

INSTITUTO VALE DO CRICARÉ
FACULDADE VALE DO CRICARÉ
CURSO DE DIREITO

CAMILA FINCO GHISOLFI GIUBERTI

**CONHECIMENTO DOS EMPREGADOS ACERCA DA DOCUMENTAÇÃO LEGAL
EM SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO E SEUS DESDOBRAMENTOS
JURÍDICOS**

SÃO MATEUS

2019

CAMILA FINCO GHISOLFI GIUBERTI

**CONHECIMENTO DOS EMPREGADOS ACERCA DA DOCUMENTAÇÃO LEGAL
EM SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO E SEUS DESDOBRAMENTOS
JURÍDICOS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Direito da Faculdade Vale do Cricaré,
como requisito parcial para obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Rosana Julia Binda

SÃO MATEUS

2019

CAMILA FINCO GHISOLFI GIUBERTI

**CONHECIMENTO DOS EMPREGADOS ACERCA DA DOCUMENTAÇÃO LEGAL
EM SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO E SEUS DESDOBRAMENTOS
JURÍDICOS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade Vale do Cricaré, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Aprovado em _____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA

**PROF. ROSANA JULIA BINDA
FACULDADE VALE DO CRICARÉ**

**PROF.
FACULDADE VALE DO CRICARÉ**

**PROF
FACULDADE VALE DO CRICARÉ**

SÃO MATEUS
2019

AGRADECIMENTOS

A Deus por ter me proporcionado saúde, força, fé, persistência e tantos outros adjetivos para superar os obstáculos no decorrer desta incrível jornada, e aos meus amigos espirituais que por diversas vezes me confortaram nos momentos de desespero mostrando o verdadeiro caminho a ser seguido.

À esta universidade, seu corpo docente, direção e administração pelo apoio na realização desta pesquisa.

À minha professora orientadora Rosana Julia Binda, pela dedicação e paciência para comigo na realização deste trabalho.

Aos meus pais por acreditarem na minha capacidade, meu irmão que em momentos de deslizes, estava sempre disposto em estender a mão, demonstrando que as escorregadas faziam parte do cenário e não definiria o fim da história.

Ao meu sogro Welington Giuberti (In Memoriam), que em algum lugar deve estar vibrando com esta conquista.

À minha sogra por viabilizar a oportunidade para que eu pudesse ingressar na vida acadêmica.

Gratidão ao escritório Malverdi & Lima Advogados, que oportunizaram o meu estágio e em tão pouco tempo acreditaram no meu potencial, bem como conhecimento, dedicação, amor e principalmente o respeito pela advocacia, proporcionando a uma fantástica experiência que foi além de um simples estágio.

Gratidão aos familiares e amigos, pelo incentivo ao longo da jornada acadêmica.

Em especial ao meu esposo Giovanni Giuberti, que apoiou incansavelmente em todos os momentos, sabendo compreender quando eu utilizava todos os meios eletrônicos que tínhamos para estudar e elaborar trabalhos, sem opor-se, e a frase clássica era: “ amor pode usar, já acabei de ver o que queria”, pois é, eu sabia que Ele estava mentindo, mas eu precisava dar continuidade ao roteiro. Bom o que mencionei a instantes foi apenas uma amostragem, houve muitas outras coisas e momentos deixados de lado para que eu pudesse chegar até o fim e desfrutarmos juntos o sabor da vitória.

A mais bela função da humanidade é a de
administrar a justiça.

Votaire

RESUMO

Os trabalhadores estão sujeitos a exposição de riscos ambientais e ocupacionais, em virtude do desenvolvimento das atividades laborativas, desta feita tais riscos devem ser reconhecidos antecipadamente, avaliados e conseqüentemente controlados conforme dispõe as Normas Regulamentadoras da Portaria 3.214 de 08 de junho de 1978 do Ministério do Trabalho e Emprego levando em consideração a preservação da saúde e qualidade de vida dos trabalhadores.

Ocorre, que tais riscos devem ser controlados e gerenciados por meio de programas e métodos eficazes, sendo assim, o respectivo trabalho tem como objetivo demonstrar o conhecimento de trabalhadores e gestores, quanto a documentação legal e seus desdobramentos jurídicos.

Conclui-se que o mapeamento das lacunas jurídicas ora tratadas, somada com a avaliação das ações de acordo com o contexto da organização, com a adoção de medidas preventivas do ponto de vista jurídico e com um programa de capacitação dos trabalhadores podem resguardar a organização no hoje e no futuro buscando assim a sustentabilidade empresarial do negócio.

Palavras-chave: Saúde e segurança no trabalho, desdobramentos jurídicos, sustentabilidade empresarial.

ABSTRACT

Workers are subject to exposure to environmental and occupational hazards, due to the development of labor activities, so these risks must be recognized in advance, evaluated and consequently controlled as provided by the Ordinance Regulatory Norms 3.214 of June 8, 1978 of the Ministry of Work and Employment taking into consideration the preservation of health and quality of life of workers.

It turns out that such risks must be controlled and managed through effective programs and methods, so their work aims to demonstrate the knowledge of workers and managers, as the legal documentation and their legal developments.

It can be concluded that the mapping of the legal gaps addressed here, together with the evaluation of the actions according to the context of the organization, the adoption of preventive measures from the legal point of view and a workers training program can safeguard the organization in the process. today and in the future thus seeking the business sustainability of the business.

Keywords: Health and safety at work, legal developments, corporate sustainability.

Sumário

1	INTRODUÇÃO	10
2	PERCURSO METODOLÓGICO.....	12
3	TRABALHO.....	13
4	ORIGEM DA PALAVRA	14
5	DEFINIÇÃO	15
6	DIREITO DO TRABALHO	16
7	CONCEITOS	17
8	CARACTERÍSTICA.....	19
9	DENOMINAÇÃO	22
10	DIVISÃO DO DIREITO DO TRABALHO.....	23
11	NATUREZA JURÍDICA	24
12	FUNDAMENTOS.....	27
13	HISTÓRICO MUNDIAL	29
14	HISTÓRICO DO BRASIL.....	35
15	CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS – CLT	40
16	PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	41

17	SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO - SAÚDE DO TRABALHADOR	44
18	BREVE HISTÓRICO	45
19	DENOMINAÇÃO E CONCEITO	47
20	NOÇÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA	48
21	SAÚDE E SEGURANÇA NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SEUS DESDOBRAMENTOS JURÍDICOS	50
22	PESQUISA DE CAMPO	59
23	CONCLUSÃO	69
24	REFERÊNCIAS	70

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é essencial para o desenvolvimento de uma sociedade e necessidade básica da humanidade e em todos os ramos de atividades como agricultura, indústria e comércio, que trabalham desde a produção até o processando e modificação de matérias primas para a produção de artigos necessários para a vida diária e resultam, infelizmente, em operações que geram riscos ambientais, de maior ou menor gravidade, para a saúde física e mental do homem e seu meio-ambiente.

Essas atividades não necessariamente precisam estar associadas com prejuízos para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores e comunidades adjacentes, tais atividades podem, e devem, ser compatíveis e controladas de tal forma a serem “ambientalmente seguras” para um contínuo desenvolvimento.

Os riscos ambientais provém de agentes químicos, físicos, biológicos, ergonômicos, e de acidente que apresentam-se sob várias formas, podendo invadir o organismo pela via respiratória, pele ou ingestão, formas de energia como ruído, vibração, altas e baixas temperaturas, esforço físico intenso, levantamento e transporte manual de peso, arranjo físico inadequada, máquinas e equipamentos sem proteção, iluminação inadequada, bactérias, fungos, parasitas, vírus, entre outros.

Ainda hoje em todo o mundo esses agentes concorrem para o acontecimento de um número inaceitável de acidentes de trabalho, doenças profissionais, mortes, bem como, em determinadas atividades, efeitos indesejáveis ao meio ambiente. De acordo com o departamento de Regime Geral, da Secretaria de Previdência Social, no Brasil, os registros indicam a ocorrência de um acidente de trabalho a cada duas horas trabalhadas e três acidentes a cada minuto de trabalho. Isso apenas entre os trabalhadores do mercado formal, os quais houve notificação de acidente de trabalho, através da Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT. Estima-se que a ausência de segurança nos ambientes de trabalho no Brasil tenha gerado, entre o ano de 2012 à 2018, a contabilização de 17.200 falecimentos em razão de acidentes ou doenças relacionadas à atividade laboral e um custo de cerca de R\$ 32,8 bilhões para o país.

Na busca de implementar uma gestão nos processos de saúde e segurança do trabalho, elaborou-se para implementação, de programas que visando a preservação da saúde e da integridade física dos trabalhadores, através da antecipação,

reconhecimento, avaliação e conseqüentemente controle da ocorrência de riscos existentes.

A portaria 3.214/78, alterada pela portaria nº 25 de 29 de novembro de 1994, estabelece algumas diretrizes a serem seguidas para que ocorra o controle dos riscos ambientais nos postos de trabalho existentes na empresa e desta feita promover um ambiente laborativo saudável.

O presente trabalho teve por objetivo demonstrar o conhecimento de trabalhadores e gestores, quanto a documentação legal e seus desdobramentos jurídicos na organização.

2 PERCURSO METODOLÓGICO

O presente trabalho, foi desenvolvido em duas fases, sendo a primeira de forma qualitativa, em que foi utilizado doutrinas para o seu desenvolvimento e a segunda fase de forma quantitativa, em que foi elaborado questionário que foi tabulado no *google forms* e enviado por meio eletrônico aos convidados para mesma, e um total de 83 profissionais responderam a mesma que foi composta por um conjunto de 10 perguntas na qual a resposta foi coletada por meio de uma escala likert.

3 TRABALHO

O trabalho possui uma série de definições. A depender da lente na qual o mesmo está sendo analisado pode tender para maior peso da emoção como quando este é relacionado a dor ou tortura; outro viés pode traduzir a palavra como uma transformação de algo em seu estado bruto para um objeto cultural; ou há ainda uma visão mais objetiva que o trata como uma maneira de sobrevivência e realização da sociedade (ALBORNOZ, 2017).

No presente estudo o conceito de trabalho a ser utilizado vai de encontro com o indicado por ALBORNOZ (2017) no qual dentre algumas palavras para determinar o mesmo se aplicam: produzir, fazer, agir, praticar. Assim o contexto do trabalho, aqui analisado, fica alinhado com o foco produtivo no envolvimento dos atores sociais (a) tomador de mão de obra e (b) trabalhador.

4 ORIGEM DA PALAVRA

De acordo com o que ensina Cassar (2017), no ponto de vista histórico a palavra trabalho decorre de algo desagradável, como por exemplo a dor, sofrimento, tortura, castigo, o termo trabalho tem origem latim – *tripalium*, espécie de instrumento de tortura ou de canga que pesava sobre os animais, desta feita os senhores feudais, os nobres, não trabalhavam, pois consideravam como espécie de tortura.

De ora em diante, decorreram variações como *tripaliare* (trabalhar) e *tripalium* (cavalete de três paus usado para aplicar ferraduras aos cavalos). Desse modo, originalmente trabalhar significa ser torturado.

5 DEFINIÇÃO

Conforme dispõe Cassar (2017,p.3), no passado o trabalho era considerado como tortura e atualmente significa toda energia física ou intelectual empregada pelo homem, com propósito de produzir, entretanto nem toda atividade constitui objeto do direito do trabalho, pois somente as realizadas em favor de terceiro e não a energia despendida para si próprio.

Presume-se que trabalho nada mais é do que a ação, a emissão de energia, desprendimento de energia humana, física e mental com o intuito de atingir algum resultado.

6 DIREITO DO TRABALHO

O direito do trabalho rege nas relações entre empregadores e empregados, suas normas são regidas principalmente pela Consolidação da Lei do Trabalho – CLT e pela Constituição Federal de 1988.

7 CONCEITOS

Diante do expõe Cassar (2017) há três correntes acerca do tema:

A primeira é a corrente **subjéitiva**, que prioriza as pessoas da relação de emprego, o empregado e o empregador. Conceitua-se sob a ótica de fragilidade da condição econômica do empregado na relação jurídica.

Segundo Cesariano Junior (1980,p.52-54), assim conceitua o Direito do Trabalho destacando o papel do empregado:

“É o conjunto de leis que consideram individualmente o empregado e o empregador, unidos numa relação contratual. (...) O sistema jurídico de proteção ao economicamente fraco na relação jurídica.”

A segunda corrente é a **objetiva** que destaca o conteúdo do direito do trabalho e não seus destinatários e não prioriza os sujeitos da relação jurídica, mas a lei. Assim entende Messias Donato (2002,p.41), defensor desta corrente que o Direito do Trabalho é:

“Corpo de princípios e normas jurídicas que ordenam a prestação de trabalho subordinado ou a este equivalente, bem como as relações e os riscos que dela se originam.”

Conforme o entendimento de Cassar (2017) não há como separar a corrente **subjéitiva da objetiva**, pois são frente e verso da mesma moeda e se separar uma corrente da outra torna-se insuficiente o conceito para compreender o direito do trabalho e sua plenitude.

