

ASSISTÊNCIA EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO POR UM SESMT: DIREITO DO TRABALHADOR E OBRIGATORIEDADE PARA TODAS AS EMPRESAS

Rui da Silva Vidal¹
Ulisses Freitas de Sousa²

1. Introdução. 2. Obrigatoriedade de constituição e manutenção do SESMT. 3. Consórcio de empregadores: sua aplicação no SESMT comum. 4. Organização do SESMT comum. 5. SESMT na gestão da segurança e saúde no trabalho. 6. Conclusão. Referências.

RESUMO

A obrigatoriedade da criação e manutenção de um Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT, para todos os empregadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, tem base na literalidade do item 4.1 da NR-4. Encontra também seu fundamento na interpretação lógico-sistemática e teleológica das normas trabalhistas e, principalmente, no princípio ecológico da dignidade da pessoa humana, que é a matriz do direito fundamental ao trabalho com segurança e saúde. A resistência por parte das empresas que não se enquadram no Quadro II da NR-4, no que se refere à implementação e manutenção do SESMT, não tem fundamento fático nem jurídico. A realidade laboral mostra que os empregados das pequenas empresas estão expostos aos riscos de acidentes e doenças do trabalho, da mesma forma como ocorre em relação aos empregados das grandes empresas. O consórcio de empregadores aparece como sugestão para viabilizar o SESMT comum nas situações em que não existem critérios objetivamente definidos pela norma. Essa modalidade de serviço compartilhado é mais viável economicamente do que o SESMT exclusivo por empresa, porque seu custo é rateado entre os vários empregadores que o utilizam. Manter um SESMT comum representa, para pequenas e médias empresas, a melhor forma de prestar aos empregados a assistência em segurança e saúde no trabalho a que têm direito, resgatar-lhes a dignidade e reduzir os acidentes do trabalho.

¹ Graduado em Direito pela Universidade Federal do Pará – UFPA. Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade da Amazônia – UNAMA. Auditor fiscal do trabalho. *e-mail*: rui.vida31@gmail.com.

² Graduado em Engenharia Mecânica pela UFPB (1980); Especialista em Engenharia de Segurança do Trabalho pela UFPE (1987); Mestre em Engenharia de Produção pela UFPB (1997); Auditor fiscal do trabalho (desde 1985). *e-mail*: ulissesfsrte@gmail.com.

Palavras-chave: SESMT. Serviço especializado. Dignidade da pessoa humana. Direitos fundamentais. Saúde e segurança no trabalho.

1. INTRODUÇÃO

Interpretar o direito na atualidade requer que se estabeleça uma comunicação entre as diversas fontes. O pós-positivismo abriu novas possibilidades para que o intérprete encontre o sentido da norma que melhor se coadune com as regras e os princípios constitucionais. O tema abordado neste trabalho é fruto da interação entre alguns ramos do direito e sua constitucionalização. O Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT é vinculado ao direito do trabalho. No entanto, precisa relacionar-se com o direito ambiental, com o direito civil e, precipuamente, com o direito constitucional.

O objetivo do presente trabalho é responder à seguinte indagação: todo trabalhador tem direito à assistência em segurança e saúde no trabalho - SST prestada por um serviço especializado, independentemente do número de empregados e do grau de risco da atividade executada? A resposta passa, necessariamente, por uma incursão no campo do direito constitucional, por consagrar os direitos fundamentais, tendo como epicentro o princípio da dignidade da pessoa humana. Essa incursão abrange também o direito ambiental, para mostrar que o ambiente de trabalho faz parte da noção geral de meio ambiente saudável e equilibrado. Abrange, também, o direito civil, para demonstrar que a integridade física do trabalhador é um dos direitos da personalidade inerentes à dignidade humana. Passa, ainda, pelo direito do trabalho, para evidenciar que as normas trabalhistas (convenções da OIT ratificadas pelo Brasil, CLT, normas regulamentadoras sobre saúde e segurança editadas pelo Ministério do Trabalho etc.) convergem para a proteção integral da segurança, no âmbito da saúde de todos os trabalhadores.

O direito constitucional pátrio é a principal base de interpretação de todos os direitos. As normas insculpidas na Carta Magna de 1988 prescrevem que saúde e segurança no trabalho são direitos fundamentais. Assim, para que o trabalhador

tenha sua dignidade assegurada, é imprescindível que ele exerça suas atividades em um ambiente saudável e equilibrado. Nesse sentido, será analisada a Norma Regulamentadora nº4, para mostrar a necessidade de criação e manutenção do SESMT no âmbito de todas as empresas. Com essa medida, é possível criar mais condições favoráveis para assegurar a integridade física dos trabalhadores, tendo como resultado a redução dos acidentes de trabalho.

2. OBRIGATORIEDADE DA CRIAÇÃO E MANUTENÇÃO DO SESMT

2.1 LITERALIDADE DO ITEM 4.1 DA NORMA REGULAMENTADORA Nº 4

Tratando, especificamente, da obrigatoriedade de criação e manutenção do SESMT, o item 4.1 da NR-4 estabelece:

As empresas privadas e públicas, os órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, manterão, obrigatoriamente, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho. (Alterado pela Portaria SSMT n.º 33, de 27/10/1983)¹.

O citado dispositivo não deixa qualquer dúvida quanto à obrigatoriedade do SESMT para todas as empresas privadas e públicas que possuem empregados regidos pela CLT, não se evidenciando nenhuma exceção. A resistência para a criação e a manutenção do SESMT pelas pequenas empresas decorre da interpretação errônea do item 4.14 da referida norma, que dispõe:

As empresas cujos estabelecimentos não se enquadrem no Quadro II, anexo a esta NR, poderão dar assistência na área de segurança e medicina do trabalho a seus empregados através de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho comuns, organizados pelo sindicato ou associação da categoria econômica correspondente ou pelas próprias empresas interessadas. (Alterado pela Portaria SSMT n.º 33, de 27/10/ 1983)².

A interpretação do dispositivo transcrito deve ser feita em consonância com o item 4.1 da citada norma. Como se observa, no item em análise, foi usado o verbo “manterão”, sem excepcionar nenhuma empresa que tenha empregados regidos pela CLT. Assim, a forma verbal “poderão”, empregada no item 4.14, não tem o

objetivo de criar exceção à regra geral, mas de fornecer alternativas para que o pequeno empregador escolha qual a modalidade de SESMT que melhor se coaduna com sua realidade. O problema é que o pequeno empresário, além de não ter o conhecimento técnico necessário, está sempre sobrecarregado com a administração e a operação do negócio, ficando impossibilitado de gerir um sistema de segurança e saúde no trabalho. Esse sistema precisa ser operado com a participação de profissionais especializados e capacitados. Isto porque de sua existência dependem a integridade física dos trabalhadores e a sustentabilidade do próprio negócio. Por outro lado, o Estado tem se limitado a cobrar a gestão em segurança e saúde no trabalho apenas dos grandes empregadores, notadamente dos que se encaixam no Quadro II da referida norma. Um dos motivos é o reduzido grupo de Auditores-Fiscais do Trabalho em atividade.

Convém acrescentar que, além de estabelecer a obrigatoriedade dessa assistência através de um SESMT, a norma referida cria algumas alternativas para a forma de organização desse serviço. Exige a criação e a manutenção do SESMT por cada estabelecimento, no caso das grandes empresas. No entanto, prevê outras formas de organização, como o serviço único, o centralizado, o comum (compartilhado por mais de uma empresa) e o SESMT de instituição de utilidade pública (como SESI, SENAC, e SENAT, por exemplo). Na indicação da forma adequada de organização do SESMT, a norma leva em consideração fatores como: número de empregados; grau de risco da atividade da empresa; local da prestação de serviço e tipo de atividade econômica. O objetivo dessa pluralidade de formas é não deixar nenhum trabalhador sem a assistência de um serviço especializado em segurança e saúde no trabalho.

2.2 DIMENSIONAMENTO DO SESMT

O Quadro II da NR-4 fixa, por função, o número mínimo de profissionais especializados, que deve compor o SESMT. Para isso, leva em consideração dois fatores: o número de empregados no estabelecimento e o grau de risco da atividade. Esse grau de risco, que varia de 1 a 4, é determinado pela Classificação Nacional de Atividade Econômica – CNAE. Conforme o citado quadro, o SESMT

deve ser composto pelos seguintes profissionais: a) nível superior: médico do trabalho, engenheiro de segurança do trabalho e enfermeiro do trabalho; b) nível médio: técnico de segurança do trabalho e técnico em enfermagem do trabalho. É importante ressaltar que essa regra se aplica a todas as modalidades de SESMT. Todavia, dependendo de determinados fatores, o serviço deve ter, no mínimo, um médico do trabalho, um engenheiro de segurança do trabalho e um técnico de segurança do trabalho. É o que se extrai da interpretação do item 4.16 da norma em análise:

As empresas cujos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho não possuam médico do trabalho e/ou engenheiro de segurança do trabalho, de acordo com o Quadro II desta NR, poderão se utilizar dos serviços desses profissionais existentes nos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho mencionados no item 4.14 e subitem 4.14.1 ou no item 4.15, para atendimento do disposto nas Normas Regulamentadoras. (Alterado pela Portaria SSMT n.º 33, de 27/10/1983)³.

