



O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO DOMÉSTICO E A PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR

Ana Paula Lasmar Corrêa

(FDSM. E-mail: aplasmar@hotmail.com)¹

Paulo Eduardo Vieira de Oliveira

(FDSM. E-mail: pauloevo@trtsp.jus.br)²

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Ana Paula Lasmar Corrêa y Paulo Eduardo Vieira de Oliveira (2019): “O meio ambiente de trabalho doméstico e a proteção à saúde do trabalhador”, Revista Caribeña de Ciencias Sociales (octubre 2019). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/10/protecao-saude-trabalhador.html>

Resumo

A proteção à saúde dos trabalhadores é um dos direitos sociais garantidos expressamente pela Constituição Federal de 1988 e remonta às raízes do Direito do Trabalho. Contudo, ainda hoje, em muitos segmentos, não se vislumbra a efetividade de tal direito. Um desses segmentos é o emprego doméstico, cujo meio ambiente de trabalho ainda não se reveste da proteção adequada diante dos riscos de acidentes, morbidade e mortalidade, especialmente pela informalidade que lhe é peculiar. Nesse contexto, pretende-se, por meio do presente artigo, analisar a realidade do meio ambiente de trabalho dos empregados domésticos, como forma de promover a dignidade dos trabalhadores, a partir de uma perspectiva de cidadania no trabalho, analisando-se a aplicabilidade dos princípios fundamentais de proteção ao meio ambiente de trabalho reconhecidos como normas cogentes, de observação obrigatória pelos empregadores.

Palavras-chave: Cidadania - Trabalho - Emprego Doméstico - Saúde - Dignidade.

Resumen

La protección de la salud de los trabajadores es uno de los derechos sociales expresamente garantizados por la Constitución Federal de 1988 y se remonta a las raíces del derecho laboral. Sin embargo, incluso hoy, en muchos segmentos, no se puede vislumbrar la efectividad de tal derecho. Uno de estos segmentos es el empleo doméstico, cuyo ambiente de trabajo aún no está adecuadamente protegido contra los riesgos de accidentes, morbilidad y mortalidad, especialmente debido a su informalidad. En este contexto, se pretende, a través de este artículo, analizar la realidad del entorno laboral de los trabajadores domésticos, como una forma de promover la dignidad de los trabajadores, desde una perspectiva de ciudadanía en el trabajo, analizando la

¹ Mestranda em Direito com ênfase em Constitucionalismo e Democracia (FDSM – Faculdade de Direito do Sul de Minas). Beneficiária da Bolsa-Taxa CAPES. Membro do Grupo de Pesquisa Direito do Trabalho (FDSM) e Direito Internacional Crítico (FDSM).

² Livre-docente pela USP, Doutor e Mestre pela USP, Professor do Programa de Mestrado em Direito da FDSM (Faculdade de Direito do Sul de Minas), Pesquisador-Líder do Grupo de Pesquisa em Direito Coletivo do Trabalho (PPGD/FDSM).

aplicabilidad de principios fundamentales de protección del lugar de trabajo reconocidos como estándares convincentes, obligatorios para que los empleadores los observen.

Palabras clave: Ciudadania – Trabajo – Empleo Domestico – Salve – Dignidad.

Abstract

The protection of workers' health is one of the social rights expressly guaranteed by the Federal Constitution of 1988 and goes back to the roots of labor law. However, even today, in many segments, the effectiveness of such a right cannot be glimpsed. One of these segments is domestic employment, whose work environment is not yet adequately protected against the risks of accidents, morbidity and mortality, especially for the informality that is peculiar to him. In this context, it is intended, through this article, to analyze the reality of the work environment of domestic workers, as a way to promote the dignity of workers, from a perspective of citizenship at work, from the applicability of the fundamental principles of protection to the work environment recognized as cogent norms, of mandatory observation by the employers.

Key words: Citizenship – Work - Domestic Work – Health – Dignity.

INTRODUÇÃO

A proteção à saúde do trabalhador é explicitamente apreciada pela Constituição da República de 1988, em diversos de seus artigos, a exemplo dos artigos 6º e 7º, que apresentam rol de direitos sociais: Esse tema encontra respaldo no viés humanista da Constituição Federal de 1988, que busca prestigiar o ser humano (às vezes até mesmo em detrimento do patrimônio), principalmente quando se observa o contexto de sua promulgação: a retomada democrática, a busca pelas liberdades individuais e pela garantia dos direitos fundamentais.

Entre os fundamentos e objetivos da República Federativa do Brasil, nos artigos iniciais da Constituição Federal, há diversas menções relativas à promoção da dignidade, do desenvolvimento e do trabalho. Optou-se por não colacionar tais dispositivos para não agastar o leitor do presente artigo, somente citando-se tais referências.

Em que pese o destinatário das referidas normas seja o trabalhador, é importante observar que a proteção legal não se esgota nele, protegendo valores difusos, de forma cogente, como os valores sociais do trabalho, o desenvolvimento nacional e a dignidade humana (ROMITA, 2009: 412).

Assim, vê-se com clareza a importância da proteção à saúde do trabalhador no ordenamento jurídico brasileiro. Ocorre, porém, que nem sempre os diplomas normativos alcançam a efetividade por eles buscada. Tal afirmação encontra esteio quando da observação da realidade do meio que ocorre a prestação de serviços pelos empregados domésticos, que, marcado pela informalidade, torna-se isento da fiscalização dos órgãos públicos protetivos dos direitos dos trabalhadores, bem como sente a negligência do tomador de serviços quanto à sua obrigação de prevenção de riscos e danos no ambiente de trabalho.

1. O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO DOMÉSTICO

Em conformidade com as lições da doutrina, reconhece-se que o conceito de meio ambiente abarca elementos naturais, artificiais e culturais. O conceito legal de meio ambiente é encontrado na Lei nº 6.938/81, que estabelece a Política Nacional do Meio Ambiente, segundo a qual meio ambiente é o “conjunto de condições leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas” (BRASIL, 1981).

Nesse sentido, com esteio nas lições de José Afonso da Silva, entende-se que o meio ambiente constitui-se pela interação entre solo, água, ar atmosférico, flora e interação dos seres vivos com o meio (elementos de ordem natural na conceituação trazida), bem como com o patrimônio histórico, artístico, arqueológico, paisagístico e turístico (elementos de ordem cultural na mesma conceituação) e, ainda, com os espaços urbanos de edificações e equipamentos públicos (que são os elementos de ordem artificial) (SILVA, 2000: 21).