A terceira corrente, majoritária na doutrina, é a chamada de **Mista**, pois envolve duas categorias, valorando os sujeitos da relação, quanto ao conteúdo do direito do trabalho, Catharino (1972, p.50) é defensor dessa corrente:

“É o conjunto de princípios e normas que regulam, principalmente, as relações imediatas ou mediatamente ligadas ao trabalho remunerado, livre, privado e subordinado ou mediatamente ligadas ao trabalho remunerado, livre, privado e subordinado, e, ainda, aspectos relativos à existência dos que o executam.”

A *corrente mista* também tem como adeptos Sergio Pinto¹, Godinho², Sussekind³, Rodrigues Pinto⁴, Magano⁵, Evaristo Moraes Filho⁶ e Orlando Gomes⁷.

Para Cassar (2017, p.5), a corrente majoritária o conceito de Direito do Trabalho:

“É um sistema jurídico permeado por instituto, valores, regras e princípios dirigidos aos trabalhadores subordinados e assemelhados, aos empregadores, empresas coligadas, tomadores de serviço, para tutela do contrato mínimo de trabalho, das obrigações decorrentes das relações de trabalho, das medidas que visam à proteção da sociedade trabalhadora, sempre norteada pelos princípios constitucionais, principalmente o da dignidade da pessoa humana. Também é recheado de normas destinadas aos sindicatos e associações representativas; à atenuação e forma de solução dos conflitos individuais, coletivos e difusos, existentes entre capital e trabalho; à estabilização da economia social e à melhoria da condição social de todos os relacionados.”

Ainda acerca dos conceitos, Garcia, (2017, p.36) aduz que:

“O Direito do Trabalho pode ser definido como o ramo do direito que regula as relações de emprego e outras situações semelhantes.”

¹MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 13. Ed. São Paulo: Atlas, 2001, p. 45.

²DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2000, p. 58.

³SUSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 1999, v. 1, p. 58.

⁴PINTO, José Augusto Rodrigues, *Curso de Direito Individual do Trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 46.

⁵MAGANO, Otávio Bueno. *Manual de Direito do Trabalho. Direito Individual do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 1992, v. 2, p. 27.

⁶MORAES FILHO, Evaristo de. *Introdução ao Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1971, p. 17.

⁷GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. *Curso de Direito do Trabalho*. 16. ed. Rio de Janeiro. Forense, 2004, p. 8.

8 CARACTERÍSTICA

Cassar (2017), aduz que a maior característica do direito do trabalho, é a proteção do trabalhador, seja regulamentação legal das condições mínimas da relação de emprego, ou por meio das medidas sociais adotadas e implantadas pelo governo e sociedade. Desta feita, seu principal conteúdo é o empregado e o empregador. Sob aspecto do direito coletivo, tendo como característica predominante, a busca por soluções e pacificações dos conflitos coletivos do trabalho, bem como nas formas de representação pelos sindicatos.

Alice Monteiro⁸, enumera outras características:

- a) A tendência in fieri, isto é, a ampliação crescente;
- b) O fato de ser um direito “tuitivo”, de reivindicação de classe;
- c) O cunho intervencionista;
- d) O caráter cosmopolita, isto é, influenciado pelas normas internacionais;
- e) O fato de os seus institutos jurídicos mais típicos serem de ordem coletiva ou socializante;
- f) O fato de ser um direito em transição. A essas características a doutrina estrangeira acrescenta a circunstância de ser limitativo da autonomia de vontade individual no contrato, ter como propósito principal a tutela do trabalhador e do economicamente mais fraco e ordenar o mundo do trabalho de acordo com os princípios da dignidade humana, tendo em vista a paz social.

A crescente ampliação supracitado acima, foi realçada na Constituição da República de 1988, no âmbito pessoal, eis que sujeitos atingidos, onde o direito do trabalho está sendo acrescido a um número cada vez maior de trabalhadores não empregados.

O direito do trabalho é um conjunto de normas que pugna pela valoração social do trabalhador, não importando se há prestação de trabalho subordinado, objeto de contrato de trabalho, ou um trabalhador assemelhado ao empregado.

No campo objetivo, da ampliação do direito do trabalho, percebe-se um aumento no leque de direitos e vantagens destinados aos trabalhadores, isto porque a Constituição Federal de 1988 outorgou aos rurais o instituto do FGTS, salário –

⁸BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2005, p. 87.

família, adicional de periculosidade e insalubridade, enquanto para os domésticos, garantiu o aviso prévio, 13º salário, salário mínimo, dentre outros institutos anteriormente destinados apenas aos urbanos. Ademais, ampliou os benefícios dos empregados, tais como: seguro desemprego, 1/3 sobre remuneração de férias, 40% sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS em caso de dispensa imotivada.

Com a ampliação do campo de atuação do direito do trabalho, a legislação passou a esmerar-se com os trabalhadores ociosos, ou seja, com os desempregados, desta feita, demonstra-se a lei nº7.998/90 que, regulamentando o inciso II do artigo 7º da Constituição Federal, garante o pagamento, em número cada vez maior das parcelas, do seguro desemprego. Por sua vez o artigo 377-A, I, da Consolidação das Leis do Trabalho, proíbe a publicação de anúncios de emprego que contenha qualquer tipo de discriminação.

Convém salientar que nada mudou quanto ao conceito do direito do trabalho ou suas características, após a Emenda Constitucional nº 45/04, que somente alargou a competência da justiça do trabalho, ou seja, modificou apenas a parte processual relativa à competência e aos procedimentos destinados a cada ação, e não o direito material, suas regras princípios e valores, continuam a serem aplicados aos mesmos destinatários anteriores. O direito do trabalho mante-se preocupado principalmente com a questão social do trabalhador subordinado.

O caráter socializante do direito do trabalho, vem inspirando todos os outros ramos do direito, pois realça a finalidade social e o caráter coletivo do direito, menos preocupado, como anteriormente, com o individual e o patrimônio abandonando o caráter privatista do direito comum. Devido a isto, a inércia do Estado foi rompida pelo direito do trabalho para, através de uma legislação imperativa, garantir direitos mínimos e fundamentais à pessoa humana, adotando o princípio da proteção ao hipossuficiente, com caráter tuitivo ou protetivo.

Preocupado com a unificação mundial dos direitos mínimos do trabalhador, o artigo 427 do tratado de Versalhes de 1919, determina a harmonização da legislação trabalhista entre os países, dando um caráter transnacional ao direito do trabalho, sendo que esta garantia mínima, também toma conotação mundial na declaração universal dos direitos do homem.

Acerca do caráter transformador, cada instante o direito do trabalho tem que se transformar para se adaptar às realidades econômicas e sociais da época, sem esquecer a figura do trabalhador que deve ser protegida.

9 DENOMINAÇÃO

De acordo com Garcia, (2017, p.35-36), a denominação da disciplina, no início utilizava-se a expressão *Legislação do Trabalho*, encontrada na Constituição de 1934 (art.121, §1º). E como o direito não se resume às leis, o nome em questão não mais é considerado adequado.

A designação refere-se a Direito do Operário, utilizada na Constituição de 1937, art,16, XVI, também de conotação restritiva.

A denominação Direito Industrial surgiu com a Revolução Industrial, mas é correta, eis que o direito do trabalho não se restringe ao trabalho nas indústrias.

A expressão Direito Corporativo, foi superada por relacionar-se com a ideologia do regime autoritário fascista, já ultrapassado pelo regime democrático.

A denominação Direito Social corresponde a teoria de proteção aos hipossuficientes, abrangendo não somente ao direito do trabalho, mas também o assistencial e ao direito previdenciário.

Direito Sindical, é uma expressão muito restritiva, por limitar-se ao plano coletivo, das relações sindicais de trabalho.

Assim, a denominação mais adequada e utilizada na atualidade é a expressão Direito do Trabalho, por indicar a matéria de forma mais adequada, sendo tal expressão, encontrada no artigo 22, inciso I, da Constituição Federal de 1988.

10 DIVISÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Em concordância com Cassar (2017), que o direito do trabalho se divide em direito individual e coletivo, sendo que o individual se caracteriza pela existência de uma relação jurídica, cujos interesses são concretos tanto dos trabalhadores como dos empregadores, sendo analisados de forma individual, diferentemente do direito coletivo, em que foca nos interesses abstratos do grupo.

Para Garcia (2017), o direito do trabalho pode ser dividido em, teoria geral do direito do trabalho, direito individual do trabalho e direito coletivo do trabalho, sendo que, a teoria geral do direito do trabalho, abrange as questões pertinentes a autonomia, natureza jurídica, fontes, interpretação, integração e eficácia, em contrapartida, o direito individual do trabalho trata da relação individual de trabalho, tendo como figura nuclear o contrato de trabalho, seu início, desenvolvimento e término, diferentemente do direito do trabalho coletivo, que por sua vez, tem a finalidade, as relações coletivas de trabalho, com destaques à organização sindical, negociação coletiva e aos instrumentos normativos decorrentes, bem como à representação dos trabalhadores na empresa aos conflitos coletivos e à greve.

Com relação as inspeções do trabalho, realizadas pelo Ministério do Trabalho, integram o que parte da doutrina denomina, direito público do trabalho, disciplinando as relações do Estado com os empregadores e do Estado com os trabalhadores.

11 NATUREZA JURÍDICA

Conforme preceitua Cassar (2017) a natureza jurídica de um instituto, segundo Maurício Godinho⁹, 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 identificação e cotejo de seus elementos constitutivos fundamentais.

O trabalho mental lógico se classifica como uma figura jurídica a partir de institutos ou figura mais ampla, que também é chamado de taxonomia ou enciclopédia jurídica, desta feita, a natureza jurídica seria o mesmo que guardar um texto num arquivo e este arquivo numa pasta. A pasta é o gênero maior, o arquivo o gênero menor, exatamente por esta divisão, é que encontramos na doutrina controvérsias acerca da natureza jurídica de determinado instituto, alguns preferem classificar a figura jurídica no instituto mais próximo, outros nos mais amplos.

Nos dias atuais, a divisão entre direito público e o privado, está cada vez mais difícil, pois seus contornos, definições e características não são mais tão transparentes como foram anteriormente, portanto há autores que abandonaram a ideia de se perseguir a natureza jurídica de uma ciência jurídica, o que explica o motivo pelo qual o direito privado está cada vez mais público e o direito público em alguns momentos aparece com características de privado.

De qualquer forma, abordaremos a matéria ignorando a nova discussão.

Há cinco correntes quanto a natureza jurídica do direito do trabalho, quais sejam: Direito público, direito privado, direito social, direito misto, direito unitário.

A cerca do direito público, a primeira vertente, entende que o direito do trabalho faz parte do direito público, tendo em vista a natureza de suas normas, que são imperativas e também de ordem administrativa.

O Estado determina as regras mínimas do contrato, é intervencionista e cogita nulo qualquer ato que vise desvirtuar a aplicação da legislação do trabalho, artigo 9º da CLT, além de que, o direito do trabalho tem finalidade social de proteger o hipossuficiente, sua norma diz respeito a direitos indisponíveis.

⁹DELGADO, Maurício Godinho. *Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2004, p. 73.

Para Washington de Barros Monteiro¹⁰, a natureza jurídica de direito público advém do fato de um dos sujeitos da relação ser o Estado e o interesse é público, além de haver indisponibilidade deste direito, já que as regras são e só excepcionalmente o empregador poderá ser público.

Apesar do caráter público de suas normas e da finalidade social, o Estado não faz parte desta relação de trabalho, eis que a regra é ligada entre particulares e só excepcionalmente o empregador poderá ser público.

A segunda corrente, em que se refere ao *direito privado*, defendida por Sergio Pinto Martins¹¹, Hugo Gueiros¹², Rodrigues Pinto¹³ e Délio Maranhão¹⁴ classificam o direito do trabalho como de natureza privada, pois decorre de uma relação entre particulares e normalmente sujeitos privados.

Apesar de sua natureza privada, é um direito regulamentado por lei, ou seja, por cláusulas legais mínimas, sendo que isto não descaracteriza como de natureza privada.

Outros ramos do direito também são estabelecidos cláusulas mínimas, demonstrando um dirigismo estatal, uma intervenção do Estado nas relações particulares e privadas, como por exemplo o direito do consumidor, direito de família, planos médicos, seguros e etc.

A luz da corrente acima mencionada, Cassar, prefere esta mesma corrente.

Alguns autores defendem uma terceira corrente, a do *direito social*, em que o direito do trabalho não seria considerado nem público e nem privado, seria um *tertium genus*, um terceiro gênero. Cesarino Junior¹⁵, é o defensor da terceira corrente, que classifica o direito do trabalho como direito social por amparar os hipossuficientes, em face de seu caráter protetivo e social.

Contudo, todo direito tem cunho social, especialmente aqueles voltados para a minoria, os mais fracos da relação, como por exemplo o direito previdenciário, direito do consumidor e etc.

A quarta corrente dispõe acerca do direito misto, isto é um direito tanto público como privado cujas as normas coexistem sem divergências, sendo que há um contrato

¹⁰MONTEIRO, Washington de Barros. Curso de Direito Civil. São Paulo: Saraiva, 2004, v. 1, p. 18.

¹¹MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 13. Ed. São Paulo: Atlas, 2001, p. 54.