O SESMT não estará completo se não possuir médico do trabalho e engenheiro de segurança do trabalho. Caso não queira contratar esses profissionais, a empresa pode utilizar os serviços daqueles existentes no SESMT compartilhado com outras empresas, conforme está previsto no item 4.14, ou no item 4.15, da NR-4. Assim, na formação de um SESMT comum, deve-se agregar um número de empregadores que atinja um somatório de empregados suficiente para alcançar o número mínimo de profissionais especializados necessário para compor a equipe: um médico do trabalho, um engenheiro de segurança do trabalho e um técnico de segurança do trabalho. Cita-se, como exemplo, o caso de postos de combustível com quinze empregados cada um. A atividade enquadra-se no grau de risco 3, conforme o Quadro I da NR-4. Nesse caso, para se obter o dimensionamento, é necessário agregar trinta e quatro postos, no mínimo, de modo a alcançar um número superior a quinhentos e um empregados. Com esse número e o grau de risco 3, o Quadro II exige a contratação de um médico do trabalho, um engenheiro de segurança do trabalho e três técnicos de segurança do trabalho. Assim, os dois primeiros profissionais são contratados por tempo parcial (jornada mínima diária de três horas, nos termos do item 4.9 e Quadro II, da NR-4).

Quadro II – Dimensionamento dos SESMT (alterado pela Portaria SSMT n.º 34, de 11/12/1987)⁴.

GRAU DE RISCO	N.º EMPREGADOS NO ESTABELECIM.	50	101	251	501	1001	2001	3501	ACIMA DE 5000 PARA CADA GRUPO DE 4000 OU FRAÇÃO ACIMA DE 2000 (**)
		A 100	A 250	A 500	A 1000	A 2000	A 3500	A 5000	
	TÉCNICOS								
1	Técnico seg. trabalho, engenheiro seg. trabalho, aux. enfermagem do trabalho, enfermeiro do trabalho, médico do trabalho.				1	1	1 1(*) 1	2 1 1 1*	1 1(*) 1 1(*)
2	Técnico seg. trabalho, engenheiro seg. trabalho, aux. enfermagem do trabalho, enfermeiro do trabalho, médico do trabalho.				1	1 1(*) 1	2 1 1	5 1 1 1	1 1(*) 1 1(*)
3	Técnico seg. trabalho, engenheiro seg. trabalho, aux. enfermagem do trabalho, enfermeiro do trabalho, médico do trabalho.		1	2	3 1(*) 1(*)	4 1 1	6 1 2	8 2 1 1	3 1 1 1
4	Técnico seg. trabalho, engenheiro seg. trabalho, aux. enfermagem do trabalho, enfermeiro do trabalho, médico do trabalho.	1	2 1(*) 1(*)	3 1(*) 1(*)	4 1 1	5 1 1	8 2 2	10 3 1 1 3	3 1 1 1
(*) Tempo parcial (mínimo de três horas). (**) O dimensionamento total deverá ser feito levando-se em consideração o dimensionamento de faixas de 3501 a 5000 mais o dimensionamento do(s) grupo(s) de 4000 ou fração de 2000.					OBS: hospitais, ambulatórios, maternidades, casas de saúde e repouso, clínicas e estabelecimentos similares com mais de 500 (quinhentos) empregados deverão contratar um enfermeiro em tempo integral.				

2.3 SEGURANÇA E SAÚDE COMO DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR

O meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado é um direito fundamental, em razão de sua importância e da relação direta com o princípio da dignidade da pessoa humana. Garantir a segurança e a saúde do trabalhador significa respeitar o princípio da dignidade da pessoa humana. Conforme se depreende da Constituição da República, é o princípio vetor de todas as demais normas constitucionais e infraconstitucionais referentes aos direitos humanos, incluindo-se tratados e convenções internacionais recepcionados pelo sistema normativo brasileiro. Dignidade da pessoa humana é uma qualidade intrínseca de cada indivíduo. Essa prerrogativa o faz merecedor de respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade. Envolve um complexo de direitos e deveres fundamentais, oponível contra qualquer ato de cunho degradante, que possa

comprometer ou reduzir, na pessoa humana, as condições existenciais mínimas para uma vida saudável⁵.

De todas as inovações trazidas pela Constituição Federal de 1988, a mais importante foi o destaque conferido aos direitos fundamentais. Para tanto, o constituinte originário elevou-os à condição de cláusula pétrea, imunizando-os da ação corrosiva do constituinte derivado. Na estruturação do texto constitucional, diversamente do que ocorria na Carta Magna anterior, os direitos fundamentais foram posicionados na parte inicial. Por essa e outras razões, o princípio da dignidade da pessoa humana foi consagrado como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (art.1º, III). Dessa forma, unifica todo o sistema de direitos fundamentais. Esse princípio está na origem dos direitos fundamentais e representa o núcleo axiológico da ordem constitucional.

Destaca-se, nessa perspectiva, o conteúdo do art. 5º, §2º, e do art.225, *caput*. Seguindo a influência do direito constitucional comparado, a Constituição Federal fixou, ao longo do seu texto, os alicerces normativos de um constitucionalismo ecológico, atribuindo ao direito ao ambiente saudável o *status* de direito fundamental, em sentido formal e material, com base no princípio da solidariedade. Essa dimensão foi reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal, em matéria relatada pelo ministro Celso de Melo⁶. Ingo Sarlet e Tiago Fensterseifer também consideram o direito fundamental ao meio ambiente como cláusula pétrea, justificando:

Inicialmente cabe destacar que não há qualquer distinção quanto ao regime jurídico ou força jurídica a ser aplicada aos direitos fundamentais presentes no catálogo e àqueles incluídos no rol através da abertura do art. 5º, §2º, da CF/1988, tendo, portanto, o direito fundamental ao ambiente aplicação imediata, na linha do que dispõe o §1º do art.5º, bem como constituindo-se de norma de eficácia direta e irradiante sob todo o ordenamento jurídico e passando a integrar o rol das cláusulas pétreas (art.60, §4º, IV, da CF/1988). Ao declarar ser a qualidade ambiental essencial a uma vida humana saudável (e também digna), o constituinte consagrou no pacto constitucional sua escolha de incluir na proteção constitucional entre os valores permanentes e fundamentais da república brasileira⁷.

Conforme a lição de José Afonso da Silva, o direito ao ambiente está diretamente vinculado ao direito à vida (CF, art.5º, *caput*). Por essa razão, enxerga

no direito ambiental uma qualidade que impede sua eliminação por via de emenda constitucional⁸. A esse respeito, assinalam Ingo Sarlet e Tiago Fensterseifer:

Ainda nesse contexto, é possível destacar uma dimensão social (ou comunitária) inerente ao princípio da dignidade da pessoa humana, já que, apesar de sempre em primeira linha encarregar-se da dignidade da pessoa concreta, individualmente considerada, a sua compreensão constitucionalmente adequada – ainda mais sob a formatação de um estado social – implica necessariamente também um permanente olhar para o outro, visto que indivíduo e a comunidade são elementos integrantes de uma mesma (e única) realidade político-social. Em outras palavras, a dignidade do indivíduo nunca é a do indivíduo isolado ou socialmente irresponsável, exigindo também igual dignidade de todos os integrantes do grupo social⁹.

Reveste-se de grande importância, no âmbito do sistema jurídico, a Declaração das Nações Unidas sobre Meio Ambiente Humano, assinada em Estocolmo, em 1972. Apresenta-se como um marco normativo inicial da proteção ambiental. Projetou, no cenário internacional, o direito do ser humano a viver em um ambiente equilibrado e saudável. Para isso, destacou a qualidade do ambiente como elemento essencial para uma vida humana com dignidade. Já no seu preâmbulo, a Declaração consigna:

O homem tem o direito fundamental à liberdade, igualdade e adequadas condições de vida, num meio ambiente cuja qualidade permita uma vida de dignidade e bem-estar, e tem a solene responsabilidade de proteger e melhorar o meio ambiente, para a presente e as futuras gerações¹⁰.

Vale lembrar que o direito fundamental ao meio ambiente, consagrado na Declaração de Estocolmo e recepcionado pela Constituição Federal de 1988, inclui o meio ambiente do trabalho. Em outras palavras, o direito fundamental de trabalhar em um ambiente sadio, equilibrado e seguro tem assento nas normas internacionais sobre meio ambiente humano e na Carta Magna brasileira. Ambas reconhecem a dimensão ecológica da dignidade da pessoa humana. A classificação de meio ambiente proposta por José Afonso da Silva, depois abraçada pela doutrina e pelos tribunais, contribui para a compreensão da sua abrangência: meio ambiente físico ou natural; meio ambiente cultural; meio ambiente artificial e meio ambiente do trabalho. Essa classificação foi reconhecida pelo STF, na ADI nº 3.540, ao consignar que a defesa do meio ambiente “traduz conceito amplo e abrangente das noções de meio ambiente natural, de meio

ambiente cultural, de meio ambiente artificial (espaço urbano) e do meio ambiente laboral”¹¹.

