

# **XXV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - BRASÍLIA/DF**

## **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III**

**MARIA APARECIDA ALKIMIN**

**MARIA AUREA BARONI CECATO**

**RICARDO JOSÉ MACEDO DE BRITTO PEREIRA**

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

#### **Diretoria – CONPEDI**

**Presidente** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

**Vice-presidente Sudeste** - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

**Vice-presidente Nordeste** - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

**Vice-presidente Norte/Centro** - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

**Secretário Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

**Secretário Adjunto** - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

**Representante Discente** – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

#### **Conselho Fiscal:**

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

#### **Secretarias:**

**Relações Institucionais** – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

**Educação Jurídica** – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDi

**Eventos** – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

**Comunicação** – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

---

D598

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UnB/UCB/IDP/UDF;

Coordenadores: Maria Aparecida Alkimin, Maria Aurea Baroni Cecato, Ricardo José Macedo De Britto Pereira – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-160-9

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: DIREITO E DESIGUALDADES: Diagnósticos e Perspectivas para um Brasil Justo.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direito do Trabalho. 3. Meio Ambiente do Trabalho. I. Encontro Nacional do CONPEDI (25. : 2016 : Brasília, DF).

CDU: 34



**CONPEDI**

Conselho Nacional de Pesquisa  
e Pós-Graduação em Direito

## **XXV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - BRASÍLIA/DF**

### **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III**

---

#### **Apresentação**

Dentre os diversos GRUPOS DE TRABALHO, parte da programação do XXV ENCONTRO DO CONSELHO NACIONAL DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO (CONPEDI), realizado em Brasília, de 6 a 9 de julho de 2016, o denominado DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III foi composto de apresentações e discussões acerca de 20 artigos.

Esses artigos foram distribuídos em três eixos temáticos, a saber: 1. Meio Ambiente e Saúde do Trabalhador. 2. Globalização e novas formas de Proteção e de Prestação de Trabalho. 3. Inclusão pelo Trabalho e Efetividade dos Direitos. Elaborada pelos coordenadores que subscrevem esta apresentação, tal classificação teve o propósito de canalizar as discussões reportadas nos aludidos artigos, facultando o aprofundamento do debate e o melhor uso do tempo disponível.

Os artigos insertos no temário designado Meio ambiente e saúde do trabalhador foram assim escolhidos porque se voltam para todo o entorno em que ocorre a prestação do trabalho. Nesse âmbito, fala-se da realização do trabalho em toda e qualquer modalidade de vínculo com o tomador de serviços. Com efeito, conquanto, ao menos em tese, se justifique maior preocupação quando se fala do trabalho classificado como objeto de uma relação de emprego – posto que nela se verifica a subordinação do trabalhador às ordens (interesses e vontades) do dono dos meios de produção – a amplitude, a relevância e a gravidade das questões que concernem ao meio ambiente laboral não permitem restrições.

Parece mais claro, atualmente, que o meio ambiente do trabalho não pode mais ser entendido como aquele cuja higidez se traduz por medidas voltadas para o fato consumado. Exemplificativamente, pode-se referir que no âmbito do Poder Judiciário – onde se faz boa parte do controle da aplicação da norma laboral – o resultado das ações acidentárias é o ressarcimento de danos e o pagamento de indenizações, vez que o bem jurídico (saúde, vida ou integridade do trabalhador) já sofreu lesão.

As medidas preventivas, ao contrário, são mais consentâneas com o propósito de garantir os direitos fundamentais do trabalhador no que se refere à sua saúde e segurança. Nesse caso, as

ações destinam-se a combater a realidade denotada nas estatísticas alarmantes que dão conta de setecentos mil acidentes de trabalho anuais, resultando, em parte considerável, em incapacidade laboral e óbito.

Todavia, na temática em tela, há um aspecto nem sempre considerado ou não considerado com igual relevo: as condições emocionais e psicológicas nas quais se insere o trabalhador. Com efeito, o nada infrequente abuso do poder de conduzir o empreendimento e de dirigir e disciplinar a prestação de serviços, externado por ameaças, assédios, exigências de cumprimento de metas (muitas vezes inalcançáveis), dentre outras ações ou mesmo omissões do empregador, resultam em desestabilização e desequilíbrio do ambiente de trabalho e, por conseguinte, na mesma desestabilização e igual desequilíbrio do trabalhador. A higidez do meio ambiente laboral deve ser entendida e abordada, sem nenhuma dúvida, em seus aspectos físico, psicológico, mental e emocional, aspectos esses que, de resto, não se dissociam.

Abaixo estão arrolados os artigos que fazem parte da temática:

O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO HÍGIDO COMO DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL E A TORMENTOSA QUESTÃO DOS ACIDENTES DO TRABALHO NO BRASIL

O PRINCÍPIO DA PREVENÇÃO NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO DOS CATADORES DE MATERIAIS RECICLÁVEIS

MEIO AMBIENTE ARTIFICIAL: O EQUILÍBRIO E A PRESERVAÇÃO DA SAÚDE DOS TRABALHADORES NO MEIO AMBIENTE ARTIFICIAL DO TRABALHO

METAS EMPRESARIAIS, DANO EXISTENCIAL E AS VIOLAÇÕES A SAÚDE DOS TRABALHADORES.

EMBARGO E INTERDIÇÃO COMO INSTRUMENTOS DE PREVENÇÃO DOS RISCOS AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O MEIO AMBIENTE LABORAL DO PROFESSOR: OS PRINCIPAIS RISCOS DA PROFISSÃO NA ATUALIDADE E AS MEDIDAS LEGAIS PROTETIVAS

No eixo temático número 2, Globalização e novas formas de proteção e de prestação de trabalho, foram apresentados os artigos abaixo relacionados, que permitiram ampla discussão

e debate acerca da realidade hodierna do mundo do trabalho e da mudança paradigmática do Direito do Trabalho, que ao longo da sua história vem passando pelo processo de reconstrução e readaptação em razão da Revolução Pós-Industrial (Revolução Tecnológica) que exsurgiu concomitantemente com o fenômeno da globalização, a qual impôs a reestruturação produtiva e uma moderna organização produtiva e do trabalho.

O Direito do Trabalho nascido da ideologia protecionista com raízes na Revolução Industrial, sofre em primeira ordem os impactos da crise econômica, que tem como efeito o alastramento do desemprego estrutural e em escala mundial, provocando o aumento do trabalho informal e sem proteção trabalhista e previdenciária, tornando ineficaz o direito fundamental de acesso ao emprego e à profissionalização e, por outro lado, conforme se discutiu, a globalização com abertura das fronteiras e internacionalização econômica e do trabalho trouxe competitividade com a redução do custo trabalhista, que aliada à crise do emprego formal inseriu no mundo do trabalho, como caminho alternativo para manutenção do posto de trabalho, a flexibilização.

Nesse cenário, a flexibilização, dentro do pensamento neoliberal, é um fenômeno que surgiu da questão social gerada pela crise econômica mundial e com reflexos na empregabilidade, visando relativizar a intervenção estatal no capital x trabalho, fragmentando o protecionismo para permitir uma adaptação do Direito do Trabalho à ordem econômica e produtiva no mundo contemporâneo, com o surgimento de novas formas e condições de trabalho, contudo, com a garantia dos direitos mínimos para manutenção do valor social do trabalho e preservação da dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Artigos:

O DISTANCIAMENTO DO DIREITO DO TRABALHO COM O PROFISSIONALISMO E O PROBLEMA DO DESEMPREGO.