¹²BERNARDES, Hugo Gueiros. Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1989, v. 1, p.84.

¹³PINTO, José Augusto Rodrigues. *Curso de Direito Individual do Trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2000, p.32.

¹⁴SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. 19.ed. São Paulo: LTr, 2000, v. 2, p.76.

¹⁵CESARINO JUNIOR. *Direito Social*. São Paulo: LTr, 1980, p. 16.

mínimo previsto em lei, e uma intervenção estatal elevada para a proteção do mais fraco, com regras indisponíveis e interesse estatal na harmonia da luta da classe.

Todavia, instrumentaliza-se através de um contrato, em que há autonomia de vontade na admissão, demissão e algumas cláusulas contratuais, desde que não infrinjam a lei. Neste aspecto assemelha-se ao direito privado.

Esta vertente, fundamenta sua tese nestes pontos, sustentando que há normas de direito privado e de direito público, por essa razão, sua natureza é mista.

Com relação ao *direito unitário*, Arnaldo Sussekind¹⁶, e Evaristo de Moraes Filho¹⁷, inspirados em correntes alemãs, defendem que o direito do trabalho é uma fusão, um amálgama entre as normas de direito público e privado, sendo inseparáveis, onde não se consegue identificar de forma isolada, a parte referente ao caráter público ou privado.

A diferença entre esta corrente e a vertente do direito misto, é que no direito misto haveria uma coexistência entre as normas públicas e privadas, enquanto no direito unitário haveria uma fusão entre estas normas.

¹⁶SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. 19. ed. São Paulo: LTr, 2000. 2, p. 56

¹⁷MORAES FILHO, Evaristo de. *Introdução ao Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1971, p. 25.

12 FUNDAMENTOS

Conforme dispõe Cassar (2017), o direito do trabalho nasce como reação ao cenário que se apresentou com a Revolução Industrial, em virtude da crescente e incontrolável exploração desumana do trabalho. Sendo fruto da reação da classe trabalhadora ocorrida no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano.

O direito civil, com suas regras privadas, não mais atendia aos anseios da classe de trabalhadora, oprimida e explorada pela explosão do mercado de trabalho e da conseqüente revolução industrial.

Em face da mecanização do trabalho, já não mais se exigia o aprendizado em uma função ou profissão, sendo assim, qualquer operário estaria apto para o trabalho e sua mão de obra mais barata, seu poder de barganha, em face dos numerosos trabalhadores em busca de colocação no mercado, era ínfimo.

Deste modo, a prática de que contrato faz lei entre as partes, colocava o trabalhador em posição inferior de barganha que, em face da necessidade, acabava por aceitar todo e qualquer tipo de cláusula contratual, se sujeitando às condições desumanas e degradantes.

Crianças e mulheres eram exploradas em condições insalubres e perigosas, com salários medíocres, humilhantes, em jornadas extremamente dilatada, sem qualquer descanso, seja ele qual for, diário, semanal ou anual, sendo assim, houve a necessidade de um novo sistema legislativo protecionista, intervencionista, em que o Estado deixasse sua inércia e tomasse um papel paternalista, intervencionista, com o objetivo de impedir na exploração do homem pelo homem de forma vil.

A partir daí, nasce o direito do trabalho com função tutela, econômica, política, coordenadora e social.

A função tutela, visa proteger o trabalhador e reger o contrato mínimo de trabalho, assegurando o trabalhador sob cláusulas abusivas, garantindo-lhe um mínimo.

A cerca da função econômica, visa na valorização, injetar capital no mercado, e democratizar o acesso as riquezas do país.

Em relação a função coordenadora ou pacificadora, visa harmonizar os naturais conflitos entre capital e trabalho.

A função política, dispõe que toda medida estatal coletiva, atinge o interesse público, bem como toda a população.

A função social visa à melhoria da condição social do trabalhador, da sociedade como um todo.

A função conservadora, trata da imperatividade de suas regras e indisponibilidade do direito, o Estado sufocaria a ação dos trabalhadores e dos empregadores, congelando-os, engessando-os, impedindo os avanços do direito do trabalho.

13 HISTÓRICO MUNDIAL

Para Garcia (2017), o direito do trabalho surge com a sociedade industrial e o trabalho assalariado, ou seja, a partir da revolução industrial no século XVIII. Mesmo assim, vamos abordar alguns aspectos que antecedem a formação do direito do trabalho.

Na chamada sociedade pré-industrial, nota-se primeiramente a escravidão, em que o trabalhador era visto como coisa e não um sujeito de direito.

No feudalismo, havia o regime de servidão, época em que o senhor feudal dava proteção militar e político, sendo que não havia liberdade.

Na idade média, caracterizava-se pelas corporações de ofício, nas quais existiam três modalidades de membros: os mestres, os companheiros e os aprendizes, sendo que os mestres eram os proprietários, os companheiros eram os trabalhadores livres que eram remunerados e os aprendizes que recebiam o ensinamento metódico da profissão.

Com a Revolução Francesa, foram suprimidas as corporações de ofício, sendo incompatíveis com o ideal de liberdade individual da pessoa e o Estado não poderia intervir na área econômica.

A Revolução Industrial, conforme já mencionado, iniciada no século XVIII, foi a principal razão econômica que acarretou o surgimento do Direito do Trabalho.

Para operar as máquinas a vapor e têxtil, impôs a necessidade de substituição do trabalho escravo pelo trabalho assalariado.

Em virtude das péssimas condições de trabalho, excessivas jornadas laborativas e a exploração do trabalho da mulher e crianças, geraram o que se costuma dizer: questão social, por motivos dessas condições absurdas, os trabalhadores começaram a se reunir, para reivindicar melhorias nas condições de trabalho, por meio de sindicato.

A consequência disso, fez com que o Estado, passasse a intervir nas relações de trabalho, com o objetivo de proteger o trabalhador por meio de legislação proibitiva de abuso do empregador.

Em razão da ideia de justiça social, foi o que ocasionou as mudanças, que se fortaleceu a partir da doutrina social da Igreja Católica.

Registra-se ainda, o surgimento do Constitucionalismo Social, após o término da primeira guerra mundial, sendo que significou a inclusão nas Constituições, com disposições pertinentes à defesa de interesses sociais, garantindo direitos trabalhistas.

A primeira Constituição que mencionou sobre o direito do trabalho foi a do México, em 1917.

A segunda a trazer disposições acerca do tema foi a da Alemanha, de Weimar de 1919, com repercussão na Europa e ainda em 1919, o tratado de Versalhes prevê a criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

A Carta Del Lavoro, de 1927, da Itália, instituiu um sistema corporativista, servindo de inspiração para outros sistemas políticos, como Portugal, Espanha e Brasil. No corporativismo, o objetivo era organizar toda a economia e a sociedade em torno do Estado, promovendo o interesse nacional, interferindo e regulando todos os aspectos das relações entre as pessoas¹⁸. Nesse modelo, os sindicatos não tinham autonomia, estando a organização sindical vinculada ao Estado¹⁹.

A organização das Nações Unidas, foi criada após a segunda guerra mundial (1939 – 1945), na conferência de São Francisco em 1945, com a aprovação da carta das Nações Unidas.

A Organização Internacional do Trabalho, em 1944 aprovou a Declaração de Filadélfia, aumentando os princípios do tratado de Versalhes, determinando acerca da cooperação internacional no âmbito da justiça social.

A vinculação da Organização Internacional do Trabalho à Organização das Nações Unidas, consolidou-se em 1946, como instituição especializada quanto as questões referentes à regulamentação internacional do trabalho.

No ano de 1946, em conferência internacional do trabalho, houve a aprovação do novo texto da constituição da Organização Internacional do Trabalho, tendo a Declaração de Filadélfia sido integrada como seu anexo.

Ainda em 1948, no plano internacional, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, também prevê diversos direitos trabalhista.

Percebe-se que o Direito do Trabalho, é uma verdadeira conquista obtida ao longo da história da humanidade, tendo como finalidade, a garantia de condições

¹ Cf. MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*, cit.,p.8.

¹⁹Cf. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*, cit.,p.51.

mínimas de vida aos trabalhadores, assegurando a dignidade da pessoa humana e evitando abusos.

O direito do trabalho, exerce um relevante papel de garantir, assegurar patamares mínimos de dignidade e justiça social, impedindo que a busca de obtenção de lucros e a concorrência acabem impondo níveis inaceitáveis de exploração do trabalho humano.

Dispõe Cassar, (2017) que o trabalho sempre foi exercido pelo homem, na antiguidade, o homem trabalhava para alimentar-se, defender-se, abrigar-se e para fins de construção de instrumentos. A formação das tribos propiciou o início das lutas pelo poder e domínio. Aqueles considerados perdedores, tornavam-se prisioneiros, eram mortos e comidos, outros passavam para a condição de escravos, para execução de serviços mais penosos²⁰.

A partir da escravidão surgiu o trabalho subordinado em favor de terceiro.

Sendo assim, o escravo era considerado como coisa, objeto, mercadoria, estava presente uma relação de domínio, seu trabalho era gracioso e forçado.

Muito mais tarde, no direito romano, nasce o arrendamento da coisa, surge paralelamente à escravidão e a servidão como forma de trabalho autônomo dos artesões e artífices na antiguidade, boa parte do direito do trabalho contemporâneo foi inspirado nas antigas regras da *locatio perarum*.

A servidão surgiu na época do feudalismo, em que os Senhores Feudais, ofereciam proteção militar e política aos servos, que não eram livres²¹, pois tinham que trabalhar na terra do senhor, entregando parte do que produzia, em troca da proteção militar e política. Eram chamados de “servos da gleba”.

No século XIV, mita espanhola²², desenvolvida pelos indígenas na América espanhola como forma de trabalho obrigatório imposto por sorteio. Aquele que era sorteado era obrigado ao trabalho vitalício, em troca o trabalhador recebia uma contraprestação pelo serviço, além de algumas garantias: salário em dinheiro, jornada de 08 horas, salvo em minas (07 horas), descanso dominical, assistência médica e meio salário no período de tratamento do acidente de trabalho e proibições de alguns trabalhos aos menores de 18 anos e às mulheres. A legislação protetiva era conhecida como “legislação das índicas” de Felipe II (Ordenanças de 1574).

²⁰SUSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002,p.3.

²¹MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*.13.ed. São Paulo: Atlas,2001,p.34.

²²SUSSEKING, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p. 8.

A partir do século XI, a sociedade medieval cede a sociedade urbana, fundada no comércio e na indústria rudimentar²³.

Com as cruzadas, pestes e invasões, os feudos enfraqueceram, facilitando a fuga dos colonos que se refugiavam nas cidades onde passaram a procurar por trabalho e a reunirem-se em associações semelhantes aos antigos modelos de *collegia* e *ghilda*²⁴ ao lado dos artesãos e operários.

A partir destas agremiações surgiram no século XII as corporações de ofícios, que se caracterizavam em típicas empresas dirigidas pelos respectivos mestres.

Desfrutavam de um verdadeiro monopólio, onde nenhum outro trabalhador ou corporação poderia explorar a mesma atividade naquele local. Apenas a partir do século XIV surgem os companheiros.

O aprendiz devia obediência ao seu mestre, e no final de longos 05 anos, tornava-se companheiro ou oficial, porém continuava vinculado ao seu mestre, até que o aprendiz ou companheiro se tornasse mestre por meio de provas e ainda erma pagas.

Roberto Fachetti²⁵ acrescenta, ainda, que as corporações de ofício acumulavam o exercício dos três poderes estatais; legislativo (ditavam os estatutos e estabeleciam as condições de trabalho), executivo (exercido pelos seis chefes) e judicial (os – jurados – mestres – tinham poderes para sancionar as faltas dos agremiados).

Nesta época o trabalho poderia ultrapassar 18 horas em algumas ocasiões, mas chegavam, em média a 12 e 14 horas por dia, sendo que ocorria a exploração do trabalho da mulher e da criança, além do ambiente laboral em condições excessivamente insalubres e perigosa.

No século XVI, em virtude do desvio da inicial finalidade das corporações e a consequente exploração dos aprendizes e companheiros que dificilmente alcançavam a maestria, nasceram os *compagnonnage*, que eram compostos por companheiros e mestres que lutavam acirradamente em prol de seus interesses, daí o embrião do atual paralelismo sindical. A decadência das corporações de ofício iniciava-se.

²³*Op. cit.*, p. 8.

²⁴Os *collegia* romanos, as *hetairidas* gregas e os *ghildas* germânicos foram modelos de associações similares aos sindicatos. Ainda hoje permanece a dúvida acerca de suas funções. Há quem defenda que eram verdadeiras cooperativas de trabalho e não associações assistenciais e profissionais.

²⁵Cf. SUSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p. 9.

Em 1789, as corporações de ofício foram extintas com a Revolução Francesa e em 1791 a Lei Chapelier, artigo 1º de 17 de junho proibia seu estabelecimento e demais coalizões, com isso, nasce a lei do mercado, o liberalismo, sem intervenção estatal nas relações contratuais.

