

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO
FACULDADE DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO AGROAMBIENTAL E
SUSTENTABILIDADE
NÍVEL ESPECIALIZAÇÃO**

RONALDO COELHO DAMIN

**ASPECTOS LEGISLATIVOS SOBRE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NO
MEIO AGROSSILVIPASTORIL**

**CUIABÁ-MT
2016**

RONALDO COELHO DAMIN

ASPECTOS LEGISLATIVOS SOBRE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NO
MEIO AGROSSILVIPASTORIL

Monografia apresentada para a qualificação no
Curso de Especialização em Direito
Agroambiental e Sustentabilidade, oferecido
pela Universidade Federal de Mato Grosso.

Orientação: Professor Saul Tibaldi

CUIABÁ-MT
2016

RONALDO COELHO DAMIN

ASPECTOS LEGISLATIVOS SOBRE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NO
MEIO AGROSSILVIPASTORIL

Monografia apresentada para a qualificação no
Curso de Especialização em Direito
Agroambiental e Sustentabilidade, oferecido
pela Universidade Federal de Mato Grosso.

Orientação: Professor Saul Tibaldi

- (A) Aprovado
- (B) Aprovado com restrição
- (C) Reprovado

_____ em ____/____/____

CUIABÁ-MT
2016

Dedico este trabalho à minha amada esposa, Suelen, por me inspirar a me tornar uma pessoa melhor a cada dia.

À minha querida mãe, Roni, que sempre apoiou minhas decisões e me ouviu quando precisava ser ouvido.

Ao meu querido pai, Gilmar, pessoa na qual me inspiro em sua determinação e bondade.

Ao meu irmão, Gilmar, que eu admiro pela sua capacidade de se superar.

À minha irmãzinha, Bianca, que possui o maior coração do mundo.

Agradeço à minha segunda mãe, Tita, que sempre me ajudou.

Aos meus amigos, que sempre estiveram ao meu lado nos momentos mais difíceis.

Ao meu compadre Shilton e ao Silvio meus grandes amigos de longa data.

Aos demais membros da minha família que de alguma maneira me ajudaram a chegar onde estou.

Ao meu orientador Saul Tibaldi pelos conselhos e ensinamentos desde a época da minha graduação.

Por fim, não menos importante, a Deus, que me deu todas estas pessoas.

“A única coisa necessária para o mal triunfar é os bons não fazerem nada”.

Edmund Burke.

RESUMO

O presente trabalho monográfico aborda O direito fundamental dos trabalhadores a um ambiente de trabalho equilibrado. O tema encontra respaldo fático nas relações de trabalho, principalmente em situações nas quais a exposição a agentes nocivos ou perigosos coloca em risco a vida dos trabalhadores, mais especificamente no meio Agrossilvipastoril. Há uma forte incongruência no pensamento de alguns produtores rurais que não dão a devida importância à qualidade vida dos seus empregados, sendo o seu dever fornecer os devidos equipamentos de proteção, minimizar os riscos e promover a qualificação dos seus empregados. Eventuais danos decorrentes de um ambiente de trabalho precário, ainda que sejam revertidos em indenização ao empregado, não consegue reparar totalmente o sofrimento do trabalhador. O presente estudo demonstra, ainda, que há meios dos empregadores buscarem parcerias junto a Entidades do “Sistema S” para a qualificação dos seus empregados no manejo de agentes nocivos. Para tanto, este trabalho será conduzido mediante metodologia de pesquisa bibliográfica somada ao método dialético e dedutivo.

Palavras-chave: Meio ambiente do trabalho; Direitos fundamentais; Insalubridade; Periculosidade; Paraestatais.

ABSTRACT

This monograph focuses on the fundamental right of workers to a balanced work environment. The theme is factual supported in labor relations, especially in situations where exposure to harmful or dangerous agents endanger the lives of workers, specifically in the middle agrosilvopastoral. There is a strong incongruity in the thinking of some farmers who do not give due importance to the quality of life of its employees, and it is his duty to provide proper protective equipment, minimize risk and promote the skills of their employees. Any damages resulting from a poor working environment, even when it is reversed in compensation to the employee, can not fully repair the worker suffering. This study also demonstrates that employers can seek partnerships with entities of the "System S" for the qualification of employees in the management of harmful agents. Therefore, this work will be conducted through bibliographic research methodology coupled with the dialectic and deductive method.

Keywords: Work environment. Fundamental rights. Unhealthiness. Dangerousness. Parastatals.

LISTAS DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

EPI – Equipamento de Proteção Individual

FPR – Formação Profissional Rural

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

PS – Promoção Social

SENAR – Serviço Nacional De Aprendizagem Rural

STF – Supremo Tribunal Federal

STJ – Superior Tribunal de Justiça

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1. ASPECTO HISTÓRICO ACERCA DA EVOLUÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.....	13
1.1. ASPECTO HISTÓRICO NO BRASIL.....	15
2. CONCEITO DE MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.....	16
3. ASPECTO LEGISLATIVO RELACIONADO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.....	20
3.1. DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE.....	21
3.1.1. DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE.....	22
3.1.2. DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE.....	23
4. DO TRABALHO NO MEIO AGROSSILVIPASTORIL.....	25
4.1. MEIO RURAL E MERCADO DE TRABALHO.....	25
4.2. NORMA REGULAMENTADORA Nº 31.....	27
5. A CAPACITAÇÃO COMO MEIO DE MITIGAR A OCORRÊNCIA DE DANOS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.....	30
5.1. DAS ENTIDADES PARAESTATAIS.....	31
5.1.1. OS SERVIÇOS SOCIAIS AUTÔNOMOS.....	31
5.2. O SENAR.....	36
5.2.1. FORMAS DE ATUAÇÃO.....	38
5.2.2. DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL RURAL.....	39
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	41
7. BIBLIOGRAFIA.....	43

INTRODUÇÃO

A presente monografia busca analisar os aspectos legislativos, jurídicos e sociais do direito fundamental do trabalhador a um meio ambiente de trabalho equilibrado.

Inicia-se com o estudo dos aspectos históricos do surgimento do conceito de meio ambiente do trabalho no mundo e no Brasil, passando logo em seguida a discutir a legislação aplicada ao caso e finaliza-se com o estudo de formas de mitigar a ocorrência de danos através da capacitação dos empregados.

Este trabalho procura focar principalmente nas relações de trabalho do meio Agrossilvipastoril e as implicações da Norma Regulamentadora nº 31 e de que forma os empregadores (produtores rurais) podem se servir de parcerias com as Entidades do “Sistema S”, como o SENAR, para minimizar a ocorrência de danos no ambiente laboral..

Percebe-se que a Revolução Industrial no século XIX - impulsionada pelo capitalismo predatório – tornou o acúmulo de riquezas o meio e o fim do sistema econômico vigente, ao que a busca incessante pelo lucro deixou à margem os direitos fundamentais.

Com efeito, não foram por quaisquer motivos as passeatas e paralisações em massa de trabalhadores ocorridas logo após a revolução industrial. Tais manifestações foram motivadas, principalmente, pelo fato do cuidado com o bem estar do empregado ter ficado em segundo plano.

Após muitas vidas serem permanentemente prejudicadas por exposição a agentes nocivos e inseguros, a sociedade começou a perceber que deveria ser revista a forma de tratamento aos empregados.

A tutela jurisdicional surge, então, como um meio de intervenção nas relações de trabalho a fim de regulá-la e proteger o trabalhador da exploração predatória.

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho em seus artigos 189 a 193 regulam as situações acerca da insalubridade e periculosidade.

Já na Constituição Federal de 1988 a proteção ao meio ambiente do trabalho foi tratada no seu art. 7º, inciso XXII.

Há a necessidade dos legisladores e da sociedade em geral de valorizar o direito dos trabalhadores a um meio ambiente de trabalho menos gravoso.

No Brasil, a grande maioria dos trabalhadores do meio rural acaba aceitando condições de trabalho sub-humanas, em decorrência do fato de que muitos acreditam que a empresa irá penalizá-los ou demiti-los caso haja qualquer tipo de reclamação.

Assim, a necessidade de sobreviver, de conseguir sustentar a si e sua própria família faz com que as pessoas se submetam aos mais absurdos tipos de trabalho. Fato que, para manter seu emprego, acabam sendo expostos a agentes nocivos que no meio rural têm como principal ator a aplicação de agrotóxicos.

É necessário que a sociedade busque a preservação da saúde e qualidade de vida dos trabalhadores, principalmente pelo fato de ser o mais fraco na relação empregador-empregado.

Nesse passo, o problema da pesquisa se concentra na busca pela compreensão e conscientização a um meio ambiente de trabalho equilibrado e, ao mesmo tempo, nas formas de garantir que a qualificação e a capacitação dos trabalhadores no meio rural seja fomentada por meio de parcerias com Paraestatais, ou Serviços Sociais Autônomos, mais precisamente o SENAR.

Assim, a justificativa do presente estudo encontra respaldo fático nas relações de trabalho, realidade essa que vai de encontro ao texto legal. Isso porque, em que pese a Constituição Federal garanta o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, muitos trabalhadores, em função da submissão e de empregadores inconsequentes, abrem mão desse direito.