No mesmo sentido são as lições de Mariana Benevides da Costa:

De forma breve, até para não agastar o leitor da presente obra coletiva, mais uma abordagem sobre o meio ambiente do trabalho, que, como se sabe deveras, em perspectiva holística, consiste em parte integrante do meio ambiente. A segmentação ocorre, apenas, para fins pedagógicos, haja vista ser o meio ambiente uma realidade ubíqua ou gestáltica, correspondente ao próprio habitat do ser humano, onde ele, enquanto ser vivo e animal racional, ao lado das demais estruturas bióticas (como a fauna e a flora, p. ex.) e abióticas (solo, rochas e fenômenos naturais, p. ex.), vive e realiza suas atividades, em franco processo de interação. [...] O meio ambiente é, pois, uma estrutura global, naturalmente dotada das ideias de interacionismo e equilíbrio, a qual se secciona, conforme suas manifestações no plano dos fatos e com meras finalidades didáticas, em meio ambiente natural e meio ambiente artificial ou antrópico, em cujo bojo se encontram o meio ambiente cultural e o meio ambiente do trabalho. (COSTA, 2016: 75)

O equilíbrio e a proteção do meio ambiente são fatores imprescindíveis para a garantia da qualidade de vida, e, quando se colocam luzes sobre o meio ambiente de trabalho, a importância de se garantir condições adequadas à saúde e ao bem estar do trabalhador ganha especial relevo, pois é neste ambiente que ele passará a maior parte do seu tempo, de sua vida útil (MELO, 2001)

A bem dizer, existem abordagens diversas quanto ao reconhecimento da extensão do meio ambiente de trabalho. Para alguns autores, apenas o local ou estabelecimento em que efetivamente são prestados os serviços é considerado meio ambiente de trabalho, enquanto para outros, tal consideração independe de localização geográfica, abarcando o processo de trabalho, de forma ampliada (COSTA, 2016: 77).

As condições de trabalho no emprego doméstico apresentam as consequências de fatores históricos e sociais como a herança escravista e a desigualdade de gênero. O meio ambiente de trabalho doméstico é particularmente propício à exploração, ao abuso e à discriminação (ILO, 2010: 66). Muitas vezes marcado pela informalidade (ausência de anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social, obstruindo o recebimento de benefícios previdenciários), pela ausência de obediência aos ditames legais quanto a intervalos de jornada, ausência de equipamentos de proteção individual, contratação de menores de idade, cobrança indevida de materiais e instrumentos colocados à disposição do empregado e diversos outros fatores, ora relacionados à discriminação contra a mulher, propriamente dita, ora relacionados à discriminação contra ocupações associadas à pobreza (ILO, 2008: 235).

Quanto à informalidade, em livro produzido pelo IBGE e disponibilizado em sua biblioteca digital, dados relativos ao ano de 2018 mostram que o emprego formal continua sendo um desafio na realidade brasileira. Em tabela apresentada em números absolutos e proporcionais da população a partir de 14 anos ocupada, verifica-se que, entre os anos de 2012 e 2017, o número de trabalhadores domésticos praticamente se manteve e a mesma manutenção se revelou na comparação entre trabalhadores domésticos formais e trabalhadores domésticos informais. Contudo, 69,8% dos trabalhadores domésticos situam-se na informalidade. Entre 2012 e 2015, o número de trabalhadores domésticos sem carteira operava em queda, contudo, voltou a subir a partir de 2016, continuando a subir em 2017 (IBGE, 2018).

A histórica exploração mais acentuada das trabalhadoras em contraposição aos trabalhadores do sexo masculino, a exemplo da experiência francesa durante o Código de Napoleão (BARROS, 1995: 291), abre caminho para que se analise outro aspecto da vulnerabilidade da mão de obra feminina: a violência de gênero propriamente dita, em ambiente de trabalho.

1.1. A violência de gênero no meio ambiente de trabalho doméstico

A Organização Mundial da Saúde compreende a violência de gênero como problema de saúde pública e os índices de agressão são variáveis em diferentes sociedades (WHO, 2013).

A proteção jurídica contra a violência de gênero encontra fundamento nas relações afetivas ou familiares, o *locus* mais propício para este tipo de violação, considerando-se que, neste

ambiente, o machismo se aquilata e a intimidade contribui para a indefensibilidade das mulheres. Essas circunstâncias levaram à edição da Lei nº 11.340/06 (Lei Maria da Penha), o diploma legal cujo objeto é a criação de mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, em consonância com as disposições constitucionais e os documentos internacionais sobre o tema.

É interessante observar, porém, que, além das relações afetivas e familiares, a relação empregatícia doméstica também possui como características o “ambiente doméstico” e a “intimidade das relações”, razão pela qual é aplicável a Lei nº 11.340/06 a esse tipo de trabalho, pois, nos dizeres do seu art. 5º, “configura violência doméstica e familiar contra a mulher qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial”, enquanto o inciso I do mesmo artigo dispõe o reconhecimento dessa violência “no âmbito da unidade doméstica, compreendida como o espaço de convívio permanente de pessoas, com ou sem vínculo familiar, inclusive as esporadicamente agregadas;”.

Relembrando-se o conceito de legal de empregado doméstico como “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas” (art. 1.º da Lei n. 5.859/72). Essa prestação de serviços no seio das famílias e no ambiente residencial é que justifica o tratamento legal dado à relação de trabalho doméstica e a sua forma de proteção.

Neste sentido, analisando-se conjuntamente os dois diplomas legais supracitados, conclui-se pela aplicabilidade das disposições contrárias à violência de gênero às relações trabalhistas. Essa conclusão já vem sendo aplicada pelos tribunais brasileiros, a exemplo do Acórdão n. 994469 da Terceira Turma Criminal do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios, julgado em 09/02/2017, cujo objeto foi a prática do crime de estupro praticado pelo patrão contra a empregada doméstica, reconhecendo-se a competência do Juizado de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher. Decidiu-se pela aplicação da Lei Maria da Penha ao caso, no intuito de “oferecer proteção integral à mulher, independentemente da existência de laços familiares ou de relação íntima de afeto entre agressor e vítima, pois a vulnerabilidade é reconhecida em razão do gênero e do local onde a conduta foi praticada” (TJDFT, 2017).

