cerca de 20% (vinte por cento) da produção nacional de pescados, concentrando um grande número de empresas do setor.

Os trabalhadores nas indústrias da pesca de Itajaí são representados pelo Sindicato dos Trabalhadores Nas Indústrias Da Pesca de Itajaí (SITIPI), cuja base territorial engloba os municípios de Itajaí, Navegantes e Penha.

Além de todo o arcabouço normativo de proteção aos trabalhadores

¹⁶⁸ www.sc.gov.br/index.php/mais-sobre-agricultura-e-pesca/6233. Acessado em 12.05.2014.

existente no Brasil, empregados e empregadores das indústrias da pesca de Itajaí, de maneira particularizada, dispõem de um instrumento eficaz para o estabelecimento de regras pertinentes a cada setor econômico, observadas as peculiaridades regionais e locais, denominado Convenção Coletiva de Trabalho.

Convenção Coletiva de Trabalho é um ato jurídico pactuado entre sindicatos de empregadores e de empregados, para o estabelecimento de regras nas relações de trabalho em todo o âmbito das respectivas categorias (econômica) e (profissional).

O caput do artigo 61 da CLT fornece o conceito legal de Convenção Coletiva do Trabalho, senão vejamos:

Artigo 611 – Convenções coletivas de trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais do trabalho.

A convenção coletiva de trabalho resulta, pois, de negociações entabuladas por entidades sindicais, quer dos empregados, quer dos respectivos empregadores, disciplinando a categoria.

Desta forma, empregados e empregadores das indústrias de pesca de Itajaí celebram anualmente a Convenção Coletiva de Trabalho da categoria, fixando regras que regerão os contratos de trabalho ao longo da vigência da respectiva convenção.

Atualmente, a Convenção Coletiva de Trabalho que disciplina a categoria em comento é a que corresponde ao período 2014/2015, que traz em seu bojo, diversas normas ligadas a saúde e a segurança dos trabalhadores, a seguir transcritas:

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE.

As empresas pagarão aos seus empregados que trabalham em locais insalubres o adicional de insalubridade sobre o salário mínimo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO DO MENOR.

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficam proibidas de efetuarem a contratação de menores para trabalharem em atividades insalubres, ressalvados os chamados aprendizes com formação do Sesi/SENAI, devendo ainda ser observado, com relação ao trabalho de menores, o estipulado na Lei 8.069/90 (Estatuto da Criança e do Adolescente).

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE ACIDENTE DE TRABALHO.

Fica garantido o emprego ao empregado que sofreu acidente de trabalho, nos termos do artigo 118 da Lei 8.213/91, contados após a cessação do auxílio doença acidentária, salvo dispensa por justa causa, pedido de demissão ou acordo entre as partes ou ainda se o empregado se recusar a retornar ao trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ELEIÇÕES NA CIPA.

Ficam as empresas obrigadas a fornecer atas de eleição da CIPA ao Sindicato da categoria Profissional.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - EXAMES MEDICOS E LABORATORIAIS.

Os exames médicos e laboratoriais exigidos para a admissão do empregado, bem como os demais exigidos por Lei, serão efetuados nos locais determinados pelas empresas, sem ônus para os empregados.

§ Único - As empresas não associadas ao sindicato patronal, para arcarem os custos com tais exames pagarão os valores que forem definidos pelas entidades patronais.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ORIENTAÇÃO AO TRABALHADOR/EQUIPAMENTOS/FERRAMENTAS E UNIFORMES.

No primeiro dia de trabalho, o empregado deverá receber um treinamento e instruções sobre prevenção, segurança e higiene do trabalho, para sua melhor segurança e a segurança dos demais empregados.

Fica a empresa obrigada, sempre que houver perigo para o trabalhador, tomar as devidas providências que forem solicitadas pela CIPA.

As empresas fornecerão gratuitamente, aos seus empregados, quando por lei ou por eles exigidos, equipamentos de proteção individuais, uniformes, calçados e ferramentas. Deverá o funcionário utilizar referido material com todo zelo, sob pena de descontar o EPI e ser devolvido quando de sua saída da empresa.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ESTATÍSTICAS DE ACIDENTE DE TRABALHO.

A empresa fica obrigada a enviar ao sindicato da categoria profissional, no final de cada ano a estatística de acidentes de trabalho ocorridos na empresa.

Salienta-se, por derradeiro, que a classe empregadora não poderá deixar de cumprir as cláusulas contidas nas Convenções Coletivas de Trabalho, sob pena

de ajuizamento, pelo sindicato obreiro, de Ação de Cumprimento perante a Justiça do Trabalho.

3.4.2 Entrevista Semi Estruturada com o Presidente do Sindicato dos Trabalhadores Nas Indústrias Da Pesca de Itajaí – Jutacy Leite

Para a efetivação da pesquisa em relação a normas de saúde e segurança dos trabalhadores nas indústrias de pesca de Itajaí, foi realizada uma entrevista semi estruturada com o Presidente do Sindicato dos Trabalhadores Nas Indústrias Da Pesca de Itajaí – Jutacy Leite.

A mencionada entrevista possibilita estabelecer-se uma panorâmica acerca das maiores dificuldades e preocupações da entidade sindical em relação ao tema sob análise.

Assim, segue a Entrevista Semi Estruturada realizada junto ao Sindicato dos Trabalhadores Nas Indústrias Da Pesca de Itajaí:

ENTREVISTADO: Jutacy Leite – Presidente do Sindicato Dos Trabalhadores Nas Indústrias da Pesca de Itajaí.

Pergunta 1 – As empresas de pesca da região estão efetivamente cumprindo as cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho relativas as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho?

Resposta: Sim. As indústrias de pesca de Itajaí e região cumprem as cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho relativas as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. O destaque fica para os EPI's – Equipamentos de Proteção Individual, que são fornecidos gratuitamente pelos empregadores.

Pergunta 2 – O Sindicato Profissional fiscaliza o efetivo cumprimento das cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho por partes das indústrias de pesca da região, relativas às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho?

Resposta: Sim. O Sindicato acompanha o cumprimento das cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho por parte das indústrias de pesca relativas às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, especialmente em relação ao fornecimento dos EPI's – Equipamentos de Proteção Individual. Quando há algum problema o Sindicato conversa primeiramente com os empregadores buscando solucioná-lo. Quando não encontram uma solução

o Sindicato aciona o Ministério Público Estadual.