INTEGRAÇÃO ECONÔMICA E A FLEXIBILIZAÇÃO EM FACE DAS CRISES ECONÔMICAS: TRANSFORMAÇÕES SOCIAIS E REFLEXOS NA ÓTICA LABORAL.

REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E GLOBALIZAÇÃO NEOLIBERAL: IMPACTOS SOBRE O TRABALHO.

RELAÇÃO ENTRE EMPREGABILIDADE E FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

RELAÇÕES DE TRABALHO NO SETOR CANAVIEIRO NO ESTADO DE GOIÁS:  
REFLEXÕES SOB A PERSPECTIVA DA TEORIA JUSTRABALHISTA CRÍTICA E DA  
POLÍTICA DE REFORMA AGRÁRIA.

UM CONCEITO CONTEMPORÂNEO DE TRABALHO ESCRAVO PARA FINS DE  
EXPROPRIAÇÃO.

A FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA DO PROJETO LIBERAL PARA O DIREITO DO  
TRABALHO

O terceiro grupo temático de artigos apresentados foi nominado de Inclusão pelo trabalho e efetividade dos direitos trabalhistas.

A inclusão social pelo trabalho reclama atenção especial sobre a questão do conceito de trabalho em condições análogas a de escravo, bem como sobre a reforma agrária como medida para resolver os problemas de trabalho no campo. Além disso, as diferenças em razão de gênero no trabalho ainda são bem acentuadas, apesar dos avanços legislativos, sendo necessária uma mudança de cultura. As pessoas trans enfrentam ainda mais obstáculos para inserção no mercado de trabalho, sendo escassa a proteção nesse sentido. Por fim, exige-se um novo marco para a disciplina do trabalho autônomo, mas que na realidade envolve a prestação de um trabalho subordinado.

A formação profissional deve constituir objeto de preocupação pelo Direito do Trabalho, especialmente em períodos de desemprego, em que pessoas com formação acadêmica variada não logram colocações no mercado em correspondência com a sua formação. Da mesma forma, reclama-se maior proteção autoral do trabalho intelectual, como é o caso do advogado.

A efetividade dos direitos trabalhistas enfrenta momento de intenso desafio, considerando a aprovação do novo Código de Processo Civil, que reabre debates e novos espaços de disputas, podendo contribuir para a concretização desses direitos, mas, por outro lado, debilitar a sua força normativa. Nesse contexto, é fundamental participar desses debates e influenciar as construções de sentido para fortalecer a efetividade dos direitos trabalhistas. A legislação trabalhista, por sua vez, encontra-se defasada em vários pontos, considerando previsões constitucionais e legislações recentes aplicáveis a algumas categorias de trabalhadores.

Artigos neste Grupo de Trabalho:

PRECISAMOS FALAR SOBRE O NCPC E O PROCESSO DO TRABALHO.

PRECÁRIO, INSALUBRE E INVISÍVEL: O TRABALHO FEMININO NO BRASIL DO SÉCULO XXI

O TRATAMENTO JURÍDICO DO ADVOGADO ENQUANTO TRABALHADOR INTELECTUAL SOB VÍNCULO EMPREGATÍCIO E A EXTENSÃO DA PROTEÇÃO AUTORAL SOBRE SUAS OBRAS

PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS NÃO APLICADOS ÀS RELAÇÕES DE TRABALHO E A NECESSIDADE DE ATUALIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA.

A EXCLUSÃO DAS PESSOAS TRANS DO MERCADO DE TRABALHO E A NÃO EFETIVIDADE DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO

A IMPORTÂNCIA DA PROTEÇÃO LEGISLATIVA AOS TRABALHADORES AUTÔNOMOS QUE POSSUEM SUA LIBERDADE RESTRINGIDA

A IGUALDADE DE DIREITOS ENTRE OS GÊNEROS E OS LIMITES IMPOSTOS PELO MERCADO DE TRABALHO À ASCENSÃO PROFISSIONAL DAS MULHERES

Brasília, julho de 2016.

Maria Aurea Baroni Cecato

Maria Aparecida Alkimin

Ricardo José Macedo de Britto Pereira

## **EMBARGO E INTERDIÇÃO COMO INSTRUMENTOS DE PREVENÇÃO DOS RISCOS AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

### **EL EMBARGO Y LA INTERDICCIÓN COMO INSTRUMENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO**

**Emerson Victor Hugo Costa de Sá <sup>1</sup>**

#### **Resumo**

A redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde e segurança, é direito fundamental. O embargo e a interdição são medidas administrativas destinadas a evitar riscos graves e iminentes, e corporificam os princípios ambientais da prevenção e da precaução, pressupondo a atuação de agentes públicos independentes, habilitados e imparciais. Logo, a efetividade da tutela ambiental laboral depende do reconhecimento da competência privativa da Auditoria Fiscal do Trabalho e do afastamento da ingerência de pessoas externas. A metodologia consistiu em pesquisa bibliográfica e documental em livros, artigos científicos e textos normativos.

**Palavras-chave:** Embargo, Interdição, Prevenção, Precaução, Inspeção, Competência

#### **Abstract/Resumen/Résumé**

Reducir los riesgos inherentes al trabajo a través de las normas de salud y seguridad es derecho fundamental. El embargo y la interdicción son medidas administrativas dirigidas a evitar el riesgo grave e inminente, y encarnan los principios ambientales de prevención y precaución, lo que requiere el desempeño de los funcionarios públicos independientes, autorizados e imparciales. Así, la eficacia de la protección del medio ambiente de trabajo depende del reconocimiento de la competencia exclusiva de la Inspección del Trabajo sin interferencia de personas ajenas. La metodología consistió en la investigación bibliográfica y documental en libros, artículos científicos y textos normativos.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Embargo, Interdicción, Prevención, Precaución, Inspección, Competencia

---

<sup>1</sup> Auditor Fiscal do Trabalho, mestrando em Direito Ambiental pela Universidade do Estado do Amazonas.

## **Introdução**

A perspectiva antropocêntrica concebe a tutela ambiental em função da relevância para o ser humano, visão presente no art. 225 da Constituição Republicana de 1988 (CR/88), que reconhece a todos o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as gerações presentes e futuras.

Aos prismas natural, artificial e cultural, alia-se a compreensão do meio ambiente do trabalho como um dos aspectos do meio ambiente em geral, tal como dispõe o art. 200, VIII, CR/88. O texto constitucional considerou como direito fundamental a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII).

Para o fim de assegurar o cumprimento da legislação trabalhista e das normas de saúde e segurança, o art. 21, XXIV, da CR/88 previu a Inspeção do Trabalho como destinatária do poder de polícia administrativa em matéria laboral, consolidando a orientação da Convenção 81 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Entre os principais instrumentos à disposição da inspeção laboral, constam o embargo e a interdição, medidas administrativas acautelatórias destinadas a combater os graves riscos ambientais laborais e a promover a vida, a saúde e a integridade, evitando a ocorrência do acidente, da doença, da incapacidade laborativa ou da morte do trabalhador.

Essas medidas corporificam os princípios ambientais da prevenção e da precaução na realidade laboral, pressupondo a atuação de agentes públicos independentes, habilitados e imparciais, livres da ingerência de pessoas externas à fiscalização.

O presente estudo se propõe a expor os instrumentos do embargo e da interdição sob a perspectiva do meio ambiente do trabalho e dos princípios da precaução e da prevenção, com o intuito de defender a efetividade da tutela ambiental laboral por meio do reconhecimento da competência privativa da Auditoria Fiscal do Trabalho para a determinação dessas medidas.

A abordagem metodológica desenvolveu-se a partir de pesquisa bibliográfica e documental, tendo como parâmetros livros, artigos científicos e textos normativos.

## 1 Meio Ambiente do Trabalho

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, a Declaração de Estocolmo, de 1972, e a Declaração do Rio, de 1992, são os três principais documentos internacionais relacionados ao meio ambiente em geral. No âmbito interno, há tratamento constitucional e aceção ampla do termo, de modo a abranger o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida, nele compreendido os aspectos natural, artificial, cultural e, também, do trabalho (art. 200, VIII, e o art. 225, *caput*, da CR/88).

O Direito Ambiental do Trabalho relaciona-se especialmente aos valores centrais da dignidade humana (art. 1º, III), da vida, da saúde, do trabalho, da segurança e de outros direitos de liberdade e sociais. Como dignidade, entenda-se a sugestão de Sarlet (2005, p. 37):

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

O texto constitucional vigente inovou ao tratar expressamente do meio ambiente (MINARDI, 2013), condensando no *caput* do art. 225 que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado. Componente da terceira dimensão de direitos, consta entre as normas relativas à solidariedade e configura interesse difuso e comum, de titularidade ampla, por se voltar à proteção da humanidade.

O meio ambiente do trabalho adequado, saudável e seguro corresponde a um direito fundamental difuso, metaindividual e indivisível, pois nenhum indivíduo tem a titularidade isolada, mas sim a sociedade, considerada como um todo (NEVES, Ingrid; NEVES, Isabelli; SILVA, Rinaldo, 2015). É difuso, pois versa sobre interesse transindividual, de natureza indivisível e tem como titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato.

A proteção do meio ambiente posiciona-se paralelamente à função social da propriedade e à busca do pleno emprego, na qualidade de princípios da ordem econômica, a qual se funda na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, com o fim de assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social (art. 170, da CR/88).

Entre os direitos fundamentais laborais, a Constituição Republicana de 1988 considerou, além de outros que visem à melhoria da sua condição social (art. 7º, *caput*), a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII), e o seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado quando incorrer em dolo ou culpa (art. 7º, XXVIII).

Esses dispositivos compõem o núcleo intangível dos direitos fundamentais do trabalhador, vez que a segurança e saúde correspondem a pressupostos indispensáveis à preservação da dignidade nas relações de trabalho, como lembra Melo (2013, p. 54-55):

No aspecto natural, por exemplo, a degradação do meio ambiente pode atingir direta ou indiretamente o ser humano, enquanto **no meio ambiente do trabalho é o homem trabalhador atingido direta e imediatamente pelos danos ambientais**, razão por que no âmbito trabalhista se deve levar à risca este princípio fundamental, expressamente previsto na CF (art. 7º, inciso XXII), que estabelece como direito do trabalhador urbano e rural a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. (grifei)

A mensagem constitucional presente no art. 7º, XXII, reclama o não retrocesso ou a progressividade em termos de proteção à higidez do meio ambiente laboral, muito embora as duas Constituições anteriores (1946 e 1967) não alocassem esse direito no campo próprio dos direitos fundamentais (MINARDI, 2013).

Como os direitos fundamentais, de forma simplificada, “são aqueles que visam a preservação da integridade física e moral do homem enquanto entidade histórica, sem os quais a própria humanidade tende a perecer” (MAIOR, 2011, p. 224), nada mais lógico que incluir a proteção ao meio ambiente do trabalho nesse contexto.

A Constituição de 1988 inspirou-se na abordagem diferenciada de meio ambiente da Lei 6.938/81 (art. 3º, I), que trata da Política Nacional do Meio Ambiente. No âmbito da OIT, a Convenção 155, dotada de patamar ao menos supralegal (art. 5º, § 2º, CR/88), demanda a definição e a execução de uma política nacional voltada à prevenção dos acidentes e danos à saúde derivados do trabalho, da atividade profissional ou ocorridos durante o labor, além da redução das causas dos riscos inerentes a esse meio ao mínimo possível (art. 4º).

O empregador tem o dever de cumprir as normas de segurança e saúde, inclusive as fixadas pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social (MPTS), tal como dispõe o art. 157, I e III, e o art. 200, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Logo, o empregador

pode exercer a livre iniciativa, desde que em conformidade com a higidez do meio ambiente laboral e em observância à base mínima de Normas Regulamentadoras (NR) do MTPS, instituídas a partir da Portaria 3.214/1978.

Feliciano (2013) conceitua o meio ambiente do trabalho como o conjunto ou sistema de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica e psicológica que incidem sobre o homem em sua atividade laboral, submetido ou não ao poder hierárquico de outrem, e ressalta a transversalidade epistemológica entre o Direito Ambiental do Trabalho e o Direito Ambiental, ao afirmar que os princípios normativos desses dois ramos comunicam-se intimamente. Frisa que os princípios jurídico-ambientais clássicos (prevenção, precaução, poluidor-pagador, informação e participação) são identificáveis na legislação trabalhista e previdenciária, como valores coexistentes e necessários.

Em virtude da importância para o tema, insta abordar mais detalhadamente o cabimento dos princípios da prevenção e da precaução na seara ambiental do trabalho.

## **2 Princípios ambientais da prevenção e da precaução**

Os princípios da prevenção e da precaução são considerados de fundamental importância para o Direito Ambiental e possuem patamar de verdadeiros mega-princípios. Precaução e prevenção são princípios direcionados ao momento anterior à consumação do dano, quando configurado o simples risco. Enquanto a precaução parte da ideia de incerteza dos riscos de determinada atividade, para adoção de medidas acautelatórias, a prevenção tem o intuito de evitar a ocorrência de dano possível e previsível (MINARDI, 2013).

No campo internacional, o princípio da precaução consta na Declaração do Rio de Janeiro sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, de 1992<sup>1</sup>, enquanto a referência ao princípio da prevenção pode ser verificada no art. 9º da Convenção 148 da OIT, devidamente ratificada pelo Brasil<sup>2</sup>. A presença desses princípios no ordenamento pátrio decorre da compreensão do *caput* do art. 225 da CR/88, ao preconizar o dever do Poder Público e da coletividade de defender e preservar o meio ambiente.

---

<sup>1</sup> Princípio 15. Com o fim de proteger o meio ambiente, o princípio da precaução deverá ser amplamente observado pelos Estados, de acordo com suas capacidades. Quando houver ameaça de danos graves ou irreversíveis, a ausência de certeza científica absoluta não será utilizada como razão para o adiamento de medidas economicamente viáveis para prevenir a degradação ambiental.

<sup>2</sup> Art. 9º Na medida do possível, dever-se-á eliminar todo o risco devido à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho: a) mediante medidas técnicas aplicadas às novas instalações e aos novos métodos no momento de sua elaboração ou de sua instalação, ou mediante técnicas aduzidas às instalações ou operações existentes, ou quando isto não for possível; b) mediante medidas complementares de organização do trabalho.

No meio ambiente do trabalho, Feliciano (2013) lista como exemplo da incidência desses princípios em assuntos como periculosidade, insalubridade e penosidade (art. 7º, XXIII, da CR/88; art. 189 a 197 da CLT; e Lei 12.740/2012); acidentes de trabalho (art. 7º, XXVIII, da CR/88; e art. 19 e 21 da Lei 8.213/91); moléstias profissionais e doenças do trabalho (art. 20, I e II, da Lei 8.213/91); e os tratados nas Normas Regulamentadoras (art. 7º, XXII, da CR/88; art. 154 a 201 da CLT; Portaria 3.214/1978 e seguintes).

Os institutos do embargo e da interdição correlacionam-se com os princípios da prevenção e da precaução, pois são instrumentos destinados a evitar os danos provenientes da exposição dos trabalhadores a graves e iminentes riscos. Por exercerem um papel acautelatório e exigirem a extirpação dos riscos existentes nos locais de trabalho, traduzem-se em instrumentos notadamente preventivos.

Ainda pode ser mencionado o princípio do poluidor-pagador, que indica a necessidade de as pessoas naturais ou jurídicas suportarem os custos da deterioração exigidos para prevenir ou corrigir os danos ambientais, pois a coletividade não deve suportar o ônus das medidas voltadas à reparação ambiental (NAHMIAS MELO; ALBUQUERQUE, 2014).

Também se evidencia o cabimento do princípio da sustentabilidade, que pressupõe emprego decente e includente, uso da melhor tecnologia disponível, ambiente de trabalho hígido, jornada limitada, redução dos acidentes laborais, não discriminação, em síntese, qualidade de vida do trabalhador (CAMARGO, 2011).

Os mecanismos administrativos de tutela do meio ambiente laboral ganham especial relevância ao se considerar o perfil do acidente do trabalho, com números crescentes a cada ano. Segundo Nahmias Melo e Albuquerque (2014), em 2012, o Brasil registrou 705.239 acidentes típicos e doenças ocupacionais, entre os trabalhadores assegurados da Previdência Social, excluindo-se dessa conta os trabalhadores autônomos e domésticos. Desse total, constam 423.935 acidentes típicos e 2.731 óbitos. Em 2013, um trabalhador morreu a cada 3 horas, em razão de riscos concernentes aos fatores ambientais do trabalho.

A análise desses números reforça a ideia de que a atividade empresarial influencia o meio ambiente e a valorização do labor depende do efetivo respeito à normatividade existente, tendo em vista os inegáveis reflexos sentidos pelo ser humano e pela sociedade em geral, sobretudo nos casos de degradação e poluição do meio ambiente do trabalho.

Como salienta Cirino (2014), o trabalho não pode ser visualizado como uma simples mercadoria de troca pela sobrevivência ou subsistência, pois consagra valores que dignificam o ser humano no contexto social, psicológico e cultural. Por gerarem externalidades negativas (degradação ambiental e prejuízos sociais) e externalidades positivas (geração de riquezas), as organizações devem assumir o protagonismo em ações que visam a garantir um futuro sustentável. Em conformidade com o tripé do desenvolvimento sustentável, uma sociedade somente pode ser considerada sustentável se atender, simultaneamente, aos critérios da relevância social, da prudência ecológica e da viabilidade econômica.

A principiologia e a normatividade do meio ambiente laboral sustentam a responsabilidade civil e administrativa do empregador pelo cuidado com a segurança e a saúde dos trabalhadores na consecução do objetivo social buscado pelo empreendimento. Esse dever, como se verá nos próximos tópicos, alinha-se à ordem de paralisar o serviço, obra ou atividade na iminência de ocasionar potencial risco grave à integridade obreira.

### **3 Responsabilidade civil e administrativa**

O art. 154 da CLT dispõe sobre a observância das normas de segurança e saúde em todos os locais de trabalho. Por sua vez, o art. 157 da CLT e o item 1.7 da NR-01 identificam o empregador com responsável por cumprir e fazer cumprir as normas de meio ambiente laboral. No mesmo sentido, art. 19, § 1º, da Lei 8.213/91 expressa a responsabilidade do empreendimento pela adoção de medidas de proteção coletivas e individuais. Por fim, a Convenção 155 esclarece que a expressão “local de trabalho” abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que esteja sob o controle, direto ou indireto, do empregador (art. 3º, “c”).

Os princípios da prevenção, da precaução, do poluidor-pagador e a legislação sobre o meio ambiente laboral indicam a responsabilidade civil e administrativa dos causadores, efetivos ou potenciais, de danos ambientais. Os beneficiários poluidores devem se comprometer com a internalização das externalidades negativas, e isso inclui a adequação do meio ambiente laboral e a eliminação dos riscos, especialmente os graves e iminentes que possam comprometer profundamente a integridade e a saúde dos obreiros.

O ordenamento jurídico ampara o trabalhador quando ocasionada degradação ambiental, com repercussão danosa à saúde, mediante a responsabilização objetiva do tomador do serviço nos acidentes de trabalho típicos (art. 225, § 3º, CR/88). O art. 7º,

XXVIII, da CR/88 socorre o tomador nos acidentes de trabalho atípicos, caso em que será subjetiva a responsabilidade civil (CAVALCANTE FILHO, 2011). Ainda existe abertura para a interpretação desse dispositivo em defesa da objetivação, nos termos do *caput* do art. 7º, que garante a vedação ao retrocesso e estimula a progressividade dos direitos sociais, na linha propugnada pelo art. 26 do Pacto de *San José da Costa Rica*, de 1969, e pelo art. 1º do Protocolo de *San Salvador*, de 1988.

Logo, o meio ambiente do trabalho compõe um dos aspectos do meio ambiente (art. 200, VIII, CR/88) e precisa ser protegido por dever contratual (art. 2º e 157, I, da CLT), de modo que a responsabilidade pelos danos reais ou potenciais ao meio laboral deriva da poluição ou degradação ambiental e independe de culpa ou dolo (§ 3º do art. 225 da CR/88 e § 1º da Lei 6.938/81), especialmente no contexto das atividades sujeitas a risco (Convenção 167, art. 8.1, da OIT; art. 2º e 155 e ss. da CLT; e art. 927, parágrafo único, do Código Civil de 2002). Quanto à matéria, a competência da Justiça do Trabalho para resolução do conflito ampara-se no art. 114 da CR/88 e na Súmula 736 do Supremo Tribunal Federal.

As lesões ambientais podem dar ensejo à indenização por dano moral (art. 5º, V, CR/88), individual ou coletivo. Se forem atingidos valores e interesses de um grupo, a coletividade pode ver defendidos o patrimônio material e o imaterial em um único processo. Essa interpretação decorre da leitura do microssistema de acesso à justiça, formado por meio do diálogo de fontes (art. 1º, 5º, X, e 170, da CR/88; art. 6º, VI, do Código de Defesa do Consumidor; e art. 1º, V, Lei 7.347/85).

Tanto administrativamente quanto judicialmente, os beneficiários do labor devem ser responsabilizados pela degradação ou poluição decorrente da atividade empreendida, pois os ônus da atividade acompanham os bônus, compreensão que deriva dos princípios da prevenção, da precaução e do poluidor-pagador (internalização das externalidades negativas).

#### **4 Auditoria Fiscal do Trabalho**

A Auditoria Fiscal do Trabalho é carreira promotora dos direitos fundamentais do trabalho e possui previsão constitucional (art. 21, XXIV – competência da União para organizar, manter e executar a inspeção do trabalho), supralegal (Convenção 81 da OIT – Decreto 41.721/57, revigorado pelo Decreto legislativo 95.461/87; art. 4º, II, e 5º, § 2º, CR/88) e legal (art. 626 a 634 da CLT).

Para efetivar o comando do inciso XXIV do art. 21 da CR/88, a Lei 10.593/2002 atribuiu ao MTPS a missão de fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista e de assegurar, em todo o território nacional, o cumprimento de disposições legais e regulamentares, inclusive as relacionadas à segurança e à saúde do trabalho (art. 11, I), investindo a Auditoria Fiscal do Trabalho, nesse aspecto, do poder de polícia da União<sup>3</sup>.

A atuação estratégica da Inspeção do Trabalho e o desempenho do poder de polícia estatal orientam-se no sentido da averiguação do efetivo cumprimento da legislação trabalhista e das normas ambientais laborais (art. 626 da CLT). O Decreto 4.552/2002 (Regulamento da Inspeção do Trabalho - RIT), em seu art. 18, lista como atribuição da Auditoria Fiscal do Trabalho a tutela de valores essenciais à vida e à saúde dos trabalhadores, em especial o dever de interromper as atividades laborativas consideradas de risco grave e iminente, bem como interditar setores, máquinas e equipamentos considerados nocivos.

Desde sua criação, a OIT tem reconhecido a Inspeção do Trabalho como elemento fundamental de proteção aos trabalhadores, situação evidenciada pela aprovação da Convenção 81, em 1947, já ratificada pelo Brasil. A fiscalização laboral tem como desafio o desenvolvimento de estratégias para a instauração de uma cultura de prevenção e promoção da segurança e saúde dos trabalhadores, em combate à precariedade das condições ambientais. Essa função preventiva que deve ser prestigiada, pois evita a própria ocorrência do dano.

## 5 Função preventiva do embargo e da interdição

Os instrumentos administrativos acautelatórios do embargo e da interdição são essenciais para a higidez do meio ambiente laboral, pois vocacionados ao afastamento de inconformidades. Esses mecanismos de tutela da saúde do trabalhador não visam à punição do empregador e não se confundem com a condenação ou a multa por cometimento de infração. Pelo contrário, protegem a vida, a saúde e a integridade, na medida em que evitam a ocorrência do acidente, da doença, da incapacidade laborativa ou da morte do trabalhador.

Com efeito, o embargo e a interdição consistem em medidas administrativas destinadas a prevenir a ocorrência de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. Esses

---

<sup>3</sup> Lei 5.172/1966 (Código Tributário Nacional). Art. 78. Considera-se poder de polícia atividade da administração pública que, limitando ou disciplinando direito, interesse ou liberdade, **regula a prática de ato ou abstenção de fato, em razão de interesse público concernente à segurança, à higiene**, à ordem, aos costumes, à disciplina da produção e do mercado, ao exercício de atividades econômicas dependentes de concessão ou autorização do Poder Público, à tranquilidade pública ou ao respeito à propriedade e aos direitos individuais ou coletivos. (grifei)

instrumentos combatem os riscos que podem resultar em danos irreparáveis à saúde e integridade física dos trabalhadores, caso a atividade desempenhada não seja prontamente interrompida e o risco afastado. Não possuem caráter punitivo, mas preventivo, de antecipação e proteção da vida e da saúde, em contextos de risco grave e iminente.

A mera probabilidade do dano exige a implementação dessas medidas administrativas. Conforme o princípio da precaução, desnecessária a existência de certeza científica sobre a possibilidade de ocorrência do dano à saúde do trabalhador. A dúvida favorece a proteção da vida e da dignidade humana em detrimento do aspecto econômico, sendo suficiente a irreversibilidade do suposto dano para justificar o uso do embargo e da interdição. Fernandes (2008) reforça a importância das ações preventivas para a defesa da incolumidade e da integridade do trabalhador:

Noutro vértice, se o tomador dos serviços responde pela eventual consequência financeira de um acidente de trabalho ou uma doença ocupacional, **com muito mais razão deve ser responsabilizado pela implementação das medidas preventivas, pois o bem maior é a incolumidade e a integridade do trabalhador**. Prefira-se, pois, a inteligência dos textos que torne viável o seu objetivo, em vez da que os reduza à inutilidade.

Assim sendo, se o tomador dos serviços responde por um dano, este pressupõe uma conduta inadequada, que, se fosse regular, não ocasionaria o dano. Isto implica dizer que **tudo que se diz da responsabilização pelo dano, também deve ser aplicado às medidas de prevenção, pois são elos de um mesmo fato**. (grifei)

A legislação de segurança e saúde do trabalho apoia-se em princípios basilares, entre os quais se destacam o reconhecimento do direito do indivíduo de recusar a se expor a situações de grave e iminente risco; e a previsão de agentes públicos legalmente investidos do poder de determinar a paralisação das atividades que configurem situações dessa natureza.

Dentre os documentos instituídos no âmbito da OIT, o direito de recusa possui lastro, por exemplo, no art. 19, “f”, da Convenção 155<sup>4</sup>, no art. 18.1 da Convenção 170<sup>5</sup>, e no art. 20,

---

<sup>4</sup> **Convenção 155** (Segurança e Saúde dos Trabalhadores, promulgada pelo Decreto 1.254/94). Art. 19, “f”. O trabalhador informará imediatamente o seu superior hierárquico direto sobre qualquer situação de trabalho que, a seu ver e por motivos razoáveis, envolva um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde; **enquanto o empregador não tiver tomado medidas corretivas, se forem necessárias, não poderá exigir dos trabalhadores a sua volta a uma situação de trabalho onde exista, em caráter contínuo, um perigo grave ou iminente para sua vida ou sua saúde**. (grifei)

<sup>5</sup> **Convenção 170** (Segurança no Trabalho com Produtos Químicos, promulgada pelo Decreto 2.657/98). Art. 18. 1. Os trabalhadores deverão ter o **direito de se afastar de qualquer perigo** derivado da utilização de produtos

“e”, da Convenção 174<sup>6</sup>; enquanto os procedimentos de embargo ou interdição a cargo dos inspetores do trabalho respaldam-se no art. 13 da Convenção 81<sup>7</sup> e no art. 18 da Convenção 129<sup>8</sup>, sobre a Inspeção do Trabalho na Agricultura, não obstante esse último documento ainda penda de ratificação pelo Brasil.

Na Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais do trabalho, de 1998, constam oito convenções apontadas como fundamentais, as quais versam sobre: combate ao trabalho forçado (29 e 105); piores formas de trabalho infantil (182) e idade mínima para o trabalho (138); liberdade sindical (87) e negociação coletiva (98); e combate à discriminação (111), incluindo a convenção sobre igualdade de remuneração (100).

Paralelamente, a OIT relaciona quatro convenções como prioritárias. Tratam-se das seguintes: Convenção 144, sobre consulta tripartite, de 1976; Convenção 81, sobre a Inspeção do Trabalho, de 1947; Convenção 129, acerca da Inspeção do Trabalho na Agricultura, de 1969; e Convenção 122, sobre política de emprego, de 1964. Do conjunto de convenções

---

químicos quando tiverem **motivos razoáveis para acreditar que existe um risco grave e iminente para a sua segurança ou a sua saúde**, e deverão indicá-la sem demora ao seu supervisor. (grifei)

<sup>6</sup> **Convenção 174** (Convenção sobre a Prevenção de Acidentes Industriais Maiores, promulgada pelo Decreto 4.085/02). Art. 20, “e”. Nos limites de suas funções e sem correr o risco de serem de alguma forma prejudicados, tomar medidas corretivas e, **se necessário, interromper a atividade onde, com base em seu treinamento e experiência, considerem ter razoável justificativa para crer que haja risco iminente de acidente maior**; informar seu supervisor antes, ou imediatamente depois, de tomar essa medida ou, se for o caso, soar o alarme; (grifei)

<sup>7</sup> **Convenção 81** (Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio, promulgada inicialmente pelo Decreto 41.721, de 25/06/1957, denunciada em 05/04/1971, com publicidade dada pelo Decreto 68.796, de 23/06/1971, e com a ratificação revigorada mediante o Decreto 95.461, de 11/12/1987). Art. 13.1. Os **inspetores de trabalho** serão autorizados a providenciar **medidas destinadas a eliminar defeitos encontrados em uma instalação, uma organização ou em métodos de trabalho** que eles tenham **motivos razoáveis para considerar como ameaça à saúde ou a segurança dos trabalhadores**. Art. 13.2. A fim de estarem aptos a provocar essas medidas, **os inspetores terão o direito**, ressalvado qualquer recurso judiciário ou administrativo que possa prever a legislação nacional, **de ordenar ou de fazer ordenar**: a) que sejam feitas nas instalações, dentro de um prazo fixo, as **modificações necessárias a assegurar a aplicação estrita das disposições legais concernentes à saúde e à segurança** dos trabalhadores; b) que sejam **tomadas imediatamente medidas executivas no caso de perigo iminente** para a saúde e a segurança dos trabalhadores. (grifei)

<sup>8</sup> **Convenção 129** (não ratificada pelo Brasil). Art. 18. 1. Os inspetores do trabalho na agricultura devem ser **autorizados a tomar medidas destinadas a eliminar os defeitos verificados** numa instalação, num arranjo ou em métodos de trabalho das empresas agrícolas, incluindo a utilização de substâncias perigosas, **relativamente aos quais possam ter um motivo razoável para os considerar como ameaça para a saúde e segurança**. Art. 18. 2. Para ficarem habilitados a tomar essas medidas, **os inspetores terão o direito**, sob reserva de todos os recursos judiciais ou administrativos que possam ser previstos pela legislação nacional, **de ordenar ou mandar**: a) Que se efectuem nas instalações, nos locais, nos utensílios, no equipamento ou nos aparelhos, num prazo determinado, as **modificações que forem necessárias para assegurar a aplicação rigorosa das disposições legais relativas à saúde e à segurança**; b) Que se tomem **medidas imediatamente executórias**, que poderão ir até à **suspensão do trabalho**, nos casos de perigo iminente para a saúde e a segurança. (grifei)

consideradas prioritárias, duas delas (81 e 129) dizem respeito à Inspeção do Trabalho, o que demonstra a relevância desses agentes públicos para o alcance dos fins propugnados pela OIT.

Em 2006, quando ocorreu a 95ª Conferência Internacional do Trabalho, houve registro específico acerca da especial importância da Inspeção do Trabalho no que tange à adoção de medidas de intervenção para eliminar os riscos graves e iminentes dos locais de trabalho (OIT, 2006, p. 39), prerrogativas fundamentais para o eficaz desenvolvimento da atividade de inspeção e a implementação de uma política de promoção do trabalho decente.

Todavia, ainda persiste a discussão acerca da possibilidade de autoridades externas à fiscalização interferirem no processo de embargo e interdição, situação que prejudica a efetividade da proteção ao meio ambiente laboral e que precisa ser afastada, por meio do reconhecimento da Auditoria Fiscal do Trabalho como carreira independente e tecnicamente habilitada para a adoção dessas medidas e a imediata exigência de cumprimento.

## 6 Competência para embargar e interditar

O poder de interdição e embargo, presente no ordenamento jurídico brasileiro desde a CLT, tem por fim evitar o infortúnio imediato e prevenir a ocorrência de novos acidentes ou adoecimentos. Dele derivam atos cautelares, de caráter eminentemente técnico, que desempenham um papel nuclear em defesa da saúde e da segurança dos trabalhadores e demandam aplicação imediata e livre de interferências de agentes diversos dos convocados para a ação. Por isso, dependem da imparcialidade de agentes selecionados por concurso público e do conhecimento técnico de profissionais qualificados desde a posse no cargo.

A competência para interditar e embargar insere-se entre as prerrogativas inerentes à atividade da inspeção laboral e deve ser privativa dos Auditores Fiscais do Trabalho. A Convenção 81 da OIT e a Constituição de 1988, que a recepcionou, são normas suficientes para afastar a eficácia do art. 161 da CLT.

O panorama normativo vigente refuta a recepção do art. 161 da CLT<sup>9</sup> pela nova ordem constitucional, na medida em que atribui competência própria da fiscalização ao Superintendente – antigo Delegado – Regional do Trabalho, autoridade estranha à carreira.

---

<sup>9</sup> Art. 161 - O **Delegado Regional do Trabalho**, à vista do laudo técnico do serviço competente que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, **poderá interditar** estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, **ou embargar** obra, indicando na decisão, tomada com a brevidade que a ocorrência exigir, as providências que deverão ser adotadas para prevenção de infortúnios de trabalho. [...] § 5º - O **Delegado**

Se a autoridade não ocupa estágio tecnicamente superior aos Auditores Fiscais do Trabalho, deve ser afastada a possibilidade de interferência no desempenho dessa atividade finalística, conclusão que se alinha ao art. 3º do RIT, que retirou a possibilidade de intervenção de terceiros ao dispor que os Auditores Fiscais do Trabalho são subordinados tecnicamente apenas à autoridade nacional competente em matéria de inspeção do trabalho.

A autoridade fiscal precisa atuar de forma independente, autônoma e imparcial quanto à análise dos fatos jurídicos que lhes são apresentados no curso da inspeção ao local de trabalho. A Convenção 81 da OIT igualmente refuta a ideia de hierarquia entre os agentes da Inspeção do Trabalho e suas respectivas chefias quanto à atividade finalística<sup>10</sup>.

O Regimento Interno do MTPS, instituído por meio da Portaria 483/2004 com base na autorização contida no art. 4º do Decreto 5.063/2004, reitera que a fiscalização do trabalho subordina-se tecnicamente à Secretaria da Inspeção do Trabalho e apenas administrativamente às Delegacias Regionais do Trabalho (art. 4º). O art. 1º, II, do Anexo VI do Regimento esclarece competir à Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) a formulação e a proposição de diretrizes e normas de atuação da área de segurança e saúde do trabalhador.

Desse modo, resta descabido o art. 161 da CLT quando prevê a necessidade de concordância de uma autoridade destituída de superioridade técnica em relação ao Auditor Fiscal do Trabalho, para a confirmação da interdição ou do embargo determinado por esse agente estatal legalmente competente (art. 18, X, XI e XIII, do RIT<sup>11</sup>).

---

**Regional do Trabalho**, independente de recurso, e após laudo técnico do serviço competente, **poderá levantar a interdição**.

<sup>10</sup> Art. 6º. O pessoal da inspeção será composto de funcionários públicos cujo estatuto e condições de serviço lhes assegurem a estabilidade nos seus empregos e os tornem **independentes de qualquer mudança de governo ou de qualquer influência externa indevida**. (grifei)

<sup>11</sup> Art. 18. Compete aos Auditores-Fiscais do Trabalho, em todo o território nacional: X - **notificar** as pessoas sujeitas à inspeção do trabalho para o cumprimento de obrigações ou a **correção de irregularidades e adoção de medidas que eliminem os riscos para a saúde e segurança dos trabalhadores**, nas instalações ou métodos de trabalho; XI - quando constatado **grave e iminente risco** para a saúde ou segurança dos trabalhadores, **expedir a notificação a que se refere o inciso X** deste artigo, determinando a **adoção de medidas de imediata aplicação**; XIII - propor a **interdição** de estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou o **embargo** de obra, total ou parcial, **quando constatar situação de grave e iminente risco à saúde ou à integridade física do trabalhador**, por meio de emissão de **laudo técnico** que indique a **situação de risco verificada** e especifique as **medidas corretivas** que deverão ser adotadas pelas pessoas sujeitas à inspeção do trabalho, comunicando o fato de imediato à autoridade competente. (grifei)

Com respaldo nas características da discricionariedade, da autoexecutoriedade e da coercibilidade, afirma-se que o sistema jurídico pátrio admite a imediata execução das providências urgentes de polícia administrativa, no campo ambiental trabalhista.

A interpretação histórica e sistemática da Convenção 81 da OIT indica o resguardo dos Auditores Fiscais do Trabalho quanto às ingerências externas, especialmente de membros estranhos à estrutura da fiscalização, como é o caso do Superintendente. Em consonância com esse documento, no ordenamento pátrio há o art. 19, II, do RIT<sup>12</sup>.

A prática jurídica nacional possui perfeita compatibilidade com o reconhecimento do caráter privativo da determinação de embargo e interdição pela Auditoria Fiscal do Trabalho, devendo-se repelir as posturas excepcionais que pretendam aplicar o art. 161 da CLT.

A análise conjugada da Convenção 81 da OIT com o RIT confirma aos inspetores do trabalho a atribuição da autoridade para decretar o embargo e a interdição e a leitura defasada do art. 161 da CLT, quanto ao procedimento de lavratura e espera pela confirmação da medida pelo Superintendente Regional do Trabalho. Essas medidas administrativas são inerentes à inspeção e pressupõem o contato com a situação concreta, o conhecimento técnico para identificação do risco e a imparcialidade para decidir sobre a intervenção.

Em contexto de grave e iminente risco à saúde ou à integridade física do trabalhador, a interdição ou o embargo deve ser imediato. O caráter de urgência e imediatidade compõe a natureza desses instrumentos.

A Portaria 1.719, de 07 de novembro de 2014, do MTPS, que disciplina os procedimentos relativos aos embargos e interdições, reforça a ideia de que o embargo e a interdição são medidas de urgência, adotadas quando constatada condição ou situação de trabalho que caracterize risco grave e iminente ao trabalhador (art. 3º, *caput*).

Esse ato normativo identifica como embargo a paralisação total ou parcial da obra, considerada todo e qualquer serviço de engenharia de construção, montagem, instalação, manutenção ou reforma (art. 3º, § 2º); como interdição a paralisação total ou parcial do estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento (art. 3º, § 3º); e como risco grave

---

<sup>12</sup> Art. 19. É **vedado** às autoridades de direção do Ministério do Trabalho e Emprego: II - **interferir no exercício das funções de inspeção do trabalho** ou prejudicar, de qualquer maneira, sua imparcialidade ou a autoridade do Auditor-Fiscal do Trabalho. (grifei)

e iminente toda condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença relacionada ao trabalho com lesão grave à integridade física do trabalhador (art. 3º, § 1º).

O art. 22 reforça o caráter preventivo das medidas, pois afasta expressamente a possibilidade de dupla penalização pelo mesmo fato se forem, concomitantemente, lavrados autos de infração específicos quanto ao descumprimento de normas de saúde e segurança do trabalho ou de outros dispositivos da legislação laboral.

Para extirpar qualquer dúvida, o § 1º do art. 4º da Portaria 1.719/2014 especifica a desnecessidade de qualquer ato homologatório da decisão da autoridade fiscal<sup>13</sup>. A revisão da ordem, segundo o art. 14, pode ocorrer em grau de recurso administrativo, dirigido à Secretaria de Inspeção do Trabalho, com possibilidade de atribuição de efeito suspensivo. Frisa-se que se fala da reanálise de um ato plenamente eficaz, não de uma condição ou requisito para o alcance dessa eficácia.

Logo, de acordo com o atual panorama legislativo, a determinação do embargo e da interdição são atos diretos e imediatos atribuídos aos agentes da inspeção do trabalho, independentemente da submissão ou da pendência do posicionamento do Superintendente da Regional do Trabalho. São, portanto, atos próprios da Auditoria Fiscal.

É importante considerar que o art. 1º da Portaria 1.719/2014 esclarece que não houve revogação definitiva, apenas suspensão temporária da Portaria 40/2011, em atendimento à decisão proferida no curso da Ação Civil Pública 0010450-12.2013.5.14.0008. Portanto, o iter inaugurado pelo § 1º do art. 4º ainda não é definitivo, o que justifica a necessidade de defesa dos argumentos aqui expostos, para impedir que o regime anterior seja restabelecido.

O art. 161 da CLT não deve ser interpretado de forma literal, mas à luz do art. 13 da Convenção 81 da OIT e de forma sistemática com os dispositivos constitucionais (art. 7º, XXII e XXVIII, 200, VIII, e 225, da CR/88) e infraconstitucionais (Decreto 4.552/2002 e Portaria 1.719/2014, do MTPS) que consagram como direito social fundamental dos trabalhadores o meio ambiente de trabalho hígido e seguro.

---

<sup>13</sup> Art. 4º **Os Auditores Fiscais do Trabalho - AFT estão autorizados**, em todo o território nacional, **a ordenar a adoção de medidas de interdições e embargos, e o consequente levantamento** posterior dos mesmos, quando se depararem com uma **condição ou situação de perigo iminente à vida, à saúde ou à segurança dos trabalhadores**. § 1º **Para o início ou manutenção da produção de seus efeitos**, o embargo ou interdição **não depende de prévia autorização ou confirmação por autoridade diversa não envolvida na ação fiscal**, ressalvada exclusivamente a possibilidade de recurso ao órgão técnico superior da Inspeção do Trabalho. (grifei)

## Conclusão

A tutela ambiental do trabalho demanda a atuação de toda a sociedade, especialmente dos empregadores, que, ao contratar empregados, assumem os riscos da atividade.

O Poder Público contribui para essa finalidade, por exemplo, com o exercício do poder de polícia administrativa na área trabalhista, que, no Brasil, constitui encargo atribuído à Auditoria Fiscal do Trabalho. A relevância das atividades desenvolvidas pelos agentes da inspeção laboral é reconhecida em nível internacional, sobretudo no âmbito da OIT, que lista, entre as quatro convenções julgadas prioritárias, duas específicas sobre o tema.

O resguardo da vida, da saúde e da integridade obreira demanda a utilização de mecanismos de intervenção direta do Poder Público na esfera privada, o que ocorre preponderantemente por meio de determinação do embargo e da interdição, quando a fiscalização se depara com riscos graves e iminentes que possam causar danos aos trabalhadores do local inspecionado.

Como os instrumentos do embargo e da interdição revelam a preocupação com as possíveis consequências da degradação ou poluição ambiental laboral, podem ser visualizados como exemplos concretos da aplicação dos princípios da precaução e da prevenção, na perspectiva do meio ambiente do trabalho. São medidas preventivas, de natureza estritamente técnica, destinadas a evitar graves e iminentes riscos à segurança e à saúde do trabalhador.

A efetividade da tutela ambiental laboral passa inequivocamente pelo definitivo reconhecimento e reafirmação da competência privativa da Auditoria Fiscal do Trabalho para a determinação desses mecanismos preventivos. Decisões dessa natureza necessitam de adoção imediata, em razão da potencialidade lesiva do contexto de risco presente no local, e devem ser oriundas de agentes estatais imparciais e qualificados, sem interferência externa de pessoas estranhas ao corpo da inspeção laboral.

Desse modo, por serem atos próprios da Auditoria Fiscal do Trabalho, o quadro normativo vigente impõe que o embargo e a interdição sejam compreendidos como atos diretamente atribuídos aos agentes da inspeção, sem a prévia submissão ou posicionamento do Superintendente da Regional do Trabalho, tal como dispunham os ultrapassados art. 161 da CLT e Portaria 40/2011 do MTPS. Esse entendimento corresponde à melhor realização do direito social fundamental dos trabalhadores à higidez do meio ambiente de trabalho.

## REFERÊNCIAS

- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988. Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 10 mar. 2016.
- \_\_\_\_\_. Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 12 mar. 2016.
- \_\_\_\_\_. Lei 5.172, de 25 de outubro de 1966. **Dispõe sobre o Sistema Tributário Nacional e institui normas gerais de direito tributário aplicáveis à União, Estados e Municípios**. Brasília, 1966. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5172.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5172.htm)>. Acesso em: 15 mar. 2016.
- \_\_\_\_\_. Lei 6.938, de 31 de agosto de 1981. **Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências**. Brasília, 1981. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6938.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6938.htm)>. Acesso em: 11 mar. 2016.
- \_\_\_\_\_. Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil**. Brasília, 2002. Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm)>. Acesso em: 10 mar. 2016.
- \_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Previdência Social. Portaria 483, de 15 de setembro de 2004. **Aprova os regimentos internos dos órgãos do ministério do trabalho e emprego**. Disponível em <<https://www.diariodasleis.com.br/busca/exibelink.php?numlink=1-94-29-2004-09-15-483>>. Acesso em: 12 mar. 2016.
- \_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Portaria 40, de 14 de janeiro de 2010. **Disciplina os procedimentos relativos aos embargos e interdições**. Disponível em <[http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portariamte40\\_2011.htm](http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portariamte40_2011.htm)>. Acesso em: 13 mar. 2016.
- \_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Portaria 1.719, de 05 de novembro de 2014. **Disciplina os procedimentos relativos aos embargos e interdições**. Disponível em <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Portaria-mte-1719-2014.htm>>. Acesso em: 13 mar. 2016.
- \_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Portaria 3.214 de 08 de junho de 1978. **Aprova e regulamenta as normas regulamentadoras de segurança e saúde do trabalho**. Disponível em <[http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portariamte3214\\_1978.htm](http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portariamte3214_1978.htm)>. Acesso em: 11 mar. 2016.
- CAMARGO, Thaísa Rodrigues Lustosa de. **O princípio da precaução e o meio ambiente do trabalho**. Manaus: UEA, 2011. 169 p. Dissertação (Mestrado) – Programa de pós-graduação em direito ambiental, Universidade do Estado do Amazonas, Manaus, 2011.
- CAVALCANTE FILHO, Raimundo Paulino. **Responsabilidade objetiva do tomador do serviço nos acidentes de trabalho: antropocentrismo do Direito Ambiental**. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 16, n. 2796, 26 fev. 2011. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/18587>>. Acesso em: 30 out. 2015.
- CIRINO, Samia Moda. **Sustentabilidade no Meio Ambiente de Trabalho: um novo paradigma para a valorização do trabalho humano** in *Revista Eletrônica Direito e*

*Sustentabilidade. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, v. 3, n. 28, p. 85-108, mar 2014.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **O meio ambiente Do trabalho e a responsabilidade civil patronal: reconhecendo a danosidade sistêmica**. in Guilherme Guimarães Feliciano, João Urias (coord.). *Direito ambiental do trabalho*; v. 1: *Apontamentos para uma teoria geral: saúde, ambiente e trabalho: novos rumos da regulamentação jurídica do trabalho*. São Paulo: LTr, 2013, p. 11-26.

FERNANDES, Fábio Lopes. **Responsabilidade pela implementação de medidas preventivas de segurança e medicina do trabalho**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XI, n. 50, fev 2008. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=4502&revista\\_caderno=25](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=4502&revista_caderno=25)>. Acesso em: 30 out. 2015.

INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Report III (Part 1B), International Labour Conference, 95th Session, 2006**. Disponível em <<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-iii-1b.pdf>>. Acesso em 29 mar. 2016.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Efeitos horizontais das agressões aos direitos de personalidade: estudo de caso. in: VIZZACCARO-AMARAL, André Luís; MOTA, Daniel Pestana; ALVES, Giovanni (org.). **Trabalho e saúde: a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no século XXI**. São Paulo: LTr, 2011, p. 218-228.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, perda de uma chance, prescrição**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.

MINARDI, Fabio Freitas. **Direito Ambiental do Trabalho: Fundamentos e Princípios** in *Revista Eletrônica Meio Ambiente do Trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, v. 2, n. 23, p. 175-194, out 2013.

NAHMIAS MELO, Sandro; ALBUQUERQUE, Iza Amélia de Castro. **O direito ambiental do trabalho e os instrumentos de prevenção de riscos ambientais previstos em normas previdenciárias** in *Direito Ambiental V*. HAONAT, Angela Issa; REZENDE; Elcio Nacur; SALENTE; Edson Ricardo. CONPEDI/UFPB; Florianópolis: CONPEDI, 2014, p. 265-284. Disponível em: < <http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=e6782087caa96793>>. Acesso em 02 nov. 2015.

NEVES, Ingrid Cruz de Souza; NEVES, Isabelli Cruz de Souza; SILVA, Rinaldo Mouzalas de Souza e. **Direito ambiental do trabalho: o meio ambiente do trabalho, uma aproximação interdisciplinar** in FELICIANO, Guilherme Guimarães et al (coord.). *Direito ambiental do trabalho*; v. 2: *apontamento para uma teoria geral*. São Paulo: LTr, 2015, p. 13-20.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração do rio sobre meio ambiente e desenvolvimento**. Disponível em: <http://www.onu.org.br/rio20/img/2012/01/rio92.pdf>. Acesso em 28 mar. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Conferência Internacional do Trabalho. Convenção 81. **Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/457>>. Acesso em: 14 mar. 2016.

\_\_\_\_\_. Convenção 148. **Contaminação do Ar, Ruído e Vibrações**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/500>>. Acesso em: 14 mar. 2016.

\_\_\_\_\_. Convenção 155. **Segurança e Saúde dos Trabalhadores**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/504>>. Acesso em: 14 mar. 2016.

\_\_\_\_\_. Convenção 170. **Segurança no Trabalho com Produtos Químicos**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/514>>. Acesso em: 14 mar. 2016.

\_\_\_\_\_. Convenção 174. **Convenção sobre a Prevenção de Acidentes Industriais Maiores**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/517>>. Acesso em: 14 mar. 2016.

SARLET, Ingo Wolfgang. As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível. *in* **Dimensões da Dignidade – Ensaio de Filosofia do Direito e Direito Constitucional**. SARLET, Ingo Wolfgang (org.). Livraria do Advogado: Porto Alegre, 2005.