A violência de gênero nem sempre assume o tipo de violação com conotação sexual, conforme asseverado pela própria lei específica. Dessa forma, há outros exemplos de aplicação da Lei nº 11.340/06 à empregada doméstica na jurisprudência brasileira, retirados do mesmo Tribunal, em relação aos crimes de ameaça e lesões corporais. Veja-se:

EMENTA:

CONFLITO NEGATIVO DE JURISDIÇÃO. JUÍZO DA VARA CRIMINAL E JUÍZO DO JUIZADO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER. APURAÇÃO DE CRIMES DE LESÃO CORPORAL E AMEAÇA SUPOSTAMENTE PRATICADOS CONTRA EMPREGADA DOMÉSTICA. POSSÍVEL SUJEITO PASSIVO. MOTIVAÇÃO DE GÊNERO. INCIDÊNCIA DA LEI MARIA DA PENHA. CONFLITO CONHECIDO PARA DECLARAR A COMPETÊNCIA DO JUÍZO SUSCITADO. 1. A Lei nº 11.340/2006 cuida de norma de aplicação restrita e, conforme previsto em seu artigo 5º, a situação de violência doméstica pressupõe que a ação ou omissão tenha motivação de gênero, em ambiente doméstico, e seja efetuada contra mulheres "com ou sem vínculo familiar, inclusive as esporadicamente agregadas", incluindo-se nesse rol as empregadas domésticas. Sendo este o caso dos autos, uma vez que o denunciado, durante a suposta prática dos delitos, proferiu xingamentos típicos daqueles que desejam diminuir a condição feminina, deve incidir a Lei Maria da Penha. 2. Conflito Negativo de Jurisdição conhecido para declarar competente o Juízo Suscitado (TJDFT, 2016). (Juízo do Segundo Juizado de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher da Circunscrição Judiciária de Brasília/DF).

O meio ambiente de trabalho doméstico e os serviços prestados dão ênfase à intimidade e à confiança, pois inserida no ambiente doméstico e familiar, o que permite aos empregados domésticos presenciar e participar de situações pessoais envolvendo os empregadores e mais colegas de trabalho. Como a lei não exige coabitação para a configuração da violência doméstica

contra a mulher, não há necessidade de se discutir se a empregada reside ou não no local onde presta seus serviços, aplicando-se-lhe a lei independentemente dessa circunstância.

A menção ao trabalho, na Lei nº 11.340/06 é feita já em seu artigo 3º, o qual assegura às mulheres condições para o exercício de seus direitos, dentre eles, o direito ao trabalho. Cumpre observar, ainda, duas disposições da mesma lei que merecem análise sob a ótica trabalhista. A primeira está prevista no parágrafo único do art. 5º e dispõe que “as relações pessoais enunciadas neste artigo independem de orientação sexual”.

A orientação sexual é tema afeto à esfera íntima do trabalhador, assim como as crenças, as questões reprodutivas e médicas, o estado civil e convicções políticas, para citar algumas. A proteção à privacidade e à intimidade no ambiente de trabalho impede questionamentos relativos a esses temas, considerando-os invasivos e ilegais (OLIVEIRA, 2017: 211). Não haveria sentido em inquirir-se a vítima, empregada doméstica, sobre essas questões, para entender-se pela aplicação ou não da Lei Maria da Penha ao seu caso concreto, o que poderia ser considerado uma segunda violação de seus direitos.

A lei prevê expressamente que o gozo dos direitos fundamentais inerentes à pessoa humana e as garantias de preservação de sua saúde física e mental, de seu aperfeiçoamento moral, intelectual e social e da possibilidade de viver sem violência independem de classe, raça, etnia, orientação sexual, renda, cultura, nível educacional, idade e religião. Ainda, reconhece-se a violência doméstica contra a mulher como forma de violação dos direitos humanos, segundo determinações da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, da Organização dos Estados Americanos, realizada em Belém, no Pará, e ratificada pelo Brasil. Outro documento internacional que serve de base para a edição da lei, sendo mencionado em expressamente no texto legal é a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Violência contra a Mulher, celebrada em 1979.

Se a Lei nº 11.340/06 foi um marco protetivo às mulheres em âmbito normativo de direitos humanos, não se poderia limitar sua aplicação apenas a situações nas quais ausente o vínculo trabalhista. Além disso, o parágrafo quarto da mesma lei estabelece o sentido de interpretação de suas disposições, afirmando que a compreensão do texto deve considerar os fins sociais a que ela se destina e, especialmente, as condições peculiares das mulheres em situação de violência doméstica e familiar.

Somando-se a essa interpretação teleológica, é atribuído ao poder público o dever de desenvolver políticas que visem garantir os direitos humanos das mulheres no âmbito das relações domésticas e familiares no sentido de resguardá-las de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão (BRASIL, 2006). Ou seja, há uma pretensão de que a lei seja aplicada de forma mais ampla possível, em consonância com os princípios do Sistema Internacional de Direitos Humanos e com as normas constitucionais calcadas no Princípio da Dignidade Humana, fundamento da República Federativa do Brasil.

A proteção jurídica é, ao mesmo tempo, o resultado de uma tomada de consciência da sociedade quanto à violência doméstica e familiar e o impulso inicial para que se busque a erradicação desse tipo de violação na realidade material. A previsão de ações afirmativas e políticas públicas nesse sentido é imprescindível, a uma porque a sanção não se mostra como suficiente para coibir os abusos, pois não ataca as raízes da discriminação, e, ainda, porque a mudança de uma compreensão de mundo discriminatória é resultado de uma verdadeira revolução cultural, que a legislação, sozinha, não consegue realizar.

1.2. Saúde, higiene e segurança no trabalho.

Além das violações dolosas, de viés criminal e inegável gravidade, reconhece-se o meio ambiente de trabalho doméstico como um local propício também para a incidência de acidentes de trabalho não fatais, a exemplo de queimaduras, quedas, cortes (seja por instrumentos de cozinha ou mesmo de jardinagem) e levantamento de pesos, ainda que existam poucos dados relativos à mortalidade ou morbidade ocupacionais no emprego doméstico (SANTANA, 2003).

A relação entre meio ambiente de trabalho e saúde remonta a observações feitas pelos gregos, e, posteriormente, pelos romanos, surgindo, a partir de então, as primeiras observações relacionadas à saúde ocupacional (ANDRADE, 2003: 79). O principal marco histórico relacionando saúde e ambiente de trabalho ocorreu na Itália, no século XVII, com o livro “As doenças dos trabalhadores”, de Bernardino Ramazzini (OLIVEIRA, 2011: 53).