Por outro lado, muito empregadores, no afã do lucro de sua atividade, acabam por explorar de sobremaneira a mão de obra obreira e pensam que uma simples indenização irá reparar o sobreesforço dispensado.

Para desenvolver o objetivo em destaque, será utilizada a metodologia de pesquisa bibliográfica, como sendo o melhor caminho para se formar o embasamento teórico dos conceitos envolvidos no tema e as consequentes e relevantes reflexões a respeito do objetivo proposto.

Ainda, no estudo aqui proposto, irá figurar a pesquisa quantitativa, isto porque, se pretende coleccionar no estudo, informações úteis diretas, para

melhor utilização no campo científico do Direito do Trabalho, especialmente no que tange ao direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado e sua efetividade pelo Estado.

Ato contínuo, será empregado o método dialético, como meio de intercalação e seleção das ideias e raciocínio empregado. Igualmente, será utilizado o método dedutivo, o que parte de premissa maior, uma intermediária e uma premissa menor conclusiva.

Para tanto, este estudo será subdividido em uma introdução, um capítulo em que se aborda o referencial teórico do tema exposto, outro que se adentra nos detalhes legislativos e explicações do conteúdo – dividido em diversos tópicos – e uma conclusão, nesta onde far-se-á um resgate de todo o conteúdo debatido e demais considerações à respeito.

1. ASPECTO HISTÓRICO ACERCA DA EVOLUÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O direito do trabalhador a ter um meio de ambiente do trabalho equilibrado é um instituto relativamente novo na sociedade e é resultado do aumento considerável no número de acidentes com a mecanização nos meios de produção, que acabou culminando na Revolução Industrial¹.

Com isso, a ideia da necessidade da introdução de dispositivos legais regulamentando a relação entre trabalhador e empregador no intuito de minimizar os perigos a que estava exposto o empregado passou a ser uma das preocupações dos juristas e da sociedade como um todo e somente após o esforço de entidades ligadas à proteção ao trabalhador que a maioria dos países passou a se submeter a leis trabalhistas mais rígidas.

Conforme leciona Maurício Godinho Delgado², a busca pela proteção ao trabalhador e o surgimento do direito do trabalho tiveram como principal origem a Revolução Industrial no século XVIII, com isso, houve a substituição do trabalho escravo e servil pelo trabalho assalariado, enquanto a produção manufaturada se tornava mecânica.

No início do século XX, mais precisamente em 1903, a Conferência de Berna propôs soluções para a proteção do trabalhador contra riscos profissionais.

Posteriormente, a fim de tornar efetiva a proteção aos trabalhadores, o Tratado de Versailles criou a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tendo a sua primeira reunião realizada em 1919 em Washington, iniciando-se, assim, de forma efetiva, a luta pela proteção ao meio ambiente de trabalho, conforme se observa, por exemplo, na sua Convenção nº. 155, de 1981, aprovada pelo Decreto Legislativo n.º 2, de 17.03.1992, e promulgada pelo Decreto n.º 1.254, de 29.09.94, onde foi estabelecido o treinamento e a educação ambiental para a efetivação de políticas nacionais de saúde e segurança no trabalho, incluindo o treinamento e a qualificação dos trabalhadores para tanto, como meio de mitigar os danos decorrentes de acidentes de trabalho.

¹ COTRIM, Gilberto. *História Global – Brasil e Geral*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015, p.

Posteriormente a OIT continuou a atuar intensamente no campo da segurança e medicina do trabalho, conduzindo a matéria por meio das Convenções e Recomendações.

No âmbito das Américas, a Primeira Conferência Interamericana de Segurança Social, reunida no Chile, em 1942, declarou que a saúde, a capacidade e o bem-estar dos trabalhadores de uma nação americana interessam também às demais nações americanas.

Posteriormente, em 07 de março de 1945, a Declaração dos Princípios Sociais da América, aprovada pela Conferência Interamericana sobre problemas de guerra e paz, incluiu, entre as suas recomendações a necessidade de uma legislação de todas as Repúblicas Americanas que garantisse ao trabalhador os serviços de medicina preventiva e curativa.

Conforme discorre Amauri Mascaro Nascimento³, a Carta Social Europeia, de 1961, em seu artigo 3º, estabeleceu que, ao assegurar o exercício efetivo do direito à segurança e higiene do trabalho, as partes contratantes devem se comprometer com as seguintes diretrizes: 1. Fixar regulamentos de segurança e higiene; 2. Ditar medidas de controle da aplicação desses regulamentos; 3. Consultar, quando oportuno, as organizações de empregadores e trabalhadores sobre medidas tendentes a melhorar a segurança e higiene do trabalho.

Contudo, o meio ambiente de trabalho só passou a ser valorizado com a seriedade que merece com a sua classificação como direito fundamental na Declaração do Meio Ambiente de Estocolmo, em 1972, adotada pela Conferência das Nações Unidas.

Posteriormente, o tema “meio ambiente do trabalho” foi novamente objeto de grande debate somente após 20 anos na Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento realizada no Rio de Janeiro em 1992, onde o tema foi incluído no capítulo 29 da agenda 21, restando comprovada a sua relevância.

Na atualidade, a proteção ao trabalhador e a preocupação com a medicina e segurança no trabalho se tornaram objetivos que as leis dos diferentes países passaram a procurar atingir, quer através de medidas de engenharia referentes às condições mínimas de segurança oferecidas pelos locais de trabalho,

³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 26 ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 844.

quer por meio de exigências destinadas à manutenção das condições básicas impostas pela medicina, ou mediante a regulamentação dos efeitos jurídicos dos acidentes de trabalho e moléstias profissionais.

1.1. ASPECTO HISTÓRICO NO BRASIL

No País a legislação trabalhista sobre o meio ambiente do trabalho surgiu em decorrência das pressões externas de outras Nações e, principalmente, a partir do compromisso assumido pelo Brasil ao ingressar na Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada pelo Tratado de Versalhes, conforme exposto no tópico anterior.

Conforme discorre Amauri Mascaro Nascimento⁴, pressões internas também fizeram com que se acelerasse o processo de proteção aos trabalhadores, principalmente em consequência das greves no final do século XIX e começo do século XX. Também se deve destacar como pressão interna o surto industrial, causado no fim da Primeira Grande Guerra, com a elevação do número de fábricas e empregados.

Do ponto de vista legal, desde a Constituição de 1934, todas as Constituições passaram a discorrer sobre direito do trabalho, tais como as de 1937, 1946, 1967, com a Emenda Constitucional 1969, e 1988.

Posteriormente, no ano de 1943, com a promulgação da CLT, toda legislação trabalhista existente no Brasil foi unificada inclusive leis esparsas que tratavam, inclusive, de meio ambiente do trabalho.

Segundo Sérgio Pinto Martins⁵ no Brasil, o legislador mostrou-se consciente das modificações tecnológicas e das consequências na saúde do trabalhador, tanto que foi editada a Lei n.º 6.514/77, que deu nova redação aos arts. 154 a 201 da CLT, tendo sido complementada pela Portaria n.º 3.214/78, que dispõe, entre outras coisas, sobre serviço especializado em segurança e medicina do trabalho, equipamento de proteção individual, atividades e operações insalubres e perigosas, etc.

⁴ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 10 ed., rev. atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2000, p. 39.

⁵ MARTINS, S.P. Op. cit., p., 555.

2. CONCEITO DE MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O Meio Ambiente do Trabalho é uma das espécies do meio ambiente que deve ser ecologicamente equilibrado previsto no artigo 225 da Constituição Federal e está relacionado com a segurança do empregado em seu local de trabalho.

Ao contrário do que a maioria da população pensa, o direito ambiental não se limita a lidar com assuntos relacionados à proteção da natureza, com o nível de poluição emitida pelas indústrias nas grandes cidades, etc.

Uma das bandeiras que o direito ambiental também levanta é a proteção sistemática do local onde os empregados exercem suas funções e a exposição direta aos agentes agressivos neste ambiente.

Edwar Abreu Gonçalves define que:

*(...) meio ambiente do trabalho corresponde ao espaço físico no qual são desenvolvidas atividades profissionais produtivas e onde se fazem presentes os agentes físicos, químicos, biológicos, mecânicos, ergonômicos e outros, naturais ou artificiais que, associados ou não, podem desencadear reações biopsicofisiológicas e sociais com repercussões na saúde, na integridade física e na qualidade de vida do trabalhador*⁶.

Importante ressaltar que a preocupação com o Meio Ambiente do Trabalho compreende vários aspectos, entre eles: os métodos de trabalho, as práticas para a realização das tarefas, a forma como o empregador relaciona-se com o empregado, as formas como o empregado relaciona-se com os colegas de trabalho, as medidas de segurança, os procedimentos preventivos para que se evitem acidentes de trabalho, a adoção de novas ferramentas de trabalho que evite o desgaste excessivo do trabalhador e outras práticas aqui não elencadas.

Outrossim, o conceito de meio ambiente do trabalho não se restringe ao elemento espacial.