No ano de 1775, revolução industrial, com a descoberta e desenvolvimento das máquinas a vapor, de fiar e tear, expandiram-se as empresas, pois os desenvolvimentos do trabalho começou a ser mais rápido e produtivo, eis que foi feito a substituição do trabalho do homem pelo o da máquina, findando com vários postos de trabalho, ocasionando o desemprego.

Nasce a necessidade do trabalho do homem para operar as máquinas, e com isso, o trabalho assalariado, substituindo o trabalho do homem pelo do menor e das mulheres, pois eram economicamente mais baratos e mais delicados, dóceis.

Prevalecia a lei do mercado, onde as regras eram ditadas pelo empregador e ainda, sem a intervenção do estado. A jornada de trabalho era de 16 horas e a exploração de mão de obra infantil chegou a níveis alarmantes.

O direito do trabalho nasce como reação às revoluções Francesa e Industrial, e a crescente exploração desumana do trabalho, é um produto da reação ocorrida no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano.

A partir de então, encontramos legislações e constituições preocupadas em proteger o hipossuficiente.

O direito do trabalho nasce com duas ramificações, quais sejam: O direito individual e o coletivo, sendo que o individual se preocupa com a proteção dos direitos sociais do empregado, quanto o coletivo, preocupa-se com os interesses do grupo de trabalhadores ou de empresários, sendo que a base do direito coletivo é o sindicato.

Em 1800, Robert Owen assume a fábrica de tecidos em New Lamark, na Escócia, promovendo profundas mudanças para a época, como a supressão dos castigos e prêmios, a inadmissão de menor de 10 anos, jornada de dez horas e meia de trabalho, medidas de higiene no trabalho, caixa de previdência para a velhice e assistência médica. Mais tarde, *Robert Owen passa a ser conhecido como pai do Direito do Trabalho.*

No ano de 1802, pela primeira vez, na Inglaterra, é fixada a jornada de 12 horas no máximo de trabalho, sendo proibido o trabalho entre 21 hora e 06 horas, ou seja, não seria permitido o trabalho noturno.

Em 1809, é considerado ilegal o trabalho do menor de nove anos, ainda não era lei, mas era considerado como algo impróprio.

Em 1813, o trabalho do menor de 18 anos foi proibido nas minas de subsolo.

Em 1814, foi proibido o trabalho do menor de 18 anos nos domingos e feriados.

No ano de 1839, foi proibido por meio de lei o trabalho do menor de 09 anos, que anteriormente era vedado, mas não havia lei que regulamentava, sendo fixado jornada de 10 horas para o menor entre 09 e 16 anos, podendo ainda trabalhar em uma jornada de 12 horas o maior de 16 anos.

Em 1891, Encíclica Rerum Novarum, publicada pelo Papa Leão XIII, que, sensibilizado pela exploração do homem pela máquina, tenta fazer regras mínimas que fixavam um salário mínimo e jornada máxima, buscando também uma intervenção estatal.

No ano de 1917, a Constituição do México, foi a primeira Constituição Mundial a proteger os direitos dos trabalhadores.

1919, Constituição de Weimar trouxe em seu texto acerca dos direitos trabalhistas.

1927, carta *del Lavoro* Constituição italiana inspirada no corporativismo, influenciando o sistema sindical brasileiro, bem como a organização da justiça do trabalho.

Por fim, no ano de 1948, ocorre a Declaração Universal dos Direitos do Homem.

14 HISTÓRICO DO BRASIL

Dispõe Garcia, (2017) que a Constituição Imperial de 1824, seguiu o liberalismo, abolindo as corporações de ofício, determinando o dever de existir a liberdade de exercício de profissões²⁶.

O próprio trabalho escravo existiu, até a Lei áurea de 13 de maio de 1888, em que aboliu a escravidão no Brasil.

A Constituição de 1891 reconheceu a liberdade de associação de forma genérica.

As transformações ocorridas na Europa, com o surgimento das leis em que protegia ao trabalhador e a OIT em 1919, influenciaram no surgimento de normas trabalhistas no Brasil, do mesmo modo, os imigrantes em nosso país desencadearam movimentos operários, reivindicando melhores condições de trabalho, desta feita, começa a surgir a política trabalhista de Getúlio Vargas em 1930.

Destaca-se ainda a lei Eloy Chaves (Decreto 4.682/1923), ao criar a caixa de aposentadoria e pensões para os ferroviários, bem como estabilidade para esses empregados ao completar dez anos de emprego.

Na década de 1930 diversos decretos estabeleciam normas referentes a questões trabalhistas.

A primeira Constituição Brasileira a ter normas específicas de direito do trabalho foi a de 1934, como influência do constitucionalismo social.

A Constituição de 1937 expressa acerca da intervenção do Estado, com características do sistema corporativista, tendo instituído o sindicato único, vinculado ao Estado, além de proibir a greve.

A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo decreto lei 5.452 de 1º de maio de 1943, sistematizou e reuniu as diversas leis espalhadas do direito do trabalho existente na época.

A Constituição de 1946 restabeleceu o direito de greve, rompendo de certa forma, com o corporativismo da carta de 1937, trazendo um rol de direitos trabalhistas superior aquele da Constituição anterior.

Ainda podem ser mencionadas, entre outras, a lei 605/1949, que dispõe sobre repouso semanal remunerado e remuneração de feriados.

²⁶Cf. MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*, cit., p.9.

A Constituição de 1967 manteve os direitos trabalhistas previstos nas Constituições anteriores e passou a prever o fundo de garantia pelo tempo de serviço, que havia sido criado pela lei 5.107, de 13 de setembro de 1966.

A Constituição Federal de 1988, promulgada em 5 e outubro de 1988, tratando dos direitos sociais em seu artigo 6º, regula de forma particular a matéria pertinente ao direito do trabalho em seus artigos 7º a 11º.

Sendo assim, diversos direitos trabalhistas passaram a serem assegurados no contexto dos direitos fundamentais em sintonia com a dignidade da pessoa humana e da justiça social.

A lei 13.467, de 13 de julho de 2017, com início de vigência depois de 120 dias de sua publicação oficial, ocorrida em 14.07.2017, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho e as Leis 6.019/1974, 8.036/1990 e 8.212/1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Nota-se que conforme disposto, houve um longo caminho percorrido para finalmente chegar a uma garantia Constitucional acerca dos direitos trabalhistas.

Cassar (2017), discorre acerca do histórico no Brasil da seguinte forma:

1824 –Constituição do Império, inspirada nos princípios da Revolução Francesa, assegurou a liberdade de trabalho e extinguiu as corporações de ofício.

1850 – Código Comercial, primeiro código que trouxe regras de processo, direito civil e direito do trabalho, sendo, portanto, o berço para os demais códigos.

1871 – Lei de Ventre Livre em que os nascidos de ventre escravos já não eram mais escravos.

1885 – Lei Saraiva Cotegipe, libertou os escravos com mais de 60 anos depois que cumprissem mais de três anos de trabalho espontâneo.

1888 – A Lei Áurea foi a mais importante lei do Império, foi a lei em que libertou os escravos abolindo a escravatura, este fato trouxe para o Brasil uma nova realidade, porque houve aumento da demanda no mercado e não havia trabalho para todos. A mão de obra era desqualificada e numerosa.

1890 – Foi emitido um aviso do Ministro da Agricultura, concedendo férias anuais remuneradas de 15 dias úteis para os ferroviários da estrada de ferro central do Brasil.

1891 – A carta de 1891 apenas garantiu o livre exercício de qualquer profissão e assegurou a liberdade de associação, o que embasou o Supremo Tribunal Federal a considerar lícita a organização de sindicatos.

Ainda em 1891, foi proibido por meio de Decreto nº 1.313/91 o trabalho do menor de 12 anos em fábricas, foi fixada a jornada de trabalho de 07 horas para menores entre 12 e 15 anos do sexo feminino e entre 12 e 14 do sexo masculino.

1903 – Primeira Norma Brasileira sobre sindicalização e organização sindical dos rurais, Decreto 979/2003.

1907 – Organização sindical dos urbanos garantida pelo Decreto nº 1.637/2007.

1916 – Código Civil, tratou das locações de serviços e parte de suas disposições era aplicada às relações de trabalho como por exemplo o aviso prévio, contrato determinado e etc.

1919 – Criação do instituto do acidente de trabalho e mundialmente a criação da Organização Internacional do Trabalho.

1923 – Lei Eloy Chaves, lei de nº 4.682/23 em que criou a estabilidade decenal apenas para os ferroviários e nos mesmos atos instituiu o Conselho Nacional do Trabalho no âmbito do Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio.

O Decreto nº 16.027/23 criou o Conselho Nacional do Trabalho, que foi o primeiro embrião da justiça do trabalho.

1925 – Lei nº 4.982/25 estendeu as férias de 15 dias úteis para os trabalhadores de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários.

1927 – Código de menores, que estabeleceu a idade mínima de 12 anos para o trabalho, como também proibia o trabalho noturno e nas minas de subsolo.

1930 – Em 24 de outubro deste ano, Getúlio Vargas tornou-se presidente e no dia 26 de novembro criou o Ministério do Trabalho, indústria e comércio através do decreto nº 19.443/30. A partir de então, houve farta legislação, através de decretos legislativos, tanto sobre previdência social quanto a respeito das relações de trabalho individuais e coletivas até a promulgação da Carta de 1934.

1931 – O Decreto Legislativo nº 19.671, criou o Departamento Nacional do Trabalho e o Decreto Legislativo nº 19.770/31 regulamentou a organização sindical.

1932 – O Decreto Legislativo nº 21.396/32 criou a Comissão Mista e Permanente de Conciliação e o Decreto Legislativo nº 22.132/32 as Juntas de

Conciliação e Julgamento, estes dois decretos representam a mais importante figura na formação da futura justiça do trabalho, constituída formalmente apenas em 1939.

O Decreto Legislativo nº 21.690/32 foi o primeiro a falar da Convenção Coletiva do Trabalho.

O Decreto nº 21.417-A regulamentou o trabalho da mulher e o Decreto nº 21.186 fixando a jornada de 08 horas para trabalho no comércio, mais tarde estendeu aos industriários.

1934 – A primeira Constituição da República que elevou os direitos trabalhistas ao status Constitucional disposto nos artigos 120 e 121, tais como salário mínimo, jornada de 08 horas, férias, repouso semanal, pluralidade sindical, indenização por demissão imotivada, criação da Justiça do Trabalho.

A Carta de 1934, foi criada sob forte influência da Constituição de Weimar, social democrata e da Constituição Americana, liberal individualista.

1935 – A Lei nº 62/35 disciplinou a rescisão do contrato, justa causa, aviso prévio e a estabilidade dos empregados da indústria e do comércio após 10 anos de serviço.

1936 – A lei nº 185/36 instituiu o salário mínimo.

1937 – Golpe de Getúlio Vargas, regime ditatorial, o Congresso é fechado e foi dada competência normativa aos tribunais trabalhistas. A Constituição de 1937 outorgada por Getúlio Vargas, com apoio das forças armadas.

O Decreto lei nº 39/37 disciplinou a execução dos julgados nos conflitos entre empregados e empregadores.

A lei nº 435/37 considera empregadora única e solidária a empresa principal do grupo econômico.

1939 – Organização da Justiça do Trabalho através do Decreto – Lei nº 1.237/39. O Decreto-Lei nº 1.346/39 reorganiza o Conselho Nacional do Trabalho.

1940 – Regulamento do Conselho Nacional do Trabalho pelo Decreto nº 6.597/40.

1941 – Decreto – Lei nº 3.078/41 regulou a locação de serviços dos empregados domésticos.

1943 – A Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT é compilada. Decreto lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943.

1945 – Getúlio Vargas é deposto.

1946 – A Carta de 1946 foi considerada democrática, dispôs sobre a participação dos empregados nos lucros da empresa, repouso semanal remunerado, feriados, concedeu a estabilidade decenal a todos os trabalhadores, houve o reconhecimento da greve, ocorreu a inclusão da Justiça do Trabalho no Poder Judiciário, retirando-o da esfera executiva.

1949 – A Lei de nº 605/49 instituiu o repouso semanal remunerado.

A partir de então há extensa legislação trabalhista, sendo destacada apenas as mais importantes:

1955 – Lei nº 2.573/55 criou o adicional para o trabalho perigoso.

1957 – A Lei nº 3.207/57 dispôs sobre o vendedor praticista.

1962/1963 – Criação do 13º salário.

1964 – Lei nº 4.330/64 primeira Lei que regulamentou o direito de greve, reconhecido no artigo 158 da Constituição Federal Brasileira de 1946.

1966 – Lei do fundo de garantia do tempo de serviço – FGTS.

1967 – Esta Constituição manteve os direitos previstos na Carta de 1946.

1972 – Lei dos domésticos.

1973 – Lei do trabalhador rural.

1974 – Lei do trabalho temporário.

1983 – Lei dos vigilantes.

1988 – Nova Constituição retomando o homem como figura principal a ser protegida, priorizando o coletivo, o social e a dignidade da pessoa humana.

Ocorreu, portanto, uma intensa evolução na legislação até culminar na Constituição de 1988 que no artigo 7º, arrola inúmeros direitos aos trabalhadores que visam à melhoria de sua condição social.

2017 – Reforma Trabalhista – Lei 13.467/17.