As primeiras disposições normativas acerca da proteção ao meio ambiente de trabalho aplicáveis ao Brasil surgiram com o Decreto 1.313 de 1891, que, ao regular o trabalho dos “menores”, tratou sobre ventilação das oficinas, espaçamento, condições do solo, qualidade da fábrica em relação à higiene e, ainda, sobre atividades cuja execução não poderia ser atribuída aos menores pelos riscos de acidente (BRASIL, 1891). Após, o Tratado de Versalhes, em 1919, que, criando a OIT, dispôs expressamente sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais e, no mesmo ano, o Decreto 3.724 (BRASIL, 1919) tratou sobre responsabilidade do empregador e pagamento de indenização por acidentes de trabalho.

Além desses marcos normativos, surgiram outros, como o Decreto 24.637/1934 (BRASIL, 1934) e o Decreto Lei 3.855, conhecido como Estatuto da Lavoura Canavieira (BRASIL, 1941). Algumas menções foram feitas pela Constituição de 1934 (BRASIL, 1934), até se chegar à Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), que reuniu as disposições até então esparsas sobre segurança do trabalho em seu capítulo V.

As Normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, de 1978, estabeleceram parâmetros mínimos de segurança do local de trabalho, inclusive com previsão de sanções, sendo considerada por muitos a principal referência quanto à proteção do local de trabalho. Suas disposições trataram de ambientes insalubres e perigosos, espaços confinados, trabalho em portos e em grandes alturas (BRASIL, 1978). Como é possível observar, até então, não houve menções específicas à segurança do empregado doméstico, até então.

Apenas com a Constituição Cidadã (BRASIL 1988) a proteção ao meio ambiente ganhou contornos coletivos e foi erigida ao *status* de matéria fundamental. Conforme disposto no segundo capítulo dessa dissertação, após a realização de um resgate histórico normativo sobre o emprego doméstico, nem mesmo com a Constituição Federal de 1988 realizou-se a equiparação legal do empregado doméstico aos demais. Contudo, não se pode perder de vista que a dignidade no trabalho, da qual decorre a proteção à segurança, higiene e qualidade do meio ambiente, já era um direito social garantido a todos os trabalhadores, incluídos, portanto, os empregados domésticos.

Com a edição da Lei nº 13.699 (BRASIL, 2018), houve menção expressa aos requisitos mínimos de acessibilidade, ventilação e conforto nas edificações urbanas e aposentos destinados à moradia e aos serviços dos empregados domésticos, observados requisitos mínimos de dimensionamento, ventilação, iluminação, ergonomia, privacidade e qualidade dos materiais empregados. A Lei nº 13.699/2018 dirigiu-se a promover uma alteração no Estatuto da Cidade (BRASIL, 2001), evidenciando mais uma vez sua relação com o meio ambiente, principalmente com o meio ambiente artificial, conforme classificação já analisada previamente (SILVA, 2000: 21).

2. PRINCÍPIOS APLICÁVEIS AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.

O direito do trabalho requer uma leitura constitucionalizada, bem como sofre implicações de outros ramos jurídicos, a exemplo do direito civil (a exemplo das regras de responsabilidade civil), do direito penal (a exemplo de tipos penais relacionados à função laboral) e do direito previdenciário (a exemplo dos acidentes de trabalho). Quando o tema abordado é o meio ambiente de trabalho, reforça-se a interdisciplinaridade, havendo influências da biologia, arquitetura, engenharia e medicina, para citar algumas, enriquecendo-se o debate acerca dos princípios aplicáveis ao ambiente laboral (COSTA, 2016: 78).

Diversos princípios cuidam da proteção ao meio ambiente e, por conseguinte, aplicam-se ao meio ambiente de trabalho. Dentre eles, encontram-se o Princípio do Desenvolvimento Sustentável, o Princípio do Poluidor Pagador, o Princípio da Prevenção, o Princípio da Precaução, bem como o Princípio da Obrigatoriedade da Intervenção Estatal, o Princípio da Educação Ambiental e o Princípio da Melhoria Contínua, que serão, a seguir, brevemente apresentados.

O Princípio do Desenvolvimento Sustentável encontra esteio na Declaração de Estocolmo sobre o Meio Ambiente Humano (ONU, 1972), que estabelece que “*o desenvolvimento econômico e social é indispensável para assegurar ao homem um ambiente de vida e trabalho favorável e para criar na terra as condições necessárias de melhoria da qualidade de vida*” (Princípio 8), bem como, que “*para alcançar o desenvolvimento sustentável, a proteção ambiental constituirá parte integrante do processo de desenvolvimento e não pode ser considerada isoladamente em relação a ele.*” (Princípio 4). :

A compreensão da natureza como matéria-prima objeto da produção de riquezas ainda se sobrepõe a sua compreensão como meio imprescindível para a vida com saúde e qualidade, razão pela qual sua exploração continua em ritmo desenfreado e, muitas vezes, insustentável. É

justamente para combater essa postura errônea que se lança mão do Princípio do Desenvolvimento Sustentável, cujo intuito não é combater o capitalismo ou a produção de riquezas, mas promover o desenvolvimento em consonância com manutenção do meio ambiente, de modo que o crescimento econômico não esgote os recursos naturais e que estes recursos prolonguem-se no tempo para que o crescimento econômico seja verdadeiramente sustentável, com aptidão para renovar-se sempre.

O Princípio do Desenvolvimento Sustentável também está insculpido na Constituição Federal, em seu artigo 225, e no artigo 2º da Lei nº 6.938/81. É importante salientar que a proteção ao trabalhador decorrente do Princípio do Desenvolvimento Sustentável não ocorre somente por via reflexa, mas também diretamente, tendo em vista que as normas protetivas baseadas neste princípio evitam, muitas vezes, graves acidentes ocupacionais.

De volta ao emprego doméstico, tem-se que a exploração da mão de obra do trabalhador não pode ignorar os riscos acidentários, devendo haver o fornecimento de equipamentos de proteção, bem como a garantia de ambiente limpo, seguro e confortável não só para os aposentos destinados à moradia do trabalhador, mas também os ambientes destinados a sua prestação de serviços, como expresso na própria Lei nº 13.699/18.

Em outras palavras, deve-se estimular o Princípio do Desenvolvimento Sustentável, *“impedindo que o lucro se sobreponha às condições de saúde, segurança e higiene do trabalhador e, conseqüentemente, às demais mazelas da relação de emprego indigna.”* (MENDES, 2018: 54)

O Princípio do Poluidor Pagador está previsto em diversos diplomas normativos, como na Lei nº 6.938/81, na Constituição Federal de 1988 e na Declaração do Rio de Janeiro, sendo de suma importância para o Direito Ambiental, e compreendido em dois vieses: o preventivo e o reparatório. O ideal é que sejam adotadas medidas que previnam a degradação ambiental, pagando-se por elas antes que o dano ocorra. Caso não seja possível, o poluidor, que pode ser uma pessoa física ou jurídica, deve arcar com danos causando, empregando medidas reparatórias ao meio ambiente.