Pergunta 3 – Quais as principais causas de acidente de trabalho e doença profissional dos trabalhadores das indústrias de pesca da região?

Resposta: A atividade industrial pesqueira é realizada em ambiente normalmente insalubre em razão da umidade e da baixa temperatura. Em relação as doenças, as principais ocorrências estão ligadas ao trabalho nas câmaras frigoríficas, como reumatismos e doenças respiratórias. Já em relação aos acidentes de trabalho, estes guardam relação com a manutenção dos equipamentos industriais, muitas vezes precárias, e a utilização de EPI's – Equipamentos de Proteção Individual. Ressalta-se que as empresas fornecem gratuitamente os EPI's – Equipamentos de Proteção Individual, porém, acabam não fiscalizando o efetivo uso dos mesmos, o que acaba facilitando a ocorrência de acidentes de trabalho.

Pergunta 4 – O Poder Público, através do Ministério do Trabalho e Emprego, tem cumprido seu papel no que se refere a fiscalização das condições de saúde, higiene e segurança dos empregados das indústrias de pesca da região?

Resposta: O Ministério do Trabalho e Emprego até fiscaliza as empresas, porém, não dá sequência aos procedimentos fiscalizatórios, o que acaba não surtindo os efeitos desejados.

Pergunta 5 – Os trabalhadores da categoria são devidamente conscientizados de suas respectivas parcelas de responsabilidade no que se refere a observância das normas de saúde, higiene e segurança no trabalho?

Resposta: Sim. O Sindicato elaborou uma “Cartilha” na qual conscientiza o orienta os trabalhadores da categoria em relação as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, alertando inclusive em relação as responsabilidades de cada trabalhador no que refere ao cumprimento dessas normas.

Pergunta 6 – Qual a efetiva contribuição das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA), em relação as para a categoria?

Resposta: A contribuição das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA) é singela, vez que as mesmas são constituídas, em sua grande maioria, apenas para cumprir uma formalidade legal, deixando de perseguir seus reais objetivos.

3.4.3 Normas de Proteção a Saúde e a Segurança dos Trabalhadores Nas Empresas De Pesca de Santa Catarina. CCT 2014/2015 - SITRAPESCA

Ao tratar-se de tão relevante tema para a economia catarinense, é impossível não mencionar aqueles que possibilitam o beneficiamento e a

industrialização dos pescados, ou seja, os trabalhadores responsáveis pela efetiva captura dos pescados – os Pescadores.

Os trabalhadores das empresas de pesca de Santa Catarina (pescadores) são representados pelo Sindicato dos Trabalhadores Nas Empresas De Pesca de Santa Catarina (SITRAPESCA), cuja base territorial engloba os municípios de Araranguá, Araquari, Balneário Camboriú, Barra Velha, Biguaçu, Florianópolis, Garopaba, Governador Celso Ramos, Guarujá, Içara, Imaruí, Imbituba, Itajaí, Itapema, Jaguaruna, Joinville, Laguna, Navegantes, Palhoça, Paulo Lopes, Penha, Piçarras, Porto Belo, São Francisco do Sul, São João do Sul, São José, Sombrio e Tijucas.

Da mesma forma que a categoria anteriormente mencionada, empregados e empregadores das empresas de pesca de Santa Catarina, dispõem do mesmo instrumento para o estabelecimento de regras pertinentes ao setor econômico, denominado Convenção Coletiva de Trabalho.

Atualmente, a Convenção Coletiva de Trabalho que disciplina a categoria dos pescadores é a que corresponde ao período 2014/2015, que traz em seu texto, normas ligadas a saúde e segurança dos trabalhadores, a seguir transcritas:

CLÁUSULA VIGÉSIMA – EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR.

A empresa fornecerá ao empregado gratuitamente equipamento de proteção de trabalho (botas de borracha, capas de chuva, luvas, etc), ficando vedado qualquer desconto do mesmo, desde que a perda de equipamento não tenha se dado por mal uso.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – EXAMES MÉDICOS.

O exame médico laboratorial, como também o PPP, será pago pelo empregador e realizado em locais por ele indicado, e consequentemente apresentado ao funcionário e ao Sindicato profissional no ato da Homologação.

Salienta-se que na composição da remuneração da categoria inclui-se o adicional de insalubridade, conforme estabelecido da Cláusula Terceira, Parágrafo Terceiro, da já referida norma coletiva.

Cumpra esclarecer que a classe empregadora também não poderá deixar de cumprir as cláusulas contidas nas Convenções Coletivas de Trabalho, sob pena de ajuizamento de Ação de Cumprimento perante a Justiça do Trabalho, por parte do sindicato obreiro.

3.4.4 Entrevista Semi Estruturada com o Presidente do Sindicato dos Trabalhadores Nas Empresas De Pesca de Santa Catarina – Manoel Xavier de Maria

Para a efetivação da pesquisa em relação a normas de saúde e segurança dos pescadores de Santa Catarina, foi realizada uma entrevista semi estruturada com o Presidente do Sindicato dos Trabalhadores Nas Empresas De Pesca de Santa Catarina – Sr. Manoel Xavier de Maria.

A mencionada entrevista possibilita estabelecer-se uma panorâmica acerca das maiores dificuldades e preocupações da entidade sindical em relação ao tema sob análise.

Assim, segue a Entrevista Semi Estruturada realizada junto ao Sindicato dos Trabalhadores Nas Empresas De Pesca de Santa Catarina:

ENTREVISTADO: Manoel Xavier de Maria – Presidente do Sindicato Dos Trabalhadores Nas Empresas de Pesca de Santa Catarina.

Pergunta 1 – As empresas de pesca da região estão efetivamente cumprindo as cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho relativas as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho?

Resposta: Não. A maior dificuldade encontrada neste aspecto deve-se ao fato de que grande parte das empresas de pesca da região não fornecem aos pescadores os EPI's – Equipamentos de Proteção Individual, descumprindo a Cláusula nº 20 da Convenção Coletiva de Trabalho 2014/2014. Além disso, as poucas empresas que fornecem os referidos equipamentos acabam cobrando por tal fornecimento, o que também contraria a já mencionada Cláusula nº 20 da Convenção Coletiva de Trabalho 2014/2014. Outro facilitador da negligência patronal é a falta de denúncia por parte dos trabalhadores, em razão de fatores de ordem cultural.