Segundo Fiorillo:

(...) constitui meio ambiente do trabalho o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde,

⁶ GONÇALVES, Edwar Abreu. *Segurança e saúde no trabalho em 2000 perguntas e respostas*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 9.

*sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e a ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.).*⁷

O mesmo autor expõe que, apesar de o meio ambiente do trabalho estar relacionado diretamente à tutela da saúde do trabalhador e receber a colaboração do sistema único de saúde, conforme artigos 200, VIII, e 7º, XXII e XIII, todos da Constituição Federal atual, bem como o artigo 3º da Lei n. 8.080/1990, a tutela mediata do meio ambiente do trabalho concentra-se no caput do citado artigo 225 da Constituição Federal.

Para se notar a relação direta entre saúde e meio ambiente no Brasil, segue o artigo 3º da referida Lei n. 8.080/1990 que dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências.

Art. 3º- Os níveis de saúde expressam a organização social e econômica do País, tendo a saúde como determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, a atividade física, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais.

Parágrafo único. Dizem respeito também à saúde as ações que, por força do disposto no artigo anterior, se destinam a garantir às pessoas e à coletividade condições de bem-estar físico, mental e social.

Segundo Geremia⁸, o meio ambiente de trabalho, para melhor conhecê-lo e compreendê-lo em toda a sua dimensão, requer um conhecimento universal e complexo, ou seja, requer a noção interdisciplinar e suas interconexões com os saberes universais. Diz, ainda, que o ambiente de trabalho rural, hoje, se apresenta como a extensão do ambiente urbano, tamanha interconexão existente entre os dois.

⁷ FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. *Curso de Direito Ambiental Brasileiro*. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 22/23

⁸ GEREMIA, Bárbara. *Agrotóxico: o emprego indiscriminado de produtos químicos no ambiente de trabalho rural e a responsabilização por danos à saúde*. 2011. 146 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2011. Disponível em: <http://tede.uces.br/tde_arquivos/2/TDE-2011-09-02T073432Z-506/Publico/Dissertacao%20Barbara%20Geremia.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2016.

A tutela do meio ambiente do trabalho trata-se de um direito social vinculado a inúmeros preceitos constitucionais e tratados internacionais de direitos humanos que o tornam abrangente o bastante em conteúdo e forma para a proteção do que seria a dignidade do trabalhador.

O equilíbrio deve ser buscado com os meios colocados à disposição do trabalhador para que este labore em um ambiente saudável, devendo-lhe ser assegurado as condições necessárias para uma condição de vida digna.

Importante ressaltar que o direito a um meio ambiente de trabalho equilibrado trata-se de um direito individual⁹, sendo possível, por meio de ação judicial, requerer a reparação por eventuais danos experimentados, muito embora os meios judiciais, nesses casos, não sejam tão eficazes se comparados à política de prevenção na redução dos riscos laborais, onde se inclui a capacitação dos funcionários.

Portanto, seu ambiente de trabalho, seja na zona urbana, seja na zona rural, deve ser adequado às atividades desenvolvidas pelo empregado, proporcionando-lhe uma qualidade de vida digna.

Não se limita ao empregado; todo trabalhador que cede a sua mão-de-obra exerce sua atividade em um ambiente de trabalho. Diante das modificações por que passa o trabalho, o meio ambiente laboral não se restringe ao espaço interno da fábrica ou da empresa, mas se estende ao próprio local de moradia ou ao meio ambiente urbano. Muitos trabalhadores exercem sua atividade percorrendo ruas e avenidas das grandes cidades como, por exemplo, os condutores de transportes urbanos.¹⁰

Os principais pontos que podem caracterizar um ambiente de trabalho equilibrado referem-se à análise quanto a medicina e a segurança.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento:

A segurança e higiene do trabalho têm um objeto próprio que pode ser resumido, seguindo-se Simonin¹¹, da seguinte maneira: a) Complexo homem-máquina, em face das modificações constantes desta última, acarretando toda sorte de estragos nos que as manejam, impondo-se um corretivo de ordem fisiológica, biológica, psicológica e técnica; b) Complexo

⁹ NASCIMENTO, A.M. Op. cit., p. 295.

¹⁰ ROCHA, Julio César de Sá Da. *Direito Ambiental e meio ambiente do trabalho*. São Paulo: LTr, 1997, p.30.

trabalhador-ambiente, tendo-se em conta que o local de trabalho é fonte de riscos e perigos diversos, que devem ser evitados, tanto no que tange à edificação do estabelecimento em seu aspecto material, como também em relação à implantação de meios técnicos sanitários a cargo de engenheiros, químicos e toxicólogos; c) Equipe obreiro-média, que abrange a proteção sanitária em toda a sua plenitude; d) Equipe obreiro-patronal, compreendendo fatores psicológicos de produtividade, pertinentes à esfera das relações humanas na empresa e a consideração do trabalhador como um ser dotado de necessidade e ao mesmo tempo sujeito a fatores de ordem ética, moral e espiritual; e) Complexo obreiro-comunidade, que entra no campo da previdência social, dada a necessidade de suprimir ou diminuir no trabalhador a incerteza quanto a determinadas contingências que o afetam, sobre o futuro e os riscos do trabalho¹².

Ainda, Amauri Mascaro Nascimento¹³ define a segurança do trabalho como um conjunto de medidas que tratam das condições específicas de instalação do estabelecimento e suas máquinas, visando a garantia do trabalhador contra a natural exposição aos riscos inerentes à prática da atividade profissional.

Não se destina, portanto, aos aspectos sanitários, mas os complementa, uma vez que a medicina do trabalho pressupõe instalações condignas, segundo determinadas regras básicas de construção e de disposição de bens.

Importante ressaltar que as atividades desempenhadas pelos trabalhadores resultantes da utilização dos instrumentos, máquinas, energias e materiais, modifica-se e se intensifica através dos tempos, havendo a necessidade de uma constante atualização das Normas Regulamentadoras e dos próprios trabalhadores no manejo destes instrumentos de trabalho.

Portanto, a legislação deve acompanhar as modificações no trato dos trabalhadores garantindo-lhes condições mínimas necessárias para que desenvolvam as suas atividades dentro de condições humanas e cercado das garantias destinadas à preservação da sua personalidade, quer quanto às condições de contágio com agentes nocivos à saúde ou de perigo que a atividade possa oferecer.

¹² SIMONIN, 1959 apud NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 26 ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 847.

¹³ NASCIMENTO, A.M. Op. cit., p.848.

3. ASPECTO LEGISLATIVO RELACIONADO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

A Constituição Federal garante o direito à proteção do meio ambiente do trabalho, mais especificamente no art. 200, incisos VII e VIII e no art. 7º, XXII e no anteriormente mencionado artigo 225 da Constituição Federal.

Os artigos citados têm a função de proteger o trabalhador no âmbito do seu ambiente de trabalho, o qual deverá participar também do controle e da fiscalização dos produtos perigosos.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento¹⁴ a CLT, com a redação da Lei n. 6.514, de 1977, nos dispositivos sobre segurança e medicina do trabalho, tem um quadro expressivo, uma vez que trata dos seguintes temas: normas básicas de segurança e medicina do trabalho e dos órgãos aos quais incumbe velar por esse bem jurídico (arts. 155 a 159); inspeção prévia, embargo ou interdição de estabelecimento (art. 160); órgãos de segurança e medicina do trabalho na empresa (arts. 162 a 165); equipamentos de proteção individual (arts. 166 e 167); medidas preventivas de medicina do trabalho (arts. 168 e 169); edificações (arts. 170 a 174); iluminação (art. 175); conforto térmico (arts. 176 a 178); instalações elétricas (arts. 179 a 181); movimentação, armazenagem e manuseio de materiais (arts. 182 e 183); máquinas e equipamentos (arts. 184 a 186); caldeiras, fornos e recipientes sob pressão (arts. 187 e 188); atividades insalubres ou perigosas (arts. 189 a 197); prevenção da fadiga (arts. 198 e 199); é competência do Ministério do Trabalho e Emprego baixar normas complementares (art. 200), entre as quais portarias sobre Normas Regulamentares de Medicina e Segurança do Trabalho — NRs.

A fiscalização pela observância das normas sobre a matéria pertence às Superintendências Regionais do Trabalho, abrangendo o poder de impor autuações e multas.

As empresas podem expedir instruções gerais aos seus trabalhadores, quanto às precauções que devem tomar, no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais. Estes, por sua vez, são obrigados a cumprir as ordens da empresa, constituindo ato faltoso a recusa injustificada do trabalhador tanto em obedecer às normas gerais ou pessoais como as

¹⁴ NASCIMENTO, A.M. Op. cit., p. 849.

determinações para uso de equipamentos de proteção, conforme disposto no art. 158, parágrafo único, da CLT.

Nas empresas com mais de 20 empregados é obrigatória a constituição de um órgão interno denominado CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (art. 164 da CLT). Sendo que o número acima mencionado é fixado em Portaria e, portanto, sujeito a alterações e condições de risco.