15 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS – CLT

A Consolidação das Leis Trabalhistas, surgiu pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943, sendo sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, unificando toda legislação trabalhista existente no Brasil. Seu principal objetivo é a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas.

Para cassar (2017), a sistematização e unificação das leis em um único texto, integrou os trabalhadores em um círculo de direitos mínimos e fundamentais para uma sobrevivência digna, e ainda, promoveu um conhecimento global dos direitos trabalhistas por todos os interessados, principalmente empregados e empregadores.

Os membros que participaram da elaboração da Consolidação das Leis Trabalhistas, foram: Arnaldo Sussekind, Dorval Lacerda, Segadas Vianna, Rego Monteiro e Oscar Saraiva.

16 PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A constitucionalização do direito do trabalho surge no século XX, e alcança na atualidade um referencial paradigmático do estudo e desenvolvimento do direito do trabalho.

A constitucionalização do trabalho, significa um importante processo para o estudo e a aplicação do direito do trabalho, em virtude da influência das normas e doutrinas constitucionais.

O objetivo do direito constitucional não é somente estudar as disposições em matéria de direito do trabalho, mas como as normas constitucionais em geral interferem no âmbito laboral.

Para Calsing e Alvarenga (2017), há forte vinculação entre os objetivos do estado constitucional e o direito do trabalho, pois ambos se dedicam à emancipação do ser humano mediante garantias e inclusão social.

Conforme dispõe Rubia Zanotelli de Alvarenga²⁷: A Carta Magna de 1988 representa, pois, a matriz do Direito Constitucional do Trabalho, não só pela proteção que ela confere aos direitos sociais trabalhistas, mas também por ter inaugurado, no país uma fase de maturação para o Direito Do Trabalho, cuja análise somente pode ser empreendida desde que conjugada com os direitos fundamentais trabalhistas que têm como fundamento a dignidade da pessoa humana. E diante de tais considerações, verifica-se que somente após a Constituição Federal de 1988 pode - se falar, efetivamente, na existência de um Direito Constitucional do Trabalho no Brasil.

E conforme mencionado acima a Constituição Federal de 1988 traz em seu artigo 1º inciso III, referências acerca dos direitos fundamentais à dignidade da pessoa humana, como fundamento da República Federativa do Brasil.

Dispõe o artigo 1º, inciso III da Constituição Federal de 1988:

A República Federativa do Brasil, formada pela União indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III – a dignidade da pessoa humana.

²⁷ALVARENGA, Rubia Zanotelli. Trabalho decente. *Direito Humano e fundamental*. São Paulo. LTr, 2016. p. 62.

A ideia de dignidade humana, inserida em várias constituições, foi fortemente influenciada pela doutrina Kantiana, que está acima de todo preço e, por não ser substituível, possui dignidade.²⁸

“Esse valor interno absoluto de cada ser humano é atribuído da pessoa aparelhada com identidade moral e auto responsabilidade, dotada de razão prática e capacidade de autodeterminação”²⁹.

O conceito da dignidade da pessoa humana, se dá em virtude do valor moral e espiritual inerente à pessoa, sendo assim, toda pessoa é dotada desse preceito.

Ainda acerca dos conceitos, Santos dispõe que³⁰: A dignidade humana se abre em vários de seus aspectos para que sua densidade resulte de um processo comunicativo de disputa e compartilhamento de sentidos intra e intercultural, do reconhecimento do outro para ampliação dos círculos de reciprocidade e a consequente ampliação de sua capacidade de inclusão social.

Calsing e Alvarenga (2017), enfatiza que a noção de dignidade humana foi incorporada ao movimento trabalhista na metade do século XIX e associada à ideia de justiça, o que permitiu que ela extrapolasse do campo do pensamento para a prática jurídica.

O trabalho digno passou por toda a história do direito do trabalho, embora seja somente nos últimos tempos analisada com mais ênfase por parte da doutrina e da jurisprudência trabalhista.

No plano internacional, a dignidade no trabalho é a base para o programa de trabalho decente promovido pela Organização Internacional do Trabalho.

Quando falamos, em direitos humanos, associamos como um conjunto de direitos mínimos, que tem como objetivo principal, garantir aos seres humanos proteção ao seu atributo, a dignidade da pessoa humana.

Sendo esses direitos das mais variadas ordens, que se espalham no âmbito jurídico, podendo ser aplicado à diversas situações, como por exemplo a proteção da dignidade do trabalhador, desta feita é falar dos direitos que protegem, que garantem essa dignidade.

²⁸KANT, Immanuel. *Fundamentação da Metafísica dos Costumes*. Lisboa: Edições 70, 1991. p. 81.

²⁹HABERLE, Peter. A dignidade humana coo fundamento da comunidade estatal. SARLET, Ingo Wolfgang (Org). *Dimensões da Dignidade. Ensaios de Filosofia do Direito e Direito Constitucional*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005, p.68.

³⁰SANTOS, Boaventura de Sousa, Introdução: para ampliar o cânone de reconhecimento, da diferença e da igualdade. Reconhecer para libertar. Os caminhos do cosmopolitismo cultural. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003. p. 62/3. Tb. SARLET, Ingo Wolfgang. *As dimensões da dignidade da pessoa humana: Construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível*. Dimensões cit., p.22 e ss.

A dignidade deve ser associada como atributo do ser humano, algo que dele faz parte e, portanto, o faz merecedor de um mínimo de direitos.

Afirma Sarlet³¹ que nessa perspectiva, a dignidade como qualidade intrínseca da pessoa humana, é irrenunciável e inalienável, constituindo elemento que qualifica o ser humano como tal e dele não pode ser destacado.

³¹Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. 2. Ed., ver. E ampl., Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002. p. 41.

17 SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO - SAÚDE DO TRABALHADOR

É sabido que os trabalhadores, dispõem da maior parte de seu tempo no ambiente laborativo do que com sua família, sendo assim, nasce a necessidade de promover um ambiente de trabalho saudável, adequado, seguro e digno, para que cada um possa manter a sua integridade física preservada e ainda, garantindo com que cada um possa retornar para suas casas intactos.

Para promover, garantir um ambiente laboral, se faz necessário que as organizações cumpram com requisitos legais bem como procedimentos acerca da saúde e segurança do trabalho, desta feita será abordado algumas legislações de suma importância para a vida dos trabalhadores e que uma vez não sendo cumprida acarretará consequências para ambas as partes.

A segurança e Medicina do Trabalho é importante segmento da ciência, relacionado ao Direito do Trabalho, “incumbido de oferecer condições de proteção à saúde do trabalhador no local de trabalho³².

A segurança e medicina do trabalho, foi assegurada pela Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXII, mencionando o direito aos trabalhadores quanto a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Em atendimento ao que dispõe o artigo 154 e seguinte da Consolidação das Leis do Trabalho, a Portaria 3.214/1978 do Ministério do Trabalho, aprovou as Normas Regulamentadoras relativas à segurança e medicina do trabalho.

O Decreto 7.602/2011 dispõe sobre a política nacional de segurança e saúde no trabalho, tendo como objetivo promover a saúde e a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e ainda, a prevenção de acidentes e danos a saúde relacionados ao trabalho.

O Tratado de Versalhes, de 1919, ao criar a Organização Internacional do Trabalho, “incluiu na sua competência a proteção contra os acidentes de trabalho e as doenças profissionais, cujos riscos devem ser eliminados, neutralizados ou reduzidos por medidas apropriadas da engenharia e da medicina do trabalho”³³.

³²Cf. MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 22.ed. São Paulo: Atlas, 2006.p.622

³³Cf. SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*. 3.ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 388.

18 BREVE HISTÓRICO

Conforme relata Cassar, (2017) os romanos foram os primeiros a perceberem uma relação entre o trabalho e as doenças, pois foi observado o desencadeamento de doenças entre trabalhadores com enxofre e os trabalhadores em mineração, foi a partir deste momento que surgiram as primeiras preocupações com a deterioração da saúde laborativa.

Em 1556, foi publicado o primeiro tratado sobre mineração de autoria do médico alemão Georgius Agricola, pois relatava o aparecimento de doenças entre os mineiros e indicava a necessidade de prevenção e tratamento para as doenças oculares, juntas e pulmonares.

Em 1700, ocorreu uma importante evolução, por meio da publicação da obra do médico Bernardino Ramazzini, trazido sob o título, *As doenças dos Trabalhadores*.

Esse estudo produziu a maior pesquisa até então, ao se aprofundar na realidade laborativa de diversos trabalhadores, com mais de *sessenta profissões distintas*.

Tem -se, que pela primeira vez, o estudo médico comprova que o trabalho é capaz de desencadear doenças. Importante citação de Ramazzini³⁴. Os operários absorvem pelo nariz e pela boca revolteantes átomos de gesso que penetram nas vias respiratórias e, misturados à linfa, se aglutinam em nódulos ou se incrustam nos sinuosos condutos pulmonares, interceptando a respiração.

Não menos importante frisar é a obra parte da obra de Ramazzini³⁵. "Conheci um homem, notário de profissão que ainda vive, o qual dedicou toda a sua vida a escrever, lucrando bastante com isso; primeiro começou a sentir grande lassidão em todo o braço e não pôde melhorar com remédio algum e, finalmente, contraiu uma completa paralisia do braço direito".

Com o avanço do trabalho no mundo e com a revolução industrial, passou o trabalhador a experimentar um maior sofrimento e consequências de sua função, com a chegada das máquinas e a necessidade de produtividade, a comunidade dos trabalhadores perceberam rapidamente a fragilidade de sua saúde, haja vista que o

³⁴RAMAZZINI, Bernardino. *As doenças dos trabalhadores*. São Paulo: Fundacentro, 1992, p. 41.

³⁵Ibidem, p. 158.

foco desta dizia respeito somente aos elevados lucros e o avanço do capitalismo, colocando o trabalhador, em condição de miserabilidade sem mínimo de proteção e sofrendo com as moléstias decorrentes do trabalho, o que por vezes, resultava em mutilações e mortes, sendo assim, a população passou a demonstrar sua insatisfação mediante o que estava acontecendo, o que motivou a intervenção estatal visando minimizar os dissabores experimentados pelos trabalhadores.

Em 1908, a primeira lei protetiva chamada de “Lei de Saúde e Moral dos Aprendizes”, impondo limitações da jornada e proibições do trabalho noturno e estipulava ações de higiene no local de trabalho.

No Brasil, a atuação dos serviços médicos nas empresas surge de forma obrigatória apenas por intermédio da Portaria do Ministério do Trabalho nº3.237/72 e, ainda assim, de acordo com o número de empregados e os riscos da atividade.

Embora a figura do médico tenha representado um considerável avanço nas condições do trabalho, percebeu-se que não só a disponibilização do profissional da saúde representava a real necessidade da comunidade laborativa, compreendendo que era imprescindível a evolução em prol da busca da plena saúde ocupacional com atuação não só no tratamento das enfermidades, como também na prevenção e na evolução do próprio ambiente de trabalho.

Há que se registrar que tais preceitos surgem na própria Declaração Universal do Direitos Humanos, ao enumerar princípios de criação de normas jurídicas, ressaltando o direito à vida, à liberdade e à dignidade humana.

Em 1981, a Conferência da Organização Internacional do Trabalho, editou a Convenção nº 155, a respeito da segurança e saúde dos trabalhadores, representando verdadeiro avanço, como por exemplo, o conceito de saúde, impondo a adaptação dos processos produtivos às capacidades mentais e físicas dos trabalhadores, a possibilidade de interrupção do trabalho em caso de perigo grave à saúde e à vida.³⁶

³⁶Para mais informações acesse ao link: <http://portal.mte.gov.br/legislacao/cpvencao-n-155.htm>.

19 DENOMINAÇÃO E CONCEITO

Para Garcia (2017), a denominação mais técnica e adequada para a matéria corresponde à segurança e medicina do trabalho, conforme preceitua o artigo 154 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho.

O termo medicina é mais abrangente do que higiene, sendo mais adequado para indicar a respectiva matéria no campo das relações de trabalho, alcançando a conservação da saúde, a cura das doenças e a preservação no trabalho.

Conceitua-se Segurança e Medicina do Trabalho como o ramo interdisciplinar da ciência, apresentando disposições vinculadas ao Direito do Trabalho, aos quais têm como objetivo a proteção, prevenção e a recuperação da saúde e a segurança do trabalhador.

20 NOÇÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA

A concepção clássica de saúde, nada mais é do que o bem-estar do indivíduo, ou seja, a ausência de doenças.

Para Cassar (2017, p.978), dispõe que:

“A OMS (Organização Mundial de Saúde), em 1946, por meio de seu primeiro documento de constituição, divorcia-se dessa simplista definição, imprimindo uma concepção progressista e positiva da saúde, estabelecendo que saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doença e enfermidade.”

Acerca do conceito mencionado, percebe-se que a partir deste, extrai-se a conclusão de que a Organização Mundial de Saúde, ao mencionar o bem-estar social, reconhece a interferência do ambiente social na saúde da pessoa. E não é por outro motivo que a legislação Pátria referente à lei orgânica da saúde (Lei 8.080/90) assevera que: Os níveis de saúde expressam a organização social e econômica do país, tendo a saúde como determinantes e condicionantes, entre outros.