Pergunta 2 – O Sindicato Profissional fiscaliza o efetivo cumprimento das cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho por partes das indústrias de pesca da região, relativas às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho?

Resposta: Sim. Apesar das dificuldades, o Sindicato acompanha as medidas adotadas pelas empresas no tocante as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, especialmente em relação ao fornecimento dos EPI's – Equipamentos de Proteção Individual, realizando um trabalho de conscientização dos empregadores e também dos empregados, além de oferecer denúncias ao Ministério do Trabalho e Emprego, quando necessário. Ademais, o Sindicato exerce rígida fiscalização, dentro de sua esfera de competência, sobre o estado de conservação e funcionamento dos principais instrumentos utilizados pelos trabalhadores em seu labor, tais como “aparelhagem, roldanas, tangones, guinchos, correias e outros petrechos de pesca”.

Pergunta 3 – Quais as principais causas de acidente de trabalho e doença profissional dos trabalhadores das indústrias de pesca da região?

Resposta: A atividade de pesca é realizada em um ambiente normalmente hostil, especialmente em razão de fatores climáticos (ventos, ondas, tempestades...). Tais fatos, aliados ao desgaste natural das embarcações pesqueiras e seus equipamentos, as principais causas de acidentes com os pescadores são “fraturas e perda de membros”. Já em relação as doenças, as que mais acometem os pescadores são “perda de audição em razão do ruído excessivo, perda de visão em razão do reflexo do sol, lesões na coluna vertebral em razão do esforço físico extremo e, mais recentemente, câncer de pele em razão da exposição aos raios solares”.

Pergunta 4 – O Poder Público, através do Ministério do Trabalho e Emprego, tem cumprido seu papel no que se refere a fiscalização das condições de saúde, higiene e segurança dos empregados das indústrias de pesca da região?

Resposta: O Sindicato vem percebendo ao longo dos últimos anos, mas especialmente no ano de 2014, um avanço significativo da fiscalização realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, através de seus Auditores Fiscais, na maioria jovens e atuantes, que vêm realizando uma verdadeira “força tarefa” no intuito cobrar das empresas do setor a efetiva observância e o cumprimento de todas as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, especialmente no que tange às NR's – Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho, destacando-se a de número 30, que tem como objetivo a proteção e a regulamentação das condições de segurança e saúde dos trabalhadores aquaviários.

Pergunta 5 – Os trabalhadores da categoria são devidamente conscientizados de suas respectivas parcelas de responsabilidade no que se refere a observância das normas de saúde, higiene e segurança no trabalho?

Resposta: De um modo geral os trabalhadores da categoria têm consciências de seus direitos e suas respectivas parcelas de contribuição

em relação as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho. Porém, as irregularidades praticadas pelos empregadores dificilmente são denunciadas, primeiro por uma questão cultural, segundo porque os trabalhadores têm receio de que, ao denunciarem, acabem perdendo seus postos de trabalho (vaga) em uma embarcação pesqueira considerada produtiva sob o aspecto financeiro.

Pergunta 6 – Qual a efetiva contribuição das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA), em relação as para a categoria?

Resposta: No plano prático, as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA), têm pouquíssima ou quase nenhuma contribuição efetiva em relação as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho para a categoria, pois muitos empregadores são pessoas físicas, possuindo apenas 01 (uma) ou no máximo 02 (duas) embarcações pesqueiras, inexistindo, portanto, a obrigatoriedade de constituição de CIPA. Em se tratando de empregadores constituídos na forma de pessoa jurídica, os integrantes do CIPA invariavelmente têm suas atividades laborais ligadas as atividades de fábrica, desconhecendo as principais características e questões ligadas ao mar, não havendo contribuições efetivas em relação as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho.

3.4.5 Análise das Entrevistas Realizadas na Pesquisa

A Convenção Coletiva de Trabalho 2014/2015 do Sindicato dos Trabalhadores Nas Indústrias Da Pesca de Itajaí apresenta 07 (sete) cláusulas ligadas a saúde e segurança do trabalho, tratando respectivamente de Adicional de Insalubridade; Trabalho do Menor; Estabilidade Decorrente de Acidente de Trabalho; CIPA; Exames Médicos e Laboratoriais; Orientação ao Trabalhador em Relação aos Equipamentos, Ferramentas e Uniformes; e Estatísticas de Acidente de Trabalho.

A Entrevista Semi Estruturada realizada com o Presidente do Sindicato dos Trabalhadores Nas Indústrias Da Pesca de Itajaí demonstrou que a atuação sindical está em consonância com as cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho 2014/2015, senão vejamos:

O sindicato afirmou que as empresas da categoria cumprem as cláusulas convencionais relativas as normas de saúde e segurança do trabalho, especialmente no que tange ao fornecimento dos equipamentos de proteção individual.

Por outro lado, a entidade sindical apontou a não fiscalização quanto ao efetivo uso dos equipamentos de proteção individual como a principal causa de acidentes de trabalho, assim como o nexos causal entre a insalubridade do ambiente laboral (umidade e baixa temperatura) e a ocorrência de doenças no trabalho, demonstrando estar atenta às condições nas quais seus representados realizam suas atividades laborais.

Partindo desta premissa, a entidade sindical, dentro de sua esfera de competência, realiza um trabalho de fiscalização junto as empresas, no que pertence ao efetivo cumprimento das cláusulas convencionais relativas as normas de saúde e segurança do trabalho, conforme apontado na entrevista. Quando as dificuldades encontradas não são solucionadas junto às empresas, o sindicato socorre-se do Ministério Público Estadual.

Paralelamente ao trabalho de fiscalização, o Sindicato obreiro procura conscientizar a categoria acerca das normas de saúde e segurança do trabalho e em especial sua respectiva parcela de responsabilidade, através de uma “cartilha” educativa, vez que, conforme anteriormente demonstrado, cabe também aos trabalhadores observar as normas de segurança e medicina do trabalho, devendo, ainda, colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos contidos na CLT e na legislação correlata.