O Princípio do Poluidor Pagador estabelece a responsabilidade civil objetiva para aquele que causar danos ambientais. Novamente, sua aplicação ao meio ambiente de trabalho garante a responsabilização daquele que causou degradação ambiental. O artigo 225 da Constituição Federal, em seus parágrafos primeiro e segundo, determina que *“aquele que explorar recursos minerais fica obrigado a recuperar o meio ambiente degradado, de acordo com solução técnica exigida pelo órgão público competente, na forma da lei”*, e que *“as condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados.”*

A Lei da Política Nacional do Meio Ambiente inclui, no conceito de poluição, a degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que direta ou indiretamente prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população. O empregador, portanto, que com sua atividade, prejudicar a saúde, a segurança ou o bem-estar de qualquer pessoa, fica obrigado a indenizá-la, incluídos no pólo passivo dessa obrigação os seus próprios empregados. A responsabilidade civil do poluidor está prevista no artigo 14, parágrafo primeiro da supracitada lei, que dispõe:

Sem obstar a aplicação das penalidades previstas neste artigo, é o poluidor obrigado, independentemente da existência de culpa, a indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente **e a terceiros**, afetados por sua atividade. O Ministério Público da União e dos Estados terá legitimidade para propor ação de responsabilidade civil e criminal, por danos causados ao meio ambiente. (BRASIL, 1981, grifo nosso)

Assim como previsto na definição de poluição, a vítima sobre a qual recaem os danos está protegida diretamente pela obrigação de indenizar do poluidor, tendo em vista que a lei a inclui na expressão *“e a terceiros”*, grifada no excerto acima.

Entretanto, não se deve entender o Princípio do Poluidor Pagador como um aval para a degradação ambiental que pode ser compensada com a indenização posterior. O que se busca é reforçar a proteção ambiental, evitando-se que ocorra dano. Porém, caso este dano ocorra, a obrigação do poluidor de arcar com as consequências daí advindas é objetiva, direta, não há que se discutir se houve ou não, culpa ou dolo em sua conduta. Há, por certo, situações que representam excludentes de ilicitude. Essas, contudo, são exceções.

Ainda, o valor definido a título de indenização deve ser voltado à reparação dos danos, para que se mantenha a integridade do meio ambiente então afetado.

O Princípio do Poluidor Pagador aplica-se ao tomador de serviços, lhe forçando a empregar diligências capazes de reduzir ou neutralizar os riscos à saúde física e psíquica dos trabalhadores que possam se originar da atividade laboral (ROCHA, 2016: 54).

O Princípio da Precaução encontra-se insculpido na Declaração do Rio de Janeiro, em seu Princípio nº 15, segundo o qual o Princípio da Precaução deve ser amplamente observado pelos Estados, com intuito protetivo. Assim, “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” (ONU 1992).

Como os demais princípios analisados, o Princípio da Precaução encontra também previsão na Lei nº 6.938/1981, que estabelece a Política Nacional do Meio Ambiente (BRASIL, 1981).

O Princípio da Precaução deve ser adotado quando houver incerteza científica quanto às consequências de determinada conduta, ou seja, mesmo que não se saiba ao certo quais consequências poderão advir de certa atividade, deve-se adotar posturas compatíveis com a proteção do meio ambiente, evitando-se a sua degradação. Em outras palavras, o desconhecimento dos riscos não exime o responsável pela atividade de adotar medidas voltadas à proteção ambiental.

É certo que o Princípio da Precaução dirige-se tanto aos particulares, a exemplo dos empreendedores e tomadores de serviços, quanto ao Poder Público. Ambos, com as ingerências no meio ambiente natural, fazem alterá-lo, criando-se o meio ambiente artificial e o meio ambiente cultural, conforme classificação de José Afonso da Silva e já citada neste capítulo.

Paralelamente, o Princípio da Prevenção deve ser adotado quando houver ciência sobre os riscos de certa atividade, ou seja, quando se puder falar em probabilidades de risco. Inicialmente, a etimologia nos sugere que referido princípio tem um acentuado viés preventivo, buscando-se uma postura antecipatória diante da possibilidade de ocorrência de dano. O intuito é evita-lo, para que não seja necessário, posteriormente, tentar compensar o prejuízo, o que é sempre mais custoso e menos eficaz. Por essa razão, com esteio na ideia de preservação, o Princípio da Prevenção é considerado a base dos princípios de Direito Ambiental.

Sob o império de uma ordem constitucional que se propõe a valorizar elementos principiológicos como o da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, aliando a isso, sob o viés econômico, uma ordem econômica e social que igualmente se pautar pela valorização do trabalho humano, pela função social da propriedade, buscando, ainda, assegurar a todos existência digna e sob os ditames da justiça social, não nos parece razoável ou aceitável conceber outra conduta, senão a de que é impositivo priorizar a integridade física e mental do trabalhador em detrimento de reparações que não têm o condão de restituir a dignidade do trabalhador que fora vilipendiada. (MENESES, 2016: 68)

A ideia de prevenção ligada diretamente ao Direito do Trabalho encontra esteio no artigo 7º da Constituição Federal, que, em seu inciso XXII, dispõe que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (BRASIL 1988).

Busca-se, primariamente, a eliminação de todos os riscos no meio ambiente de trabalho, sejam eles provocados por poluição em qualquer de suas formas (a exemplo da poluição sonora, com ruídos decorrentes de equipamentos; da poluição visual, com uso excessivo de luzes, cartazes e painéis; e da poluição do ar, com partículas nocivas à saúde, no ambiente de trabalho). Somente quando não for possível a eliminação das fontes de risco à saúde e bem-estar do trabalhador é que se aceita o uso de equipamentos de proteção individual (EPI), como medida de último recurso na proteção dos trabalhadores.

No que se refere à poluição, tem crescido defesa da existência de uma poluição labor-ambiental como categoria jurídica própria (COSTA, 2016), encontrando, inclusive, guarida jurisprudencial (TRT3, 2014). Tal espécie de poluição pode estar relacionada à falta de reconhecimento, por parte do trabalhador, de seus direitos à saúde, à segurança, ao bem estar e à qualidade de vida. Entende-se que “a poluição labor-ambiental deve ser percebida como um desequilíbrio no meio ambiente de trabalho, capaz de ofender a dignidade do trabalhador, enquanto pessoa humana” (COSTA, 2016: 82).