A regulamentação sobre medicina e segurança do trabalho, organização e funcionamento das CIPAs e tema semelhantes é de competência do Ministério do Trabalho e Emprego que o faz por meio de Portarias.

Em vista de garantir a manutenção das condições físicas do empregado o empregador é obrigado a custear exame médico, que é obrigatório, (art. 168, I, da CLT), tanto na admissão quanto na demissão, além do exame médico periódico.

3.1. DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

Os adicionais de periculosidade e de insalubridade têm previsão Constitucional no seu art. 7º, inciso XXIII.

Pela leitura do referido inciso, verifica-se que referidos adicionais se distinguem em dois aspectos: hipóteses de incidência e base de cálculo.

Entretanto se convergem nos seguintes aspectos: a necessidade de prévia regulamentação pelo Ministério do Trabalho, a exigência de perícia técnica para a sua constatação realizada por Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados nos Ministério do Trabalho e Emprego, a supressão do direito através da eliminação do risco, a condicionalidade e a inexigibilidade dos dois adicionais em cúmulo.

A Portaria n. 3.214 do Ministério do Trabalho¹⁵, editada em 8 de junho de 1978, aprovou as normas regulamentadoras (NRs) relativas à segurança e medicina do trabalho, que, no decorrer do tempo, foram sofrendo diversas alterações e acréscimos.

¹⁵ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria n.º 3.214, 08 de junho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho Disponível em <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/839945.pdf>>. Acesso em: 17 mar. 2016.

Enquanto na insalubridade, o trabalhador a ela exposto tem continuamente um fator prejudicial a sua saúde caso esta não seja eliminada ou neutralizada, na periculosidade não importa fator contínuo de exposição do trabalhador, mas apenas o risco, que não age biologicamente contra seu organismo, mas que, na configuração do sinistro, pode ceifar a vida do trabalhador ou mutilá-lo.

3.1.1. DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Atividades insalubres, conforme define o art. 189 da CLT, podem ser definidas como aquelas que exponham os trabalhadores a agentes nocivos à saúde acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

As atividades insalubres são definidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE que, conforme debatido no Capítulo anterior, por meio de Normas Regulamentadoras define os limites de tolerância aos agentes agressivos, os meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes, conforme disposto no art. 190 da CLT.

Os agentes nocivos classificam-se em: Agentes Físicos - ruído, calor, radiações, frio, vibrações e umidade; Agentes Químicos - poeira, gases e vapores, névoas e fumos; Agentes Biológicos - micro-organismos, vírus e bactérias, sendo que a Norma Regulamentadora NR-15 é o parâmetro técnico legal que define os agentes nocivos.

Quando ocorrer a eliminação ou neutralização dos agentes nocivos à saúde, o direito ao recebimento do adicional cessa, seja com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites permitidos, ou com fornecer equipamentos de proteção individual – EPI, conforme disposto no art. 191 da CLT.

Conforme exposto anteriormente, os EPI's são equipamentos fornecidos pelo empregador para proteger a integridade física do empregado e tem a finalidade de minimizar ou anular os efeitos dos agentes nocivos à saúde e o seu fornecimento é obrigatório e de responsabilidade do empregador, que deverá ser entregue ao empregado mediante recibo.

Um ponto controverso é o fato de que o simples fornecimento dos equipamentos (EPI) não exime o empregador do pagamento do adicional de

insalubridade e nem da responsabilidade de eventual dano sofrido pelo empregado, v. Súmula 289 do TST, que dispõe:

INSALUBRIDADE. ADICIONAL. FORNECIMENTO DO APARELHO DE PROTEÇÃO. EFEITO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.

*O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado*¹⁶.

O trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos no quadro do Ministério do Trabalho, garante que o trabalhador receba adicional de insalubridade que pode variar em 40%, 20% ou 10% do salário mínimo da região, ou, na ausência deste, do salário mínimo nacional, conforme os graus, máximo, médio ou mínimo que forem apurados por meio de perícia, conforme reza o art. 192 da CLT.

Importante destacar que o art. 60 da CLT determina que a prorrogação das jornadas de trabalho nas atividades insalubres só é permitida mediante prévia autorização da Superintendência Regional do Trabalho.

O entendimento atual do TST é no sentido de que o trabalho em condições insalubres, ainda que não contínuo, gera ao empregado direito de receber o respectivo adicional de insalubridade, de acordo com o grau da atividade, conforme previsão da Súmula de n.º 47.

O adicional de insalubridade é acumulável com outros adicionais a que tiver direito o empregado, exceto com o de periculosidade. Neste caso, o empregado deve optar por um deles.

3.1.2. DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

¹⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 289. Insalubridade. Adicional. Fornecimento do aparelho de proteção. Efeito. Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-289>. Acesso em: 17 mar. 2016.

Conforme muito bem definido pela CLT em seu artigo 193 e debatido por Valetin Carrion¹⁷, o adicional de periculosidade, em linhas gerais, é devido quando a prestação laboral implique risco acentuado em razão de o trabalhador se expor, a inflamáveis, explosivos, energia elétrica, roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial, em consonância com norma regulamentadora aprovada pelo Ministério do Trabalho.

O Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, baixa portarias¹⁸ com o quadro das atividades que se enquadram como perigosas, sendo que o quadro geral das atividades perigosas e os riscos em potencial encontram-se definidos na NR16.

O trabalho nessas condições dá ao empregado o direito ao adicional de periculosidade, cujo valor é de 30% sobre o seu salário contratual, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros das empresas. Ou seja, haverá incidência sobre os demais pagamentos de natureza salarial, como as comissões e abonos, conforme dispõe a Súmula nº 191 do TST, *in verbis*:

ADICIONAL. PERICULOSIDADE. INCIDÊNCIA (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.

O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais. Em relação aos eletricitários, o cálculo do adicional de periculosidade deverá ser efetuado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial¹⁹.

Caso o empregador não efetue o pagamento do adicional, o empregado pode ingressar com a competente Reclamação Trabalhista na Justiça do Trabalho pleiteando o seu pagamento desde a data que o trabalho com potencial risco se iniciou.

Ajuizada a ação trabalhista, o Juiz designará um perito que fará o laudo, conforme reza o § 2º do art. 195 da CLT.

¹⁷ CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 37 ed. São Paulo: Saraiva, p. 223.

¹⁸ NASCIMENTO, A.M. op. cit., p. 383.

¹⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 191. Insalubridade. Adicional. Fornecimento do aparelho de proteção. Efeito. Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200.html#SUM-191>. Acesso em: 17 mar. 2016.

4. DO TRABALHO NO MEIO AGROSSILVIPASTORIL

O setor agropecuário, principalmente no Estado de Mato Grosso, vem evoluindo de forma constante, principalmente após a colonização do Norte do Estado promovida por imigrantes advindos da região sul do Brasil.

Referido crescimento tem promovido, quase que de forma solitária, o desenvolvimento sustentável da economia brasileira, principalmente nos últimos anos.

Segundo dados levantados pelo Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA), o agronegócio brasileiro teve mais um desempenho positivo na balança comercial, no mês de fevereiro, as exportações do setor somaram US\$ 6,71 bilhões – um recorde da série histórica (1997-2016) para os meses de fevereiro. Esse valor corresponde a 50,3% das vendas externas totais do país, de US\$ 13,348 bilhões.²⁰

No que se refere ao Estado de Mato Grosso, segundo dados do IMEA no mesmo mês (fevereiro) dados do resultado primário - receita menos despesas - apresentaram melhoras se comparados aos de dezembro/15, registrando superávit de R\$ 27,9 bilhões.²¹

A estrutura de trabalho no meio rural é determinada a partir das conceituações e caracterizações do meio rural e do mercado de trabalho, estando, portanto, embasada nos três setores da economia: a) Primário ou de produção; b) Secundário ou de transformação; c) Terciário, referente ao comércio e à prestação de serviços.

As tecnologias poupadoras de mão de obra no setor produtivo primário geram necessidades crescentes de novas ocupações nos setores do comércio, serviços e indústria, promovendo novo ajustamento da força de trabalho no interior dessas três esferas.

4.1. MEIO RURAL E MERCADO DE TRABALHO

²⁰ IMEA. Disponível em <<http://www.agricultura.gov.br/comunicacao/noticias/2016/03/exportacoes-do-agronegocio-crescem-quase-37porcento-em-fevereiro>>. Acesso em: 17 mar. 2016.

²¹ IMEA. Disponível em <http://www.imea.com.br/upload/publicacoes/arquivos/R405_2015_02_26_BM_Conjuntura_Economic_a.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2016.

É importante observar que qualquer que seja a distribuição geográfica das populações ocupadas com o processo produtivo agrossilvipastoril, existem necessidades que são inerentes à condição humana e que devem ser respeitadas, principalmente o direito fundamental do trabalhador a ter um ambiente de trabalho equilibrado, saudável.