No tocante as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA), a entidade de classe foi taxativa em afirmar sua singela contribuição à preservação da saúde e segurança da categoria, pois as ditas comissões, na maioria dos casos, são constituídas apenas para cumprimento de uma exigência legal, deixando de perseguir seus reais objetivos.

Derradeiramente, ao ser questionada acerca da atuação do Poder Público, notadamente em relação a atuação do Ministério do Trabalho e Emprego, o Sindicato profissional argüiu que as fiscalizações até ocorrem, porém, sem que haja

uma continuidade aos procedimentos fiscalizatórios, não surtindo os efeitos desejados.

Por seu turno, a Convenção Coletiva de Trabalho 2014/2015 do Sindicato Dos Trabalhadores Nas Empresas de Pesca de Santa Catarina apresenta apenas 02 (duas) cláusulas ligadas a saúde e segurança do trabalho, tratando respectivamente de Equipamentos de Proteção do Trabalhador; e Exames médicos.

A Entrevista Semi Estruturada realizada com o Presidente do Sindicato Dos Trabalhadores Nas Empresas de Pesca de Santa Catarina demonstrou que a atuação sindical também está em consonância com as cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho 2014/2015, além de buscar a observância de outros aspectos ligados a saúde e segurança que não estão contemplados na norma coletiva, senão vejamos:

O sindicato afirmou que as empresas da categoria não cumprem as cláusulas convencionais relativas as normas de saúde e segurança do trabalho, especialmente quanto ao fornecimento dos equipamentos de proteção individual, salientando ainda que as poucas empresas que fornecem os referidos equipamentos acabam cobrando por tal fornecimento. O fator cultural e a falta de denúncias por parte dos trabalhadores também foram apontados como facilitador da negligência patronal.

A entidade profissional apontou como principais acidentes com os pescadores a ocorrência “fraturas e perda de membros”, principalmente por ser a atividade de pesca realizada em ambiente hostil em razão de fatores climáticos (ventos, ondas, tempestades...), além do desgaste natural das embarcações pesqueiras e seus equipamentos.

No mesmo caminho, as doenças que mais acometem os pescadores são “perda de audição em razão do ruído excessivo, perda de visão em razão do reflexo do sol, lesões na coluna vertebral em razão do esforço físico extremo e, mais

recentemente, câncer de pele em razão da exposição aos raios solares”.

No que se refere ao item fiscalização, apesar das dificuldades, o Sindicato acompanha as medidas adotadas pelas empresas no tocante as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, especialmente em relação ao fornecimento dos EPI's – Equipamentos de Proteção Individual, realizando um trabalho de conscientização dos empregadores e também dos empregados, além de oferecer denúncias ao Ministério do Trabalho e Emprego, quando necessário. Ademais, o Sindicato exerce rígida fiscalização, dentro de sua esfera de competência, sobre o estado de conservação e funcionamento dos principais instrumentos utilizados pelos trabalhadores em seu labor, tais como “aparelhagem, roldanas, tangones, guinchos, correias e outros petrechos de pesca”.

O Sindicato obreiro afirma que de um modo geral os trabalhadores da categoria têm consciências de seus direitos e suas respectivas parcelas de contribuição em relação as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho. Porém, as irregularidades praticadas pelos empregadores dificilmente são denunciadas, primeiro por uma questão cultural, segundo porque os trabalhadores têm receio de que, ao denunciarem, acabem perdendo seus postos de trabalho (vaga) em uma embarcação pesqueira considerada produtiva sob o aspecto financeiro.

Quanto as Comissões Internas de Prevenção de Acidente (CIPA), a instituição de classe considera que, no plano prático as referidas comissões têm pouquíssima ou quase nenhuma contribuição efetiva em relação as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho para a categoria, pois muitos empregadores são pessoas físicas, possuindo apenas 01 (uma) ou no máximo 02 (duas) embarcações pesqueiras, inexistindo, portanto, a obrigatoriedade de constituição de CIPA.

Em se tratando de empregadores constituídos na forma de pessoa jurídica, os integrantes do CIPA invariavelmente têm suas atividades laborais ligadas

as atividades de fábrica, desconhecendo as principais características e questões ligadas ao mar, não havendo contribuições efetivas em relação as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho.

No tocante a atuação do Poder Público, via fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, o Sindicato vem percebendo ao longo dos últimos anos, mas especialmente no ano de 2014, um avanço significativo da fiscalização realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, através de seus Auditores Fiscais, na maioria jovens e atuantes, que vêm realizando uma verdadeira “força tarefa” no intuito cobrar das empresas do setor a efetiva observância e o cumprimento de todas as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, especialmente no que tange às NR’s – Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho, destacando-se a de número 30, que tem como objetivo a proteção e a regulamentação das condições de segurança e saúde dos trabalhadores aquaviários.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente Dissertação de Mestrado trouxe à baila um tema bastante atual e significativo, qual seja – o meio ambiente do trabalho – haja vista sua incontestável relevância para sociedade contemporânea, afinal, o trabalhador passa boa parte da vida no ambiente de trabalho.

O objetivo fundamental do trabalho foi a verificar se as empresas que se preocupam com o meio ambiente interno (meio ambiente do trabalho) observando e respeitando as normas de proteção a segurança e saúde do trabalhador, têm, de fato, boas práticas externas (meio ambiente natural), sendo que o segmento empresarial escolhido para a pesquisa foi o da pesca.

No primeiro capítulo da Dissertação tratou-se das principais noções relativas ao Direito do Trabalho, como seu conceito, fontes, princípios e divisão, bem como alguns aspectos ligados ao Direito Ambiental, tais como seu conceito, fontes e princípios, além de temas pertinentes ao Meio Ambiente do Trabalho, como seu conceito, a interligação entre o Meio Ambiente do Trabalho e o Meio Ambiente Natural, a natureza jurídica do direito ao Meio Ambiente do Trabalho e o Meio Ambiente do Trabalho como direito fundamental.

Já no segundo capítulo foram abordadas questões ligadas à saúde e segurança no ambiente do trabalho, seus conceitos, responsabilidades dos empregados e empregadores, instrumentos de preservação ao meio ambiente do trabalho, acidente de trabalho, insalubridade e periculosidade.