Com fulcro na teoria clássica dos quatro *status*, de Jellinek, os direitos fundamentais podem ser divididos em direitos negativos e positivos. Os direitos negativos decorrem de um processo de abstenção do Estado. Seu objetivo é assegurar as liberdades públicas diante das ingerências do Estado. Cita-se, como exemplo, a proibição de qualquer discriminação no tocante a salários e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (art. 7º, XXXI, da CF/88). Os direitos fundamentais positivos, por sua vez, geram ao Estado e aos particulares obrigações afirmativas. Têm por objetivo atenuar desigualdades, podendo ser exigidas em sentido amplo (prestação por meio de proteção normativa: constituição, leis, regulamentos etc.) e em sentido estrito (prestações fáticas ou materiais).

Em relação ao tema objeto deste trabalho, o direito fundamental positivo, exercido por meio de proteção normativa, está consagrado nos seguintes diplomas legais: na Constituição Federal (arts. 225 e 200, VIII), que contemplam a saúde e a segurança como direitos do trabalhador; nas convenções da OIT sobre saúde e segurança ratificadas pelo Brasil; na CLT e nas normas regulamentadoras. Já o direito fundamental positivo, que se efetiva por meio de prestações fáticas ou materiais, busca criar condições para atenuar desigualdades no campo do trabalho. Destaca-se, nesse caso, a obrigação de todos os empregadores que têm empregados regidos pela CLT de prestarem assistência concernente à segurança e saúde no trabalho, por meio de um serviço especializado. Trata-se, portanto, de direito à prestação material que gera, imediatamente, um direito subjetivo aos empregados. Essa assistência deve ser assegurada, com muito mais razão, aos trabalhadores das pequenas empresas, por meio do SESMT coletivo, pelo fato de possuírem menor capacidade econômica para constituírem e manterem um SESMT próprio. Esse modelo resulta no asseguramento de um patamar mínimo de efetividade do direito fundamental à saúde e à segurança.

É importante enfatizar que a garantia do mínimo existencial à saúde e à segurança no ambiente de trabalho é condição indispensável para o exercício dos demais direitos fundamentais inerentes às relações trabalhistas. A doutrina civilista

extrai do princípio da dignidade da pessoa humana os denominados direitos da personalidade, reconhecidos a todos os seres humanos e oponíveis aos demais indivíduos e ao Estado. Sob a ótica privatista, mas tendo base constitucional, os direitos da personalidade inerentes à dignidade humana distribuem-se em dois grupos: direitos à integridade física e direitos à integridade moral. Os primeiros englobam o direito à vida. Assim, não há dúvida de que empregados sem proteção ficam, potencialmente, destituídos do direito à integridade física.

Pode-se afirmar, nessa linha de raciocínio, que dignidade é o valor interno que nasce das necessidades da pessoa humana, como alimentação, trabalho decente, moradia, meio ambiente saudável etc. Essas necessidades devem ser reconhecidas, tanto na esfera jurídica como legislativa, com a fixação de limites à ação do Estado e dos particulares. Dessa forma, confere-se sentido às ações individuais e coletivas. Conforme se depreende de um fragmento do Relatório da OIT:

Trabalho decente para a OIT pode ser reconhecido como o trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, em que sejam respeitados os direitos fundamentais e que garanta uma vida digna a todas as pessoas que vivam do trabalho e às suas famílias, assim como proteção social quando não pode ser exercido (desemprego, doenças, acidentes, etc.), permitindo satisfazer as necessidades pessoais e familiares de alimentação, educação, moradia, saúde e segurança¹².

O tema em debate tem foco nas relações entre trabalhadores e empregadores da iniciativa privada, com reflexos na sociedade em geral. No tópico a seguir, serão feitas considerações sobre autonomia privada, desigualdades fáticas nas relações entre particulares e eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

2.4 AUTONOMIA PRIVADA E DESIGUALDADES FÁTICAS

A autonomia privada constitui um valor essencial nos estados democráticos e exprime uma importante dimensão da concepção de dignidade da pessoa humana. Todavia, nem todas as ações desfrutam de proteção constitucional dotada da mesma intensidade. Na ordem constitucional brasileira, a tutela da autonomia privada, no que se refere às questões existenciais (direitos da

personalidade), é muito mais intensa do que a conferida às decisões de caráter econômico-patrimonial. Também no campo das relações econômicas, a essencialidade do bem é um critério importante para a aferição da intensidade da proteção conferida à autonomia privada. Portanto, quanto mais o bem envolvido na relação jurídica em discussão for considerado essencial para a vida humana, maior será a proteção do direito fundamental em jogo e menor a tutela da autonomia privada.

Por outro lado, quando o bem sobre o qual versar a relação privada puder ser qualificado como supérfluo, a proteção da autonomia negocial será maior. Em contrapartida, menos intensa será a tutela ao direito fundamental em questão. Por exemplo, as limitações à autonomia privada das escolas na admissão de alunos devem ser mais intensas do que aquelas impostas ao poder negocial das boates e discotecas, na aceitação de clientes. Isso acontece porque, sob o ângulo constitucional, a educação é um bem mais essencial do que o lazer. Assim, pode-se afirmar que o peso da autonomia privada, numa ponderação de interesses, varia não apenas de acordo com o grau de desigualdade na relação jurídica, mas também conforme a natureza da questão examinada¹³.

Um fator primordial a ser considerado nas questões envolvendo a aplicação dos direitos fundamentais nas relações entre particulares é o grau da desigualdade fática entre os envolvidos. Assim, quanto maior for a desigualdade, mais intensa será a proteção ao direito fundamental em jogo e menor a tutela da autonomia concedida à iniciativa privada. Já em uma situação de relativa igualdade entre as partes, essa autonomia vai receber uma proteção mais intensa, abrindo espaço para restrições mais acentuadas ao direito fundamental envolvido. A justificativa para a adoção desse critério reside na concepção liberal dos direitos fundamentais que os confinava ao espaço das relações verticais entre cidadão e Estado. É que, nessas relações, vislumbrava-se uma situação de poder e sujeição que exigia a proteção do indivíduo diante de possíveis desmandos das autoridades públicas.

Com base na concepção liberal, entendia-se que, com a garantia jurídica da isonomia formal, todas as pessoas e entidades privadas ficariam numa posição de paridade. Era, portanto, desnecessário estender a esse espaço os direitos fundamentais. Mas a verdade é que o campo das relações privadas também é

permeado pelo poder e pela sujeição. Enquanto houver fortes e fracos, incluídos e excluídos, dominantes e dominados, os primeiros tenderão a subjugar os segundos, tornando a autonomia e a igualdade dessa relação meras peças de ficção. Portanto, a desigualdade material justifica a ampliação da proteção dos direitos fundamentais para abranger a esfera privada. Parte-se da premissa de que a assimetria de poder prejudica o exercício da autonomia de vontade das partes mais débeis. No Brasil, os trabalhadores são os exemplos mais ilustrativos dessa realidade¹⁴.

Trazendo-se o princípio da igualdade material para o tema em estudo, observa-se que existe uma conjugação da cláusula da isonomia (art.5º, *caput*, CF) com a redução das desigualdades sociais, estabelecida como um dos objetivos fundamentais da República (art.3º, III, CF). Portanto, com base na ordem jurídica constitucional, impõe-se a proteção das partes mais fracas nas relações privadas, como é o caso dos empregados dentro das relações empregatícias. Isto resulta necessariamente numa relativização da autonomia privada dos empregadores, em proveito da proteção da saúde e segurança dos empregados. Nessa perspectiva, não cabe verificar, para efeito de proteção dos direitos fundamentais à saúde e à segurança dos trabalhadores, se a autonomia da parte, em cada caso, é real ou aparente. Seria até mesmo inviável, por exemplo, que um empregado comprovasse que sua autonomia contratual, no caso concreto, foi apenas aparente, numa reclamação trabalhista. O ônus da prova seria extremamente pesado, favorecendo a posição da parte mais forte, que é o empregador. Assim, cabe a este comprovar que constituiu o SESMT e o mantém em pleno funcionamento, como forma de proteção à integridade física dos trabalhadores.

2.5 EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES PRIVADAS

Segundo José Afonso da Silva, eficácia jurídica “é o atributo associado às normas e consiste naquilo que se pode exigir, judicialmente se necessário, com fundamento em cada uma delas”¹⁵. No Estado liberal, existia uma exacerbada separação entre o público e o privado. Em consequência, o direito constitucional regulava as relações públicas, enquanto a legislação infraconstitucional

disciplinava as relações privadas. Essa dicotomia afastava dos direitos fundamentais qualquer eficácia nas relações privadas. Diante da tensão criada entre o capital e o trabalho, a alteração desse modelo de Estado tornou-se imperiosa. Analisando essa temática, Ileana Mousinho afirma:

Com a evolução do modelo de Estado constitucional, surgindo o Estado social de direito, e, posteriormente, evoluindo-se para o Estado democrático de direito, emergiu uma nova dimensão dos direitos fundamentais – a dimensão objetiva, que passou a ver naqueles direitos não apenas a possibilidade de exigência, diante dos poderes estatais de prestações, mas entendê-los como direitos que consagram os valores mais importantes de uma comunidade jurídica¹⁶.