Percebe-se que a definição trazida pela Organização Mundial de Saúde, sobre a saúde não representa um mero estado que se atinge, mas, na verdade propõe o caminho da melhoria contínua da condição humana.

A Constituição Federal de 1988, inova, introduzindo em seu artigo 196, como direito de todos e dever do Estado, a saúde e ainda, estabelece em seu artigo 6º, que a saúde é um direito social, de acesso universal e igualitário. As normas relacionadas à saúde ostentam caráter de ordem pública e, portanto, inderrogáveis e inafastáveis.

Cassar (2017), afirma que tais aspectos, à luz do direito do trabalho, podem-se concluir que a saúde, antes de representar puro direito do trabalhador, afigura-se como direito de todos e, desta feita, deve ser exigido o seu cumprimento.

Os ambientes laborativo, pela própria natureza da atividade desenvolvida e pelas características da organização, relações interpessoais, manipulação ou exposição aos agentes ambientais bem como aos agentes mecânicos e ergonômicos, em situações de deficiência, podem comprometer a saúde e a segurança do trabalhador em curto, médio e longo prazo, provocando lesões imediatas, doenças ou a morte.

Sendo assim, as organizações por sua vez, devem promover medidas de controle, que assegure a saúde e segurança do trabalhador e ainda deve certificar a eficácia dos programas estabelecidos.

Quanto aos trabalhadores acerca da saúde e segurança, tem como responsabilidade de cumprir com os requisitos determinado pela organização com intuito de também garantir a eficácia dos programas, bem como assegurar a saúde e integridade física de forma individual e coletiva, para que todos retornem para suas casas da mesma forma em que saiu dela.

21 SAÚDE E SEGURANÇA NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SEUS DESDOBRAMENTOS JURÍDICOS

Cassar, (2017) aduz que com desenvolvimento das atividades laborativas, naturalmente expõe o trabalhador a inúmeros riscos e agressões à saúde e à higidez física, clamando por urgente proteção.

Os estudos acerca do tema, alavancaram significativamente, ao ponto de doutrinadores se posicionarem no sentido em que não somente a imposição de a proteção a saúde do trabalhador, mas também em prevenção ao meio ambiente laboral, promovendo qualidade de vida ao trabalhador.

O Brasil enfrenta graves problemas no setor da saúde, e também inclui a saúde do trabalhador. A legislação avança, mas não caminha em harmonia com a realidade do ambiente de trabalho, isso é analisado em virtude dos índices elevados de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 225, estabelece que todos têm o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial a sadia qualidade de vida, impondo ao poder público e a coletividade o dever de defendê-lo e preservá-la para as presentes e futuras gerações.

E ainda acerca do dispositivo Constitucional, Cassar (2017, p. 980) afirma que:

“A regra contida no dispositivo constitucional, embora de forma implícita, estende essa proteção ao meio ambiente do trabalho, daí o notável avanço que se verifica do conteúdo constitucional. É fato que se a Constituição assegura ao trabalhador o direito à saúde, e determina que se estabeleça um meio ambiente equilibrado e saudável, logo, para o atingimento da plenitude de saúde ao trabalhador, há que se exigir também a higidez e equilíbrio no meio ambiente do trabalho, porquanto não se alcançaria a qualidade de vida do trabalhador sem a correspondente qualidade no seu ambiente.”

Conforme mencionado, a importância da saúde do trabalhador, seja ela física ou mental, traduz em direito fundamental previsto no artigo 7º, inciso XXII da Constituição Federal de 1988, bem como nas normas internacionais, Consolidação das Leis do Trabalho e em diversas outras instruções normativas, portarias e normas regulamentadoras emitidas pelos órgãos do Executivo.

Em regra, compete ao legislativo a criação de normas que obrigam às partes, todavia, a própria lei poderá delegar ao Executivo a criação de direitos, como por exemplo, se verifica do disposto nos artigos 193,195 e 196, todos da Consolidação

das Leis Trabalhistas, atribuindo às *Normas Regulamentadoras*³⁷. E as portarias o poder de fixar quais são consideradas insalubres e perigosa.

Assim, não somente os decretos, mas também as portarias e outros atos do poder Executivo poderão, excepcionalmente, representar fonte de direito. Os artigos 155 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, autorizam a delegação à Secretaria de Medicina e Segurança do Trabalho, o poder de regulamentar as condições de meio ambiente do trabalho.

Na forma do artigo 160 da Consolidação das Leis do Trabalho, os estabelecimento somente poderão iniciar suas atividades com a prévia inspeção e aprovação de suas instalações pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho.

³⁷ Abaixo, as Normas Regulamentadoras emitidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que dizem respeito ao ambiente do trabalho:

- Norma Regulamentadora nº 1 – Disposições Gerais;
- Norma Regulamentadora nº 2 – Inspeção Prévia;
- Norma Regulamentadora nº 3 – Embargo ou Interdição;
- Norma Regulamentadora nº 4 – Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho;
- Norma Regulamentadora nº 5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidente;
- Norma Regulamentadora nº 6 – Equipamento de Proteção Individual – EPI;
- Norma Regulamentadora nº 7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional;
- Norma Regulamentadora nº 8 – Edificações;
- Norma Regulamentadora nº 9 – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais;
- Norma Regulamentadora nº 10 – Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade;
- Norma Regulamentadora nº 11 – Transporte, Movimentação, Armazenamento e Manuseio de Materiais;
- Norma Regulamentadora nº 12 – Máquinas e Equipamentos;
- Norma Regulamentadora nº 13 – Caldeiras e Vasos de Pressão e Tubulação;
- Norma Regulamentadora nº 14 – Fornos;
- Norma Regulamentadora nº 15 – Atividades e Operações Insalubres;
- Norma Regulamentadora nº 16 – Atividades e Operações Perigosas;
- Norma Regulamentadora nº 17 – Ergonomia;
- Norma Regulamentadora nº 18 – Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção;
- Norma Regulamentadora nº 19 – Explosivos;
- Norma Regulamentadora nº 20 – Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis;
- Norma Regulamentadora nº 21 – Trabalho a céu aberto;
- Norma Regulamentadora nº 22 – Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração;
- Norma Regulamentadora nº 23 – Proteção Contra Incêndio;
- Norma Regulamentadora nº 24 – Condições Sanitárias e de Conforto nos locais de Trabalho;
- Norma Regulamentadora nº 25 – Resíduos Industriais;
- Norma Regulamentadora nº 26 – Sinalização Segurança;
- Norma Regulamentadora nº 27 – Revogada pela Portaria GM 262, 29/05/2008 Registro Profissional do Técnico em Segurança do Trabalho no MTB;
- Norma Regulamentadora nº 28 – Fiscalização e Penalidade;
- Norma Regulamentadora nº 29 – Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário;
- Norma Regulamentadora nº 30 – Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário;
- Norma Regulamentadora nº 31 – Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura;
- Norma Regulamentadora nº 32 – Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimento de Saúde;
- Norma Regulamentadora nº 33 – Segurança e Saúde no Trabalho em Espaço Confinados;
- Norma Regulamentadora nº 34 – Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e Reparação Naval;
- Norma Regulamentadora nº 35 – Trabalho em Altura;
- Norma Regulamentadora nº 36 – Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados.

Com objetivo de reduzir os riscos inerentes do trabalho, a Consolidação das Leis do Trabalho, impõe regras para serem cumpridas tanto para o empregador quanto pelos empregados, a luz do artigo 157 e 158, respectivamente.

Cassar, (2017, p. 982), dispõe acerca das doenças profissionais:

“É certo que algumas doenças profissionais, sejam elas físicas ou mentais, e alguns acidentes de trabalho são resultantes das más condições em que o trabalhador realiza seu mister. Além disso, o excesso de jornada, as posturas inadequadas durante a atividade laborativa, a supressão ou a redução de intervalos ou tarefas repetitivas, a pressão e maus- tratos podem ser fatores que abalam a saúde do trabalhador e contribuem para essas moléstias.”

A lei estabelece que o empregador forneça gratuitamente equipamentos de proteção individual, adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que não for possível eliminar ou neutralizar os riscos, em que pode desencadear danos a saúde do trabalhador, em atendimento a NR 06 e conforme os riscos reconhecidos.

Considera-se Equipamento de Proteção Individual – EPI todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção dos riscos que são suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho.

As regras acerca dos EPIs, estão detalhadas na NR 6 da Portaria 3.214/1978, mas vale ressaltar, que todo trabalhador ao receber os EPIs, conforme os riscos reconhecidos, deverão receber treinamentos, orientações acerca da substituição, bem como sobre validade do equipamento, pois é de suma importância o certificado de aprovação (CA), pois na ausência ou mediante a equipamento inválido, não se garante a proteção adequada, desta feita, o trabalhador estará exposto ao risco como se nada estivesse utilizando.

A empresa é responsável em fazer a gestão acerca da entrega e substituição dos equipamentos de proteção individual, por meio de fichas, eis que, é uma forma de demonstrar que está sendo adotadas as medidas de controle dos riscos pertinentes a atividade e em atendimento a requisito legal.

A ficha de EPI, auxilia a organização como meios de provas em reclamações trabalhista, infelizmente são poucas as organizações que mantem as fichas regularizadas e tampouco se importam com a finalidade delas.

Na verdade as fichas de controle são vistas como documentos importantes pelas organizações no momento em que há necessidade de se comprovar algo, como

por exemplo, o advogado da empresa solicita como meio comprobatório em que o risco era reduzido, neutralizado ou eliminado por meio destes dispositivos. Segue abaixo uma demonstração acerca da ficha e as informações mínimas que a norma exige:

CONTROLE DE ENTREGA DE EPI'S EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Eu _____ - Registro No _____ - Função _____ declaro para todos os efeitos legais que recebi da _____ (nome da empresa), os equipamentos de proteção individual (EPI) relacionados abaixo e por mim assinados, bem como as instruções para sua correta utilização, obrigando-me:

- 1) usar o EPI e uniforme indicado, apenas às finalidades a que se destina;
- 2) comunicar o setor de obras /segurança do trabalho, qualquer alteração no EPI que o torne parcialmente ou totalmente danificado;
- 3) responsabilizar-me pelos danos do EPI, quando usados de modo inadequado ou fora das atividades a que se destina, bem como pelo seu extravio;
- 4) devolvê-lo quando da troca por outro ou nomeu desligamento da empresa.

Quantidade	EPI	Data Entrega	CA	Assinatura	Data Devolução
01	Capa de Chuva	17/11/2019	11.125		

Declaro para todos os efeitos legais que recebi os Equipamentos de Proteção Individual constantes da lista acima, novos e em perfeitas condições de uso, e que estou ciente das obrigações descritas na NR 06, baixada pela Portaria MTB 3214/78, sub-item 6.7.1, a saber:

- a) usar, utilizando-o apenas para a finalidade a que se destina;
- b) responsabilizar-se pela guarda e conservação;
- c) comunicar ao empregador qualquer alteração que o torne impróprio para uso; e
- d) cumprir as determinações do empregador sobre o uso adequado.

Declaro, também, que estou ciente das disposições do Art. 462 e § 1º da CLT, e autorizo o desconto salarial proporcional ao custo de reparação do dano que os EPI's aos meus cuidados venham apresentar.

Declaro ainda estar ciente de que o uso é obrigatório, sob pena de ser punido conforme Lei nº 6.514, de 27/12/77, artigo 158.

Declaro, ainda, que recebi treinamento referente ao uso do E.P.I. e as Normas de Segurança do Trabalho.

ASSINATURA: (assinatura do Colaborador)

A lei exige que os empregados se submetam a realizar os exames médicos conforme preceitua o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, em atendimento a NR7, com intuito de diagnosticar possíveis doenças ou enfermidades, tendo como objetivo reduzir o absenteísmo.

A lei autoriza a realização de outros exames solicitados pelo médico além dos estabelecidos no PCMSO, para a apuração da aptidão física e mental do empregado para a função a qual pretende exercer, porém é vedado os exames que tenha cunho discriminatório.

O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, deve necessariamente seguir os riscos reconhecidos no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais-PPRA, conforme a NR9, não podendo deixar de constar em seu programa os exames conforme os riscos presente no PPRA e além dele.

Por mais que o PCMSO seja um documento de responsabilidade do médico do trabalho, cabe ao profissional responsável pela saúde e segurança da empresa ao recebe-lo, analisar junto ao PPRA se realmente todos os riscos e seus respectivos exames foram contemplados no programa.

Uma vez que o risco não for contemplado no PCMSO, conseqüentemente não será inserido o exame respectivo, tal conduta acarretará em graves conseqüências ao trabalhador e empresa, pois se há o risco, há também a possibilidade de alteração na saúde e integridade física do trabalhador, a depender do tempo de exposição, promovendo assim doença ocupacional.

Garcia, (2017), destaca os exames obrigatórios, sendo esses por conta do empregador, conforme dispõe a Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 168 e NR7, quais sejam: a) na admissão; b) na demissão; c) periodicamente.

Os exames para atender a mudança de função, dispõe a NR7 que serão necessários uma vez em que houver alteração de riscos.