Finalmente, no terceiro Capítulo, foi dado enfoque a indústria pesqueira de Santa Catarina, Estado que ostenta a condição de maior pólo pesqueiro do Brasil, notadamente na região de Itajaí, mesmo porque, somente esta região, englobando os municípios de Itajaí, Navegantes e Porto Belo, é responsável por cerca de 20% da produção nacional de pescado.

Para a efetivação da pesquisa foram realizadas entrevistas semi estruturadas com o Presidente do Sindicato dos Trabalhadores Nas Indústrias Da Pesca de Itajaí – Jutacy Leite, e com o Presidente do Sindicato dos Trabalhadores Nas Empresas De Pesca de Santa Catarina – Sr. Manoel Xavier de Maria.

Comparando-se as entrevistas semi estruturadas realizadas junto aos presidentes das entidades sindicais obreira, vislumbra-se a existência de pontos convergentes e pontes divergentes acerca da questão, senão vejamos:

Os entrevistados convergiram no tocante à fiscalização, por parte dos sindicatos obreiros, do efetivo cumprimento das cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho por parte dos empregadores, dando ênfase aos Equipamentos de Proteção Individual – EPI's.

O Presidente do Sindicato dos Trabalhadores Nas Indústrias Da Pesca de Itajaí ressaltou ainda que, quando da existência de irregularidades sem solução, o Ministério Público Estadual é acionado.

Convergiram, ainda, nos quesitos acidente de trabalho e doença profissional, já que ambos apontaram o ambiente laboral como fator determinante para a ocorrência dos infortúnios.

O Presidente do Sindicato dos Trabalhadores Nas Indústrias Da Pesca de Itajaí destacou a baixa temperatura no ambiente de trabalho, enquanto que o Presidente do Sindicato dos Trabalhadores Nas Empresas De Pesca de Santa Catarina destacou o ambiente hostil de trabalho em razão de fatores climáticos.

Outro aspecto convergente está ligado ao nível de consciência dos trabalhadores em relação a seus direitos trabalhistas, e em especial os ligados a saúde e segurança no trabalho, destacando o Presidente do Sindicato dos Trabalhadores Nas Indústrias Da Pesca de Itajaí, a elaboração de uma “cartilha” explicativa fornecida à categoria.

Finalmente, convergiram os entrevistados na questão relativa à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, já que ambos atestaram sua pouca ou quase inexistente eficiência.

O Presidente do Sindicato dos Trabalhadores Nas Indústrias Da Pesca de Itajaí afirmou que a contribuição da CIPA em relação às normas de saúde e segurança dos trabalhadores é singela, vez que as mesmas são constituídas, em sua grande maioria, apenas para cumprir uma formalidade legal, deixando de perseguir seus reais objetivos.

Por seu turno o Presidente do Sindicato dos Trabalhadores Nas Empresas De Pesca de Santa Catarina afirmou que as ditas comissões têm pouquíssima ou quase nenhuma contribuição efetiva em relação às normas de saúde e segurança no trabalho, pois muitos empregadores são pessoas físicas, possuindo apenas 01 (uma) ou no máximo 02 (duas) embarcações pesqueiras, inexistindo, portanto, a obrigatoriedade de constituição de CIPA. Em se tratando de empregadores constituídos na forma de pessoa jurídica, os integrantes do CIPA invariavelmente têm suas atividades laborais ligadas as atividades de fábrica, desconhecendo as principais características e questões ligadas ao mar, não havendo contribuições efetivas em relação as normas de saúde e segurança dos trabalhadores.

A divergência em relação aos entrevistados resumiu-se a dois aspectos, sendo o primeiro ligado ao efetivo cumprimento, por parte dos empregadores, das cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho relativas à saúde e segurança do trabalho.

O Presidente do Sindicato dos Trabalhadores Nas Indústrias Da Pesca de Itajaí respondeu positivamente, dando destaque ao item Equipamentos de Proteção Individual – EPI's, que são fornecidos gratuitamente aos trabalhadores.

Já o Presidente do Sindicato dos Trabalhadores Nas Empresas De Pesca de Santa Catarina respondeu negativamente, destacando o fato de que grande parte das empresas de pesca da região não fornece os Equipamentos de Proteção Individual – EPI's, e as poucas empresas que fornecem os referidos equipamentos acabam cobrando por tal fornecimento, o que também contraria a Convenção Coletiva de Trabalho.

A divergência final diz respeito a atuação do Ministério do Trabalho do Emprego em relação a fiscalização do cumprimento das normas de saúde e segurança no trabalho por parte dos empregadores.

O Presidente do Sindicato dos Trabalhadores Nas Indústrias Da Pesca de Itajaí disse o MTE até fiscaliza as empresas, mas não dá sequência aos procedimentos fiscalizatórios.

Por sua vez o Presidente do Sindicato dos Trabalhadores Nas Empresas De Pesca de Santa Catarina afirmou que vem percebendo ao longo dos últimos anos, mas especialmente no ano de 2014, um avanço significativo da fiscalização realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, através de seus Auditores Fiscais, especialmente em relação a Normas Regulamentadora nº 30, do Ministério do Trabalho e Emprego.

Diante dos dados colhidos no presente trabalho, tanto na fundamentação teórica, quanto na pesquisa realizada, conclui-se que as indústrias de pesca de Santa Catarina, em especial as de Itajaí e Região, estão observando e cumprindo as normas de proteção a saúde e segurança do trabalho, contribuindo para a preservação da saúde dos trabalhadores e, por consequência, do Meio Ambiente do Trabalho e do Meio Ambiente Natural.

Cabe ressaltar que o Sindicato dos Trabalhadores Nas Indústrias Da Pesca de Itajaí – SITUPI contempla um número de trabalhadores muitíssimo superior ao dos trabalhadores contemplados pelo Sindicato dos Trabalhadores Nas

Empresas De Pesca de Santa Catarina.

Percebe-se, entretanto, a existência de aspectos a serem aprimorados, tanto por parte dos empregadores, quanto por parte do Poder Público, diga-se Ministério do Trabalho e Emprego, no tocante as normas de saúde e segurança no trabalho.

Por parte do Ministério do Trabalho e Emprego no que se refere a uma maior eficiência na fiscalização, notadamente quanto à continuidade dos procedimentos fiscalizatórios.