A incidência direta dos direitos fundamentais nas relações privadas nem sempre se dá através da dimensão subjetiva: o reconhecimento de um específico direito subjetivo de um particular em face do outro. Como critérios e parâmetros para a regulação jurídica emanada de fontes não-estatais, também pode ser adotado o regulamento interno da empresa. Trata-se de uma decorrência do reconhecimento da dimensão objetiva dos direitos fundamentais. São recursos e ferramentas, cuja plasticidade contribui para auxiliar, através de diversas formas, na resolução das questões envolvendo os bens jurídicos protegidos. Com base nesse entendimento, segurança e saúde no trabalho têm eficácia entre os particulares, caracterizando-se como direitos fundamentais originários das dimensões subjetiva e objetiva. Seguindo a mesma trilha, Daniel Sarmiento assevera:

Os particulares também estão vinculados a estes direitos, como ocorre com o meio ambiente ecologicamente preservado (art. 225 da CF). Nesse sentido o constituinte foi expresso quando, no art. 225 da CF, estabeleceu que se impusesse não apenas ao poder público, mas também à coletividade, o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. Assim, a vinculação direta dos particulares aos direitos constitucionais transindividuais não se restringe a uma obrigação negativa, de não afetar os bens jurídicos por eles protegidos. Ela vai além, e pode importar, em certos casos, no reconhecimento de obrigações positivas, de caráter prestacional, inferidas diretamente da CF, muito embora seja o Estado o responsável primário pela adoção de medidas voltadas para a preservação e recuperação do meio ambiente. Uma das fontes que permite o reconhecimento destes deveres positivos é o princípio da função social da propriedade (art.5º, inciso XXIII, e art. 170, inciso III, da CF). À luz de uma interpretação sistemática e axiológica da CF, reconhece-se que a função social da propriedade é fonte de imposição de comportamentos positivos (prestações de fazer e não meramente de não fazer) ao detentor do poder que deflui da propriedade. O conceito de função social da propriedade abarca a tutela de bens jurídicos como o meio ambiente e o patrimônio histórico, artístico e

cultural. Entre os deveres do proprietário, inclui-se o de agir positivamente, de acordo com as circunstâncias e peculiaridades de cada caso, no sentido de conservar, nos bens de sua titularidade, os interesses transindividuais constitucionalmente tutelados que neles se manifestarem, como, por exemplo, o meio ambiente¹⁷.

Esposando o mesmo entendimento, o STF já decidiu que o meio ambiente laboral faz parte da noção geral de meio ambiente sadio e equilibrado. Importa ressaltar, nessa linha de raciocínio, que o meio ambiente do trabalho poluído pode acarretar a contaminação do meio ambiente em geral. Pode-se também acrescentar que o meio ambiente laboral não se separa do meio ambiente artificial (as cidades com seus espaços abertos). A título de exemplo, cita-se o caso de uma fábrica de cimento que, dentro do seu parque industrial, retira matéria-prima do solo e subsolo (minério de calcário). Para isso, faz imensos buracos na terra. Depois, na produção de cimento, na sequência da cadeia produtiva, emite gases poluentes no ambiente de trabalho, que transcendem para o meio ambiente da comunidade. Essa empresa, além de não cumprir a função social da propriedade, degrada o meio ambiente.

Ademais, o meio ambiente do trabalho poluído contribui, certamente, para a ocorrência de acidentes e doenças. Convém lembrar que as despesas resultantes são custeadas com o patrimônio da sociedade, mediante o atendimento das vítimas nos hospitais públicos e o pagamento de benefícios pelo INSS. Por esse motivo, afirma-se que segurança e saúde no trabalho são direitos fundamentais individuais e transindividuais. Nesse aspecto, transcreve-se a lição de Ingo Sarlet: “Há que distinguir entre a significação da perspectiva objetiva no seu aspecto axiológico ou como expressão de uma ordem de valores fundamentais objetivos e a mais-valia jurídica, isto é, no reconhecimento de efeitos jurídicos autônomos”¹⁸. Tem especial interesse para o tema em análise o aspecto valorativo da perspectiva objetiva dos direitos fundamentais. Nesse sentido, consigna o citado autor:

Como uma das implicações diretamente associada à dimensão axiológica da função objetiva dos direitos fundamentais, uma vez que decorrente da ideia de que estes incorporam e expressam determinados valores objetivos fundamentais da comunidade, está a constatação de que os direitos fundamentais (mesmo os clássicos direitos de defesa) devem ter sua eficácia valorada não só sob um ângulo individualista, isto é, com base no ponto de vista da pessoa individual e sua posição perante o Estado, mas também sob o ponto de vista da sociedade, da comunidade na sua totalidade, já que se cuida de valores e fins que esta deve respeitar

e concretizar. Com base nesta premissa, a doutrina alienígena chegou à conclusão de que a perspectiva objetiva dos direitos fundamentais constitui função axiologicamente vinculada, demonstrando que o exercício dos direitos subjetivos individuais está condicionado, de certa forma, ao seu reconhecimento pela comunidade na qual se encontra inserido e da qual não pode ser dissociado, podendo falar-se, neste contexto, de uma responsabilidade comunitária dos indivíduos. Por tais razões, parece correto afirmar que todos os direitos fundamentais (na sua perspectiva objetiva) são sempre, também, direitos transindividuais¹⁹.

2.6 INTERPRETAÇÃO DAS NORMAS DE DIREITO DO TRABALHO

O princípio da proteção ao trabalhador é a diretriz inspiradora de todo o complexo de normas e institutos que compõem o direito do trabalho. Uma das suas expressões é o princípio da norma mais favorável, segundo o qual tanto o legislador quanto o operador do direito do trabalho devem optar pela regra mais favorável ao obreiro, em três situações distintas: a) no momento de elaboração da regra; b) na análise do confronto entre regras concorrentes, atuando como orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas; c) no exercício de interpretação das regras jurídicas. Nessa última situação, têm relevância para o tema em debate o caráter normativo do princípio e seu papel como orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista. Nesse exercício de hermenêutica, para que possa identificar a norma mais favorável, o operador do direito deve obedecer aos critérios científicos e objetivos impostos pela esfera jurídica, isto é, o sentido teleológico e lógico-sistemático da ordem jurídica.

A interpretação lógico-sistemática das normas que envolvem a criação e a manutenção do SESMT para todas as empresas regidas pela CLT deve ser feita à luz da Constituição Federal, que proclama a saúde e a segurança como direitos fundamentais do trabalhador. Além disso, protege o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, como essencial à sadia qualidade de vida (arts. 225 e 200, VIII). O hermeneuta deve também observar os princípios estabelecidos nas declarações internacionais sobre meio ambiente humano (Declaração de Estocolmo, de 1972; Declaração do Rio de Janeiro, de 1992, e Declaração de Viena, de 1993), bem como nas convenções da OIT, que tratam sobre a proteção jurídica à saúde e à segurança dos trabalhadores, ratificadas pelo Brasil.

No âmbito do ordenamento infraconstitucional brasileiro, a interpretação lógico-sistemática deve direcionar-se, especialmente, à CLT e às normas regulamentadoras. Merece destaque a NR-4, que foi editada para atender ao caráter teleológico do ramo trabalhista. Para Maurício Godinho, o objetivo desse método de interpretação é “conferir solução às relações empregatícias, segundo o sentido social de restaurar, hipoteticamente, no plano jurídico, um equilíbrio não verificável no plano da relação econômico-social de emprego, objetivando, assim, a melhoria das condições socioprofissionais do trabalhador”²⁰.

Assim, não se pode interpretar a NR-4 com o objetivo de excluir das empresas regidas pela CLT a obrigatoriedade de constituir e manter SESMT, sob a alegação de que não são abrangidas pelo Quadro II da NR-4. Tal interpretação não está em consonância com o sentido lógico-sistemático e teleológico das normas trabalhistas. Caso esse entendimento seja adotado, os empregados ficariam sem assistência de médicos do trabalho, de engenheiros de segurança do trabalho e de técnicos de segurança, dentre outros profissionais previstos no Quadro II da norma.

Em consequência, não haveria a possibilidade de corrigir o desequilíbrio existente na relação econômico-social entre empregado e empregador, bem como entre o empregador de grande porte e o de pequeno porte. Nesse aspecto, é oportuno transcrever a advertência de Edna Bom Sucesso: “Os cétricos e cartesianos que insistirem em desconsiderar a pessoa e tratá-la como um recurso estão com os dias contados. Raiva, medo, tristeza, frustrações adoecem as pessoas, reduzem a sua criatividade, reduzem a produtividade e o prazer de trabalhar”²¹.