A poluição labor-ambiental pressupõe tratamento expansivo, possuindo vastos traçados, já que seu intuito é proteger a dignidade do ser humano no meio ambiente de trabalho. Tal intuito

extenso busca, inclusive, combater a possível apatia do empregador em relação à prevenção de riscos no ambiente laboral. (COSTA, 2016: 84).

Tal instituto jurídico pode ser reconhecido como acontecimento cotidiano digno de tutela normativa, ainda que implícita, por ser fato da vida prévio às demais formas de poluição. Em outras palavras, entende-se que a grande maioria das espécies poluidoras deriva, em regra, de uma atividade de trabalho, de um meio ambiente de trabalho, a exemplo da poluição do ar, que deriva, no mais das vezes, da emissão de gases e resíduos de diversas fábricas, consistindo, portanto, a partir de uma observação mais acurada, em fator ou agente de periculosidade, insalubridade ou penosidade para o trabalhador, antes de ser reconhecida como poluição atmosférica geral (COSTA, 2016: 81).

Quando a Constituição Federal estabelece que o meio ambiente é um “*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 presentes e futuras gerações*” (BRASIL, 1988), no caput de seu artigo 225, está frisando que a prevenção é um dever e que o direito de usufruir de um meio ambiente equilibrado deve ser garantido também às gerações futuras.

O cuidado para com a saúde do trabalhador, objeto do Princípio da Prevenção, tem sua razão de ser porque o ambiente de trabalho é responsabilidade do tomador de serviços. Assim, não se pode atribuir ao trabalhador a responsabilidade pelos riscos oferecidos no ambiente de trabalho se este é “fornecido” pelo próprio empregador.

De volta às supracitadas Normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, há disposição expressa sobre o cuidado com a saúde dos trabalhadores “*através da antecipação, reconhecimento, avaliação e consequente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho*” (BRASIL, 1978).

Como é possível observar, referido Princípio deve ter a aplicação mais ampla possível, garantindo a integridade dos trabalhadores e um meio ambiente de trabalho seguro, adequado, confortável e limpo, com os requisitos mínimos de ventilação, conforto e acessibilidade. Quanto aos empregados domésticos, essa aplicação deve ser observada também nos aposentos destinados à sua moradia, não apenas nos locais em que efetivamente prestarão os serviços, conforme exposto expressamente na Lei nº 13.699/2018, objeto de análise desse trabalho.

No sentido do reconhecimento do meio ambiente como bem público, insuscetível de avaliação patrimonial, e da necessidade de sua preservação por normas de caráter público e observância obrigatória, o Princípio da Obrigatoriedade da Intervenção Estatal impõe que o Poder Público deve promover a proteção ambiental e não pode ficar inerte diante das degradações ao meio ambiente.

A aplicação desse princípio à seara trabalhista argumenta em favor de uma postura mais ativa do Estado quanto à proteção do meio ambiente de trabalho, impondo-se a promoção da saúde e bem-estar dos trabalhadores e a proibição e interdição de ambientes nocivos. Nesse sentido, foi criado, na justiça trabalhista, o Programa Trabalho Seguro, um programa nacional com intuito de prevenção de acidentes laborais, que utiliza convênios entre o Conselho Superior da Justiça do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho e parcerias com instituições públicas e privadas, confeccionando-se material para tal conscientização (TERRA, 2016: 132).

A intervenção estatal na defesa do meio ambiente, e, por conseguinte, do meio ambiente do trabalho não se restringe à atuação do Poder Judiciário. Existem diversas experiências de cunho público cujo objetivo é promover o meio ambiente adequado à qualidade de vida e ao bem-estar dos trabalhadores, a exemplo da campanha “Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis”, realizada anualmente na Europa, contando com a participação de diversas organizações de todos os países europeus. Trata-se de uma campanha que disponibiliza gratuitamente informações, guias práticos, ferramentas e material publicitário em mais de 20 línguas, bem como organiza eventos e presta apoio a empresas na promoção do bem-estar dos trabalhadores (TERRA, 2016: 131).

Entretanto, não se pode perder de vista que existe uma dificuldade real de dirigir essas ações aos empregados domésticos, cujo meio ambiente de trabalho é, no mais das vezes, isolado, não havendo colegas de trabalho. Além disso, a informalidade e a falta de organização sindical são outros obstáculos ao fortalecimento dos empregados domésticos como classe, de modo que deixam de ser o principal público-alvo desse tipo de atividade. Tais programas são geralmente endereçados a empresas com grande corpo de funcionários, em dias especiais de promoção dos trabalhadores. Uma vez mais, o emprego doméstico, dadas as circunstâncias de seu exercício, fica à margem de atividades como as supracitadas.

No Brasil, a Política Nacional de Saúde e Segurança do Trabalhador, como política universal e inclusiva, qualifica o trabalho como determinante social de saúde da população, e, ainda, coloca a saúde do trabalhador como responsabilidade ampla e coletiva do Estado, cabendo-lhe, por

consequente, a garantia de tal direito a todos que exercem atividades para sustento próprio, bem como a seus dependentes, independentemente da forma de inserção no mercado de trabalho, seja no setor formal ou informal da economia (BRASIL, 2011).

A proteção à saúde do trabalhador também é garantida pelo Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, introduzido no ordenamento jurídico brasileiro via Decreto Legislativo (BRASIL, 1991), segundo o qual “*os Estados partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível possível de saúde física e mental.*”

Por sua vez, o Princípio da Educação Ambiental tem previsão legal na Lei nº 6.938/1981, que adota como princípios os “*incentivos ao estudo e à pesquisa de tecnologias orientadas para o uso racional e a proteção dos recursos ambientais*” e a “*educação ambiental a todos os níveis de ensino, inclusive a educação da comunidade, objetivando capacitá-la para participação ativa na defesa do meio ambiente*” (BRASIL, 1981).

No contorno do direito trabalhista, o Princípio da Educação Ambiental ganha matizes próprias, aptas, inclusive, a promover a formação dos trabalhadores para que identifiquem as formas opacas de dominação e rompam com tais obstáculos ao seu reconhecimento como cidadãos e sujeitos de direitos.