Por parte dos empregadores no que se refere especialmente ao fornecimento dos Equipamentos de Proteção Individual – EPI's, a efetividade às Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e a melhoria constante no ambiente laboral como um todo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADAMOVICH, Eduardo Henrique Raymundo Von. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2006.

BARROSO. Luís Roberto. Fundamentos Teóricos e Filosóficos do Novo Direito Constitucional Brasileiro. Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional, Curitiba: Academia Brasileira de Direito Constitucional, v. 1, n. 1, p. 17-59, 2001.

BELFORT, Fernando José da Cunha. Meio Ambiente do Trabalho: Competência da Justiça do Trabalho. São Paulo: LTr, 2003.

BERNARDES, Hugo Gueiros. Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1989, v. 1.

BESSA, Leonardo Rodrigues Itacaramby. Direito Ambiental do Trabalho: Contribuições da Justiça Ambiental. Florianópolis: Conceito Editorial, 2013.

BOBBIO, Norberto. Estado, Governo e Sociedade: Para Uma Teoria Geral Da Política. Tradução de Marco Aurélio Nogueira. 7ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1999.

BRANDÃO, Cláudio. Acidente do Trabalho e Responsabilidade Civil do Empregador. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2006.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 3ª ed. Niterói: Impetus, 2009.

CESARINO JÚNIOR, Antônio Ferreira. Direito Social. São Paulo: LTr, 1980.

Constituição da República Federativa do Brasil. Promulgada em 05 de outubro de

1988.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2010.

DERANI, Cristiane. Direito Ambiental Econômico. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

DERANI, Cristiane. Meio Ambiente Ecologicamente Equilibrado: Direito Fundamental e Princípio da Atividade Econômica. In: FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. Temas de Direito Ambiental e Urbanístico. São Paulo: Instituto Brasileiro de Advocacia Pública, 1998.

DONATO, Messias Pereira. Curso de Direito do Trabalho. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 1979.

DONATO, Messias Pereira. Curso de Direito do Trabalho. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 1982.

DUTRA, Maria Zuíla Lima. “Acidente do Trabalho”, Jurisprudência Trabalhista. Vol. 57, Juruá, Curitiba/PR.

FENSTERSEIFER, Tiago. Direitos Fundamentais e Proteção do Ambiente: a dimensão ecológica da dignidade humana no marco jurídico constitucional do estado socioambiental de direito. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2008.

FERNANDES, Fábio. Meio Ambiente Geral e Meio Ambiente do Trabalho: Uma Visão Sistêmica. São Paulo: Ltr, 2009.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. Direito Ambiental e a Saúde dos

Trabalhadores. São Paulo: LTr, 2002.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. "Revista de Direitos Difusos". Volume nº 15. Ano III. set./out. 2002.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. Curso de Direito Ambiental Brasileiro. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco; ABELHA RODRIGUES, Marcelo; NERY, Rosa Maria Andrade. Direito Processual Ambiental Brasileiro. Belo Horizonte: Del Rey, 1996.

FREITAS, Juarez. Sustentabilidade: direito ao futuro. 2ª ed. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Meio Ambiente do Trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho. 3ª ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2011.

GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. Curso de Direito do Trabalho. v. 1-2. Rio de Janeiro: Forense, 1984.

HUECK, Alfred e NIPPERDEY, H. C. "Compêndio de Derecho del Trabajo". Madrid: Revista de Derecho Privado, 1963.

Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências.

Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985. Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos do valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico (VETADO) e dá outras providências.

MACHADO, Paulo Affonso Leme. Direito Ambiental Brasileiro. 12^a ed. Revista, atualizada e ampliada. São Paulo: Malheiros Editores, 2004.

MACHADO, Sidnei. O Direito à Proteção ao Meio Ambiente de Trabalho no Brasil. São Paulo: LTr, 2001.

MACIEL, Joelson de Campos. O Direito à Saúde e a Um Meio Ambiente Favorável ao Trabalho e aos Trabalhadores. São Paulo: LTr, 2013

MAGANO, Octavio Bueno. "Manual de Direito do Trabalho". Parte Geral, 4^a ed. São Paulo: LTr, 1991.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. Ação Civil Pública Trabalhista: análise de alguns pontos controvertidos. São Paulo: RT, 1999.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. A Substituição Processual Pelo Sindicato No Processo Do Trabalho, Revista do Programa de Pós-Graduação Em Direito da Pontifícia Universidade Católica De São Paulo: Max Limonad, n. 1, p. 57 *apud* BESSA, Leonardo Rodrigues Itacaramby. Direito Ambiental do Trabalho: Contribuições da Justiça Ambiental. Florianópolis: Conceito Editorial, 2013.

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: Relações Individuais, Sindicais e Coletivas do Trabalho. 3^a ed. – São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 13^a ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Manual de Direito e Processo do Trabalho. 19^a ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2010.

MELO, Demis Roberto Correia de. Manual de Meio Ambiente do Trabalho. São Paulo: LTr, 2010.

MELO, Raimundo Simão de. Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador. Responsabilidades Legais, Dano Material, Dano Moral e Dano Estético. São Paulo: LTr, 2004.

MELO, Raimundo Simão de. Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador: responsabilidades legais, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008.

MELO, Raimundo Simão de. Responsabilidade Objetiva e Inversão da Prova nos Acidentes de Trabalho. Revista LTr, v.70, n.01, jan. de 2006.

MILARÉ, Edis. Tutela Jurisdicional do Meio Ambiente. Revista do Advogado, São Paulo, n. 37, p. 8-9, set. 1992.

MINARDI, Fábio Freitas. Meio Ambiente do Trabalho: Proteção Jurídica à Saúde Mental. Curitiba: Juruá, 2010.

MONTEIRO, Washington de Barros. Curso de Direito Civil. São Paulo: Saraiva, 2004, v. 1.

MORAES FILHO, Evaristo de. Introdução ao Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1971.

MOURA, Marcelo. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2014.

MUKAI, Toshio. Direito Ambiental Sistematizado. 5ª ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação do Direito do Trabalho. 28. ed. São Paulo: LTr, 2002.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2002.

PADILHA, Norma Sueli. Do Meio Ambiente Do Trabalho Equilibrado. São Paulo: LTr, 2002.