3. CONSÓRCIO DE EMPREGADORES: SUA APLICAÇÃO NO SESMT COMUM

O consórcio de empregadores é instituto recente no direito brasileiro. Foi criado na década de 1990, com a finalidade de combater a informalidade das relações trabalhistas no meio rural. Com isso, passaram a ser garantidos todos os direitos dos empregados, inclusive, em relação à saúde e à segurança. Teve também o objetivo de atender a diversidade de interesses empresariais, no tocante à força de trabalho. Todavia, o consórcio de empregadores, proposto neste

trabalho, tem por escopo garantir direitos trabalhistas fundamentais aos empregados das empresas participantes do SESMT coletivo. Esse modelo de serviço está previsto nas normas de saúde e segurança do trabalho, especialmente, na NR-4. Tais direitos estão embasados no princípio justralhista da proteção e no princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Convém realçar que, no consórcio de empregadores, diversamente do modelo original, o interesse é comum a todos os seus membros. Com sua adoção, busca-se utilizar a força laboral dos médicos do trabalho, engenheiros de segurança e técnicos de segurança, para garantir o patamar mínimo de saúde e segurança, consagrado nas normas trabalhistas, aos empregados das empresas não enquadradas no Quadro II da NR-4.

A Lei nº 10.256, de 09 de julho de 2001, que promoveu alteração na Lei nº 8.212/1991, conferiu reconhecimento previdenciário ao consórcio de empregadores, equiparando-o ao empregador rural, pessoa física. De acordo com a Lei nº 10.256, o sistema é formado pela união de produtores rurais, pessoas físicas, outorgando-se a um deles poderes para contratar, gerir e demitir trabalhadores para a prestação de serviços, exclusivamente, aos seus integrantes. O consórcio é celebrado mediante documento registrado em cartório de títulos, conforme o art. 25-A da Lei nº 8.212/1991. O § 3º do citado artigo estabelece a responsabilidade solidária dos membros do consórcio quanto às obrigações previdenciárias.

No consórcio de empregadores proposto, a responsabilidade também é solidária quanto às obrigações trabalhistas. No entanto, terá fundamento num acordo entre os empregadores obrigados a constituir o SESMT coletivo, em conformidade com o que dispõe o art. 265 do Código Civil. O empregador escolhido nos termos do acordo cumprirá todas as obrigações trabalhistas e previdenciárias em nome do consórcio. Portanto, representá-lo-á perante os seus empregados e terceiros em matéria trabalhista e previdenciária. A respeito dessa responsabilidade solidária, assinala Maurício Godinho Delgado:

Do ponto de vista do direito do trabalho, o consórcio de empregadores cria, por sua própria natureza, solidariedade dual com respeito a seus empregadores integrantes: não apenas a responsabilidade solidária passiva pelas obrigações trabalhistas relativas a seus empregados, mas

também, sem dúvida, solidariedade ativa com respeito às prerrogativas empresariais perante tais obreiros. Trata-se, afinal, de situação que não é estranha ao ramo justralhista do país, já tendo sido consagrada em texto congênere, no qual ficou conhecida pelo epíteto de empregador único (Súmula 129 do TST)²².

Ao aderir a essa espécie de acordo, qualquer empresa consorciada poderá se valer da força de trabalho dos membros do SESMT coletivo (médicos do trabalho, engenheiros de segurança e técnicos de segurança), respeitados os parâmetros justralhistas (objeto do acordo), sem que se configure contrato específico com qualquer deles. Nessa perspectiva, assenta Otavio Brito Lopes:

A solidariedade é consequência natural da própria indivisibilidade do vínculo empregatício, que é apenas um, já que não existem tantos contratos de trabalho quantos são os membros do consórcio, mas uma única relação de emprego com todos que, por isso mesmo, são solidariamente responsáveis tanto para fins trabalhistas quanto previdenciários. Derivando a solidariedade da natureza do instituto, seja no plano ativo, seja no plano passivo, ela não necessita ser repisada por texto legal ou de caráter convencional, por ser inerente à figura do empregador único que surge do consórcio²³.

Assim, é plenamente possível a aplicação do consórcio de empregadores no meio urbano, entre pessoas físicas ou jurídicas. Nesse caso, a lei não precisa estabelecer parâmetros, uma vez que o consórcio, pela sua própria natureza, é considerado como empregador único. Com efeito, o consórcio de empregadores originário foi constituído e se desenvolveu no meio rural, antes mesmo de qualquer iniciativa legislativa. Para sua criação, foi suficiente a participação da sociedade civil, dos trabalhadores, dos empregadores e do Estado, nesse caso, representado pelo Ministério do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e INSS. Coube à legislação previdenciária apenas ratificar o instituto já implantado na prática e estabelecer formalidades para a arrecadação devida.

Diante de tais argumentos, deve-se aplicar o instituto do consórcio de empregadores às empresas obrigadas a constituir e manter um SESMT coletivo. Exige-se, apenas, que sejam preenchidos todos os requisitos necessários, tais como: inserir os trabalhadores no mercado de trabalho formal; utilizar a força de trabalho dos profissionais qualificados de forma mais econômica; atender as exigências específicas dos consorciados; assegurar um patamar mínimo de direitos trabalhistas. Além disso, o consórcio assume a obrigação de contratar médicos do trabalho, engenheiros de segurança e técnicos de segurança, para prestarem

assistência aos empregados, especialmente, das pequenas e médias empresas. Com essas medidas, garante-se o direito fundamental do trabalhador, no campo da saúde e da segurança. Por fim, é preciso lembrar que os custos referentes à criação e à manutenção do SESMT coletivo serão rateados entre os empregadores consorciados, de acordo com o número de empregados de cada empresa beneficiada pela assistência dos profissionais qualificados, em conformidade com o subitem 4.14.1 da NR-4.

4. ORGANIZAÇÃO DO SESMT COMUM DE ACORDO COM A NR-4

4.1 HIPÓTESES DE CRIAÇÃO DO SESMT COMUM PARA AS EMPRESAS NÃO INSERIDAS NO QUADRO II DA NR-4

O subitem 4.5.1 da norma em análise estabelece:

Quando a empresa contratante e as outras por ela contratadas não se enquadrarem no Quadro II anexo, mas que pelo número total de empregados de ambos, no estabelecimento, atingirem os limites dispostos no referido quadro, deverá ser constituído um serviço especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho comum, nos moldes do item 4.14. (Alterado pela Portaria SSMT n.º 33, de 27/10/1983)²⁴.

De acordo com o subitem transcrito, o consórcio deverá ser formado por empregadores (contratante e contratadas) com atividades idênticas ou não. Portanto, as empresas consorciadas podem pertencer a categorias econômicas diversas. Se as atividades forem idênticas, o grau de risco será o mesmo, de modo que não haverá problema para dimensionar o SESMT comum, nos termos do Quadro II da NR-4. Se, ao contrário, as empresas exercerem atividades diferentes, o dimensionamento deverá ter por base a atividade que demonstrar maior grau de risco para os trabalhadores, seja da contratante ou de uma das contratadas, tomando-se por base o princípio da maior proteção. Essa interpretação foge à literalidade da NR-4, que assim dispõe: “O dimensionamento do SESMT comum organizado na forma do subitem 4.14.4 deve considerar o somatório dos trabalhadores assistidos e a atividade econômica que empregue o maior número entre os trabalhadores assistidos”²⁵. Entende-se, no entanto, que a exegese adotada neste trabalho se coaduna com a aplicação dos princípios da

proporcionalidade e da razoabilidade (adequação, necessidade e proporcionalidade no sentido estrito), em consonância com o princípio protetor.

Adequação é a compatibilidade entre o meio empregado e o fim perseguido. Em outras palavras, é a possibilidade que tem a medida adotada para produzir o resultado visado. No caso em exame, a combinação entre o número de empregados e o grau de risco da atividade do empregador é o meio adequado para se chegar ao número ideal de profissionais na composição do SESMT. Já a necessidade é a utilização do meio menos gravoso para a consecução dos fins visados. Nesse ponto, a razoabilidade se expressa pelo princípio da vedação do excesso. No caso concreto, o dimensionamento do SESMT comum toma por base e como principal critério a atividade que externar maior grau de risco para os trabalhadores e, conseqüentemente, para o ambiente do trabalho. Além disso, o SESMT comum será composto por um número maior de profissionais, oferecendo, dessa forma, maior proteção aos trabalhadores. Por sua vez, a proporcionalidade em sentido estrito consiste na ponderação entre o ônus imposto e o benefício trazido, permitindo constatar se a medida foi a mais adequada.

Certamente, a implementação do SESMT comum, por contar com uma quantidade maior de profissionais, representa maior benefício ao meio ambiente do trabalho, aos trabalhadores e à sociedade em geral. Situa-se, portanto, em um nível acima do ônus econômico imposto aos empregadores. Esse modelo tem também a vantagem de reduzir a quantidade de acidentes de trabalho, resultando na redução do número de lesões e mortes de trabalhadores e, conseqüentemente, em um menor custo à saúde pública. Aponta-se o seguinte exemplo: a empresa contratante X, com 491 empregados, que desenvolve a atividade econômica de grau de risco 2, contrata a empresa Y, com dez empregados, que desenvolve a atividade econômica de grau de risco 3. Nesse caso, seria razoável dimensionar o SESMT comum com base na atividade econômica da contratante, pois possui 98% da soma dos empregados. Todavia, se a empresa contratante tivesse 260 empregados e a contratada 241, dever-se-ia tomar por base o princípio da maior proteção, devendo o SESMT ser dimensionado com base na atividade econômica da contratada (maior grau de risco).