Não há dúvidas de que “*a informação hábil à transformação e melhoria das condições de trabalho é aquela que, além de transmitir conhecimento, auxilia o homem a desenvolver a autonomia e o pensamento crítico*” (TERRA, 2016: 126). Contudo, mais uma vez, é imperioso destacar que o emprego doméstico, por apresentar um baixo grau de escolaridade, e, por faltar à grande maioria dos empregados domésticos organização como classe trabalhadora, nem sempre é alcançado pelo propósito emancipatório da educação. Não se perca de vista, porém, que, para as futuras gerações, trata-se de etapa imprescindível para a superação da hierarquia moral que classifica certas classes sociais como subcidadãs.

A educação ambiental no que tange ao meio ambiente laboral inclui o direito à informação, mas não se esgota neste. É preciso que, a partir das informações, haja verdadeira formação do trabalhador, a partir de uma transmissão de conhecimentos de viés mais complexo, atacando-se sua alienação em busca de mais autonomia (TERRA, 2016: 126).

Quanto ao Princípio da Melhoria Contínua, entende-se que existe um mandado permanente de melhoria do meio ambiente, aplicável, como já visto, ao meio ambiente do trabalho. Como o intuito de tal princípio é a proteção da dignidade humana, aplica-se a este mandado o Princípio da Vedação ao Retrocesso, cuja gênese se encontra na seara dos direitos humanos, aplicável, ao meio ambiente, bem difuso, coletivo, indivisível, a ser protegido para as presentes e futuras gerações, como já visto.

Todos os princípios relativos à proteção do meio ambiente, incluídas as leituras voltadas à proteção do meio ambiente do trabalho, de forma mais específica, buscam, em última análise, promover o Princípio da Melhor Condição Social do Trabalhador.

CONCLUSÃO

A recente Lei nº 13.699/2018 refere-se à proteção do meio ambiente de trabalho relativo ao emprego doméstico, de forma que as referências à acessibilidade, conforto e utilização buscam, de fato, efetivar a proteção à saúde do trabalhador, determinando-se o respeito aos padrões mínimos de dimensionamento, ventilação, iluminação, ergonomia, privacidade e qualidade dos materiais empregados. Tais disposições, estabelecidas expressamente pela lei como diretriz de política urbana a ser observada pelo Estatuto da Cidade, sugerem que o meio ambiente de trabalho doméstico, em consonância com a informalidade que lhe é peculiar, apresenta elementos nocivos à saúde do empregado doméstico, requerendo produção legislativa específica, reforçando a proteção já existente à dignidade do trabalhador, feita de forma geral pela Constituição Federal de 1988.

A marginalização legal a que foram submetidos os empregados domésticos, contribuiu para que não sejam encontrados dados suficientes à elaboração de estatísticas de morbidade, mortalidade e acidentes específicos do emprego doméstico. Sabe-se, porém, que existem inúmeros fatores que podem representar nocividade nas atividades de limpeza, cuidado pessoal, cozinha, jardinagem e direção automotora, funções comumente atribuídas ao emprego doméstico, a exemplo de quedas, queimaduras, acidentes de trânsito e cortes, para citar alguns.

A negligência do empregador em promover a prevenção dos riscos e acidentes também pode ser associada à informalidade típica do emprego doméstico, mas essa justificativa não pode ser suficiente para reforçar sua omissão. Ainda, o meio ambiente de trabalho no emprego doméstico

está comumente alheio à fiscalizações dos órgãos competentes para promover a saúde do trabalhador, e, muitas vezes isolado das ações de conscientização sobre riscos e acidentes de trabalho, informações sobre proteção e equipamentos protetivos e conscientização dos trabalhadores a respeito dos seus direitos.

Além dos riscos e fatores de insalubridade e periculosidade, derivados de omissões culposas do tomador de serviços, há, ainda, o reconhecimento da vulnerabilidade do empregado doméstico e, neste ponto, mais especificamente, da empregada doméstica (mais uma vez citando a maioria feminina ocupada nessa função) a diversos tipos de violência, dentre os quais violência física, psicológica, patrimonial e sexual, realçando-se os efeitos da desigualdade de gênero combinada com a desigualdade racial social.

Explicitamente, aventou-se pela aplicação da Lei Maria da Penha às empregadas domésticas neste trabalho e tal entendimento já encontra ressonância nos tribunais pátrios, sendo facilmente colacionável jurisprudência nesse sentido. A título de ilustração, foram trazidas decisões favoráveis a tal aplicabilidade. Os casos concretos denunciam a realidade de trabalho penosa de grande parte das empregadas domésticas, e, quando se pensa que existem poucos dados e denúncias, assusta-se com a probabilidade de uma realidade ainda mais violenta do que a reconhecida pelo Poder Judiciário brasileiro.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, Laura Martins Maia de. (2003): *Meio Ambiente do Trabalho e Ação Civil Pública Trabalhista*. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira.

ANTUNES, Ricardo. (2006): *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo, Boitempo.

BARROS, Alice Monteiro de. (1995): *A mulher e o direito do trabalho*. São Paulo: LTr.

BOURDIEU, Pierre. (2001): *Para uma sociologia da ciência*. Lisboa: Edições 70.

BRASIL. (1988): *Constituição Federal de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988*. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso: 04 jun. 2018.

BRASIL. (1991): Decreto nº 226/1991. *Aprova os textos do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ambos aprovados, junto com o Protocolo Facultativo relativo a esse último pacto, na XXI Sessão (1966) da Assembléia-Geral das Nações Unidas*. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1991/decretolegislativo-226-12-dezembro-1991-358251-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 30 jul. 2019.

BRASIL. (1991): Decreto nº 1.313/91. *Estabelece providencias para regularisar o trabalho dos menores empregados nas fabricas da Capital Federal*. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 1 ago. 2019.

BRASIL. (1919): Decreto nº 3.724/19. *Regula as obrigações resultantes dos accidentes no trabalho*. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1910-1919/decreto-3724-15-janeiro-1919-571001-publicacaooriginal-94096-pl.html>. Acesso em: 1 ago. 2019.

BRASIL. (1941): Decreto Lei nº 3.855/41. *Estatuto da Lavoura Canavieira*. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-3855-21-novembro-1941-414000-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 2 ago. 2019.

BRASIL (1943). Decreto-Lei nº 5.452/43. *Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 2 ago. 2019.

BRASIL. (2011): Decreto nº 7.602/2011. *Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho - PNSST*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7602.htm. Acesso em: 30 Jul. 2019.

BRASIL. (1934): Decreto nº 24.637/34. *Estabelece sob novos moldes as obrigações resultantes dos acidentes do trabalho e dá outras providências.* Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-24637-10-julho-1934-505781-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 2 ago. 2019.