PADILHA, Norma Sueli. Fundamentos Constitucionais do Direito Ambiental Brasileiro. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Curso de Direito Individual do Trabalho. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2000.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Princípio do Direito do Trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2004.

ROCHA, Júlio César de Sá da. Direito Ambiental e Meio Ambiente do Trabalho: dano, prevenção e proteção jurídica. São Paulo: LTr, 1997.

ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do Trabalho Esquematizado. São Paulo: Saraiva, 2013.

ROMITA, Arion Sayão. Direito Fundamentais Nas Relações de Trabalho. 3ª ed. rev. e aument. São Paulo: LTr, 2009.

RUSSOMANO, Mozart Victor. Comentários à Consolidação das Leis da Previdência Social. 2º ed. Curitiba: Juruá, 1997.

SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; BRANCO, Ana Maria Saad Castelo. Consolidação das Leis do Trabalho Comentada. 42. ed. São Paulo: LTr, 2009.

SARLET, Ingo Wolfgang. A Eficácia Dos Direitos Fundamentais. 6ª ed. Porto Alegre:

Livraria do Advogado, 2006.

SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DE SÃO PAULO. Glossário de termos, expressões e siglas em saúde do trabalhador. Disponível em: <http://portal.prefeitura.sp.gov.br/secretarias/saúde/vigilancia_saude/trabalhador/0012>.

SILVA, José Afonso da. Direito Ambiental Constitucional. 9ª ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Instituições de Direito do Trabalho. 19ª ed. São Paulo: LTr, 1980.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito Internacional do Trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000.

Universidade do Vale do Itajaí. Centro de Ciências Tecnológicas da Terra e do Mar. Boletim Estatístico da Pesca Industrial de Santa Catarina – ano 2012: Programa de Estatística Pesqueira Industrial de Santa Catarina – v. 13, n.1 – Itajaí: Universidade do Vale do Itajaí, 2013.

www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2015/01/1571154. Acessado em 28.01.2015. Jornal Folha de São Paulo. Marcos Porto.

www.anp.gov.br/brnd/round6/guias/SISMICA/...R6/pesca.html. Acessado em 03.10.2014.

www.g1.globo.com/sc/santa-catarina/noticia/2015/01. Acessado em 28.01.2015.

www.guiatrabalhista.com.br/noticias/trabalhista210306.htm. Acessado em 30.04.2014.

www.infoescola.com/economia/atividade-pesqueira. Acessado em 03.10.2014.

www.mpa.gov.br/index.php/pesca/amadora. Acessado em 03.10.2014.

www.mpa.gov.br/index.php/pesca/artesanal. Acessado em 03.10.2014.

www.mpa.gov.br/index.php/pesca/gestao-compartilhada. acessado em 03.10.2014.

www.mpa.gov.br/index.php/pesca/industrial. Acessado em 03.10.2014.

www.mpa.gov.br/index.php/pesca/seguero-defeso. Acessado em 03.10.2014.

www.pt.wikipedia.org/wiki/Pesca. Acessado em 26.01.2015.

www.sc.gov.br/index.php/mais-sobre-agricultura-e-pesca/6233. Acessado em 12.05.2014.

www.ufrj.br/institutos/it/de/acidentes/pesaq.htm. Acessado em 28.01.2015.

www.zonaderisco.blogspot.com.br/2008_10_01_archive.html. Acessado em 28.01.2015.

ANEXO I:

UNIVERSIDADE DO VALE DO ITAJAÍ – UNIVALI.

PRÓ-REITORIA DE PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO, EXTENSÃO E CULTURA.

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM CIÊNCIA JURÍDICA.

CURSO DE MESTRADO EM CIÊNCIA JURÍDICA.

ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: FUNDAMENTOS DO DIREITO POSITIVO.

LINHA DE PESQUISA: DIREITO AMBIENTAL, TRANSNACIONALIDADE E SUSTENTABILIDADE.

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO.

ORIENTADOR: Prof. Dr. Ricardo Stanziola Vieira.

MESTRANDO: Célio Acelino dos Santos Júnior.

ATIVIDADE: Entrevista.

ENTREVISTADO: Jutacy Leite – Presidente do Sindicato Dos Trabalhadores Nas Indústrias da Pesca de Itajaí.

Pergunta 1 – As empresas de pesca da região estão efetivamente cumprindo as cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho relativas as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho?

Resposta: Sim. As indústrias de pesca de Itajaí e região cumprem as cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho relativas as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. O destaque fica para os EPI's – Equipamentos de Proteção Individual, que são fornecidos gratuitamente pelos empregadores.

Pergunta 2 – O Sindicato Profissional fiscaliza o efetivo cumprimento das cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho por partes das indústrias de pesca da região, relativas às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho?

Resposta: Sim. O Sindicato acompanha o cumprimento das cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho por parte das indústrias de pesca relativas às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, especialmente em relação ao

fornecimento dos EPI's – Equipamentos de Proteção Individual. Quando há algum problema o Sindicato conversa primeiramente com os empregadores buscando solucioná-lo. Quando não encontram uma solução o Sindicato aciona o Ministério Público Estadual.

Pergunta 3 – Quais as principais causas de acidente de trabalho e doença profissional dos trabalhadores das indústrias de pesca da região?

Resposta: A atividade industrial pesqueira é realizada em ambiente normalmente insalubre em razão da umidade e da baixa temperatura. Em relação as doenças, as principais ocorrências estão ligadas ao trabalho nas câmaras frigoríficas, como reumatismos e doenças respiratórias. Já em relação aos acidentes de trabalho, estes guardam relação com a manutenção dos equipamentos industriais, muitas vezes precárias, e a utilização de EPI's – Equipamentos de Proteção Individual. Ressalta-se que as empresas fornecem gratuitamente os EPI's – Equipamentos de Proteção Individual, porém, acabam não fiscalizando o efetivo uso dos mesmos, o que acaba facilitando a ocorrência de acidentes de trabalho.

Pergunta 4 – O Poder Público, através do Ministério do Trabalho e Emprego, tem cumprido seu papel no que se refere a fiscalização das condições de saúde, higiene e segurança dos empregados das indústrias de pesca da região?