Além disso, o subitem 4.5.1 define parâmetros suficientes para a implantação do SESMT comum, seja por intermédio do sindicato ou associação patronal, ou ainda por consórcio de empregadores. O item 4.14 da NR-4, por sua vez, consagra:

As empresas cujos estabelecimentos não se enquadrem no Quadro II, anexo a esta NR, poderão dar assistência na área de segurança e medicina do trabalho a seus empregados através de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho comuns, organizados pelo sindicato ou associação da categoria econômica correspondente ou pelas próprias empresas interessadas. (Alterado pela Portaria SSMT n.º 33, de 27/10/1983)²⁶.

O referido item indica três possibilidades de formação do SESMT comum. A primeira e a segunda permitem sua organização pelo sindicato ou pela associação da categoria econômica. Nesses casos, a norma deixa claro que o SESMT comum será organizado pelo sindicato ou por associação de empregadores. Já a terceira possibilidade permite que o SESMT comum seja formado pelas próprias empresas interessadas, cujos estabelecimentos não estejam incluídos no Quadro II da NR-4. O consórcio de empregadores é o instituto justrabalhista que melhor atende os interesses comuns, não eliminando a possibilidade de sua implantação com base em outras hipóteses previstas na norma.

As empresas consorciadas podem pertencer à mesma categoria econômica (exemplo: indústria de calçados) ou não. A forma mais adequada para reunir tais empresas, por meio do consórcio de empregadores, para fins de constituir e manter o SESMT comum, é estabelecer parâmetros mais próximos entre elas, tais como: número de empregados e localização dos estabelecimentos. Nesse caso, as empresas estabelecem vínculos com base em uma norma coletiva ou um acordo de natureza civil, a exemplo de que é feito para o consórcio de empregadores rurais. Para o dimensionamento do SESMT comum referido no item 4.14, devem ser observados os critérios complementares estabelecidos no subitem 4.14.2, que dispõe:

Os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho previstos no item 4.14 deverão ser dimensionados em função do somatório dos empregados das empresas participantes, obedecendo ao disposto nos Quadros I e II e no item 4.2 desta NR. (Alterado pela Portaria SSMT n.º 33, de 27/10/1983)²⁷.

O SESMT comum previsto no item 4.14 é uma das hipóteses adequadas para as empresas inseridas no Quadro II, mas que não estão obrigadas a contratar diretamente médico do trabalho e/ou engenheiro de segurança do trabalho. É que os empregados seriam prejudicados pela falta de assistência de saúde e segurança no trabalho, caso as empresas não adotem a exigência contida no item 4.16, que dispõe:

As empresas cujos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho não possuam médico do trabalho e/ou engenheiro de segurança do trabalho, de acordo com o Quadro II desta NR, poderão se utilizar dos serviços destes profissionais existentes nos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho mencionados no item 4.14 e subitem 4.14.1 ou no item 4.15, para atendimento do disposto nas normas regulamentadoras. (Alterado pela Portaria SSMT n.º 33, de 27/10/1983)²⁸.

As empresas consorciadas devem também obedecer ao disposto no item 4.15, que preceitua:

As empresas referidas no item 4.14 poderão optar pelos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho de instituição oficial ou instituição privada de utilidade pública, cabendo às empresas o custeio das despesas, na forma prevista no subitem 4.14.1. (Alterado pela Portaria SSMT n.º 33, de 27/10/ 1983)²⁹.

Como se depreende da leitura do dispositivo acima transcrito, as empresas cujos estabelecimentos não estejam inseridos no Quadro II têm a opção de oferecer assistência em saúde e segurança por meio de um SESMT oficial, isto é, instituído por um órgão público. É o caso, por exemplo, do SESMT instituído por um órgão do Poder Judiciário ou por uma instituição privada de utilidade pública, podendo-se citar as entidades integrantes do sistema “S”.

É oportuno fazer um comentário sobre a assistência à saúde e à segurança do trabalhador oferecida por instituição oficial ou entidade privada de utilidade pública. As instituições públicas cujo regime seja exclusivamente estatutário não têm obrigação de constituir o SESMT, conforme dispõe o item 4.1 da NR-4. Já aquelas que têm empregados regidos pela CLT devem constituir esse serviço, que deve ter natureza individual. Por sua vez, as instituições privada de utilidade pública raramente possuem SESMT comum. Quando isso acontece, o serviço não consegue atender toda a demanda externa. Ainda sobre a matéria, dispõe o subitem 4.14.3.1:

O SESMT comum pode ser estendido a empresas cujos estabelecimentos não se enquadrem no Quadro II, desde que atendidos os demais requisitos do subitem 4.14.3. (Aprovado pela Portaria SIT n.º 17, de 1/08/2007)³⁰.

Como se observa, o dispositivo transcrito estende o SESMT comum às empresas cujos estabelecimentos não estejam inseridos no Quadro II. Exige apenas que sejam atendidos os demais requisitos previstos no subitem 4.14.3 (mesma atividade econômica, mesmo município ou municípios limítrofes e previsão em norma coletiva). Assim, a exemplo do subitem 4.14.3, o dispositivo em análise define parâmetros para a implantação do consócio de empregadores e, por conseguinte, para a constituição do SESMT comum.

Fazendo-se um cotejo entre o subitem 4.14.3.1 e o item 4.14, constata-se que os dois dispositivos trazem como ponto comum o não enquadramento das empresas no Quadro II da NR-4. Entretanto, o subitem exige que as empresas possuam a mesma atividade econômica, enquanto o item é omissivo nesse aspecto, abrindo a possibilidade de criação do SESMT comum por parte das empresas que desenvolvem atividades diversas. O subitem 4.14.3.1 se reporta aos seguintes requisitos: mesmo município ou municípios limítrofes e previsão em norma coletiva. Já o item 4.14 silencia a respeito, levando-se a concluir que as empresas podem estar localizadas em municípios diferentes. Além disso, permite que o SESMT comum seja criado com base em um acordo, mesmo que algumas cláusulas não estejam previstas na norma coletiva.

4.2 HIPÓTESES DE CRIAÇÃO DO SESMT COMUM PARA AS EMPRESAS INSERIDAS NO QUADRO II DA NR-4

O subitem 4.14.3 da citada norma estabelece:

As empresas de mesma atividade econômica, localizadas em um mesmo município, ou em municípios limítrofes, cujos estabelecimentos se enquadrem no Quadro II, podem constituir SESMT comum, organizado pelo sindicato patronal correspondente ou pelas próprias empresas interessadas, desde que previsto em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho. (Aprovado pela Portaria SIT n.º 17, de 1/08/2007)³¹.

O dispositivo acima transcrito oferece duas possibilidades de organização do SESMT comum: pelo sindicato patronal ou pelas empresas interessadas. Como se observa, existem parâmetros suficientes para a implantação do consócio de

empregadores e, por conseguinte, para a constituição do SESMT comum. São eles: mesma atividade econômica; mesmo município ou municípios limítrofes; localização no Quadro II e previsão em norma coletiva. Convém ressaltar que tais empresas também estão habilitadas para criarem o SESMT próprio. O SESMT comum, nessa hipótese, surge como alternativa para diminuir o custo das empresas, dentre outras vantagens. O subitem 4.14.4 prescreve:

As empresas que desenvolvem suas atividades em um mesmo polo industrial ou comercial podem constituir SESMT comum, organizado pelas próprias empresas interessadas, desde que previsto nas convenções ou acordos coletivos de trabalho das categorias envolvidas. (Aprovado pela Portaria SIT n.º 17, de 1/08/2007)³².

O subitem 4.14.4.1 acrescenta o seguinte critério:

O dimensionamento do SESMT comum organizado na forma do subitem 4.14.4 deve considerar o somatório dos trabalhadores assistidos e a atividade econômica que empregue o maior número entre os trabalhadores assistidos. (Aprovado pela Portaria SIT n.º 17, de 1/08/2007)³³.

Sem dúvida, nos dois dispositivos transcritos, a NR-4 estabeleceu parâmetros suficientes para a implantação do SESMT comum, formado por intermédio do consórcio de empregadores: “empresas que desenvolvem suas atividades em um mesmo polo industrial ou comercial e previsão nas convenções ou acordos coletivos de trabalho das categorias envolvidas”. Convém, no entanto, observar que tais empresas devem estar inseridas no Quadro II da NR-4. Para as empresas que não se enquadrarem, aplica-se o item 4.14. Vale ressaltar, por fim, que as empresa referidas no item 4.14.4, interessadas na criação do SESMT comum, devem desenvolver a mesma atividade econômica.

4.3 CUSTEIO DO SESMT COMUM

A criação e a manutenção do SESMT comum devem ser realizadas pelas empresas interessadas, conforme estabelece o subitem 4.14.1 da NR-4: “A manutenção desses Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho deverá ser feita pelas empresas usuárias, que participarão das despesas em proporção ao número de empregados de cada uma. (Alterado

pela Portaria SSMT n.º 33, de 27 de outubro de 1983)”. Também nesse caso, a norma deve ser interpretada à luz dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Veja-se o seguinte exemplo: um SESMT comum é constituído por um sindicato de certa categoria econômica, com sede na capital e com base territorial em cem municípios do mesmo Estado. No município mais distante, situado a quinhentos quilômetros da capital, o SESMT é prestado a um empregador com vinte empregados. Idêntico serviço é também prestado a um empregador, com o mesmo número de empregados, porém situado na capital, onde funciona a sede do sindicato e a estrutura do SESMT comum. Certamente, o custo para a prestação do mesmo serviço ao empregador mais distante é mais elevado do que o custo do serviço prestado ao empregador mais próximo, muito embora o número de empregados seja o mesmo.

5. SESMT NA GESTÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Conforme já foi tratado exaustivamente em tópicos anteriores, tomando-se também por base a vasta literatura que existe sobre o tema, é inquestionável o direito dos trabalhadores a um ambiente de trabalho seguro e saudável. O empregador tem a obrigação de cumprir e fazer cumprir as normas de proteção, mantendo um controle sistemático de redução dos riscos no meio ambiente de trabalho. Para obter melhor resultado, ele precisa organizar e manter um sistema que aplique os princípios e métodos de gestão adequados à segurança e saúde no trabalho, inspirado nas seguintes normativas:

- A Organização Internacional do Trabalho (OIT), com base em princípios acordados universalmente, elaborou e publicou, no ano de 2001, diretrizes³⁴ que podem ajudar na implementação do sistema de gestão da SST em qualquer tipo de organização.
- A norma brasileira NBR 18801, editada pela ABNT em 2010, especifica os requisitos para um sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho, baseado no modelo PDCA, que pode levar ao processo de melhoria contínua.
- A Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST,³⁵ publicada em 2011, apresenta, dentre suas diretrizes, a promoção da implantação de sistemas e programas de gestão da segurança e saúde, nos locais de trabalho.
- O Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PLANSAT,³⁶ elaborado em 2012, tem como um dos seus objetivos a execução de sistemas de gestão de SST nos setores público e privado.

Em documento publicado sobre o tema, a Organização Internacional do Trabalho – OIT assinala³⁷:

A gestão sistêmica confere à SST a possibilidade de estabelecer mecanismos visando não só à avaliação e à melhoria contínua do desempenho de SST, mas também à construção de uma cultura preventiva de segurança e saúde, tal como se encontra definida na Estratégia Global em matéria de SST (2003) da OIT e na Convenção sobre um Enquadramento Promocional para Segurança e Saúde no Trabalho da OIT, 2006 (n.º 187)³⁸.

Mesmo não sendo infalível, o sistema de gestão de SST recomendado pela OIT tem sido utilizado, com bons resultados, em organizações de todo o mundo. Entretanto, apesar das boas intenções emanadas da PNSST e do PLANSAT, pouco tem sido feito, no Brasil, no sentido de conduzir as organizações à implementação do sistema de gestão da SST. As observações feitas durante as inspeções nos ambientes de trabalho permitem inferir que apenas as grandes empresas, principalmente as multinacionais, utilizam um sistema de gestão da SST que funciona de forma adequada.

A justificativa é que as multinacionais já possuem uma cultura de prevenção. Por sua vez, as empresas nacionais estão habituadas ao círculo vicioso, de modo que só adotam uma medida de proteção após exigência da fiscalização. Esta, no entanto, quando opera, é de forma pontual, superficial e de alcance irrelevante. Isso acontece, muitas vezes, em razão da escassez de recursos ou do número de empresas a fiscalizar. Esse círculo vicioso perpetua o atual estado de inércia e impede o desenvolvimento de um sistema de gestão em muitas empresas brasileiras, principalmente nas de pequeno e médio porte. É alimentado, ademais, pela falta de comprometimento da diretoria e pelo despreparo dos profissionais do SESMT, como também pela inexistência de uma equipe completa. Para que possa funcionar adequadamente, um sistema de gestão de SST requer uma boa equipe técnica, capaz de conseguir a participação da diretoria e dos trabalhadores. Somente assim será possível imprimir efetividade na adequação às normas e assegurar o processo de melhoria contínua.

O SESMT é a base para a criação e o desenvolvimento do sistema de gestão de SST. Deve ser composto por uma equipe multidisciplinar, fazendo-se o devido registro no Ministério do Trabalho, conforme a NR-4. O SESMT foi concebido,

originariamente, para ser, com o apoio da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, o órgão responsável pela SST, dentro da organização. Todas as empresas teriam SESMT próprio ou participariam de um SESMT comum. As empresas que não dispusessem de engenheiro de segurança e médico do trabalho completariam seus SESMT com os profissionais existentes nos SESMT comuns. Dessa forma, todos os trabalhadores receberiam assistência em SST por profissionais especializados. Caberia a essa equipe a elaboração e a implementação dos programas de prevenção.

A interpretação equivocada da NR 4 provocou distorções que desfiguram o SESMT como base para o sistema de gestão de SST. Com anuência do Ministério do Trabalho, as pequenas empresas, com até cem empregados, não prestam qualquer assistência em SST no local de trabalho, quando deveriam fazê-lo através de um SESMT comum. Já as empresas de porte médio, com até quinhentos empregados, mantêm um SESMT incompleto, sem a assistência de engenheiro de segurança e médico do trabalho pertencentes a um SESMT comum.

Muitos SESMT apresentam problemas e falhas de funcionamento que os tornam ineficientes, tais como: desvio de função dos profissionais; acúmulo ilegal de vínculos em mais de uma empresa; insuficiência de conhecimentos técnicos para o reconhecimento e controle dos riscos ocupacionais, donexo causal dos acidentes e das doenças ocupacionais. Na inexistência de SESMT, não há quem cuide da execução dos programas de prevenção e controle de acidentes e doenças ocupacionais, previstos nas normas NR-7, NR-9 e NR-18. Há somente programas inócuos, elaborados por profissionais que não detêm conhecimento aprofundado do trabalho. Além disso, não estão comprometidos com a funcionalidade desses programas, nem com resultados positivos em prol do meio ambiente laboral. Em geral, são programas feitos sem levantamento de riscos e sem consulta aos trabalhadores.

Não se pode assegurar que a existência do SESMT seja garantia de ambiente seguro e saudável, no atual modelo brasileiro de prevenção de acidentes. Porém, é evidente que, sem ele, torna-se mais difícil implantar um sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho. Na grande maioria das empresas, a inexistência de SESMT adequado inviabiliza a implantação de sistemas e

programas de gestão da segurança e saúde, nos locais de trabalho, tornando a PNSST mera peça de ficção.

Impõe-se corrigir a injustiça praticada contra os trabalhadores, com o erro de interpretação da NR 4. É preciso exigir que todas as empresas mantenham um SESMT para assistência em SST a todos os empregados, nos seus locais de trabalho. Controlar o funcionamento de um SESMT ou de um sistema de gestão é mais fácil que controlar, diretamente, os riscos nos locais de trabalho. Utilizado de forma correta, o SESMT poderá atuar como um braço da fiscalização de SST dentro de cada empresa.

O Ministério do Trabalho deve assumir o seu papel. Precisa atender à recomendação da OIT e fomentar o desenvolvimento dos sistemas de gestão da SST nas organizações. Com a implantação, a nível nacional, de um programa de gestão compartilhada, capaz de facilitar a comunicação e a troca de experiência entre os sistemas de gestão da SST das empresas, é possível promover uma transformação nos ambientes de trabalho, estimular a busca pela melhoria contínua e sedimentar a almejada cultura de prevenção, com ganhos expressivos para todos: trabalhadores, empresas e Estado.

6. CONCLUSÃO

Manter o meio ambiente laboral sadio e equilibrado é obrigação de todos: do Estado, da sociedade em geral, do trabalhador e, especialmente, do empregador. Trata-se de um direito fundamental que está inserido no contexto do meio ambiente constitucionalmente protegido. Tem por base o princípio da solidariedade, que tem sede, por sua vez, no princípio ecológico da dignidade da pessoa humana.

O Estado deve intervir, por meio da proteção normativa e da fiscalização, para garantir a efetiva proteção do meio ambiente do trabalho. A sociedade tem obrigação de denunciar as condições de trabalho violadoras da saúde e da segurança do trabalhador. Este também deve contribuir para a observação das normas de saúde e segurança no ambiente de trabalho. Já o empregador está obrigado a cumprir as exigências legais, fáticas ou materiais, de modo a prestar assistência concernente à saúde e à segurança no trabalho. Conforme ficou claro

ao longo deste trabalho, a criação e a manutenção do SESMT coletivo (comum) é uma obrigação de todas as empresas que têm empregados regidos pela CLT. Excepcionam-se apenas aquelas que possuem SESMT próprio ou as que fizeram opção pelo SESMT de instituição oficial ou de entidade privada de utilidade pública.

Mais do que proporcionar assistência ao trabalhador, o SESMT é o meio especializado de execução das demais prestações materiais relativas à saúde e à segurança no trabalho. É, portanto, imprescindível para a implantação de um sistema que vise a assegurar a integridade física do trabalhador e manter o ambiente laboral sadio e equilibrado. Por meio do SESMT comum, o empregador tem a possibilidade de fazer uma adequada gestão em saúde e segurança, de cumprir as normas regulamentadoras, bem como de oferecer maior proteção aos seus empregados, com custo reduzido.

REFERÊNCIAS

BIBLIOTECA VIRTUAL DE DIREITOS HUMANOS. **Declaração de Estocolmo sobre o Ambiente Humano, 1972**. Disponível em <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Meio-Ambiente/declaracao-de-estocolmo-sobre-o-ambiente-humano.html>>. Acesso em 5 abr. 2018.

BOM SUCESSO, Edna de Paula. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Qualitymark/Dunya, 1997.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **NR-4. Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho**. 1983. Disponível em <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR4.pdf>>. Acesso em 2 abr. 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **NR-4. Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho**. 2007. Disponível em <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR4.pdf>>. Acesso em 2 abr. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 7.602**, de 7 de novembro de 2011. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7602.htm>. Acesso em 30 set. 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PLANSAT**. Disponível em <<http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/publicacoes-e-manuais/item/284-plano-nacional-de-seguranca-e-saude-no-trabalho-plansat>>. Acesso em 30 set. 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Disponível em <<https://www.ilo.org>>. Acesso em 1 out. 2018.

LOPES, Otavio Brito. Consórcio de empregadores rurais: uma nova modalidade de contratação pode ser uma alternativa viável no combate à informalidade nas relações trabalhistas no campo. Brasília: Consulex, **Revista Jurídica Consulex**, ano V, n.111.

MOUSINHO, Ileana Neiva. **Estudos aprofundados MPT**. Salvador: Editora Juspodivm, 2012.

OIT. **Diretrizes sobre sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho**. São Paulo: FUNDACENTRO, 2005.

OIT. **Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho**: um instrumento para uma melhoria contínua. Edição: Abril, 2011, p. 16.

RELATÓRIO DA OIT. **Emprego, desenvolvimento humano e trabalho decente**: a experiência brasileira recente. Brasília: CEPAL/PNUD/OIT, 2008.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dimensões da dignidade**: ensaios de filosofia do direito e direito constitucional. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009.

SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. **Direito constitucional ambiental**. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas**. 2. ed. 3 tiragem. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2010.

SILVA, José Afonso da. Fundamentos constitucionais da proteção do meio ambiente. **Revista de Direito Ambiental**, n.27, julho – setembro, 2002.

SILVA, José Afonso da. **Aplicabilidade das normas constitucionais**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1988.

STF, Supremo Tribunal Federal. **ADI n. 3.540**. Disponível em <<http://stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%283540%2ENUME%2E+OU+3540%2EACMS%2E%29&base=baseAcordaos&url=http://tinyurl.com/zmxqgru>>. Acesso em 5 abr. 2018.

ASSISTANCE IN OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH BY 'SESMT': A RIGHT OF WORKERS AND AN OBLIGATION OF EMPLOYERS

ABSTRACT

The legal obligation of all employers to create and maintain a specialized service in health and safety at work (entitled 'SESMT') is found on item 4.1 of Health and Safety Regulation 4 (NR-4). It also derives from logical-systematic and teleological interpretations of labor law principles and, above all, the principle of human dignity, which is fundamental for safe and decent work. Even though legally obliged, there is some resistance of employers – especially small businesses – to implement and maintain the SESMT; however, this resistance does not have legal or factual basis. In fact, the reality of work routines shows that employees of small businesses are exposed to risks of occupational accidents and illnesses as well as employees of large companies. For these small businesses, the provision in NR-4 regarding 'Employers' Consortium' appears as a suggestion to enable a shared SESMT for various employers in situations where regulations concerning the implementation and maintenance of SESMT are not clear. The possibility to share this specialized health and safety service is economically more viable than a single SESMT per company, because its cost is distributed among the various employers who use it. Therefore, the collective SESMT presents itself as a suitable model to guarantee the physical integrity of workers, to reduce workplace accidents and to promote safe and decent work for the employees of the small businesses.

Keywords: SESMT; Principle of Human Dignity; Fundamental Rights; Workplace Health and Safety.

- ¹ BRASIL. Ministério do Trabalho. **NR-4. Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.** 1983. Disponível em <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR4.pdf>>. Acesso em 2 abr. 2018.
- ² BRASIL. Ministério do Trabalho. **NR-4. Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.** 1983. Disponível em <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR4.pdf>>. Acesso em 2 abr. 2018.
- ³ BRASIL. Segurança e Saúde no Trabalho. **NR-4. Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.** 1983. Disponível em <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR4.pdf>>. Acesso em 2 abr. 2018.
- ⁴ BRASIL. Segurança e Saúde no Trabalho. **NR-4. Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.** 1987. Disponível em <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR4.pdf>>. Acesso em 2 abr. 2018.
- ⁵ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dimensões da dignidade: ensaios de filosofia do direito e direito constitucional.** 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009, p. 21/23.
- ⁶ SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. **Direito constitucional ambiental.** 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017, p.57.
- ⁷ SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. Op. cit., p. 83.
- ⁸ SILVA, José Afonso da. Fundamentos constitucionais da proteção do meio ambiente. **Revista de Direito Ambiental**, n.27, julho – setembro, 2002, p.55.
- ⁹ SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. Op. cit., p. 87/88.
- ¹⁰ BIBLIOTECA VIRTUAL DE DIREITOS HUMANOS. **Declaração de Estocolmo sobre o ambiente humano – 1972.** Disponível em <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Meio-Ambiente/declaracao-de-estocolmo-sobre-o-ambiente-humano.html>>. Acesso em 5 abr. 2018.
- ¹¹ STF, Supremo Tribunal Federal. **ADI n. 3.540.** Disponível em <<http://stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%283540%2EENUME%2E+OU+3540%2EACMS%2E%29&base=baseAcordaos&url=http://tinyurl.com/zmxqgru>>. Acesso em 5 abr. 2018.
- ¹² RELATÓRIO DA OIT. **Emprego, desenvolvimento humano e trabalho decente: a experiência brasileira recente.** Brasília: CEPAL/PNUD/OIT, 2008.
- ¹³ SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas.** 2. ed. 3 tiragem. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2010, p. 259/269.
- ¹⁴ SARMENTO, Daniel. Op. cit., p. 262.
- ¹⁵ SILVA, José Afonso da. **Aplicabilidade das normas constitucionais.** 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1988, p. 66.
- ¹⁶ MOUSINHO, Ileana Neiva. **Estudos aprofundados MPT.** Salvador: Editora Juspodivm, 2012, p. 11.
- ¹⁷ SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas.** 2. ed. 3 tiragem. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2010, p. 317/320.
- ¹⁸ SARLET, Ingo Wolfgang. **Eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional.** 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009, p. 144.
- ¹⁹ SARLET, Ingo Wolfgang. **Eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional.** 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009, p. 145/146.
- ²⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 10. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 174.
- ²¹ BOM SUCESSO, Edna de Paula. **Trabalho e qualidade de vida.** Rio de Janeiro: Qualitymark/Dunya, 1997, p. 177.
- ²² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 10. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 424.
- ²³ LOPES, Otavio Brito. Consórcio de empregadores rurais – uma nova modalidade de contratação pode ser uma alternativa viável no combate à informalidade nas relações trabalhistas no campo. Brasília: Consulex, **Revista Jurídica Consulex**, ano V, n.111, 31.8.2001, p.11.

- ²⁴ BRASIL. Ministério do Trabalho. **NR-4. Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.** 1983. Disponível em <[http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR /NR4.pdf](http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR4.pdf)>. Acesso em 2 abr. 2018.
- ²⁵ BRASIL. Ministério do Trabalho. **NR-4. Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.** 1983. Disponível em <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR /NR4.pdf>>. Acesso em 2 abr. 2018.
- ²⁶ BRASIL. Ministério do Trabalho. **NR-4. Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.** 1983. Disponível em <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR /NR4.pdf>>. Acesso em 2 abr. 2018.
- ²⁷ BRASIL. Ministério do Trabalho. Ibidem.
- ²⁸ BRASIL. Ministério do Trabalho. **NR 4 - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.** 1983. Disponível em <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR /NR4.pdf>>. Acesso em 2 abr. 2018.
- ²⁹ BRASIL. Ministério do Trabalho. Ibidem.
- ³⁰ BRASIL. Ministério do Trabalho. **NR-4. Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.** 2007. Disponível em <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR /NR4.pdf>>. Acesso em 2 abr. 2018.
- ³¹ BRASIL. Ministério do Trabalho. Ibidem.
- ³² BRASIL. Ministério do Trabalho. **NR-4. Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.** 2007. Disponível em <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR /NR4.pdf>>. Acesso em 2 abr. 2018.
- ³³ BRASIL. Ministério do Trabalho. Ibidem.
- ³⁴ OIT. **Diretrizes sobre sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho.** São Paulo: FUNDACENTRO, 2005.
- ³⁵ BRASIL. **Decreto nº 7.602**, de 7 de novembro de 2011. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7602.htm>. Acesso em 30 set. 2018.
- ³⁶ BRASIL. Ministério do Trabalho. **Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PLANSAT.** Disponível em <<http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/publicacoes-e-manuais/item/284-plano-nacional-de-seguranca-e-saude-no-trabalho-plansat>>. Acesso em 30 set. 2018.
- ³⁷ OIT. **Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho:** um instrumento para uma melhoria contínua. Edição: Abril, 2011, p. 16.
- ³⁸ International Labour Organization. Disponível em <<https://www.ilo.org>>. Acesso em 1 out. 2018.