A Norma Regulamentadora 9, instituída pela portaria 3.214/1978, com redação determinada pela portaria 25/1994, estabelece a elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituição que admitam trabalhadores como empregados o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais- PPRA.

O PPRA tem como objetivo principal, a preservação da saúde e da integridade física dos trabalhadores, por meio de antecipação, reconhecimento, avaliação e controle dos riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, levando em consideração a proteção do meio ambiente.

Na realidade o PPRA é um dos programas mais importantes da organização, no âmbito da preservação da saúde e da integridade física do trabalhador, eis que é através dele que se nasce o PCMSO, a implantação dos equipamentos de proteção individual e coletiva, as ordens de serviços, os treinamentos necessários para o desenvolvimento das atividades, quais são as medidas protetivas, o tipo de exposição a cada riscos reconhecido, e ainda é através das informações contempladas nele que se desenvolve o laudo técnico das condições ambientais do trabalho, em atendimento a NR15 que dispõe acerca de atividades e operações insalubres e legislação previdenciária para fins de aposentadoria especial.

Para efeito da NR9, consideram-se os riscos ambientais os agentes físicos, químicos e biológicos existentes no ambiente de trabalho, que em função de sua natureza, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador.

Para o desenvolvimento do respectivo programa, deverá seguir algumas etapas conforme preceitua a norma, quais sejam: a) antecipação e reconhecimento dos riscos; b) estabelecimento de prioridades e metas de avaliação e controle; c) avaliação dos riscos e da exposição dos trabalhadores; d) implantação de medidas de controle e avaliação de suas eficácia; e) monitoramento da exposição aos riscos; f) registro e divulgação dos dados.

A norma dispõe também sobre responsabilidade, no intuito de assegurar o bom desenvolvimento e funcionamento do programa, sendo tal responsabilidade por parte

do empregador e também do trabalhador, quais sejam: **Do Empregador:** Estabelecer, implementar e assegurar o cumprimento do PPRA, como atividade permanente da empresa ou instituição. **Dos Trabalhadores:** Colaborar e participar na implantação e execução do PPRA; seguir as orientações recebidas nos treinamentos ferecidos dentro do PPRA; informar ao seu superior hierárquico direto ocorrências que, a seu julgamento possam implicar riscos à saúde dos trabalhadores.

A NR9, preceitua que o empregador deverá informar aos trabalhadores de maneira apropriada e suficiente sobre os riscos ambientais nos locais de trabalho, e os meios disponíveis para prevenir ou limitar tais riscos e para proteger-se dos mesmos.

Conforme Garcia (2017) as atividades ou operações insalubres são aquelas que por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos a saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos (artigo 189 da CLT).

Cabe ao Ministério do Trabalho aprovar o quadro das atividades e operações insalubres e adotar normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, bem como os meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado aos agentes (artigo 190 da CLT).

As atividades e operações insalubres, encontra-se indicadas na NR15, da Portaria 3.214/78, onde descreve os agentes químicos, físicos e biológicos prejudiciais à saúde do empregado, bem como os respectivos limites de tolerância.

Amencionada regulamentação apresenta grande relevância, tendo em vista o artigo 190, bem como o artigo 196, ambos da CLT.

Neste sentido esclarece a Súmula 460 do STF: “Para efeito do adicional de insalubridade, a perícia judicial em reclamação trabalhista não dispensa o enquadramento da atividade entre as insalubres que é ato da competência do Ministério do Trabalho e Previdência Social”.

Na mesma linha, cabe destacar a súmula 448 do TST: “ Atividade insalubre. Caracterização. Previsão na Norma Regulamentadora 15 da Portaria do Ministério do Trabalho 3.214/1978. Instalações Sanitárias (conversão da Orientação Jurisprudencial 4 da SBDI-I, com nova redação do item II).

I – “Não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o empregado tenha o direito ao respectivo adicional, sendo necessária a classificação da atividade insalubre na redação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho.”

II – “A higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo, por não se equiparar à limpeza em residências e escritórios, enseja o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo, incidindo o disposto no anexo 14 da NR15 da Portaria 3.214/78, quanto a coleta e a industrialização de lixo urbano.”

O artigo 190 da CLT, dispõe sobre a eliminação ou a neutralização da insalubridade, com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância; com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância³⁸.

A NR 15, ordena que o exercício de trabalho em condições insalubres, acima do limite de tolerância, assegura o pagamento de adicional de 40%, 20% e 10% do salário mínimo e se classificam em grau máximo, médio e mínimo e prevalece o entendimento de que no caso de incidência de mais de um fatos de insalubridade, será apenas considerado o de grau mais elevado, para efeito de acréscimo salarial, sendo vedada a percepção cumulativa.

O direito do empregado ao adicional de insalubridade cessa com a eliminação do risco à saúde ou integridade física do trabalhador, nos termos da seção referente às atividades insalubres e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho (artigo 194 da CLT).

Aduz Cassar (2017, p. 983) que

“A integridade física e mental do trabalhador é um direito que decorre de vários princípios constitucionais, que são normas e, portanto, obrigam: princípio da dignidade da pessoa humana (artigo 1º); princípio da valorização do trabalho humano (artigo 170); princípio da defesa do meio ambiente (artigo 170), princípio da redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (artigo 7º, XII) e pelo princípio da função social da empresa, subprincípio do princípio da função social da propriedade (artigo 5º, XXIII).”

³⁸Cf. Súmula 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 a eliminação da nocividade, entre os quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.”

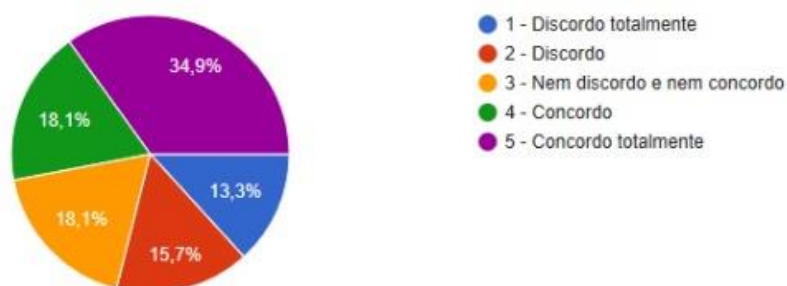
É dever de todos cumprir as determinações e tentar ao máximo minimizar os riscos inerente as funções.

22 PESQUISA DE CAMPO

A pesquisa foi desenvolvida por meio do *google forms* e enviada por meio eletrônico aos convidados para mesma. Um total de 83 profissionais responderam a mesma que foi composta por um conjunto de 10 perguntas na qual a resposta foi coletada por meio de uma escala likert.

1) A empresa que você trabalha possui Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA?

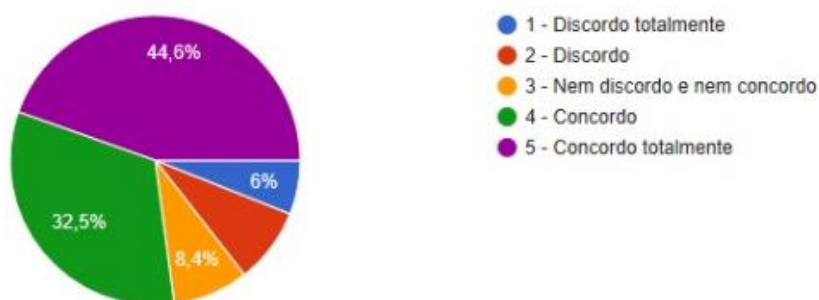
83 respostas



O PPRA é o documento base das ações em segurança do trabalho e preservação da saúde do trabalhador de acordo com a norma regulamentadora 9 (BRASIL, 1978). Verificou-se de 13,3% indicaram que a empresa não possui o programa. Quando somado aos que discordam um montante de 29% indica que há uma tendência de que a documentação em questão não está presente na empresa em que atuam. Essa situação sob a luz da lei pode gerar passivos para a organização e, além disso, tende a tornar a gestão da saúde e segurança do trabalho da empresa passível de falhas de controle podendo gerar mais acidentes e/ou afastamentos. Estes além de impactar o processo produtivo podem ainda gerar demandas jurídicas adicionais as empresas. Um total de 18,1% responderam não saber, o que pode indicar uma necessidade de divulgação do mesmo ou melhoria desta divulgação.

2) Você tem conhecimento das consequências acerca da ausência do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA?

83 respostas

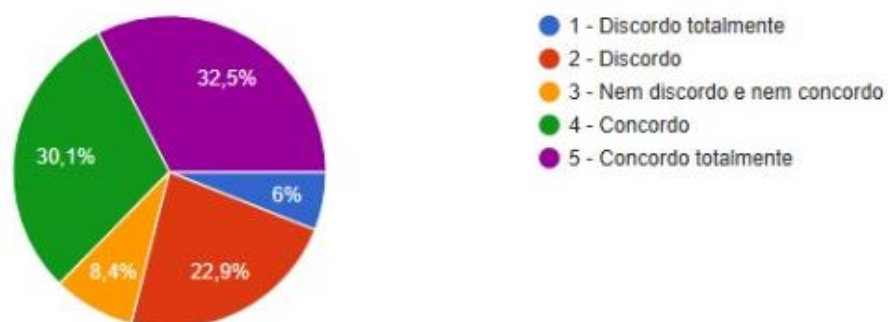


No que se refere ao conhecimento do PPRA um total de 77,10% indicaram que concordam ou concordam totalmente. Importante ressaltar que somente 22,90% indicam não conhecer o que pode reforçar a necessidade de divulgação ratificando essa necessidade já indicada na primeira pergunta.

A luz da NR 9 a divulgação do PPRA é obrigatória (BRASIL, 1978). A situação da falta de posicionamento dos 22,90% indica uma necessidade legal de maior trabalho de conscientização a respeito do documento. Importante somar ainda a este cenário os que discordam ou discordam totalmente. Assim temos 32,90% que se enquadram nessa lacuna legal ora indicada. Essa situação tende a gerar fragilidades jurídicas da empresa.

3) Você conhece os riscos ambientais reconhecidos no PPRA para sua função?

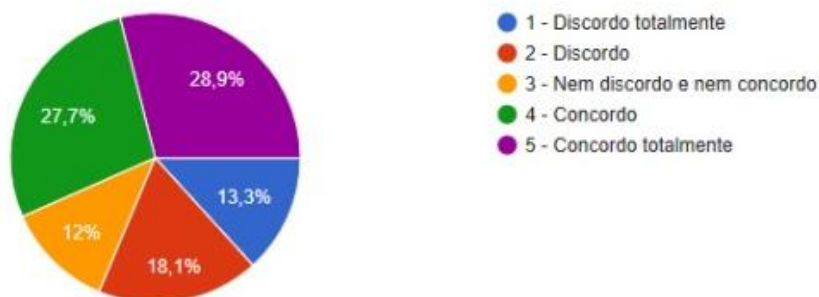
83 respostas



No conhecimento dos riscos quando comparado com a pergunta anterior verifica-se um pequeno decréscimo somando um total de 62,60% (concordo totalmente e concordo) ante a 77,01% no que tange ao conhecimento macro do documento. Essa situação pode indicar necessidade de orientação/treinamento por parte das empresas nesse quesito. A NR 9 indica que a empresa deve reconhecer e antecipar os riscos desdobrados do processo produtivo das empresas (BRASIL, 1978). Assim, essa tendência de não conhecimento pode indicar tanto falha como as indicadas nas perguntas anteriores, no que tange aos treinamentos, como no próprio quesito de levantamento ambiental ora indicado.

4) Acerca da sua função, uma vez que os riscos ambientais não foram reconhecidos, é possível impactar em sua aposentadoria especial?

83 respostas



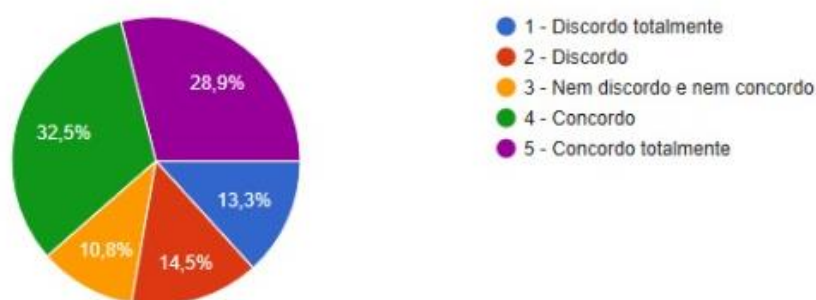
A lei 8213 dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. No capítulo II na Sessão IV e Subseção IV no parágrafo 4º apresenta o perfil profissiográfico previdenciário. O mesmo é composto por informações que desdobram da NR 9, NR 7 e NR 6 além da própria lei 8213 que indica sobre o laudo técnico das condições do ambiente de trabalho. Assim as informações de risco do PPRA aqui indicadas alicerça todo este arcabouço legal como forma de compor as premissas necessárias para aposentadoria que solicita o PPP e para tanto todos os itens ora indicados. No presente estudo verificou-se que a falta de conhecimento do trabalhador sobre esse impacto chegou a 43,4 %. Esse cenário pode gerar situações complicadas nos seguintes contextos: (A) EMPRESA → que no futuro pode ser solicitada a informar a profissiografia de um tempo distante sendo complicado/difícil de se encontrar; (B) TRABALHADOR → que poderá demandar de mais tempo junto ao processo de aposentadoria no INSS, pois tem que buscar em cada empregador que ainda não recebeu o PPP dos períodos laborais indicados em sua carteira de trabalho e, (C) INSS → que tem que atender por mais vezes um mesmo trabalhador o que gera demanda adicional tanto no atendimento como administrativas com envio de solicitações diversas a empresas a respeito das informações necessárias para andamento do processo de aposentadoria.

Este conhecimento dos riscos junto ao processo de aposentadoria pode não ser caracterizado como obrigatório legalmente de forma ampla, entretanto num

pensamento jurídico prevencionista essa difusão junto aos trabalhadores pode auxiliar as empresas a reduzirem demandas tardias de difícil solução. Essas demandas quando não resolvidas no ato ou momento em que o trabalhador está realizando suas atividades pode gerar situações de alta demanda a empresa e, até mesmo, demandas jurídicas em virtude da falta de documentos ou informações que são de obrigação da organização de disponibilizar ao trabalhador.

5) A empresa que você trabalha possui Programa de Controle Médico da Saúde Ocupacional - PCMSO?

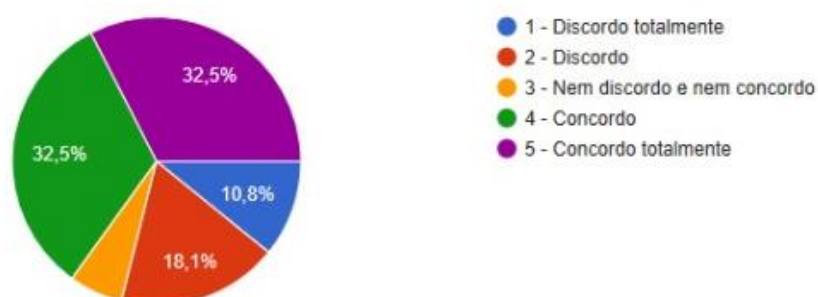
83 respostas



O PCMSO está embasado pela NR 7 e no presente questionamento um montante de 27,8% indicaram que discordam ou discordam totalmente de que a empresa possui o programa implementado. Ou seja, o PCMSO que é um documento obrigatório as organizações (BRASIL, 1978), a priori não está disponível junto as empresas destes entrevistados. Interessante verificar que essa quantidade dista sutilmente do montante do PPRA, primeira pergunta realizada, que para essas mesmas respostas na escala likert somaram 29%. Essa situação sugere que uma maior conscientização sobre essa documentação legal pode ser necessária as organizações.

6) Você tem conhecimento de quais exames são obrigatórios conforme PCMSO?

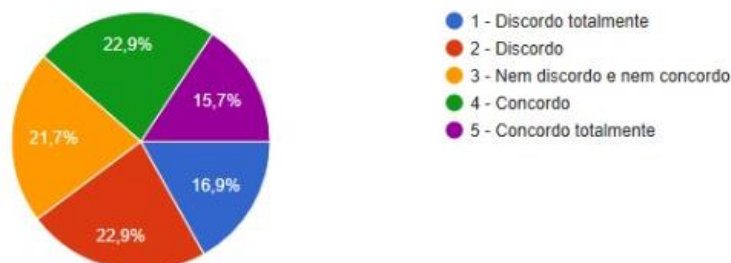
83 respostas



Os exames ocupacionais são realizados de acordo com o risco indicado para as atividades econômicas empresariais descritos no PPRA da empresa. As indicações de tipo de exame por risco fica evidente na NR 7 (BRASIL, 1978). Um total de 65% dos entrevistados informaram conhecer os exames de acordo com o PCMSO. Quando avaliada a pergunta anterior 61,4% dos entrevistados informaram que a empresa possui PCMSO. Assim a situação indica uma divergência uma vez que se a empresa não possui PCMSO como pode haver exames de acordo com o programa em questão? A luz da legislação retornamos ao indicado na NR 9 sobre conscientização a respeito dos riscos ou mesmo na NR 5 que indica que cada emissão ou revisão dos documentos PPRA e PCMSO estes devem ser apresentados a comissão interna de prevenção de acidentes de trabalho. Assim os dados indicam uma tendência de que programas de divulgação e conscientização podem ser necessários as organizações. Um maior conhecimento pode auxiliar na prevenção de situações futuras. Em especial por falta de exames o que pode gerar acidentes de trabalho para organização ou mesmo pelo excesso de exames desnecessários o que pode gerar redução de competitividade no cenário empresarial.

7) A empresa que você trabalha possui Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho - LTCAT?

83 respostas



Quando realizada essa mesma pergunta da empresa possuir o documento houve um total de respostas, indicando concordo e concordo totalmente, de 53% e 61,4% para o PPRA e PCMSO respectivamente. O LTCAT obteve um total de 44,6%. A situação do LTCAT estar em falta nas empresas que possuem PPRA e PCMSO pode gerar dificuldades para emissão do PPP ou mesmo no aceite deste pelo INSS em processos de aposentaria principalmente em se tratando de aposentadoria especial.

Um levantamento sobre as dificuldades da emissão do LTCAT pode ser um trabalho interessante as organizações como forma de avaliar o atendimento a lei 8213 e assim poder cumprir na integralidade as informações quantitativas referentes as atividades laboradas ao longo da profissiografia do trabalhador na organização.

As empresas que não possuem nem PPRA, nem PCMSO e nem mesmo LTCAT deveriam visitar seus processos internos e avaliar a sua atual exposição jurídica, pois podem obter complicações na atualidade ou futuramente quando forem solicitadas para apresentação destas informações.

Um item interessante é realizar o mapeamento das lacunas jurídicas aqui tratadas, avaliar ações de acordo com o contexto da organização e assim adotar medidas preventivas do ponto de vista jurídico como forma de resguardar a organização no hoje e no futuro buscando assim a sustentabilidade empresarial do negócio.

8) As empresas em que trabalhou realizaram Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP?

83 respostas

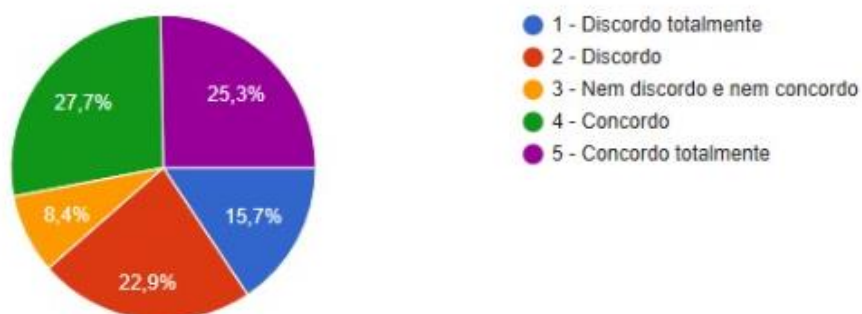


No que tange ao PPP verificou-se que um total de 47% dos entrevistados indicaram que as empresas não emitem o mesmo (discordo ou discordo totalmente). Situação esperada a luz dos dados ora analisados uma vez que apenas 44,6% possuíam o LTCAT. Considerando que todos os emitentes do LTCAT responderam que emitem PPP temos que um total de 9,6% das empresas que possuem LTCAT não emitem o PPP. Essa situação quando somada com a situação dos 47% que não emitem indicam uma necessidade de maior conhecimento organizacional a respeito do documento. Esse conhecimento extrapola os trabalhadores que vão utilizar do mesmo em seu processo de aposentadoria, mas também vai de encontro com departamentos como recursos humanos, enfermagem do trabalho, segurança do trabalho e gestores/lideranças organizacionais.

No que se refere ao PPP é interessante as empresas verificarem suas atuais lacunas e como o mesmo irá se posicionar no futuro. A priori com a implementação de situações como o eSocial o mesmo seria eletrônico e todos os demais documentos necessários para evitar multas. O uso de ferramentas eletrônicas por parte do governo para fiscalização pode acelerar a necessidade de implementação da documentação base ao PPP dentre elas o PPRA, PCMSO e LTCAT. Atualmente o eSocial está sendo discutido no âmbito de saúde e segurança do trabalho pelo governo federal.

9) Você sabia que para realizar a emissão do PPP é necessário inserir informações contidas no PPRA e no PCMSO?

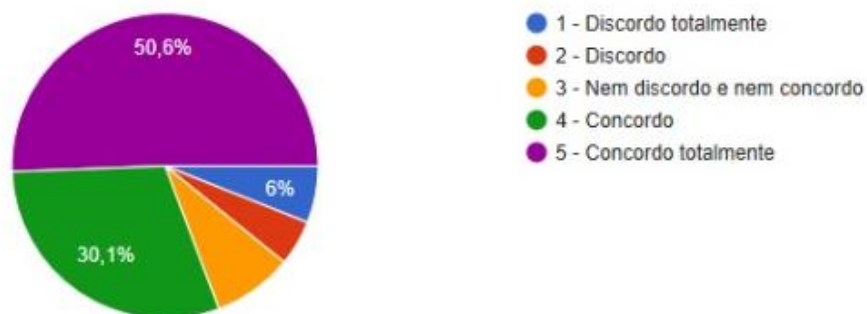
83 respostas



De forma geral a luz das respostas encontradas os trabalhadores indicaram concordo e concordo totalmente em 53% do montante. Assim, a priori, entendem como necessários o PPRA e PCMSO. Entretanto o montante que desconhece ou que não tem certeza soma 47% o que é um alto percentil e indica necessidade de aprimoração de conhecimento.

10) Você considera o PPP um documento importante?

83 respostas



Verifica-se que um total de 50,6% dos entrevistados verificam a importância do documento. Entretanto nos demais questionamentos essa situação a priori não é tão clara. E ainda é importante avaliar que um total de 49,4% não consideram o mesmo como importante um montante alto. As empresas como forma de agir preventivamente no âmbito jurídico podem fortalecer ações de implantação e implementação dos documentos que vão no final gerar o PPP. Além de emitir o formulário em questão ficam mais consistentes do ponto de vista legal e podem então estar com mais argumentos em casos de demandas jurídicas. Essa documentação, ainda, pode gerar melhoria nos indicadores e controles com foco na preservação da saúde e prevenção de acidentes de trabalho junto aos empregados.

23 CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivo demonstrar o conhecimento de trabalhadores e gestores, quanto a documentação legal e seus desdobramentos jurídicos. O mesmo atendeu ao mesmo a partir de um estudo teórico e levantamento junto a 83 trabalhadores.

De forma geral verificou-se que as empresas possuem lacunas no conhecimento dos trabalhadores nos documentos PPRA, PCMSO, LTCAT e PPP. A situação as vezes é observada próximo aos 50% de falta de entendimento/conhecimento.

A luz da legislação indicada e dos resultados observados no questionário foi possível verificar que alguns itens são importantes tais como:

1. Mapeamento dos itens críticos juridicamente referentes ao PPRA, PCMSO, LTCAT e PPP;
2. Avaliar as lacunas para atendimento as legislações correlatas a estes documentos para organização;
3. Orientar os trabalhadores sobre os mesmos. Em especial a respeito dos riscos e seus controles;
4. Avaliar a implantação de um acompanhamento jurídico com foco na prevenção jurídica da empresa. Visando reduzir os riscos e exposições no que concerne aos documentos PPRA, PCMSO, LTCAT e PPP;
5. Implementar ações sistemáticas com foco no conhecimento mais específico dos impactos sobre a organização no atendimento a legislação referente ao PPRA, PCMSO, LTCAT e PPP e quais alternativas adicionais a empresa pode obter com a implementação dos mesmos.

Assim tem-se que o mapeamento das lacunas jurídicas ora tratadas, somada com a avaliação das ações de acordo com o contexto da organização, com a adoção de medidas preventivas do ponto de vista jurídico e com um programa de capacitação dos trabalhadores podem resguardar a organização no hoje e no futuro buscando assim a sustentabilidade empresarial do negócio.

24 REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. Brasiliense, 2017.

CLT Anotada – Ed. Impetus – 2ª Edição.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho de acordo com a reforma trabalhista**. São Paulo: Gen, 2017.

Direitos Humanos e Relações Sociais Trabalhista. Renata de Assis Calsing, Rúbia Zanotelli de Alvarenga. (Coordenadoras) – São Paulo: Ltr, 2017.

Legislação de Segurança e Saúde Ocupacional (Normas Regulamentadoras do MTE) – 1ª Edição – Ed. Gerenciamento Verde

Lei 6.514 de 22/12/1977 Portaria 3.214/1978 - Ministério do Trabalho e Emprego.

Manual de Direito do Trabalho, Gustavo Filipe Barbosa Garcia. De acordo com a Reforma Trabalhista. Lei 13.467, de 13.07.2017. 10ª. Edição. 2018. Ed. JusPODIVM. REGULAMENTADORAS, Normas. **Segurança e medicina do trabalho**. Editora ATLAS, 82ª Edição, 2019.

Normas Regulamentadoras Comentadas – Ed. Gerenciamento Verde – 6ª Edição (Revista, Ampliada, Atualizada e Ilustrada).