BRASIL. (1972): Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972. *Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências.* Disponível em (http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5859.htm). Acesso: 16 de novembro de 2018.

BRASIL. (1981): Lei nº 6.938/81. *Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências.* Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6938.htm. Acesso em: 15 jul. 2019.

BRASIL. (2001): Lei nº 10.257/01. *Regulamenta os arts. 182 e 183 da Constituição Federal, estabelece diretrizes gerais da política urbana e dá outras providências.* Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10257.htm. Acesso em: 3 mai. 2019.

BRASIL. (2006): Lei nº 13.340/06. *Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências.* Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm. Acesso em: 13 jul. 2019.

BRASIL. (2018): Lei nº 13.699, de 2 De agosto de 2018. *Altera a Lei nº 10.257, de 10 de julho de 2001 (Estatuto da Cidade), para instituir diretriz de política urbana que visa a garantir condições condignas de acessibilidade, utilização e conforto nas dependências internas das edificações urbanas, inclusive nas destinadas à moradia e ao serviço dos trabalhadores domésticos.* Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2018/lei-13699-2-agosto-2018-787009-publicacaooriginal-156092-pl.html>. Acesso em: 16 jun. 2019.

BRASIL. (1978): Portaria nº 3.214/1978. *Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho.* Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=9CFA236F73433A3AA30822052EF011F8.proposicoesWebExterno1?codteor=309173&filename=LegislacaoCitada+-INC+5298/2005. Acesso em: 30 jul. 2019.

COSTA, Mariana Benevides da. (2016): *A poluição labor-ambiental.* Revista do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social (USP), v. 7, n.1, jul. 2015/jun. 2016. São Paulo.

DELGADO, Mauricio Godinho. (2019): *Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores.* 18. Ed. São Paulo: LTr.

FERNANDES, Fábio. (2009): *Meio Ambiente Geral e Meio ambiente do trabalho: Uma visão sistêmica.* São Paulo, LTr.

HOBBSAWN, Eric. (2015): *Mundos do trabalho.* 1ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra.

IBGE. (2018): *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012-2017.* Rio de Janeiro.

(ILO) INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (2010):. *Decent work for domestic workers.* 99TH Session, Geneva: p. 66. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_104700.pdf. Acesso em: 4 abr. 2019.

(ILO) INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (2008): *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (RCE), Report III(1A), ILC, 97th Session,*

Geneva, 2008, p. 235–236 (Niger). Disponível em: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/102/reports/reports-submitted/WCMS_205472/lang--en/index.htm. Acesso em: 4 abr. 2019.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. (2000): *O direito do Trabalho como instrumento de Justiça Social*. São Paulo: LTR.

MELO, Sandro Nahmias (2001): *Meio ambiente do trabalho: direito fundamental*. São Paulo: LTr.

MENDES, Fernanda Ferreira. (2018): *Meio ambiente do trabalho como direito fundamental: Uma análise de eficiência das Normas Regulamentadoras frente à Convenção n° 155 da OIT* / Pouso Alegre – 2018. Dissertação (mestrado) – Faculdade de Direito do Sul de Minas. Programa de Pós-Graduação em Direito. Pouso Alegre.

MENESES, Luiz Manoel Andrade. (2016): *A dignidade do trabalhador e o equilíbrio no meio ambiente do trabalho*. Revista do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social (USP), v. 7, n.1, jul. 2015/jun. 2016. São Paulo.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. (2017): *A privacidade da pessoa humana no ambiente de trabalho*. In: SIMIONI, Rafael Lazzarotto (Org.). *Constitucionalismo e Democracia 2017: reflexões do programa de pós-graduação em direito da FDSM*. São Paulo: Editora Max Limonad.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. (2011): *Proteção Jurídica à saúde do trabalhador*. 6 ed. rev. e atual. São Paulo, LTr.

(ONU) ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (1992): *Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (Agenda 21), adotada de 3 a 14 de junho de 1992*. Disponível em: http://www.meioambiente.pr.gov.br/arquivos/File/agenda21/Declaracao_Rio_Meio_Ambiente_De_senvolvimento.pdf. Acesso em: 27 jul. 2019.

(ONU) ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (1972): *Declaração de Estocolmo sobre o Meio Ambiente Humano*. In: Anais Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente Humano. Estocolmo, 1972. Disponível: <http://www.silex.com.br/leis/normas/estocolmo.htm>. Acesso em: 3 abr. 2019.

ROCHA. Fábio Ribeiro da. (2016): *Efetividade do Direito Fundamental ao Ambiente de Trabalho seguro e adequado: a responsabilidade civil do tomador de serviços*. São Paulo: LTr.

ROMITA, Arion Sayão. (2009): *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. 3. Ed. São Paulo: LTr.

SANTANA, Vilma S et al . *Emprego em serviços domésticos e acidentes de trabalho não fatais*. Rev. Saúde Pública, São Paulo, v. 37, n. 1, p. 65-74, Fev. 2003. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102003000100011&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 3 mai. 2019.

SILVA, José Afonso da. (2000). *Direito Ambiental Constitucional*. São Paulo: Malheiros.

TERRA, Luciana Soares Vidal; SILVA, Karoline Marthos da. *Formação humana e tutela labor-ambiental: o direito à informação e a constituição de um senso crítico quanto às questões de saúde e segurança no trabalho*. Revista do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social (USP), v. 7, n.1, jul. 2015/jun. 2016. São Paulo.

TJDFT. *Acórdão n. 983829*, Rel. Des. Roberval Casemiro Belinati, Câmara Criminal, data de julgamento: 21/11/2016, publicado no DJe: 1º/12/2016.

TJDFT. *Acórdão n. 994469*, Rel. Des. Waldir Leôncio Lopes Júnior, 3ª Turma Criminal, data de julgamento: 9/2/2017, publicado no DJe: 22/2/2017.

TRT3. *Recurso Ordinário n. 01696-2012-029-03-00-9*, Rel. Des. José Eduardo de Resende Chaves Júnior, 1ª Turma, data de julgamento: 1/9/2014. Data da publicação: 5.9.2014.

(WHO) WORLD HEALTH ORGANIZATION. (2013): *Global and regional estimates of violence against women prevalence and health effects of intimate partner violence and non-partner sexual violence*. Geneva: WHO. Disponível em: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/85239/9789241564625_eng.pdf;jsessionid=AA765B43AD71A73D76FCAE15F2C7A47D?sequence=1. Acesso em: 3 mai. 2019.