Assim como nos centros urbano-industriais, no meio rural existem diversas ocupações e algumas são diretamente ligadas ao processo produtivo agrossilvipastoril, como, por exemplo, trabalhadores na fruticultura, no reflorestamento e na suinocultura. Outras na operação de sistemas de irrigação por aspersão e aqueles que atuam na administração de empresas agrossilvipastoris. Existem ainda outras ocupações que executam atividades relativas à prestação de serviços, como, as de pedreiro, cerqueiro e mecânico de tratores e máquinas pesadas.

Conforme exposto anteriormente, no setor rural, o mercado de trabalho é impulsionado por forças existentes nos três setores da economia: o setor primário, o secundário e o terciário, sendo que o desenvolvimento de um determinado setor pode ocasionar alterações no mercado de trabalho relacionado a esse ou a outros setores da economia.

A força de trabalho no meio rural é composto por enorme diversidade de categorias, como trabalhadores autônomos, assalariados, temporários ou permanentes, pequenos, médios ou grandes empresários.

De uma forma genérica todos aqueles que laborem no âmbito rural são considerados trabalhadores rurais. Por outro lado, o empregado rural é uma espécie de trabalhador rural e a proteção do direito do trabalho se volta a este sujeito, isto é, para toda pessoa que trabalha para o empregador rural, de forma contínua, mediante salário, contemplado na Lei 5.889/73.

Outros trabalhadores tornam-se rurais por força do disposto no art. 2º da Lei 5.889/73, como os empregados que prestam serviços em escritórios, veterinários, agrônomos, tratorista, motoristas, vigias, mecânicos, pedreiros, eletricitistas.

As particularidades do mercado de trabalho rural, como a própria sazonalidade, demandam a disponibilização de trabalhadores que atuem em tarefas e operações de mais de uma ocupação e o nível tecnológico adotado nas unidades

produtivas constitui fator que afeta a quantidade e a qualidade do trabalho requerido pelo mercado.

4.2. NORMA REGULAMENTADORA Nº 31

As normas protetivas dos trabalhadores encontram-se na Consolidação das Leis do Trabalho e na Portaria nº 3.214/78, as quais aprovaram as normas regulamentadoras (NR).

A Portaria n.º 86, de 03 de março de 2005 do Ministério do Trabalho e Emprego, aprovou a Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura - NR 31.

Seu objetivo é estabelecer preceitos a serem observados na organização e ambiente de trabalho desenvolvido no meio rural.

Antes de fornecer o EPI ao empregado, deverá ser feita uma análise da atividade a ser desenvolvida, geralmente por meio de um médico ou engenheiro do trabalho que indicará se a atividade é insalubre e qual a melhor forma de proteção.

De acordo com a NR 31, o próprio empregador poderá fazer tal análise, sendo que, neste caso, a escolha errada do equipamento poderá gerar responsabilidades a este, sendo que o item 31.20.2 da NR 31 traz os EPIs mais comuns na atividade rural.

Conforme exposto anteriormente, a exposição a agentes nocivos à saúde acima dos limites de tolerância permitida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, assegura ao empregado receber um adicional de 40% (se a atividade for classificada no grau máximo), 20% (se a atividade for classificada no grau médio) e 10% (se a atividade for classificada no grau mínimo) do salário mínimo da região.

Em que pese a grande maioria dos trabalhadores exerçam as suas funções com grande exposição ao Sol, mais precisamente aos raios ultravioletas, não existe lei prevendo adicional de insalubridade a empregados que trabalham a céu aberto. A jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal

Superior do Trabalho segue o entendimento pelo indeferimento do adicional nestes casos, mesmo que o laudo pericial conclua pela insalubridade devido à exposição.²²

Analisando a Norma Regulamentadora Rural (NR 31)²³, alguns pontos de competência do empregador merecem destaque:

1. *Garantir a realização do exame médico admissional, antes que o trabalhador assuma suas atividades; exame médico periódico anual; exame médico de retorno ao trabalho, que deve ser feito no primeiro dia do retorno à atividade do trabalhador ausente por período superior a trinta dias devido a qualquer doença ou acidente; exame médico de mudança de função e exame médico demissional até a data da homologação, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de noventa dias;*
2. *Todo estabelecimento rural deverá estar equipado com material necessário à prestação de primeiros socorros, considerando-se as características da atividade desenvolvida;*
3. *Sempre que no estabelecimento rural houver dez ou mais trabalhadores o material de primeiros socorros deverá ficar sob cuidado da pessoa treinada para esse fim;*
4. *O empregador deve garantir a remoção do acidentado e em casos de urgência, sem ônus para o trabalhador;*
5. *O empregador rural ou equiparado que mantenha vinte ou mais empregados contratados por prazo indeterminado fica obrigado a manter em funcionamento, por estabelecimento, uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural (CIPATR);*
6. *É vedada a manipulação de quaisquer agrotóxicos e produtos afins por menores de dezoito anos, maiores de sessenta anos e por gestantes;*
7. *Fornecer água, sabão e toalhas para higiene pessoal;*
8. *Para as atividades que forem realizadas necessariamente em pé, devem ser garantidas pausas para descanso;*
9. *O empregador deve disponibilizar, gratuitamente, ferramentas adequadas ao trabalho e às características físicas do trabalhador, substituindo-as sempre que necessário;*
10. *Empregador deve fornecer e exigir que os trabalhadores utilizem os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs);*
11. *O empregador rural ou equiparado deve disponibilizar aos trabalhadores áreas de vivência compostas de: a) instalações sanitárias; b) locais para refeição; c) alojamentos, quando houver permanência de trabalhadores no estabelecimento por períodos entre as jornadas de trabalho; d) local adequado para preparo de alimentos; e) lavanderias;*
12. *As instalações sanitárias devem ser constituídas de: a) lavatório na proporção de uma unidade para cada grupo de vinte trabalhadores ou fração; b) vaso sanitário na proporção de uma unidade para cada grupo de vinte trabalhadores ou fração; c) mictório*

²² Disponível em <<http://www.malheirosadvogados.com/noticias-juridicas/290-Exposicao%20ao%20sol%20nao%20gera%20adicional%20por%20insalubridade,%20diz%20TST>>.

Acesso em: 17 mar. 2016.

²³ Disponível em <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr31.htm>>. Acesso em: 17 mar. 2016.

na proporção de uma unidade para cada grupo de dez trabalhadores ou fração; d) chuveiro na proporção de uma unidade para cada grupo de dez trabalhadores ou fração;

13. As instalações sanitárias devem: a) ter portas de acesso que impeçam o devassamento a ser construídas de modo a manter o resguardo conveniente; b) ser separadas por sexo; c) estar situadas em locais de fácil e seguro acesso; d) dispor de água limpa e papel higiênico; e) estar ligadas a sistema de esgoto, fossa séptica ou sistema equivalente; f) possuir recipiente para coleta de lixo;

14. A água para banho deve ser disponibilizada em conformidade com os usos e costume da região ou na forma estabelecida em convenção ou acordo coletivo, se houver;

15. Nas frentes de trabalho, devem ser disponibilizadas instalações sanitárias fixas ou móveis compostas de vasos sanitários e lavatórios;

16. Os locais para refeição devem atender aos seguintes requisitos: a) boas condições de higiene e conforto; b) capacidade para atender a todos os trabalhadores; c) água limpa para higienização; d) mesas com tampas lisas e laváveis; e) assentos em número suficiente; f) água potável, em condições higiênicas; g) depósitos de lixo, com tampas;

17. Os alojamentos devem: a) ter camas com colchão, separadas por no mínimo um metro, sendo permitido o uso de beliches, limitados a duas camas na mesma vertical, com espaço livre mínimo de cento e dez centímetros acima do colchão; b) ter armários individuais para guarda de objetos pessoais; c) ter portas e janelas capazes de oferecer boas condições de vedação e segurança; d) ter recipientes para coleta de lixo; e) ser separados por sexo;

18. O empregador rural ou equiparado deve proibir a utilização de fogões, fogareiros ou similares no interior dos alojamentos;

19. O empregador deve fornecer roupas de cama adequadas às condições climáticas locais;

20. As camas poderão ser substituídas por redes, de acordo como costume local, obedecendo o espaçamento mínimo de um metro.

Além da NR 31, objeto deste estudo, importante mencionar a Portaria n.º 3.067/88, do Ministério do Trabalho, que trata na NR 5 dos agentes químicos prejudiciais ao trabalhador rural, como agrotóxicos, fertilizantes e corretivos.

5. A CAPACITAÇÃO COMO MEIO DE MITIGAR A OCORRÊNCIA DE DANOS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Conforme discutido ao longo deste trabalho, o meio ambiente equilibrado nas relações de produção significa prevenção aos acidentes, resultando em benefícios à sociedade e aumento no nível da qualidade de vida do trabalhador.