Resposta: O Ministério do Trabalho e Emprego até fiscaliza as empresas, porém, não dá sequência aos procedimentos fiscalizatórios, o que acaba não surtindo os efeitos desejados.

Pergunta 5 – Os trabalhadores da categoria são devidamente conscientizados de suas respectivas parcelas de responsabilidade no que se refere a observância das normas de saúde, higiene e segurança no trabalho?

Resposta: Sim. O Sindicato elaborou uma “Cartilha” na qual conscientiza o orienta

os trabalhadores da categoria em relação as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, alertando inclusive em relação as responsabilidades de cada trabalhador no que refere ao cumprimento dessas normas.

Pergunta 6 – Qual a efetiva contribuição das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA), em relação as normas de saúde e segurança do trabalho para a categoria?

Resposta: A contribuição das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA) é singela, vez que as mesmas são constituídas, em sua grande maioria, apenas para cumprir uma formalidade legal, deixando de perseguir seus reais objetivos.

ANEXO II:

UNIVERSIDADE DO VALE DO ITAJAÍ – UNIVALI.

PRÓ-REITORIA DE PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO, EXTENSÃO E CULTURA.

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM CIÊNCIA JURÍDICA.

CURSO DE MESTRADO EM CIÊNCIA JURÍDICA.

ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: FUNDAMENTOS DO DIREITO POSITIVO.

LINHA DE PESQUISA: DIREITO AMBIENTAL, TRANSNACIONALIDADE E SUSTENTABILIDADE.

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO.

ORIENTADOR: Prof. Dr. Ricardo Stanziola Vieira.

MESTRANDO: Célio Acelino dos Santos Júnior.

ATIVIDADE: Entrevista.

ENTREVISTADO: Manoel Xavier de Maria – Presidente do Sindicato Dos Trabalhadores Nas Empresas de Pesca de Santa Catarina.

Pergunta 1 – As empresas de pesca da região estão efetivamente cumprindo as cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho relativas as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho?

Resposta: Não. A maior dificuldade encontrada neste aspecto deve-se ao fato de que grande parte das empresas de pesca da região não fornecem aos pescadores os EPI's – Equipamentos de Proteção Individual, descumprindo a Cláusula nº 20 da Convenção Coletiva de Trabalho 2014/2015. Além disso, as poucas empresas que fornecem os referidos equipamentos acabam cobrando por tal fornecimento, o que também contraria a já mencionada Cláusula nº 20 da Convenção Coletiva de Trabalho 2014/2015. Outro facilitador da negligência patronal é a falta de denúncia por parte dos trabalhadores, em razão de fatores de ordem cultural.

Pergunta 2 – O Sindicato Profissional fiscaliza o efetivo cumprimento das cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho por partes das indústrias de pesca da região, relativas às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho?

Resposta: Sim. Apesar das dificuldades, o Sindicato acompanha as medidas adotadas pelas empresas no tocante as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, especialmente em relação ao fornecimento dos EPI's – Equipamentos de Proteção Individual, realizando um trabalho de conscientização dos empregadores e também dos empregados, além de oferecer denúncias ao Ministério do Trabalho e Emprego, quando necessário. Ademais, o Sindicato exerce rígida fiscalização, dentro de sua esfera de competência, sobre o estado de conservação e funcionamento dos principais instrumentos utilizados pelos trabalhadores em seu labor, tais como “aparelhagem, roldanas, tangones, guinchos, correias e outros petrechos de pesca”.

Pergunta 3 – Quais as principais causas de acidente de trabalho e doença profissional dos trabalhadores das indústrias de pesca da região?

Resposta: A atividade de pesca é realizada em um ambiente normalmente hostil, especialmente em razão de fatores climáticos (ventos, ondas, tempestades...). Tais fatos, aliados ao desgaste natural das embarcações pesqueiras e seus equipamentos, as principais causas de acidentes com os pescadores são “fraturas e perda de membros”. Já em relação as doenças, as que mais acometem os pescadores são “perda de audição em razão do ruído excessivo, perda de visão em razão do reflexo do sol, lesões na coluna vertebral em razão do esforço físico extremo e, mais recentemente, câncer de pele em razão da exposição aos raios solares”.

Pergunta 4 – O Poder Público, através do Ministério do Trabalho e Emprego, tem cumprido seu papel no que se refere a fiscalização das condições de saúde, higiene e segurança dos empregados das indústrias de pesca da região?

Resposta: O Sindicato vem percebendo ao longo dos últimos anos, mas especialmente no ano de 2014, um avanço significativo da fiscalização realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, através de seus Auditores Fiscais, na maioria jovens e atuantes, que vêm realizando uma verdadeira “força tarefa” no

intuito cobrarem das empresas do setor a efetiva observância e o cumprimento de todas as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, especialmente no que tange às NR's – Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho, destacando-se a de número 30, que tem como objetivo a proteção e a regulamentação das condições de segurança e saúde dos trabalhadores aquaviários.

Pergunta 5 – Os trabalhadores da categoria são devidamente conscientizados de suas respectivas parcelas de responsabilidade no que se refere a observância das normas de saúde, higiene e segurança no trabalho?

Resposta: De um modo geral os trabalhadores da categoria têm consciências de seus direitos e suas respectivas parcelas de contribuição em relação as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho. Porém, as irregularidades praticadas pelos empregadores dificilmente são denunciadas, primeiro por uma questão cultural, segundo porque os trabalhadores têm receio de que, ao denunciarem, acabem perdendo seus postos de trabalho (vaga) em uma embarcação pesqueira considerada produtiva sob o aspecto financeiro.

Pergunta 6 – Qual a efetiva contribuição das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA), em relação as para a categoria?

Resposta: No plano prático, as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA), têm pouquíssima ou quase nenhuma contribuição efetiva em relação as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho para a categoria, pois muitos empregadores são pessoas físicas, possuindo apenas 01 (uma) ou no máximo 02 (duas) embarcações pesqueiras, inexistindo, portanto, a obrigatoriedade de constituição de CIPA. Em se tratando de empregadores constituídos na forma de pessoa jurídica, os integrantes do CIPA invariavelmente têm suas atividades laborais ligadas as atividades de fábrica, desconhecendo as principais características e questões ligadas ao mar, não havendo contribuições efetivas em relação as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho.