

# A PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE LABORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: A APLICAÇÃO DAS NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO E A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

THE PROTECTION OF THE LABOR ENVIRONMENT IN PUBLIC MANAGEMENT: THE APPLICATION OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY STANDARDS AND THE JURISDICTION OF LABOR JUSTICE

THAIS BORGES DA SILVA<sup>1</sup>  
CLÁUDIO JANNOTTI DA ROCHA<sup>2</sup>

## RESUMO

O presente artigo tem como objetivo precípua analisar a aplicação das normas referentes à saúde e segurança do trabalho previstas nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), na Constituição da República, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e nas Normas Regulamentadoras (NR) do Ministério do Trabalho e Emprego aos servidores públicos estatutários. Para tanto, inicialmente analisa-se a natureza jurídica e a classificação do meio ambiente, com ênfase ao seu aspecto laboral. Ato contínuo, será abordada a atual proteção jurídica atribuída ao meio ambiente do trabalho pelo ordenamento jurídico brasileiro, registrando sua consagração a direito fundamental do trabalhador, intimamente imbricado ao direito à vida. Feitas estas considerações, será constatada a necessidade imperiosa da aplicação deste arcabouço jurídico aos servidores públicos, especialmente aos estatutários. Por fim, será verificada a competência da Justiça do Trabalho para apreciação das demandas relativas à aplicação de normas de saúde e segurança do trabalho aos servidores públicos estatutários. A metodologia utilizada é dedutiva, consubstanciada no método qualitativo, através das normas constitucionais, infraconstitucionais e infralegais, bem como do estudo doutrinário.

**Palavras-chave:** meio ambiente do trabalho; saúde e segurança do trabalho; administração pública; competência; justiça do trabalho.

- 1 Mestranda em Direito Processual pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, em Direito Público e em Direito Civil e Processo Civil. Procuradora do Trabalho. Ex-Auditora Fiscal do Trabalho. ORCID iD: <http://orcid.org/0000-0002-9934-0835>.
- 2 Professor Adjunto da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Pós-Doutorando em Direito na Universidade Federal da Bahia (UFBA). Doutor e Mestre em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC MINAS). ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-2379-2488>.

### Como citar esse artigo:/How to cite this article:

SILVA, Thais Borges da; ROCHA, Cláudio Jannotti da. A proteção do meio ambiente laboral na Administração Pública: a aplicação das normas de saúde e segurança do trabalho e a competência da Justiça do Trabalho. **Revista Meritum**, Belo Horizonte, v. 17, n. 3, p. 259-283, 2022. DOI: <https://doi.org/10.46560/meritum.v17i3.8573>.

## ABSTRACT

*The main objective of this article is to analyze the application the application to statutory civil servants of standards relating to health, hygiene and safety in labor set out in the Conventions of the International Labour Organization (ILO), in the Constitution, in the Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) and in the Normas Regulamentadoras (NR) of the Ministry of Labor and Employment. For this, first we analyze the nature and legal classification of the environment, giving emphasis to its spectrum labor. Immediately thereafter, we address the current legal protection given to the environment of work by Brazilian law, registering its consecration to the worker's fundamental right, intimately unrelated to the right to life. After these considerations, we analyze the pertinence of the application of this legal framework for public servants, especially the statutory, and conclude that they are effectively covered by the protection of their health and physical integrity enshrined in these rules. Finally, the competence of the Labour Court will be verified for the assessment of the demands relating to the application of health and safety standards at work to statutory civil servants. The methodology used is deductive, supported by the qualitative method, through constitutional, infra-constitutional and infra-legal rules, as well as doctrinal study.*

**Keywords:** *the work environment; health and safety at work; government; jurisdiction; labor court.*

## 1. INTRODUÇÃO

Singular é a relevância de se debater a proteção do meio ambiente de trabalho na Administração Pública e, conseqüentemente, a garantia da higidez da saúde e da segurança dos servidores públicos.

Os acidentes do trabalho e as doenças ocupacionais ainda representam gravíssimos problemas sociais e econômicos, vez que comprometem a saúde física e mental do trabalhador. Estimativas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) indicam que a cada 15 segundos morre um trabalhador em virtude de um acidente ou doença relacionada ao trabalho. Ainda, 313 milhões de trabalhadores/as sofrem lesões profissionais não fatais todos os anos. Tais doenças e acidentes, inclusive, superam a média anual de óbitos por acidentes de trânsito, violência e guerra, representando um custo mundial anual da ordem de U\$ 1 trilhão (BENITE, 2004).

Essa circunstância impõe a necessidade premente de adoção de medidas eficazes de prevenção dos acidentes e doenças ocupacionais. Proteger e tutelar o meio ambiente do trabalho significa valorizar e reconhecer a importância da vida do ser humano. Neste contexto, o meio ambiente laboral adequado e seguro insere-se como direito fundamental dos trabalhadores, estando intimamente relacionado ao direito à vida.

Reconhecendo a preocupação da sociedade com a proteção ao meio ambiente em todos os seus aspectos, a Constituição da República brasileira estabeleceu, em seu art. 225, que “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida”. Ainda, incluiu como direito dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, inc. XXII). Garantir um meio ambiente laboral saudável e seguro é ao mesmo tempo um dever do Estado e um direito fundamental do trabalhador.

Por sua vez, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) destinou capítulo específico à segurança e medicina do trabalho (Capítulo V – arts. 154 a 201), tendo tratado de diversas ações especiais de proteção ao meio ambiente laboral.

Ainda, a CLT prevê, em seu art. 200, que o Ministério do Trabalho e Previdência<sup>3</sup> estabelecerá disposições complementares às normas de saúde e segurança do Trabalho. Com fulcro nessa autorização legislativa, esse órgão editou portarias, que consubstanciam as Normas Regulamentadoras (NR) no 1 a 37, versando sobre as mais variadas temáticas referentes ao meio ambiente laboral, tais quais: a CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (NR 5), o SESMT – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (NR 4) e o PCMSO – Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (NR 7).

Não restam dúvidas, pois, que aos empregados foi atribuída uma tutela estatal efetivamente protetiva de sua saúde e segurança. Lado outro, no que tange aos servidores públicos estatutários, questiona-se a possibilidade de aplicação de todo este arcabouço jurídico para sua proteção. Por incrível que possa parecer, alguns entes públicos, em pleno século XXI, por vezes, negam-se a cumprir as normas de saúde, segurança e higiene do trabalho no que se refere a seus servidores estatutários, sob o argumento de estarem eles regidos por normas próprias, que não as consubstanciadas na CLT e nas NR.

As más condições do meio ambiente de trabalho na Administração Pública, como a mais absoluta falta de implementação de medidas de proteção individuais e coletivas, são as responsáveis pela elevada estatística de afastamentos decorrentes de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais que vitimam servidores públicos.

A inexistência/escassez de legislação específica que estabeleça a adequação do meio ambiente de trabalho na Administração Pública e o descaso dos entes públicos em observarem as normas de tutela previstas nos diplomas normativos acima indicados contribuem para o agravamento dos danos à saúde e à integridade física dos servidores públicos.

Neste contexto, a problemática que será tratada no presente artigo será a seguinte: quais as razões que justificam a aplicação das normas previstas nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), na Constituição da República, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e nas Normas Regulamentadoras (NR) do Ministério do Trabalho e Emprego aos servidores públicos estatutários? Também será objeto de investigação verificar se a Justiça do Trabalho é competente para apreciar as demandas relativas ao meio ambiente do trabalho de servidores públicos estatutários.

As hipóteses a serem testadas e aqui comprovadas são justamente no sentido de que os servidores públicos estatutários são destinatários finais das normas de saúde e segurança do trabalho acima indicadas, porquanto também possuem o direito fundamental ao meio ambiente saudável e seguro, bem como de que a Justiça do Trabalho é competente para apreciação das ações relativas à defesa desse direito.

3 Recentemente, em 27/07/2021, foi recriado o Ministério do Trabalho, por meio da Medida Provisória 1058, que alterou a Lei 13.844/2019, tendo passado a se chamar Ministério do Trabalho e Previdência. Registra-se, neste particular, que o Ministério do Trabalho, a despeito da função relevantíssima que desempenha, especialmente através da Fiscalização do Trabalho, que busca a garantia do trabalho decente, combatendo práticas de trabalho infantil, trabalho escravo, assédio moral, descumprimento de normas de saúde e segurança do trabalho, foi extinto em janeiro de 2019, tendo tido sua estrutura incorporada ao Ministério da Economia. Há algum tempo o Ministério do Trabalho já vem sofrendo com o descaso dos governos, sendo denunciadas comumente diversas situações de falta de servidores e de material de trabalho, bem como de condições inadequadas de trabalho nas sedes.

## 2. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

A cada dia o tema meio ambiente ganha maior destaque nos debates políticos e na mídia. Ocorre que, frequentemente, a expressão meio ambiente tem sido utilizada de forma superficial, com a consequência de equipará-lo aos recursos naturais. Nesta circunstância reside a relevância de delimitar o conceito jurídico de meio ambiente, de modo a possibilitar uma análise sistêmica dessa temática.

### 2.1 NATUREZA JURÍDICA

Aduz Celso Antônio Pacheco Fiorillo (2005, p. 20) que o ordenamento jurídico brasileiro tem atribuído amplitude conceitual ao meio ambiente, optando por “[...] trazer um conceito jurídico indeterminado, a fim de criar um espaço positivo de incidência da norma”.

Neste sentido, a Lei da Política Nacional do Meio Ambiente (Lei nº 6.938/81, art. 3º, inc. I) preceitua que o meio ambiente deve ser concebido como o “o conjunto de condições, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”.

A conceituação ampla do meio ambiente consagrada pelo ordenamento jurídico permite a conclusão de que todos os seus espectros foram efetivamente protegidos.

Ainda que o meio ambiente por definição seja unitário, a doutrina costuma indicar quatro aspectos que o integram, classificação que visa facilitar a identificação do bem violado. Todavia, não se deve perder de vista que, independentemente de qualquer classificação, a tutela jurídica do meio ambiente é una, possuindo o único objetivo de proteger a vida e a integridade física das pessoas.

Registrada esta consideração, ressalta-se que os estudiosos do direito ambiental classificam o meio ambiente nos seguintes aspectos: natural, artificial, cultural e do trabalho.

O primeiro, meio ambiente natural ou físico, é aquele que se constitui por solo, água, ar atmosférico, flora e fauna. Por sua vez, o meio ambiente artificial é caracterizado pelo espaço urbano construído, o qual corresponde ao conjunto de edificações e dos equipamentos públicos.

Ensina José Afonso da Silva (2010, p. 19) que o meio ambiente cultural é aquele “[...] integrado pelo patrimônio histórico, artístico, arqueológico, paisagístico, turístico, que, embora artificial, em regra, como obra do homem, difere do anterior (que também é cultural) pelo sentido de valor especial que adquiriu ou de que se impregnou”.

Por fim, o meio ambiente do trabalho é conceituado por Cláudio Brandão como:

[...] o conjunto de todos os fatores que, direta ou indiretamente, se relacionam com a execução da atividade do empregado, envolvendo os elementos materiais (local de trabalho em sentido amplo, máquinas, móveis, utensílios e ferramentas) e imateriais (rotinas, processos de produção e modo de exercício do poder de comando do empregador). (BRANDÃO, 2006, p. 65)

O meio ambiente laboral é considerado uma extensão do conceito de meio ambiente artificial, correspondendo, pois, ao conjunto de fatores como o local de trabalho, as máquinas

e equipamentos, os agentes físicos, químicos e biológicos, enfim, todos os aspectos que se relacionam às condições de trabalho.

Importante consignar que a Convenção 155 da OIT, que dispõe sobre saúde e segurança do trabalho, define que o termo saúde, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

É bem de se ver, pois, que a proteção ao meio ambiente de trabalho deve ser a mais ampla possível, de modo a compreender não apenas a redução/eliminação de agentes insalubres ou perigosos, mas também a implementação de toda e qualquer medida que tenha o objetivo imediato ou mediato de garantir a saúde e a segurança dos trabalhadores, como, por exemplo, a limitação da jornada de trabalho e a proibição de práticas de assédio moral.

Conforme se demonstrará, tem-se, na atualidade, um vasto e consistente arcabouço jurídico destinado à proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores. Ocorre que nem sempre foi assim. Durante considerável período da história, a saúde e a segurança dos trabalhadores foram negligenciadas pelo ordenamento jurídico. Dessarte, entende-se que para melhor compreendermos a legislação ambiental laboral atualmente em vigor, é relevante fazer uma breve digressão acerca da evolução das normas protetivas da saúde dos trabalhadores.

## **2.2 BREVE HISTÓRICO DA PROTEÇÃO JURÍDICA AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

No final do século XVIII desencadeou-se na Europa a Revolução Industrial, a qual consubstanciou um processo de passagem da manufatura à indústria, tendo culminado por introduzir consideráveis alterações no modo de produção e nas relações de trabalho.

A economia capitalista industrial surgida baseou-se no sistema filosófico do liberalismo, por intermédio do qual defendia-se a não intervenção do Estado na economia e na vida privada dos cidadãos.

Esse sistema influenciou consideravelmente as condições em que era prestado o trabalho, tendo instituído um quadro de absoluta exploração dos trabalhadores e, conseqüentemente, de degradação de sua saúde.

Com precisão de detalhes, Fábio Fernandes ilustra as condições de trabalho de então:

Naquela época, os empresários impuseram condições desumanas e degradantes de trabalho aos operários, para aumentar a produção e garantir uma margem de lucro crescente. Não havia a fixação de uma contraprestação mínima, a falta de iluminação, má circulação de ar e jornadas diárias de trabalhos que ultrapassavam 15 horas, inclusive de mulheres e crianças, geraram inúmeros acidentes. (FERNANDES, 2009, p. 43).

As péssimas condições de trabalho e de vida em geral nas cidades industriais fizeram crescer consideravelmente o número de mortos, mutilados, doentes, órfãos e viúvas. Alguns recenseamentos ingleses do século XIX relatam que um homem vivia em média cinquenta anos no campo e, trinta anos, na cidade.

A Revolução Industrial também foi responsável por criar enormes aglomerados em torno das cidades, o que propiciou o aparecimento dos movimentos operários. A mobilização permanente desses movimentos estimulou uma intervenção cada vez maior do Estado nas relações laborais.

Assim, no início do século XIX, surgiram os primeiros diplomas normativos de proteção dos trabalhadores, os quais possuíram íntima relação com o meio ambiente laboral. São eles: o *Moral and Health Act*, de 1802, que estabeleceu o limite de jornada diária de trabalho em doze horas e a obrigatoriedade de adoção de medidas de melhoramento no ambiente de trabalho, de modo a torná-lo arejado, limpo e seguro e o *Factory Act*, de 1833, que restringiu a jornada de trabalho a sessenta e nove horas semanais e proibiu o trabalho noturno a menores de dezoito anos.

Nos anos seguintes a produção jurídica de normas de prevenção referentes ao meio ambiente laboral foi se intensificando, em especial após a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919. Já nos primeiros anos de sua instituição, foram editadas diversas convenções que visavam à proteção da saúde e da integridade física dos trabalhadores, tratando da limitação da jornada de trabalho e do trabalho de crianças e adolescentes. Indica-se como exemplos as Convenções no 6 – Trabalho noturno dos menores na indústria, 12 – Indenização por acidente de trabalho na agricultura, 14 – Repouso semanal nos estabelecimentos industriais e 16 – Exame médico dos menores.

Em 1950, o Comitê Misto da OIT e da Organização Mundial da Saúde (OMS), estabeleceu os seguintes objetivos para a saúde ocupacional, os quais foram referendados em 1995: promover e manter o mais alto grau de bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores em todas as ocupações, prevenir todo prejuízo causado à saúde dos trabalhadores pelas condições do seu trabalho, proteger os trabalhadores, em seu trabalho, contra os riscos resultantes da presença de agentes nocivos a saúde, colocar e manter o trabalhador em uma função que convenha às suas aptidões fisiológicas e psicológicas, adaptar o trabalho ao homem e cada homem ao seu trabalho (OIT, 2009, p. 5).

No Brasil, a primeira norma jurídica a tratar da saúde e segurança dos trabalhadores foi o Decreto nº 3.724/1919, que estabeleceu a obrigação de que os empregadores segurassem acidentes de trabalho em suas empresas (OLIVEIRA, 2008, p. 34).

A Constituição da República de 1934 foi a primeira a prever indenização por decorrência de acidente do trabalho, a cargo do Estado e/ou do empregador.

É bem de se ver, pois, que as normas mencionadas não consubstanciam a prevenção de danos à saúde e segurança dos trabalhadores, mas apenas estabelecem indenizações para os infortúnios já causados. A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, de 1943, representou a quebra deste paradigma, uma vez que introduziu importantes medidas de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

Por seu turno, a Constituição da República de 1988 consagrou o meio ambiente de trabalho seguro como direito difuso fundamental, em razão de ser ele intrinsecamente relacionado ao direito à vida.

## **2.3 FUNDAMENTOS JURÍDICOS DA PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NO BRASIL**

Conforme se demonstrará, a legislação ambiental trabalhista brasileira é, na atualidade, muito avançada no que tange à prevenção e a proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores, havendo diversas normas que buscam garantir a valorização do trabalho humano.

### **2.3.1 CONVENÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO**

O Brasil ratificou diversas Convenções da OIT relativas à saúde e segurança do trabalho, abrangendo as mais variadas temáticas, como: indenização por acidente de trabalho (Convenção n° 12), igualdade de tratamento nos acidentes de trabalho entre brasileiros e estrangeiros (n° 19), doenças profissionais (n° 42), trabalho de mulheres em minas subterrâneas (n° 45), proteção contra radiações ionizantes (n° 115), proteção contra riscos profissionais decorrentes da contaminação do ar, do ruído e das vibrações (n° 148), segurança e higiene nos trabalhos portuários (n° 152), serviços de saúde e segurança no trabalho (n° 161), saúde e segurança na construção (n° 167), dentre outras.

Merecem especial atenção as Convenções n° 81, 161 e 155. Essa última trata da saúde e segurança dos trabalhadores de todas as atividades econômicas, estabelecendo a obrigatoriedade de formulação e implementação de uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e do meio ambiente de trabalho, com o intuito de prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com o trabalho ou se apresentarem durante o trabalho.

Tal convenção determina, ainda, que deverá ser exigida dos empregadores a garantia de que os agentes e as substâncias químicas, físicas e biológicas não envolvam riscos para a saúde dos trabalhadores.

Por sua vez, a Convenção n° 81 regula a inspeção laboral, incumbindo-lhe, além de outras funções, a de assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores no exercício de sua profissão, tais como as normas referentes à duração do trabalho e à segurança, higiene e bem-estar dos trabalhadores.

Por fim, a Convenção n° 161 estabelece a obrigatoriedade de instituição de serviços de saúde no trabalho, os quais são encarregados de aconselhar o empregador e os trabalhadores sobre os requisitos necessários para manutenção de um ambiente de trabalho seguro e salubre e sobre a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores.

### **2.3.2 CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA**

A Constituição da República de 1988 consagrou o meio ambiente adequado como direito fundamental de todos, estabelecendo ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo (art. 225).

Conforme afirmado anteriormente, tal norma adotou uma concepção ampla do meio ambiente, de forma a garantir a proteção a todas as esferas que o integram, entre as quais incluiu-se o meio ambiente de trabalho.

A fim de sepultar peremptoriamente os entendimentos que restringiam o conceito de meio ambiente aos recursos da natureza, o art. 200, inc. VIII, da Constituição previu como atribuição do sistema único de saúde “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”.

É bem de se ver, pois, que o Constituinte confirmou o íntimo liame existente entre a proteção ao meio ambiente de trabalho e o direito à saúde. A manutenção de um meio ambiente laboral seguro e adequado é imprescindível à higidez da saúde e da integridade física dos trabalhadores. O objetivo final das normas referentes ao meio ambiente do trabalho é sempre a tutela do direito à vida, o qual pressupõe vida com qualidade e dignidade.

Outra não poderia ser a interpretação extraída destes dispositivos da Carta Magna, uma vez que essa fixa como fundamentos da República Brasileira a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, inc. III e IV), além de prever que a ordem econômica funda-se na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa e tem por fim assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados como princípios de defesa do meio ambiente, a função social da propriedade e a busca do pleno emprego (art. 170). Indubitavelmente, está a valorização do trabalho humano intrinsecamente condicionada ao devido respeito às normas de saúde e segurança do trabalho.

A saúde e a segurança são direitos que também foram assegurados no art. 6º da Constituição, dispositivo que fixa o rol de direitos sociais.

Ainda, a Constituição Brasileira estabelece expressamente como direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (art. 7º, inc. XXII).

Diante do exposto, inarredável a conclusão de que o Constituinte instituiu um novo marco da tutela do meio ambiente de trabalho, uma vez que enfatizou a importância da prevenção, com a redução dos riscos ambientais. O objetivo das normas referentes à saúde e segurança do trabalho deixa de ser eminentemente reparatório e passa a ser preventivo.

Imperioso observar que a estratégia de monetarização dos riscos, com o estabelecimento do pagamento dos adicionais de insalubridade, penosidade e periculosidade, inibe iniciativas de combate às condições inadequadas de trabalho, nega ou ao menos subestima o impacto das condições inseguras nos trabalhadores.

Neste particular, relevante traçar um paralelo entre o pagamento dos adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade e o princípio do poluidor-pagador, o qual, vem sendo erroneamente interpretado como princípio que autoriza a poluição por meio da compra do direito de poluir. Da mesma forma, o pagamento de adicionais mencionados também é visto como um direito de “pagar para compensar danos causados à saúde do trabalhador”. Para o empregador, apresenta-se mais vantajoso efetuar o pagamento dos adicionais, do que investir em medidas de prevenção dos riscos no meio ambiente laboral. Lado outro, para os trabalhadores, o acréscimo salarial torna-se um atrativo que aumenta sua sujeição às condições de risco.

Ora, é indubitável que a concessão dos adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade não combate os riscos à saúde e à segurança do trabalhador. Apenas por meio da prevenção dos riscos, na origem, se alcançará a efetiva proteção da vida e da integridade física dos trabalhadores.

Acerca da importância da prevenção, pontua Fábio Fernandes (2009, p. 106): “Trata-se de princípio reitor do Direito Ambiental, essência e objetivo fundamental deste ramo jurídico, porquanto, como se sabe, os danos ambientais, quase sempre, são irreversíveis”.

Ademais, para além de consagrar o princípio da prevenção, quando a Constituição da República estatuiu o direito dos trabalhadores à redução dos riscos inerentes ao trabalho, mediante a adoção de normas de saúde e segurança do trabalho, conferiu a eles o direito de exigir dos empregadores a conduta necessária ao cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho.

Assim, conforme ensina Ileana Neiva Mousinho (2010, p. 23), “Não se trata mais de exigir uma tarefa do Estado (v.g., elaborar as normas de saúde e segurança), mas de exigir-se dos particulares – no caso, as empresas e os empregadores pessoa física - a adoção e implementação das normas de saúde e segurança nas rotinas das atividades laborais”. Extrai-se, pois, da norma do art. 7º, inc. XXII da Constituição Federal, a eficácia horizontal do direito fundamental à saúde do trabalhador.

Finalmente, impõe observar que a Constituição da República ainda consagrou diversos outros direitos referentes à saúde e segurança do trabalhador, como os positivados no art. 7º, inc. XIII e XIV - limitação da jornada de trabalho, XV - repouso semanal remunerado, XVII – férias e XXVIII – seguro contra acidentes de trabalho e indenização quando constatada culpa ou dolo do empregador.

### **2.3.3 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO**

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, de 1943, destinou capítulo próprio à segurança e medicina do trabalho (Capítulo V – artigos 154 a 201), no qual instituiu noções introdutórias de prevenção dos riscos ambientais.

Foram tratadas as seguintes matérias: inspeção prévia, embargo e interdição, órgãos de medicina e segurança do trabalho nas empresas, equipamentos de proteção individual, medidas preventivas de medicina do trabalho, edificações, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais, máquinas e equipamentos, caldeiras, fornos e recipientes sob pressão, atividades insalubres e perigosas, prevenção da fadiga e outras medidas especiais de proteção.

Ainda, a CLT, em suas disposições gerais, fixou normas de destacado relevo, acerca das responsabilidades dos órgãos de fiscalização, dos empregadores e dos empregados na prevenção e proteção do meio ambiente laboral.

Nesse diapasão, estabeleceu como atribuições do Ministério do Trabalho e Emprego as seguintes: promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho; adotar as medidas que se tornem exigíveis, determinando as obras e reparos que, em

qualquer local de trabalho, se façam necessárias; impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho.

Por sua vez, destinou aos empregados as obrigações de observar as normas de segurança e medicina do trabalho e colaborar com a empresa na aplicação das medidas de proteção.

Por fim, no que tange aos empregadores, a CLT incumbiu-lhes das obrigações de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente e facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Neste particular, Sebastião Geraldo de Oliveira esclarece que a ênfase atribuída à obrigação do empregador de fazer cumprir as normas indica que é ele

[...] que deve tomar a iniciativa de criar uma cultura prevencionista, especialmente porque detém o poder diretivo e disciplinar, podendo até mesmo dispensar por justa causa o empregado que resiste ao cumprimento de suas determinações no campo de segurança e saúde no trabalho. (OLIVEIRA, 2007, p. 117).

Impõe observar, ainda, que em seu art. 200, a CLT delegou competência normativa ao Ministério do Trabalho e Emprego para estabelecer disposições complementares às normas de saúde e segurança laboral nela abordadas, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho.

Em cumprimento a este comando legal, o Ministério do Trabalho e Emprego editou a Portaria no 3.214/78, aprovando vinte e oito Normas Regulamentadoras (NR) relativas à saúde e segurança do trabalho. Posteriormente, outras nove NR foram editadas.

### 2.3.4 NORMAS REGULAMENTADORAS

Inicialmente, é imperioso realizar uma breve análise da força normativa das Normas Regulamentadoras (NR). Há quem defenda que a Constituição da República não recepcionou tais normas, em razão de que como atos regulamentares que são, não podem criar obrigações, sob pena de violação do princípio da legalidade, insculpido no art. 5º, inc. II.

Ocorre que este posicionamento ignora a circunstância de que o regulamento não teria qualquer utilidade caso se limitasse à mera reprodução legal. Incumbe, sim, aos atos regulamentares a fixação de normas que complementem as previsões legais, desde que sigam seu espírito, desde que não as contrariem.

Relembra José Afonso Dallegre (2010, p. 120) que o próprio Supremo Tribunal Federal já pacificou o entendimento da plena legalidade e força normativa das NR, ao editar a Súmula no 194, que assim dispõe: “É competente o MTE para especificações das atividades insalubres”.

Também o Tribunal Superior do Trabalho reconhece a legalidade das NR, como se extrai, por exemplo, da análise de sua Súmula no 448<sup>4</sup>, que reforça a imprescindibilidade da classi-

4 “Súmula nº 448 do TST: ATIVIDADE INSALUBRE. CARACTERIZAÇÃO. PREVISÃO NA NORMA REGULAMENTADORA Nº 15 DA PORTARIA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO Nº 3.214/78. INSTALAÇÕES SANITÁRIAS. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 4 da SBDI-1 com nova redação do item II) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014. I - Não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional, sendo

ficação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho, bem como que reforça o disposto no anexo 14 da NR 15, que trata da insalubridade.

As NRs vêm sendo há décadas aplicadas na Justiça Laboral, especialmente no que se refere aos enquadramentos dos requerimentos de concessão de adicionais de insalubridade e periculosidade (NR 15 e 16) e à caracterização da culpa do empregador como causa de acidentes e doenças do trabalho, a qual resta configurada quando se constata o descumprimento de disposições de saúde e segurança do trabalho nelas previstas.

Registradas estas considerações acerca da legalidade das NRs, impõe observar que a metodologia de regulamentação na área de segurança e saúde no trabalho observa como princípio básico a adoção do sistema tripartite paritário. Isto significa que o governo, os trabalhadores e os empregadores participam do processo de elaboração das normas.

Conforme já consignado, são trinta e sete as NRs editadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Estão em vigor atualmente trinta e cinco, já que foram revogadas a NR 2, que tratava da inspeção prévia e a NR 27, que regulava o registro profissional do Técnico de Segurança do Trabalho no MTB.

Algumas das NRs apresentam disposições aplicáveis a todos os empregadores, enquanto outras, como a NR 18 (Condições e meio ambiente de trabalho na indústria da construção) e a NR 22 (Segurança e saúde ocupacional na mineração) são aplicáveis a atividades econômicas específicas.

São por elas abordadas diversas temáticas, como o embargo e a interdição (NR 3), os SESMT - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (NR 4), a CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (NR 5), o PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (NR 7) e as caldeiras e vasos de Pressão (NR 13).

### **3. MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

Feitas estas considerações, passar-se-á ao exame da aplicação das normas de saúde e segurança do trabalho previstas nas Convenções Internacionais da OIT, na Constituição da República, na CLT e nas NR do Ministério do Trabalho e Emprego, aos servidores públicos estatutários. Antes, porém, necessário trazer a conceituação dos servidores públicos.

#### **3.1 CLASSIFICAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS**

Na definição de Maria Sylvia Zanella Di Pietro (2010, p. 511), a expressão servidor público é utilizada para designar “as pessoas físicas que prestam serviços ao Estado e às

---

necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho. II – A higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo, por não se equiparar à limpeza em residências e escritórios, enseja o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo, incidindo o disposto no Anexo 14 da NR-15 da Portaria do MTE nº 3.214/78 quanto à coleta e industrialização de lixo urbano”.

entidades da Administração Indireta, com vínculo jurídico e mediante remuneração paga pelos cofres públicos”.

Dentro deste conceito, compreendem-se servidores estatutários, ocupantes de cargos públicos providos por concurso público, regidos por diplomas legais específicos, os estatutos, os quais definem os direitos e obrigações, e empregados públicos, ocupantes de emprego público, também provido por concurso público, contratados sob o regime da CLT.

Os servidores estatutários submetem-se a um regime próprio, estabelecido em lei, por cada uma das unidades da federação. Ao serem investidos no cargo, já ingressam em uma situação jurídica previamente delineada no estatuto, razão pela qual a relação jurídica que se estabelece entre o eles e o Estado não possui natureza contratual.

Por sua vez, no regime celetista, o servidor público é regido pela legislação trabalhista, a qual determina seus direitos e obrigações. Todos os entes federativos que adotarem este regime deverão obedecer às mesmas normas jurídicas trabalhistas.

### **3.2 APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO AOS SERVIDORES PÚBLICOS ESTATUTÁRIOS**

Quanto aos empregados públicos, não restam dúvidas de que as normas de saúde e segurança do trabalho previstas nas Convenções da OIT, na Constituição da República, na CLT e nas NR do Ministério do Trabalho e Emprego lhes são aplicáveis, uma vez que são eles contratados sob o regime da legislação trabalhista.

Neste sentido prevê o item 1.2.1.1 da NR 01 (Disposições Gerais), o qual estabelece que as NRs são de observância obrigatória pelas organizações e pelos órgãos dos Poderes Legislativo, Judiciário e Ministério Público que possuam empregados regidos pela CLT.

Os questionamentos surgem no que diz respeito à aplicação dessas normas aos servidores públicos estatutários. Parcela considerável dos entes da Administração Pública recusa-se a observá-las, justificando-se no fato de serem elas direcionadas aos empregados, regidos por relação contratual.

Esta resistência dos entes públicos em adotar as obrigações de saúde, segurança e higiene do trabalho dispostas, em especial na CLT e nas NRs do Ministério do Trabalho e Emprego, somada a sua insignificante ou, muitas vezes, inexistente produção legislativa acerca do meio ambiente laboral, possuem como consequência a mais absoluta desproteção do servidor público estatutário em face dos riscos ocupacionais.

Ainda é muito tímida a normativa voltada à proteção da saúde e da segurança dos servidores no âmbito administrativo. Por esta razão, não é impróprio afirmar que não existe uma gestão adequada do meio ambiente laboral na Administração Pública. Neste contexto, há entes federativos que sequer realizam estudos acerca das causas dos afastamentos por acidentes de trabalho e por doença ocupacional dos servidores públicos, o que dificulta sobremaneira a adoção de medidas de prevenção.

A riqueza de descrição da realidade do meio ambiente laboral em grande parte da Administração Pública justifica a transcrição dos ensinamentos de Alessandro Santos de Miranda:

O cenário tem gerado graves casos de adoecimento destes profissionais, que cada vez mais aumentam as estatísticas de afastamentos do trabalho por motivos de adoecimento ocupacional. [...]

Assim, o sucateamento do serviço público reflete diretamente na saúde dos trabalhadores. Estes convivem com a falta ou precariedade de infra-estrutura, o engessamento da carreira, a morosidade pelo excesso de procedimentos burocráticos e a redução das garantias salariais e de aposentadoria. Aludidos fatores, tão presentes no serviço público, não permitem a adequada gestão dos trabalhadores. Ainda, a monotonia de determinadas funções, a falta de perspectivas de crescimento profissional e a sobrecarga quantitativa de trabalho em alguns órgãos administrativos contribuem para a potencialização das ocorrências de adoecimentos e afastamentos.

Acrescentem-se à problemática as dificuldades orçamentárias e de gestão para adquirir mobiliário adequado e equipamentos de proteção alegadas pelos administradores e as constantes alterações dos dirigentes, o que dificulta o estabelecimento e a implantação de políticas internas de gestão habituais, de médio ou de longo prazo voltadas para a qualidade de vida do servidor.

Ainda, coexistem a falta de informação sobre a situação da saúde dos trabalhadores nos diversos setores da Administração Pública e a carência de um diagnóstico completo compreendendo: o quantitativo de trabalhadores; a distribuição dos mesmos por atividade desenvolvida; o perfil epidemiológico; a identificação e avaliação dos riscos para a saúde presentes nos ambientes laborais; o planejamento e a organização das atividades; o acompanhamento da saúde dos trabalhadores em relação ao desempenho das suas tarefas profissionais, entre outros. (MIRANDA, 2012, p. 299-300).

Este cenário de precariedade do meio ambiente laboral é facilmente demonstrado nas diversas ações civis públicas ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho para implementação das normas de saúde e segurança do trabalho na Administração Pública. Tem comprovado o MPT no curso das investigações a prática de graves irregularidades relacionadas ao meio ambiente laboral nos órgãos públicos em todo o Brasil, relacionadas, por exemplo, a não constituição de CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e SESMT – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho<sup>5</sup>; exposição a produtos químicos nocivos à saúde, como amianto, querosene, thinner, sem a utilização de equipamentos de proteção individual<sup>6</sup>; falta de elaboração/implementação do PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional e do PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais e de realização periódica de exames dos servidores<sup>7</sup>; não implementação de medidas de proteção contra a Covid-19<sup>8</sup>.

5 Justiça do Trabalho deve julgar ação sobre ambiente de trabalho de servidores estaduais. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/-/justica-do-trabalho-deve-julgar-acao-sobre-ambiente-de-trabalho-de-servidores-estaduais>. Acesso em: 20 set. 2021.

6 Justiça do Trabalho deve julgar ação sobre condições de trabalho na PM do DF. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/-/justica-do-trabalho-deve-julgar-acao-sobre-condicoes-de-trabalho-na-pm-do-df>. Acesso em: 20 set. 2021.

7 Vínculo estatutário não exclui Justiça Trabalhista de apreciar lesão ao meio ambiente do trabalho. Disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/noticias/2017/02/23/vinculo-estatutario-nao-exclui-justica-trabalhista-de-apreciar-lesao-ao-meio>. Acesso em: 20 set. 2021.

8 TST mantém liminar que afastou do trabalho presencial os profissionais da educação do Amazonas pertencentes ao grupo de risco da Covid-19. Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/web/csjt/-/tst-mant%C3%A9m-liminar-que-afastou-do-trabalho-presencial-os-profissionais-da-educa%C3%A7%C3%A3o-do-amazonas-pertencentes-ao-grupo-de-risco-da-covid-19>. Acesso em: 20 set. 2021.

É bem de se ver, pois, que são graves as consequências da negligência da Administração Pública com a saúde e a integridade física dos seus servidores, razão pela qual a adequação de seu meio ambiente laboral é medida que se impõe.

Fixada a premente necessidade de proteção da saúde e segurança dos servidores públicos, passar-se-á à análise dos fundamentos jurídicos que justificam a obrigatoriedade de cumprimento das exigências referentes ao meio ambiente de trabalho pela Administração Pública.

Conforme a doutrina de Raimundo Simão de Melo (2008, p. 28), o meio ambiente de trabalho seguro e hígido é direito fundamental do cidadão trabalhador. A ênfase atribuída ao termo cidadão tem o condão de desvincular tal garantia dos direitos trabalhistas clássicos, decorrentes do contrato de trabalho.

O traço distintivo do direito ao meio ambiente adequado e seguro reside na circunstância de estar ele intimamente imbrincado ao mais fundamental direito do homem, o direito à vida, o qual pressupõe vida com qualidade.

Neste particular, oportunas são as palavras de Fábio Fernandes, para quem:

A garantia constitucional do ambiente ecologicamente equilibrado tem por finalidade tutelar a vida humana. Não qualquer tipo de vida ou sobrevida, mas a vida vivida ou, para citarmos o texto na forma vazada: 'sadia qualidade de vida', para cuja concretização torna-se imprescindível estar presente esta qualidade, também no local onde ocorre uma das principais manifestações do homem com o seu meio, dando-se eficácia aos ditames constitucionais que fixam como direito fundamental a vida (arts. 1o, III e 5o ) e como direitos sociais fundamentais, a saúde e o trabalho (art. 6o ). (FERNANDES, 2009, p. 34).

Indubitavelmente, a garantia da saúde e, conseqüentemente, da qualidade de vida dos cidadãos, pressupõe a adequação de seu ambiente laboral, em razão de ser este o local onde eles passam a maior parte de suas vidas.

É inegável, pois, a interdependência dos direitos fundamentais à vida, à saúde e ao trabalho. Trata-se de conclusão que também se extrai de nossa Carta Maior, a qual, conforme já mencionado, inclui no rol das atribuições do SUS a execução de ações de saúde do trabalhador e a colaboração na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Assim, a adoção de medidas de prevenção e de minimização dos riscos ambientais é uma das vertentes da prestação de serviços de saúde pública.

A garantia de um meio ambiente de trabalho hígido, além de ser consectária dos direitos à saúde e à vida, decorre do próprio direito fundamental ao trabalho, o qual pressupõe o trabalho em adequadas condições.

Inexoravelmente, não há como garantir a valorização do trabalho humano sem que haja o devido respeito às normas de saúde e segurança do trabalho, de modo que a garantia de meio ambiente de trabalho adequado é dever de todo empregador, seja ele público ou privado.

A própria Declaração Universal dos Direitos Humanos preconiza, em seu art. XXIII, que "Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego".

Também de suma importância é a previsão constante do art. 7, "b", do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais: "Os Estados-partes no presente Pacto reco-

nhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente condições de trabalho seguras e higiênicas”.

Desse modo, é imperiosa a conclusão de que a toda pessoa deve ser assegurado um trabalho digno ou decente, o que corresponde a um trabalho em condições adequadas de saúde, segurança e higiene.

Por todo o exposto, e, em especial, por estar o direito ao meio ambiente de trabalho adequado e seguro intimamente relacionado aos direitos sociais à saúde e à segurança, previstos no art. 6º da Constituição da República, é conclusão inarredável que ele não consubstancia mero direito trabalhista.

Tanto é assim que a competência para legislar sobre normas de saúde e segurança do trabalho é concorrente entre os entes públicos, na forma do art. 24, inc. VI e XII, da Constituição da República, o que não ocorre com o direito do trabalho, cuja competência legislativa é de exclusividade da União, conforme art. 22, inc. I, da Carta Maior.

Não sendo um mero direito trabalhista, deve ser ele garantido não apenas aos empregados, mas a todo trabalhador que desempenha uma atividade, remunerada ou não. Neste sentido é o ensinamento de Celso Antônio Pacheco Fiorillo, que, ao definir o meio ambiente do trabalho, assim consignou:

[...] é o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade no meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentam (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.). (FIORILLO, 2005, p. 21).

Também neste sentido manifesta-se Fábio Goulart Villela:

O servidor público, assim como qualquer outro trabalhador, tem assegurado o direito a um meio ambiente do trabalho salutar e equilibrado, que lhe acarrete uma sadia qualidade de vida. O fato de possuírem como tomador dos respectivos serviços o Estado não pode jamais mitigar ou dificultar a aplicação de todas as normas de higiene, saúde e de segurança do trabalho, independentemente do regime jurídico a que estejam submetidos, sejam celetistas ou estatutários. (VILLELA, 2010).

É importante ressaltar que, felizmente, nosso ordenamento jurídico consagrou os entendimentos acima manifestados, conforme se demonstrará.

Em 1994 o Brasil ratificou a Convenção no 155 da OIT, a qual determina aos Estados a definição e a execução de uma política nacional que vise à prevenção dos acidentes e danos à saúde “[...] que sejam consequência do trabalho, guardem relação com a atividade profissional ou sobrevenham durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida do possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho” (art. 4º).

Esta Convenção, na forma de seus arts. 1º e 2º, aplica-se a todos os trabalhadores das áreas de atividades econômicas do Estados-membro. Ainda, seu art. 3º define “trabalhadores”, como “todas as pessoas empregadas, incluindo os funcionários públicos” e “áreas de atividade econômica”, como sendo aquelas “em que existam trabalhadores empregados, inclusive a administração pública”.

Neste sentido também dispõe a Convenção no 161 da OIT, que versa sobre os serviços de saúde no trabalho. Em seu art. 3º há previsão expressa de que todo membro se compromete a instituir, de forma progressiva, serviços de saúde laboral para os trabalhadores, inclusive os servidores públicos, entre outros, independente do ramo de atividade envolvido.

É bem de se ver, pois, que tais Convenções não distinguiram os servidores públicos dos demais trabalhadores, garantindo, a todos eles o direito ao meio ambiente de trabalho seguro.

Enfatiza-se que em atendimento ao estabelecido na Convenção no 155 acima mencionada, foi publicado o Decreto no 7.602/2011, o qual instituiu a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho.

O item II, “a” deste Decreto fixa como princípio da Política Nacional a universalidade, do que se extrai que deve a proteção à saúde e segurança abranger a toda a classe de trabalhadores. Nesse sentido dispõe expressamente o item IV, “a”, estabelecendo que as ações no âmbito da Política Nacional devem desenvolver-se de acordo com a seguinte diretriz: “a) inclusão de todos os trabalhadores brasileiros no sistema nacional de promoção e proteção da saúde”.

Outra não foi a inteligência adotada pela Constituição da República de 1988, a qual, em seu art. 39, § 3º, garantiu aos servidores públicos, de qualquer regime, uma série de direitos conferidos aos trabalhadores urbanos e rurais, previstos no art. 7º, dentre os quais se inclui o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (inc. XXII).

Conforme afirmado anteriormente, grande parte dos entes da Administração Pública recusa-se a observar as normas de saúde e segurança do trabalho quanto a seus servidores estatutários, justificando-se na circunstância de serem elas direcionadas aos empregados, regidos por relação contratual.

Acrescenta-se a esta recusa, a inércia que marca a produção legislativa de normas de saúde e segurança do trabalho na Administração Pública, o que tem como consequência a absoluta desproteção dos servidores públicos estatutários.

Ora, o comprometimento da saúde e da integridade física de tais servidores não pode ser justificado pela falta de vontade legislativa dos entes públicos.

É importante ressaltar que as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho constantes das NR não se destinam apenas a regulamentar preceitos da CLT, mas, sim, a dar concretezude aos direitos constitucionais à vida, à saúde e ao meio ambiente de trabalho adequado.

Assim, em existindo normas protetivas à saúde e segurança dos trabalhadores, disciplinadas nas NR, devem ser elas aplicadas a todos os servidores públicos, como corolário do princípio da norma mais favorável ao trabalhador, o qual possui status constitucional, já que a Constituição Federal, ao estabelecer o rol dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, garante “outros que visem à melhoria de sua condição social”. Indubitável que a observância das NR no meio ambiente laboral na Administração Pública propiciará melhoria nas condições de trabalho e, conseqüentemente, garantirá a devida proteção à saúde e à segurança dos servidores públicos.

Destaca-se, ainda, que é bastante comum que em um mesmo local de trabalho na Administração Pública laborem servidores regidos por distintos regimes (celetista, estatutário, temporário), além de trabalhadores terceirizados. Caso as normas de saúde, segurança e higiene

do trabalho sejam aplicadas apenas para proteger determinados grupos (celetistas e terceirizados), não sendo estendidos a todos os mesmos direitos, ocorrerá uma distinção injustificável, violadora da isonomia.

Observa-se que a conclusão de que todos os trabalhadores que laboram em um mesmo ambiente de trabalho devem ser igualmente tutelados decorre, ainda, do caráter indivisível da proteção ao meio ambiente laboral.

Isto porque a transgressão do meio ambiente laboral não é direcionada exclusivamente a um sujeito ou grupo determinado. Ademais, a implementação de medida de proteção coletiva, de modo a reduzir ou eliminar riscos ambientais, não beneficia apenas um trabalhador ou um grupo de trabalhadores, mas a todos os que laboram em um mesmo local de trabalho. É bem de se ver, pois, que é impossível assegurar um meio ambiente de trabalho sadio e seguro a apenas uma parte de trabalhadores que laboram na Administração Pública.

Ante o exposto, conclui-se que os entes públicos devem observar, no que pertine a todos seus servidores, independentemente do vínculo jurídico que os une, as normas referentes à saúde e segurança do trabalho já existentes, como as constantes da CLT e das NR editadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, de aplicação ampla e irrestrita a todos os trabalhadores.

Nesse sentido, pela aplicabilidade das Normas Regulamentares a entes públicos, independente do regime jurídico adotado, é o entendimento do Colendo Tribunal Superior do Trabalho:

INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Nos termos da Súmula/STF nº 736, compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas relativas a segurança, higiene e saúde dos trabalhadores, ainda que estes estejam submetidos ao regime estatutário. Esse entendimento encontra-se assentado na premissa de que tais controvérsias não envolvem prerrogativas dependentes ou atreladas ao regime jurídico a que submetido o trabalhador, mas a direito social de amplo espectro e alcance geral e irrestrito, não sendo prejudicadas, pois, pela decisão proferida na ADI 3.395. Precedentes de todas as Turmas desta Corte. O recurso de revista não ultrapassa a barreira da Súmula/TST nº 333. Recurso de revista não conhecido. (...) APLICABILIDADE DAS NORMAS REGULAMENTADORAS DO MINISTÉRIO DO TRABALHO. As normas regulamentadoras expedidas pelo Ministério do Trabalho com o propósito de resguardo da saúde, da higiene e da segurança do ambiente de trabalho decorrem diretamente do princípio da proteção, extensível a todo e qualquer trabalhador. A regra insculpida no artigo 7º, XXII, da Constituição Federal, uma de suas faces, consubstancia-se em valor de extrema importância para a sociedade nacional, a qual não pode prescindir da higidez de sua força laborativa tanto como pressuposto inafastável de desenvolvimento quanto pela ratificação de um dos fundamentos da República - a dignidade da pessoa humana. Portanto, a redução dos riscos inerentes ao trabalho trata-se de mandamento de observância obrigatória, independentemente da natureza do vínculo estabelecido entre as partes, conforme, aliás, garante o artigo 39, §3º, da Carta Magna. Assim, equivoca-se a Fundação Teatro Municipal, ao entender que não se submeteria às diretrizes determinadas pela autoridade administrativa, pelo mero fato de que mantém vínculo jurídico-administrativo com seus servidores. Ilesos, pois, os artigos 2º, 7º, XXII, 22, I, 39, §2º, e 61, §1º, II, da CF e 7º e 155 da CLT. Recurso de revista não conhecido. (...) (BRASIL, 2018).

Também é esta a conclusão de Fábio Goulart Villela, que defende a aplicação destes preceitos aos servidores estatutários, em sendo eles compatíveis com a lei específica de regência

e com as condições inerentes às circunstâncias envolventes à prestação de serviços, como “parâmetros gerais a nortear a proteção do meio ambiente destes trabalhadores, até que sejam editadas leis que venham a contemplar de modo mais efetivo e adequado este direito fundamental.” (VILLELA, 2010).

Por sua vez, Alessandro Santos de Miranda (2012, p. 309-310) destaca a desnecessidade de edição pelos entes públicos de novas normas relativas à saúde e segurança do trabalho, haja vista ser descabido o dispêndio de numerário público para realização de estudos e elaboração de novas normas, já que já existentes as NR. Tal conclusão apoia-se nos princípios da legalidade, da eficiência, da impessoalidade, da moralidade, da economia dos atos e da razoabilidade, elencados no art. 37 da Constituição da República.

Independentemente do posicionamento que se filie (aplicar a CLT e as NR até a edição de lei específica pelo ente público ou aplicá-las indeterminadamente), a conclusão inexorável a que se chega por meio de interpretação jurídica que objetiva reafirmar a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, é a de que deve a Administração Pública, imediatamente, implementar posturas preventivas da saúde e segurança de seus servidores previstas nas normas de saúde e segurança acima mencionadas já em vigor.

### 3.3 COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA AÇÕES QUE ENVOLVEM O MEIO AMBIENTE LABORAL DE SERVIDORES PÚBLICOS ESTATUTÁRIOS

A competência da Justiça do Trabalho, que já vinha se alargando por meio de alterações legislativas e até mesmo de decisões judiciais, sofreu uma acentuada ampliação com a EC nº 45/2004. Além de ter providenciado a supressão de lacunas atinentes à competência para processamento de conflitos trabalhistas típicos, através de um incrível detalhamento, outras controvérsias que não decorrem da relação empregatícia foram atribuídas a processamento por parte de tal Especializada.

A delimitação da competência anteriormente em vigor excluía da apreciação deste órgão a grande maioria dos conflitos decorrentes do trabalho humano, os quais eram relegados à Justiça Comum, que sempre se mostrou mais lenta, formalista e onerosa, o que, em se tratando de verbas alimentares como as trabalhistas, acaba por obstar o acesso efetivo à justiça.

Com a promulgação da EC nº 45, o art. 114, inciso I, da Constituição passou a estabelecer a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar “as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios”.

Em que pese a clareza do dispositivo *supra* no que se refere às causas que envolvam entes públicos, o Supremo Tribunal Federal, ao deferir medida cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3.395 – 6 (em 2005), suspendeu, com efeitos *ex tunc*, a competência material da Justiça do Trabalho, devolvendo-a para a Justiça comum, estadual ou federal. Em 2006 a decisão liminar foi confirmada pelo Pleno do Supremo Tribunal Federal. A partir de então, o próprio Judiciário Trabalhista vem acolhendo a tese de sua incompetência material para processar e julgar demandas que envolvam relação entre o poder público e seus servidores, tendo o Tribunal Superior do Trabalho, inclusive, cancelado a Orientação Jurisprudencial nº 205, da SDI-1.

Foi relevante tecer estas considerações, uma vez que a decisão em comento vem servindo como fundamento de muitos entes públicos para questionar o ajuizamento de ações na Justiça do Trabalho, em especial ações civis públicas propostas pelo Ministério Público do Trabalho, destinadas a garantir a tutela do meio ambiente de trabalho da Administração Pública e, conseqüentemente, a saúde e a segurança de servidores públicos estatutários. Alega-se que a afirmação da competência da Justiça do Trabalho para estas causas corresponderia à ofensa à autoridade da decisão tomada pelo Supremo Tribunal Federal na ADI 3.395-MC.

Ocorre que este entendimento olvida que o objeto da ação fundada na inadequação do meio ambiente laboral na Administração Pública é a tutela da saúde e segurança de cidadãos trabalhadores, ou seja, de direitos sociais constitucionalmente garantidos.

Portanto, constatada a inadequação do meio ambiente laboral, compete à Justiça do Trabalho o julgamento das ações que tenham como causa de pedir a inobservância das normas de saúde e segurança do trabalho.

Neste mesmo sentido é o posicionamento do Supremo Tribunal Federal, consubstanciado em sua Súmula nº 736: “Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores”.

É de se ver que esta súmula faz menção a trabalhador, gênero e, não a empregado, espécie.

Ademais, o STF já pacificou as controvérsias acerca da competência da Justiça do Trabalho para julgar as demandas relativas ao meio ambiente laboral de servidores estatutários, tendo manifestado-se especificamente a este respeito nos autos da Reclamação Constitucional nº 3.303-1.

Nesta ação, entendeu a Corte Suprema, por unanimidade, não ter havido desrespeito ao decidido na ADI 3.395-MC<sup>9</sup>, porquanto a ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho teve por objeto exigir o cumprimento, pelo Poder Público piauiense, das normas trabalhistas relativas à higiene, segurança e saúde dos trabalhadores.

Em seu voto, o Ministro Celso de Mello pontuou, com muita propriedade, que:

O fato é que essa ‘causa petendi’ estaria a sugerir, longe de qualquer debate sobre a natureza do vínculo (se laboral ou não, se de caráter estatutário, ou não), que se pretende, na realidade, e numa perspectiva de pura metaindividualidade, provocada pela iniciativa do Ministério Público, saber se normas referentes à higiene e à saúde do trabalho estariam sendo observadas, ou não, por determinado ente público”. E mais adiante o eminente Ministro destaca que: “Na realidade, o próprio fundamento constitucional da pretensão deduzida pelo Ministério Público do Trabalho, em sede de ação civil pública, reside no inciso II do art. 129 da Constituição. Ora, esse dispositivo, ao dispor sobre as funções institucionais do Ministério Público, qualifica o Parquet como verdadeiro defen-

9 A relevância deste pronunciamento da Suprema Corte justificou a sua inclusão no Informativo de nº 489 (23.11.2007), *in verbis*: PLENÁRIO Rcl: Ação Civil Pública e Normas Trabalhistas. O Tribunal julgou improcedente reclamação ajuizada pelo Estado do Piauí contra decisão proferida em ação civil pública promovida pelo Ministério Público do Trabalho, em que se alegava ofensa à autoridade da decisão tomada pelo Supremo na ADI 3395 MC/DF (DJU de 19.4.2006), na qual se fixara orientação no sentido de que o disposto no art. 114, I, da CF, não abrange as causas instauradas entre o Poder Público e servidor que lhe seja vinculado por relação jurídico-estatutária. Entendeu-se não contrariado o que decidido na referida ADI, haja vista que a ação civil pública em questão teria por objeto exigir o cumprimento, pelo Poder Público piauiense, das normas trabalhistas relativas à higiene, segurança e saúde dos trabalhadores, no âmbito do Instituto de Medicina Legal do Estado - IML (CF, art. 129, II c/c o art. 7º, XXII; Enunciado da Súmula 736 do STF: “Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores.”).

sor do povo, ao estabelecer que cabe, ao Ministério Público, 'zelar pelo efetivo respeito dos Poderes Públicos e dos serviços de relevância pública aos direitos assegurados nesta Constituição, promovendo as medidas necessárias a sua garantia'. Dentre esses direitos de essencialidade inquestionável, está, por sua clara natureza, o direito à saúde. Portanto, não estamos discutindo, no fundo, a natureza do vínculo, nem estamos em face de uma ofensa ou transgressão à autoridade da decisão proferida por esta Corte, em sede de cautelar, na ação direta de inconstitucionalidade invocada paradigma de confronto.

Também caminha a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho no sentido de definir a competência da Justiça do Trabalho para o julgamento de ações relativas ao meio ambiente do trabalho, mesmo que ajuizadas em face de entes da administração pública com servidores estatutários. Tem-se apoiado o TST na constatação de que as causas desta natureza não visam discutir questões relativas ao vínculo estatutário do servidor com a administração, mas, sim, a saúde e a segurança do trabalho, situação que encontra respaldo no art. 114 da Constituição Federal<sup>10</sup>.

10 Neste sentido, os seguintes julgados: RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ADEQUAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. SERVIDORES MUNICIPAIS ESTATUTÁRIOS. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. 1. Hipótese em que o Tribunal Regional declarou a incompetência desta Justiça Especializada para processar e julgar ação civil pública que busca a adequação do meio ambiente de trabalho no âmbito do Município réu, ao fundamento de que "é incontroverso nos que os servidores do Município recorrido estão sob a égide de regime jurídico estatutário" e de que a "Excelso Corte tem se manifestado de forma reiterada no sentido de que o disposto no art. 114, I, da Constituição da República, não abrange as causas instauradas entre o Poder Público e servidor que lhe seja vinculado por relação jurídicoestatutária, seja qual for a causa de pedir formulada". 2. Todavia, considerando que o que se tutela na presente demanda é a higidez do local de trabalho - e não o indivíduo trabalhador em si não guarda relevância a qualificação do vínculo jurídico que os servidores possuem com o ente público réu. Com efeito, esta Corte tem decidido que a restrição da competência da Justiça do Trabalho para julgamento de servidores estatutários, resultante do decidido pelo STF na ADI 3.395-6, não alcança as ações cuja causa de pedir seja o descumprimento de normas trabalhistas de segurança, saúde e higiene dos trabalhadores. Não há, pois, como conferir outra solução à lide, que não a de considerar a Justiça do Trabalho competente para processar e julgar o feito. Inteligência da Súmula 736 do STF. Precedentes. 3. Violação do art. 114, IX, da Constituição Federal que se reconhece. Recurso de revista conhecido e provido. (TST, RR nº 16400-66.2009.5.15.0023. 1ª Turma, rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, julgado em 21/06/2017, publicado em 23/06/2017).

"RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017. AÇÃO CIVIL PÚBLICA AJUIZADA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO EM FACE DO DISTRITO FEDERAL. TUTELA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. ABRANGÊNCIA DE TODOS OS TRABALHADORES, INCLUSIVE DOS SERVIDORES ESTATUTÁRIOS. MATÉRIA EMINENTEMENTE TRABALHISTA. SÚMULA 736 DO STF. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Nesta fase processual, encontra-se em discussão qual seria o Órgão jurisdicional competente para julgar ação civil pública tendo como objeto a tutela do meio ambiente do trabalho, por meio da qual se busca dar efetividade ao comando do art. 225 da Constituição Federal. A presente ação tem por objeto exigir o cumprimento, pelo Distrito Federal, das normas relativas à higiene, saúde e segurança do trabalho - o que configura direito constitucionalmente assegurado tanto aos trabalhadores regidos pela CLT quanto àqueles submetidos ao regime estatutário, conforme o disposto nos arts. 7º, XXII, e 39, § 3º, da CF. Frise-se que a natureza do vínculo empregatício firmado entre o ente público e o trabalhador, no caso concreto, não tem relevância para alterar a competência para julgar esta lide, haja vista que a tutela do meio ambiente do trabalho deve se dar de forma efetiva e adequada quer se trate de servidor público estatutário, quer envolva empregados celetistas - de modo que o bem jurídico que se busca proteger se encontra diretamente relacionado à competência da Justiça do Trabalho, subsumindo-se às hipóteses previstas no art. 114, I, da Constituição Federal. Ressalte-se ser comum que, no mesmo ambiente laboral dos Órgãos públicos, convivam pessoas ligadas à Administração Pública por diferentes vínculos: servidores públicos estatutários, empregados públicos regidos pela CLT, servidores contratados por tempo determinado (Lei 8.745/93), trabalhadores prestadores de serviços terceirizados e estagiários. Nesse contexto, como as condições de segurança, saúde e higiene de trabalho afetam a todos os trabalhadores indistintamente, seria inviável definir a competência para apreciar ações como esta, tendo como fundamento determinante a condição jurídica individual de cada trabalhador dentro da Administração Pública. Cuida-se, dessarte, de situação distinta da examinada pelo STF na ADI 3.395-6, para a qual a definição da competência jurisdicional decorreu da natureza do regime jurídico: se celetista ou estatutário. Destaque-se, inclusive, que o entendimento jurisprudencial do STF acerca da matéria em discussão demonstra que a limitação de competência imposta à Justiça do Trabalho pela decisão daquela Corte na ADI 3395-6 não alcança as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores. Nessa linha de raciocínio, tem aplicação à hipótese dos autos a Súmula 736 do STF, segundo a qual "Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores". Portanto, insere-se no âmbito da competência material da Justiça do Trabalho a apreciação e julgamento de ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, mediante a qual se formulam pedidos relativos à adequação do meio ambiente de trabalho, em face de ente público, para todos os trabalhadores, independente do vínculo jurídico laboral, inclusive para os servidores estatutários. Julgados desta Corte Superior. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-2330- 22.2012.5.10.0009, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 14/02/2020).

Conforme já mencionado, no mesmo ambiente de trabalho dos órgãos públicos, convivem pessoas ligadas por diferentes vínculos jurídicos. Assim, é inquestionável que as condições de saúde e segurança do trabalho afetam a todos, da mesma forma, já que o meio ambiente laboral é indivisível.

Por isso, mostra-se inviável estabelecer a competência para apreciar ações que tratam no meio ambiente na Administração pública tendo como fundamento determinante a condição individual de cada trabalhador que nela labora, devendo a jurisdição ser prestada de forma uma e indivisível.

Neste sentido, foi o voto do Ministro Ayres Brito, por ocasião do julgamento da já mencionada Reclamação Constitucional nº 3.303-1, a seguir transcrito:

Um último fundamento, de cunho prático, mas não menos importante, revela a impropriedade de se utilizar a natureza do vínculo trabalhista (celetista ou estatutário) como parâmetro para definição de competência nas demandas desta espécie. Ora, é comum que no mesmo ambiente de trabalho dos órgãos públicos convivam pessoas ligadas à Administração Pública por diferentes vínculos: detentores de cargos públicos subordinados a típica relação jurídicoadministrativa, empregados públicos regidos pela CLT, servidores contratados por tempo determinado (Lei n.º 8.745/93), prestadores de serviços terceirizados, estagiários e até trabalhadores eventuais. Nesse contexto, como as condições de segurança, saúde e higiene de trabalho afetam a todos os trabalhadores indistintamente, seria inviável pretender-se definir a competência para apreciar ações como esta - voltada a assegurar o cumprimento de normas que assegurem a higidez do ambiente de trabalho -, tendo como dado a condição jurídica individual de cada trabalhador dentro da Administração. Certamente, estar-se-ia diante de um paradoxo jurídico que não se pretende fomentar.

Também o TST tem apresentado esta razão, de fundo prático, como justificativa para reconhecer a competência da Justiça do Trabalho nas lides em que se busca garantir a proteção do meio ambiente laboral na Administração Pública, como se observa do seguinte julgado, que bem elucida a questão (RR-123- 83.2015.5.11.0052):

Verificando-se, pois, o efetivo descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores no ambiente de trabalho, não se mostra razoável cindir diferenciar a competência jurisdicional para a análise do feito, em razão da situação jurídica das partes tuteladas. Além disso, em outro julgado, bem pontuou o TST acerca da questão (AIRR -128500-70.2013.5.13.0025): “A natureza do vínculo existente entre as partes, se estatutária ou celetista, não tem o condão de afastar a competência da Justiça do Trabalho, na medida em que a preservação do meio ambiente de trabalho afigura-se como um direito social (art. 7º, XXII, da Constituição Federal), e nessa condição, direito de todo e qualquer trabalhador”. Acrescentou que “o ambiente laboral em causa põe em risco não apenas os ocupantes de cargos públicos, mas todos os trabalhadores que ali prestam serviços - aí incluídos os terceirizados, cuja relação é estritamente celetista. Isto já seria suficiente para atrair a competência da Justiça do Trabalho”. 2. Não há justificativa jurídica ou faticamente plausível para cindir o meio ambiente em setores - celetista e estatutário. O ambiente de trabalho é um só e as diretrizes elementares e imperativas de segurança, saúde e higiene do trabalho aplicam-se a todos aqueles que laboram no recinto público, não guardando relevância a qualificação do vínculo jurídico que possuam com o ente público tomador dos serviços. O que se tutela na presente demanda é a higidez do local de trabalho e não o

indivíduo trabalhador em si – e esta é a razão pela qual a qualificação ao vínculo jurídico que ostenta é irrelevante. 3. Dessarte, não há como conferir outra solução à lide, que não a de considerar a Justiça do Trabalho competente para as ações alusivas ao meio ambiente do trabalho. Inteligência da Súmula 736 do STF. Precedentes. Intacto o art. 114, I, da Constituição Federal.

Ante tudo o que foi exposto, não resta dúvida de que a Justiça do Trabalho é competente para julgar as causas em que se exigir o cumprimento, pela Administração Pública das normas laborais relativas à higiene, segurança e saúde, inclusive quando previstas na CLT e nas NR do Ministério do Trabalho e Emprego, em razão de consubstanciarem direitos sociais dos servidores, sendo, ademais, indiscutível que a Justiça Laboral encontra-se melhor aparelhada para efetivar os direitos sociais da classe trabalhadora, eis que se trata de ramo especializado concebido pela Constituição para tratar de questões afetas aos direitos trabalhistas.

## 4. CONCLUSÃO

Conforme enfatizado ao longo do presente artigo, singulares eram as ponderações a serem feitas, em virtude de que a recusa dos entes públicos a adotarem as medidas protetivas do meio ambiente laboral previstas nas Convenções da OIT, na CLT e nas NR do Ministério do Trabalho e Emprego, aliada à sua insignificante produção legislativa acerca deste tema, têm comprometido consideravelmente a saúde e segurança de seus servidores.

Restou evidente a obrigatoriedade de submissão da Administração Pública às normas referentes à saúde e à segurança laboral, independentemente do regime jurídico aplicável a seus servidores.

Tal conclusão se extrai da natureza do direito tutelado, o qual é intimamente imbrincado ao mais fundamental direito do homem, o direito à vida, que pressupõe vida com qualidade, necessária a garantir a dignidade da pessoa humana.

Indubitavelmente, não há como assegurar a dignidade do trabalhador e a valorização do seu trabalho, sem que haja o devido respeito às normas de saúde e segurança laborais, de modo que a garantia do meio ambiente de trabalho adequado é dever de todo empregador, seja ele público ou privado.

Ademais, a adoção do entendimento contrário, no sentido da impossibilidade de aplicação das normas de saúde e segurança do trabalho aos servidores públicos estatutários, leva à instituição de uma distinção injustificável, violadora da isonomia, já que é bastante comum que em um mesmo local de trabalho na Administração Pública laborem servidores regidos por distintos regimes (celetista, estatutário, temporário), além de trabalhadores terceirizados.

A constatação da aplicação das normas de saúde e segurança aos servidores públicos, inclusive os estatutários, é interpretação extraída do ordenamento jurídico brasileiro. Neste contexto, observa-se que as Convenções no 155 e 161 da OIT, devidamente ratificadas pelo Brasil, as quais versam sobre a política nacional de prevenção dos acidentes e danos à saúde e sobre os serviços de saúde do trabalho, não distinguiram os servidores públicos dos demais trabalhadores, garantindo a todos eles o direito ao meio ambiente de trabalho seguro.

Ainda, garantiu a Constituição da República de 1988 aos servidores públicos, de qualquer regime, uma série de direitos conferidos aos trabalhadores urbanos e rurais, previstos no art. 7º, dentre os quais se inclui o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (inc. XXII).

Também é inquestionável a competência da Justiça do Trabalho para julgar as causas em que se pretende a proteção do meio ambiente de trabalho da Administração Pública. Neste sentido dispõe a Súmula no 736 do Supremo Tribunal Federal.

Trata-se de posicionamento adotado pelos tribunais pátrios, os quais reiteradamente vem defendendo que a constatação da competência da Justiça Laboral para as ações em que se busque a proteção da saúde e segurança dos servidores públicos estatutários não configura desrespeito à decisão da ADI 3.395-MC.

A aplicabilidade das normas de saúde e segurança do trabalho aos servidores públicos submetidos a regime jurídico estatutário e o reconhecimento da competência da Justiça do Trabalho são passos de extrema relevância para a implementação de melhorias no meio ambiente laboral da Administração Pública e, conseqüentemente, para evitar o acometimento dos servidores públicos por doenças e acidentes de trabalho.

## REFERÊNCIAS

- ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROCURADORES DO TRABALHO. **Meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.
- BENITE, Anderson Glauco. **Sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho para empresas construtoras**. 2004. 221 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Construção Civil e Urbana) – Escola Politécnica, Universidade de São Paulo. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/3/3146/tde-27102004-101542/publico/AndersonBenite.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2021.
- BESSA, Leonardo Rodrigues Itacaramby. Meio ambiente de trabalho enquanto direito fundamental, sua eficácia e meios de exigibilidade judicial. **Revista LTr**, São Paulo, v. 74, n. 5, p. 560-565, maio 2010.
- BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.
- BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **TST mantém liminar que afastou do trabalho presencial os profissionais da educação do Amazonas pertencentes ao grupo de risco da Covid-19**. Brasília, DF, 25 set. 2020. Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/web/csjt/-/tst-mant%C3%A9m-liminar-que-afastou-do-trabalho-presencial-os-profissionais-da-educa%C3%A7%C3%A3o-do-amazonas-pertencentes-ao-grupo-de-risco-da-covid-19>. Acesso em: 20 set. 2021.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (6. Região - PE). **Vínculo estatutário não exclui Justiça Trabalhista de apreciar lesão ao meio ambiente do trabalho**. Recife, 23 fev. 2017. Disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/noticias/2017/02/23/vinculo-estatutario-nao-exclui-justica-trabalhista-de-apreciar-lesao-ao-meio>. Acesso em: 20 set. 2021.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). **RR-456-21.2012.5.01.0019**. Relator: Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, 30 de novembro de 2018.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Justiça do Trabalho deve julgar ação sobre condições de trabalho na PM do DF**. Brasília, DF, 26 fev. 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/justica-do-trabalho-deve-julgar-acao-sobre-condicoes-de-trabalho-na-pm-do-df>. Acesso em: 20 set. 2021.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Justiça do Trabalho deve julgar ação sobre ambiente de trabalho de servidores estaduais**. Brasília, DF, 28 nov. 2018. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/justica-do-trabalho-deve-julgar-acao-sobre-ambiente-de-trabalho-de-servidores-estaduais>. Acesso em: 20 set. 2021.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente**: análise jurídica da exploração, trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno. São Paulo: LTr, 2004.

DALLEGRAVE, José Afonso. A força vinculante das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego (NRs do MTE) e o Anexo II da NR-17. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 48, p. 119-123, jul./dez. 2010.

DI PIETRO, Maria Sylvia. **Direito administrativo**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

FAVA, Marcos Neves. Meio ambiente do trabalho e direitos fundamentais. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 35, n. 135, p. 102-111, jul./set. 2009.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; SARLET: Ingo Wolfgang; MARANHÃO, Ney; FENSTERSEIFER, Tiago (coord.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2020

FERNANDES, Fábio. **Meio ambiente geral e meio ambiente do trabalho**: uma visão sistêmica. São Paulo: LTr, 2009.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de Direito ambiental brasileiro**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio ambiente do trabalho**: direito, segurança e saúde do trabalho. 7. ed. São Paulo: Juspodivm, 2020.

MARANHÃO, Ney. **Poluição Labor-Ambiental**. São Paulo: Lumen Juris, 2017.

MELO, Raimundo Simão de. **Ação civil pública na Justiça do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e saúde do trabalhador**: responsabilidade legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

MIRANDA, Alessandro Santos de. Aplicabilidade das Normas de Saúde e Segurança Laborais na Administração Pública e Atuação do Ministério Público do Trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, ano XXII, n. 44, p. 297-318, 2012. Disponível em <http://www.anpt.org.br/attachments/article/2699/MPT%2044.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2021.

MOUSINHO, Ileana. Saúde do Trabalhador: direito fundamental e sua eficácia horizontal em face das empresas. Consequências práticas. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, ano XX, n. 40, p. 13-37, 2010. Disponível em: <http://www.anpt.org.br/attachments/article/2703/MPT%2040.pdf>. Acesso em: 4 jan. 2021.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2007.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Saúde e vida no trabalho**: um direito humano fundamental. 2009. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_151830.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_151830.pdf). Acesso em: 20 jan. 2021.

ROCHA, Júlio César Sá da. **Direito ambiental do trabalho**: dano, prevenção e proteção jurídica. São Paulo: LTr, 1997.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. Evolução histórico-normativa da tutela jurídica do meio ambiente do trabalho e instrumentos de proteção. In: JARDIM, Philippe Gomes; LIRA, Ronaldo José de (coord.). **Meio ambiente do trabalho equilibrado**: homenagem aos dez anos de CODEMAT. São Paulo: LTr, 2013.

SILVA, Jose Afonso da Silva. **Direito ambiental constitucional**. 8. ed. São Paulo: Melhoramentos, 2010.

VILLELA, Fábio Goulart. **A proteção do meio ambiente de trabalho no serviço público**. 2010. Disponível em: <http://www.anpt.org.br/images/olds/arquivos/anpt10980010038138.pdf>. Acesso em: 20 jan 2021.

#### Dados do processo editorial

- Recebido em: 22/06/2021
- Controle preliminar e verificação de plágio: 26/06/2021
- Avaliação 1: 16/07/2021

- Avaliação 2: 05/08/2021
- Decisão editorial preliminar: 06/09/2021
- Retorno rodada de correções: 05/10/2021
- Decisão editorial/aprovado: 11/01/2022

**Equipe editorial envolvida**

- Editor-chefe: 1 (SHZF)
- Editor-assistente: 1 (ASR)
- Revisores: 2