O meio ambiente do trabalho, como exposto, procura encontrar mecanismos de proteção ao trabalhador com o intuito de evitar acidentes e doenças, obrigando-o, em casos tais, a se afastar do trabalho por muito tempo.

a poluição do meio ambiente de trabalho deve ser entendida como a degradação da salubridade do ambiente que afeta diretamente a saúde dos próprios trabalhadores. Inúmeras situações alteram o estado de equilíbrio do ambiente: os gases, as poeiras, as altas temperaturas, os produtos tóxicos, as irradiações, os ruídos, as próprias organizações estressantes em que ele é desempenhado (trabalhos noturnos, trabalhos em turnos de revezamento), enfim, tudo aquilo que prejudica a saúde, o bem estar e a segurança dos trabalhadores.²⁴

Doenças que poderiam ser evitadas, ou minimizadas, se os empregadores respeitassem as normas de segurança do trabalho e se também buscassem o treinamento e a capacitação continuada de seus empregados, por meio de parceria junto a Instituições que promovem o treinamento ao homem do campo.

Segundo Melo²⁵, o que resulta desse meio ambiente de trabalho desqualificado são as mutilações de vários trabalhadores, mortes ou incapacitação para o labor, mas também resulta em grande prejuízo para a economia nacional, uma vez que a sociedade deverá arcar com as despesas de auxílio-doença, pecúlios, aposentadorias, pensões, reabilitações, etc.

Desta forma, a incidência de doenças ocupacionais poderiam ser evitadas se o trabalhador tivesse realizado treinamento ou capacitação promovidos pelas Entidades do chamado “Sistema S” que, no meio rural, é de competência do Serviço Nacional de Aprendizagem Rural cuja natureza e atribuições passarão a ser trabalhadas a seguir.

²⁴ ROCHA. J. C. de S. D.. Op. cit., p.47.

²⁵ MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição*. 4. ed. São Paulo: Ltr, 2010.

5.1. DAS ENTIDADES PARAESTATAIS

A expressão “entidade paraestatal” designa aquelas entidades de direito privado que, embora não integrem a Administração Pública, atuam ao lado Estado, na consecução de atividades de interesse público.

Hely Meirelles assim definiu:

Entidades paraestatais são pessoas jurídicas de direito privado cuja criação é autorizada por lei, com patrimônio público ou misto, para realização de atividades, obras ou serviços de interesse coletivo, sob normas e controle do Estado.

O étimo da palavra paraestatal está indicando que se trata de ente disposto paralelamente ao Estado, ao lado do Estado, mas não privativo do Estado.

O paraestatal não é o estatal, nem é o particular: é o meio-termo entre o público e o privado. Tem personalidade privada, mas realiza atividades de interesse público, e, por isso mesmo, os atos de seus dirigentes, revestindo-se de certa autoridade, sujeitam-se a mandado de segurança (Lei nº 1.533, de 21.12.51, art. 1º. §1º), e a ação popular (Lei nº 4.717, de 29.06.65, art. 1º).²⁶

Tais Entidades seguem uma tendência moderna da chamada Administração Consensual, no sentido de descentralizar para o setor privado aquelas atividades de interesse público que não demandam o exercício de prerrogativas de poder público.

Inexiste uniformidade na doutrina acerca da abrangência da noção. Ora se incluem entre as entidades paraestatais as entidades da Administração indireta que são regidas pelo direito privado. Ora se incluem na noção de entidade paraestatal aquelas entidades chamadas do terceiro setor, que surgiram no cenário jurídico após a Reforma Administrativa de 1998, quais sejam as organizações sociais e as organizações civis de interesse público.

Entretanto, uma coisa é certa, entre todas as classificações de entidades paraestatais os serviços sociais autônomos sempre figuram classificados como tal, talvez por serem, efetivamente, suas formas mais típicas.

5.1.1. OS SERVIÇOS SOCIAIS AUTÔNOMOS

²⁶ MEIRELLES, Hely Lopes. *Direito Administrativo Brasileiro*. 17ª ed. São Paulo: Malheiros Editores, 1992.

Os serviços sociais autônomos tratam-se de entidades com criação autorizada por lei, com personalidade de direito privado, sem fins lucrativos, para ministrar assistência ou ensino a certas categorias sociais ou profissionais, vinculadas ao sistema sindical, mantidas por contribuições parafiscais ou dotações orçamentárias.

Hely Meirelles define como:

*todos aqueles instituídos por lei, com personalidade de Direito Privado, para ministrar assistência ou ensino a certas categorias profissionais ou grupos profissionais, sem fins lucrativos, sendo mantidos por dotações orçamentárias ou por contribuições parafiscais.*²⁷

Marçal Justen Filho assim os define, curiosamente entendendo entidade paraestatal e serviço social autônomo como sinônimos:

*Entidade paraestatal ou serviço social autônomo é uma pessoa jurídica de direito privado criada por lei para, atuando sem submissão à Administração Pública, promover o atendimento de necessidades assistenciais e educacionais de certas atividades ou categorias profissionais, que arcam com sua manutenção mediante contribuições compulsórias.*²⁸

Representam um dos instrumentos de intervenção estatal na atividade econômica, este sob a forma de fomento, incentivando que as empresas custeiem, em favor de seus empregados, serviços sociais e de aprendizagem para sua formação profissional, com reflexos positivos para a sociedade, que se beneficia da produção de uma mão-de-obra mais qualificada, contribuindo assim para a geração de novos empregos.

Segundo Marcos Juruena Vilela Souto²⁹, são as seguintes as principais características dos serviços sociais autônomos:

a) não integram a Administração Pública; b) são dotados de personalidade jurídica de direito privado; c) desenvolvem atividades privadas de interesse coletivo; d) o interesse coletivo

²⁷ MEIRELLES, H.L. Op. cit., pg. 336.

²⁸ JUSTEN FILHO, Marçal. *Curso de Direito Administrativo*. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2006, p 134.

²⁹ SOUTO, Marcos Juruena Vilela Souto. *Outras entidades públicas e os serviços sociais autônomos*. in Revista de Direito do Estado nº 1 jan/mar 2006:137-153.

justifica o fomento a essas atividades; e) o fomento tem origem no próprio segmento econômico incentivado.

Marçal Justen Filho³⁰ aponta outras características importantes para a exata compreensão do seu regime jurídico que merecem destaque:

a) seus administradores não são nomeados pelo Estado, mas escolhidos segundo processos eleitorais próprios; b) o serviço social autônomo não recebe determinações governamentais e seus atos não se caracterizam como manifestação da vontade estatal; c) seu objeto social é fornecer utilidades para os integrantes de certas categorias, relativamente à assistência social e, em especial, à formação educacional; d) trata-se de atuação material administrativa não governamental, de cunho prestacional; e) trata-se uma espécie de autogoverno privado, que consiste na vinculação de sua atuação a um setor empresarial ou a uma categoria profissional, que recebe o poder de promover a gestão de organizações criadas para a satisfação de interesses comuns; f) mantêm-se pela percepção de contribuições obrigatórias, de natureza tributária, incidentes sobre os exercentes das atividades ou das categorias profissionais abrangidas, com o poder de autogestão relativamente ao destino e aplicação dos recursos.

Os serviços sociais autônomos não recebem delegação para a prestação de serviço público, mas, sim, desenvolvem atividade privada de interesse público, que interessa ao Estado incentivar.

Diogo Figueiredo Moreira Neto³¹, destaca que os Serviços Sociais Autônomos são espécies de associações civis, motivo pelo qual gozam das garantias do artigo 5º, inciso XVIII da Constituição, o que lhes preserva a autonomia, só admitindo as seguintes “interferências constitucionais”, decorrentes do fato de manejarem e aplicarem dinheiros públicos:

as previstas no artigo 70, parágrafo único, combinado com o artigo 71, II, relativas ao controle a posteriori (não o prévio) de suas prestações de contas perante os Tribunais de Contas;
as do artigo 37, §4º, respeitantes à responsabilidade dos seus dirigentes, como gestores de dinheiros públicos, por atos de improbidade administrativa;
as do art. 5º, inciso LXIX, que diz respeito ao controle dos atos de seus agentes, através do mandado de segurança, por atos de ilegalidade e abuso de poder;

³⁰ JUSTEN FILHO, M. op. cit. p. 135.

³¹ MOREIRA NETO, Diogo Figueiredo. *Natureza jurídica dos serviços sociais autônomos*. in Revista de Direito Administrativo, nº207:79-94, pg.80 e seguintes

e a do art. 37, § 6º, relativo à responsabilidade patrimonial objetiva da entidade, como espécie de “pessoa de direito privado prestadora de serviços públicos”.

Os primeiros serviços sociais autônomos dos setores corporativo e de aprendizagem, que se pode chamar de clássicos, foram criados ainda na vigência da Constituição de 1946: o SESI pelo Decreto-lei nº 9.403, de 25.06.46, o SESC pelo Decreto-lei nº 9.853, de 13.09.46, o SENAC pelo Decreto-lei nº 8.621, de 10.01.46 e o SENAI pelo Decreto-lei nº 4.048, de 22.01.42.

São informalmente denominados como “SISTEMA S”.

A União não os criava: atribuía a uma Confederação Nacional o encargo de criar o Serviço, e estabelecia sua fonte de recursos, permitindo que esse Serviço arrecadasse contribuições parafiscais e as gerisse.

Fernando Scaff analisa os decretos-leis que autorizaram a criação do SESI e do SENAC, assinalando que o intuito era de colaboração, mas com autonomia, inclusive frente ao Poder Público, pois as receitas fiscais eram atribuídas para que aquelas entidades arrecadassem e gerissem seu próprio patrimônio. E observa:

...os “consideranda” dos seus atos constitutivos deixam bastante claro que sua função não é a de auxiliar o Estado, mas de intervir em área de atividade privada (comércio e indústria) que o Estado decidiu, por razões estratégicas, incentivar. Por tal fato é que tais entes não são considerados como integrantes da administração indireta.³²

Segundo Maria Sylvia Zanella Di Pietro³³ a participação do Estado, no ato de criação das Paraestatais, se deu para incentivar a iniciativa privada, por meio de subvenção garantida por meio da instituição compulsória de contribuições parafiscais destinadas especificamente a essa finalidade.

Não se trata de atividade que incumbisse ao Estado, como serviço público, e que ele transferisse para outra pessoa jurídica, por meio do instrumento de descentralização. Trata-se, isto sim, de atividade privada de interesse público que o Estado resolveu incentivar e subvencionar.

³² SCAFF, Fernando Facury. *Contrato de gestão, Serviços sociais autônomos e intervenção do Estado*. in Revista de Direito Administrativo, nº 225: 273-297, pg. 277 e seguintes.

³³ DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Parcerias na Administração Pública*. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

O artigo 21, § 2º, da Constituição Emendada de 1969³⁴, previa que a União pode instituir contribuições, tendo em vista a intervenção no domínio econômico e o interesse da previdência social ou de categorias profissionais. Já o art. 178 dispôs que as empresas comerciais e industriais são obrigadas a assegurar, em cooperação, condições de aprendizagem a seus trabalhadores menores e a promover o preparo de seu pessoal qualificado.

Desses serviços se ocupou o Decreto Lei 200/67³⁵, em seu artigo 183, para dispor que “As entidades e organizações em geral, dotadas de personalidade jurídica de direito privado, que recebem contribuições para-fiscais e prestem serviços de interesse público ou social, estão sujeitas à fiscalização do Estado, nos termos e condições estabelecidas na legislação pertinente a cada uma”.

A Constituição de 1988³⁶ estatuiu, a respeito, o artigo 240 que diz “Ficam ressalvadas do disposto no art. 195 as atuais contribuições compulsórias dos empregadores sobre a folha de salários, destinadas às entidades privadas de serviço social e de formação profissional vinculadas ao sistema sindical”.

Por seu turno, o art. 149³⁷ determinou que “Compete exclusivamente à União instituir contribuições sociais, de intervenção no domínio econômico e de interesse das categorias profissionais ou econômicas, como instrumento de suas respectivas áreas, observado o disposto nos arts. 146, III, e 150, I e III, sem prejuízo do previsto no art. 195, § 6º, relativamente às contribuições a que alude o dispositivo”.

Ademais, com o início da vigência da Constituição Federal de 1988 surgiram também o Serviço Social do Transporte – SEST e o Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte – SENAT (Lei nº 8.706, de 14.09.93); e mais,

³⁴ BRASIL. Constituição (1969). Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 17 de outubro de 1969. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc01-69.htm>. Acesso em: 17 mar. 2016.

³⁵ BRASIL. Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm>. Acesso em: 17 mar. 2016.

³⁶ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 17 mar. 2016.

³⁷ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 17 mar. 2016.

atendendo à previsão constitucional do art. 62 do Ato das Disposições Transitórias, o Serviço Nacional de Aprendizagem Rural – SENAR (Lei nº 8.315, de 3.12.91); e também atendendo a determinação constitucional, o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE (Lei nº 8.029, de 12.04.90; Decreto nº 99.570, de 09.10.90).

5.2. O SENAR

O Serviço Nacional de Aprendizagem Rural – SENAR, criado pela Lei nº 8.315³⁸, de 23/12/91, é uma entidade de direito privado, paraestatal, mantida pela classe patrona rural, vinculada à Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil – CNA e administrada por um Conselho Deliberativo tripartite.

Integra o chamado “Sistema S”, tem como função cumprir a missão estabelecida pelo seu Conselho Deliberativo, composto por representantes do governo federal e das classes trabalhadora e patronal rural.

Conforme disposto em seu Regimento Interno³⁹, é composto por uma Administração Central, em Brasília, e por 27 Administrações Regionais, estabelecidas em cada estado e no Distrito Federal.

A Administração Central assegura suporte administrativo, metodológico, além de ser responsável pela interface com os órgãos federais, instituições nacionais e internacionais ligadas à educação e ao trabalho, irradiando experiências exitosas para as regionais, que oferecem ao público do SENAR em todo o país ações de Formações Profissional Rural-FPR e atividades de Promoção Social-PS, a partir das quais são desenvolvidas competências profissionais, contribuindo assim, para o avanço socioeconômico das pessoas do meio rural.

Os eventos realizados pelo SENAR são financiados, em sua grande maioria, por recursos provenientes da contribuição compulsória de produtores rurais tanto sobre a comercialização de produtos agrossilvipastoril quanto sobre a folha de pagamento da empresa rural.

³⁸ BRASIL. Presidência da República. Lei nº 8.315 de 23 de dezembro de 1991. Dispõe sobre a criação do Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (Senar) nos termos do art. 62 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leiS/L8315.htm>. Acesso em: 17 mar. 2016.

³⁹ SENAR. Regimento Interno. Disponível em <http://www.senar.org.br/sites/default/files/senar/Regimento_Interno_SENAR_21_11_2013.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2016.

As atividades podem ainda ser subsidiadas por parcerias e convênios firmados com outras instituições privadas e/ou governamentais.

A maior parte dos eventos educativos oferecidos pelo SENAR chega a seu público de forma inteiramente gratuita, onde os pedidos de cursos devem ser formalizados pelos interessados no Sindicato Patronal Rural de seu município.

Havendo a quantidade mínima de interessados em determinado curso o Sindicato formaliza junto ao SENAR a sua realização.

Conforme disposto no seu Regimento Interno⁴⁰, são princípios do SENAR:

Organizar, administrar, executar e supervisionar, em todo o território nacional, o ensino da Formação Profissional Rural e da Promoção Social das pessoas do meio rural.

Com base nos princípios da livre iniciativa, da economia de mercado e das urgências sociais, aprimorar as estratégias educativas e difundir metodologias para ofertar ações adequadas de Formação Profissional Rural e Promoção Social ao seu público.

Assessorar os governos federal e estadual em assuntos relacionados com a formação de profissionais rurais e atividades assemelhadas.

Expandir parcerias e consolidar alianças públicas e privadas com o objetivo de cumprir a missão institucional.

Estimular a pesquisa e garantir o acesso à inovação rural.

Fortalecer e modernizar o sistema sindical rural.

Aperfeiçoar os mecanismos de planejamento, monitoramento e avaliação de desempenho institucional.

Promover a cidadania, a qualidade de vida e a inclusão social das pessoas do meio rural.

No desempenho de suas funções o SENAR leva em consideração os quatro pilares estratégicos que sustentam o conceito de trabalho decente da OIT⁴¹, na estruturação da educação profissional e promoção social, quais sejam:

- a) O respeito às normas internacionais do trabalho, em especial princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de trabalho forçado, abolição efetiva do trabalho infantil, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação.);
- b) A promoção do emprego de qualidade;
- c) A extensão da proteção social;

⁴⁰ SENAR. Regimento Interno. Disponível em <http://www.senar.org.br/sites/default/files/senar/Regimento_Interno_SENAR_21_11_2013.pdf>.

Acesso em: 17 mar. 2016.

⁴¹ Disponível em <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_eixos_pt.htm>.

Acesso em: 17 mar. 2016.

d) O diálogo social.

Ainda, o SENAR observa indicadores sociais para o planejamento e desenvolvimento de ações voltadas a melhorar a qualidade de vida das pessoas que fazem parte do contexto rural.

Suas atividades contemplam, ainda, conteúdos relativos aos temas transversais, como conservação do meio ambiente, saúde e segurança, cidadania, entre outros, serão incluídos no currículo da Formação Profissional e Promoção Social, de forma contextualizada segundo as diferenças locais e regionais.

5.2.1. FORMAS DE ATUAÇÃO

Cada Administração Regional do SENAR disponibiliza ao seu público uma oferta educativa variada, específica e definida em planejamento anual de trabalho, desenvolvido a partir das necessidades de Formação Profissional Rural (FPR) e Promoção Social (PS) dos municípios e do estado.

Conforme consta em sua série metodológica⁴², para viabilizar a execução dos eventos associados à FPR e à PS, as Administrações Regionais estabelecem parcerias com entidades, sindicatos rurais; associações de produtores; entidades de classe organizadas, Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, órgãos de assistência técnica e outros que as auxiliem a alcançar a clientela de modo abrangente e efetivo no maior número possível de municípios do país. Essas entidades, por seu poder de atuação como lideranças locais e junto a seus associados, em geral atingem a capilaridade almejada pela instituição, contribuindo para o levantamento das necessidades locais de capacitação profissional, promoção social, mobilização e composição das turmas.

O processo da FPR e PS considera a missão, os princípios e as diretrizes do SENAR, bem como as políticas nacionais, estaduais e municipais de desenvolvimento socioeconômico, além das recomendações internacionais. São levadas ainda em conta a legislação vigente referente ao mundo da educação e do trabalho, os recursos financeiros, os materiais e o contingente humano da organização para retroalimentar as etapas, fases e atividades realizadas.

⁴² BRASIL. Serviço Nacional de Aprendizagem – Série Metodológica – Informações institucionais. 1. ed. Brasília: SENAR, 2013. p. 23.

5.2.2. DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL RURAL

A formação Profissional Rural – FPR⁴³ é um processo educativo, sistematizado, que se integra aos diferentes níveis e modalidades da educação e às dimensões do trabalho da ciência e da tecnologia, objetivando o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes para a vida produtiva e social, atendendo, às necessidades de efetiva qualificação para o trabalho com perspectiva de elevação da condição sócio profissional do indivíduo.

Vincula-se diretamente a mundo do trabalho e está associada à informação e à orientação profissional, centrada em ocupações reconhecidas no mercado de trabalho rural para a definição das ofertas educativas a serem adequadas ao nível tecnológico dessas ocupações.

A FPR assume identidade e características próprias, objetivos profissionalizantes e conteúdos ocupacionais centrados no processo de trabalho, resultando em ganhos e aumento de produtividade para o produtor e trabalhador rural.

Nesse sentido, além do curso de capacitação em NR 31, o SENAR, possui em seu portfólio, na cadeia de saúde e segurança do trabalhador os seguintes cursos⁴⁴:

*CIPATR - comissão interna de prevenção de acidentes no trabalho rural;
condutores de veículos de transporte de produtos perigosos;
lavanderia de EPI de agrotóxico;
NR 10 (básico) - segurança em instalações e serviços de eletricidade;
NR 12 - segurança no trabalho - máquinas e equipamentos;
NR 31.12 - segurança no trabalho em máquinas e implementos agrícolas;
NR 31.8 - segurança no trabalho - aplicação de agrotóxico;
NR 33 - espaço confinado;
NR 35 - trabalho em altura;
primeiros socorros;
qualidade de vida no trabalho - saúde e segurança no trabalho rural.*

O SENAR concede aos concluintes dos cursos de formação inicial e continuada certificados compatíveis com as naturezas de programação da FPR, baseando-se em avaliação do processo educativo, feita com critérios pré-definidos e divulgados.

⁴³ BRASIL. Serviço Nacional de Aprendizagem – Série Metodológica – Informações institucionais. Op.cit., 31.

⁴⁴ SENAR. Disponível em http://www.sistemafamato.org.br/porta/senar/fpr_ps_snn_novo.php?Cod=13&Tipo=1. Acesso em: 17 mar. 2016.

Registrados em sistema regional e/ou nacional, esses certificados são reconhecidos em todo o território nacional, constituindo documento comprobatório de competências adquiridas em processo ensino-aprendizagem, assegurando, assim, aos egressos, oportunidades reais no mercado de trabalho, além de reconhecimento de aptidões adquiridas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho acadêmico visou demonstrar que somente com realização de parceria com Entidades do “Sistema S”, no caso específico com o SENAR, é possível minimizarmos a ocorrência de acidentes que podem ocorrer no meio ambiente do trabalho, garantindo, assim, um desenvolvimento econômico sustentável, sem vítimas.

Nesse contexto, o grande desafio que a humanidade tem pela frente é saber equilibrar a equação entre a busca pelo lucro, inerente deste regime, e o bem estar da mão de obra que trabalha nos meios de produção.

Com uma produção agrícola cada vez mais modernizada a capacitação dos trabalhadores da zona rural se mostra uma necessidade para que estes acompanhem o desenvolvimento do processo produtivo nacional e para atender as demandas das organizações nos dias de hoje, é necessário compreender que a concepção tradicional já não se adequa à realidade do mundo do trabalho.

Vejo que as ações do SENAR em todo o país possibilitam ao cidadão rural o desenvolvimento de competências que podem prepará-lo para o desafio de atualização e eficiência - exigências de uma sociedade competitiva e globalizada -, objetivando assegurar seu sucesso profissional e, ainda, minimizando riscos no que podem surgir no meio ambiente do trabalho.

Infelizmente, aqueles trabalhadores que se submetem a um regime de trabalho em ambientes insalubres, perigosos, o fazem em virtude de sua dependência econômica junto a empresa e de sua hipossuficiência.

Mas também, quem pode julgá-los?

Ainda mais num País como o Brasil onde a quantidade de desempregados aumenta a cada dia, em virtude da ausência de um Chefe de Estado que possua a capacidade de conduzir o País.

Enquanto a mentalidade dos empregadores e empregados não mudarem, a sociedade permanecerá alimentando esses vícios e a história demonstra que, para forçar a mudança de mentalidade de um determinado grupo, basta apenas que as penalidades que a lei impõe sejam efetivamente colocadas em prática.

Portanto, cabe ao Poder Judiciário garantir os empregados sejam reparados financeiramente na ocorrência de danos causados em decorrência de um

ambiente de trabalho insalubre ou perigoso, sendo que no momento da dosimetria do valor deve-se se levar em consideração o caráter pedagógico e punitivo.

E cabe aos empregadores capacitar os seus empregados e fornecer os devidos equipamentos para que lhe seja garantida a sua segurança.

Deve-se trabalhar, deve-se produzir, deve-se investir na carreira, mas principalmente deve-se priorizar um ambiente de trabalho saudável e equilibrado.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1969). Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 17 de outubro de 1969. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc01-69.htm>. Acesso em: 17 mar. 2016.

_____. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 17 mar. 2016.

_____. Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm>. Acesso em: 17 mar. 2016.

_____. Presidência da República. Lei nº 8.315 de 23 de dezembro de 1991. Dispõe sobre a criação do Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (Senar) nos termos do art. 62 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leiS/L8315.htm>. Acesso em: 17 mar. 2016.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria n.º 3.214, 08 de junho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho Disponível em <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/839945.pdf>>. Acesso em: 17 mar. 2016.

_____. Serviço Nacional de Aprendizagem – *Série Metodológica – Informações institucionais*. 1. ed. Brasília: SENAR, 2013.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 191. Insalubridade. Adicional. Fornecimento do aparelho de proteção. Efeito. Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200.html#SUM-191>. Acesso em: 17 mar. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 289. Insalubridade. Adicional. Fornecimento do aparelho de proteção. Efeito. Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-289>. Acesso em: 17 mar. 2016.

CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 37 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

COTRIM, Gilberto. *História Global – Brasil e Geral*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Parcerias na Administração Pública*. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. *Curso de direito ambiental brasileiro*. 2. Ed. Ampl. – São Paulo: Saraiva, 2001.

GONÇALVES, Edwar Abreu. *Segurança e saúde no trabalho em 2000 perguntas e respostas*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010.

GEREMIA, Bárbara. Agrotóxico: o emprego indiscriminado de produtos químicos no ambiente de trabalho rural e a responsabilização por danos à saúde. 2011. 146 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2011. Disponível em: <http://tede.uces.br/tde_arquivos/2/TDE-2011-09-02T073432Z-506/Publico/Dissertacao%20Barbara%20Geremia.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2016.

IMEA. Disponível em <<http://www.agricultura.gov.br/comunicacao/noticias/2016/03/exportacoes-do-agronegocio-crescem-quase-37porcento-em-fevereiro>>. Acesso em: 17 mar. 2016.

_____. Disponível em <http://www.imea.com.br/upload/publicacoes/arquivos/R405_2015_02_26_BM_Conjuntura_Economica.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2016.

JUSTEN FILHO, Marçal. *Curso de Direito Administrativo*. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

MACIEL, Joelson de Campos. *O direito à saúde e a um meio ambiente favorável ao trabalho e aos trabalhadores*. São Paulo: LTr, 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 10 ed., rev. atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2000.

MEIRELLES, Hely Lopes. *Direito Administrativo Brasileiro*. 17ª ed. São Paulo: Malheiros Editores, 1992.

MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição*. 4. ed. São Paulo: Ltr, 2010.

MOREIRA NETO, Diogo Figueiredo. *Natureza jurídica dos serviços sociais autônomos*. in *Revista de Direito Administrativo*, nº 207:79-94.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 26 ed. São Paulo: LTr, 2011.

ROCHA, Julio César de Sá Da. *Direito Ambiental e meio ambiente do trabalho*. São Paulo: LTr, 1997.

SCAFF, Fernando Facury. *Contrato de gestão, Serviços sociais autônomos e intervenção do Estado*. in *Revista de Direito Administrativo*, nº 225.

SENAR. Regimento Interno. Disponível em <http://www.senar.org.br/sites/default/files/senar/Regimento_Interno_SENAR_21_11_2013.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2016.

SIRVINKAS, Luís Paulo. *Manual de direito ambiental*. – 7. ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: Saraiva, 2009.

SOUTO, Marcos Juruena Vilela Souto. *Outras entidades públicas e os serviços sociais autônomos*. in *Revista de Direito do Estado*. nº 1 jan/mar 2006.