UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

ELIANA DUARTE

# PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR

Porto Alegre

2010

**ELIANA DUARTE**

# PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de graduação em Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel em direito.

Orientador: Prof. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

Porto Alegre

2010

**AGRADECIMENTOS**

Ao professor Leandro, pela disponibilidade, dedicação e profissionalismo.

Aos meus queridos Humberto, Thiago e Isadora pelo amor e compreensão.

Às amigas Lisiane, Letícia, e Roséli por compartilharem.

**RESUMO**

O trabalho e as relações trabalhistas sofrem o impacto constante das transformações do mundo. Tenha-se em perspectiva a Revolução Industrial nos séculos XVIII e XIX e, mais recentemente, a revolução nas comunicações com o advento da rede mundial de computadores e suas repercussões para os trabalhadores. O surgimento de novas tecnologias, de novos métodos de trabalho, bem como as exigências cada vez mais acirradas do mundo capitalista expõem o trabalhador a novos riscos e exigem constante adaptação. O direito do trabalho visa, fundamentalmente, à proteção do trabalhador, tanto no aspecto das relações jurídicas, como na proteção à pessoa do trabalhador, em sua integridade física e mental. Para conferir efetividade ao seu princípio basilar, o direito do trabalho deve estar atento a essas mudanças, buscando meios de garantir, especialmente, a incolumidade da vida e da saúde dos trabalhadores. Este trabalho tem por finalidade analisar, sob o prisma dos direitos humanos fundamentais, a legislação destinada a assegurar condições de trabalho seguras e salubres, e a sua adequação face às constantes transformações no mundo do trabalho. Parte-se, para tanto, de uma abordagem hipotético-dedutiva.

Palavras-chave: Direito do trabalho. Saúde do trabalhador. Insalubridade.

**SUMÁRIO**

**1 INTRODUÇÃO** 6

**2 A DIGNIDADE HUMANA E A PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR** 8

**2.1 A dignidade humana** 8

**2.2 Direitos Humanos Sociais** 14

**2.3 Os princípios do direito do trabalho** 24

**2.4 A proteção à saúde do trabalhador** 33

**3 A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E AS MEDIDAS PROTETIVAS** 39

**3.1 Preceitos constitucionais** 39

3.1.1 Direito à saúde 41

3.1.2 Direito ao meio ambiente 46

**3.2 Legislação infraconstitucional** 47

3.2.1 Insalubridade 50

3.2.2 Periculosidade 52

**3.3 Convenções da Organização Internacional do Trabalho** 54

**4 INSALUBRIDADE POR RISCO BIOLÓGICO** 58

**4.1 Caracterização de insalubridade por agentes biológicos** 61

**4.2 Doenças infecto-contagiosas ocupacionais** 62

**4.3 Considerações acerca da caducidade da norma** 63

**4.4 Questionamentos acerca da adequação da monetização do risco** 70 .

**5 CONSIDERAÇÕES FINAIS** 81

**REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS** 84

# 1 INTRODUÇÃO

O trabalho e as relações trabalhistas sofrem o impacto constante das transformações do mundo. Tenha-se em perspectiva a Revolução Industrial nos séculos XVIII e XIX e, mais recentemente, a revolução nas comunicações com o advento da rede mundial de computadores (*internet*) e suas repercussões para os trabalhadores.

O surgimento de novas tecnologias, de novos métodos de trabalho, bem como as exigências cada vez mais acirradas do mundo capitalista expõem o trabalhador a novos riscos e exigem constante adaptação.

O direito do trabalho visa, fundamentalmente, à proteção do trabalhador, tanto no aspecto das relações jurídicas, como na proteção à pessoa do trabalhador, em sua integridade física e mental.

Para conferir efetividade ao seu princípio basilar, o direito do trabalho deve estar atento a essas mudanças, buscando meios de garantir, especialmente, a incolumidade da vida e da saúde dos trabalhadores.

Este trabalho tem por finalidade analisar, sob o prisma dos direitos humanos fundamentais, a legislação destinada a assegurar condições de trabalho seguras e salubres, e a sua adequação face às constantes transformações no mundo do trabalho.

Parte-se, para tanto, de uma abordagem hipotético-dedutiva.

Analisa-se, inicialmente, os aspectos teóricos relacionados à dignidade humana e aos direitos humanos sociais, enfatizando os princípios que regem o direito do trabalho e a proteção à saúde do trabalhador. A seguir, percorre-se a legislação que trata da proteção à saúde do trabalhador, inseridas na Constituição, nas leis ordinárias, normas administrativas e Convenções da Organização Internacional do Trabalho. Por fim, analisa-se aspectos específicos concernentes à

insalubridade por risco biológico, às doenças infecto-contagiosas ocupacionais, e, ainda, são realizados alguns questionamentos a respeito da caducidade da norma e da monetização do risco.

# 2 A DIGNIDADE HUMANA E A PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR

"A solidariedade é o sentimento que melhor expressa o respeito pela dignidade humana."
Franz Kafka

## 2.1 A dignidade humana

> ...o homem é o mensageiro da criação, o parente de seres superiores, o rei de criaturas inferiores, o intérprete da natureza inteira pela agudeza dos sentidos, pela inquirição da mente e pela luz do intelecto; é ainda o traço de ligação entre a eternidade imóvel e o tempo transitório; no dizer dos persas, a cúpula; ou melhor, o himeneu de todo o universo; enfim, um pouco menor que os anjos...[1]

O homem, na visão do conde de Miràndola, é reconhecido e consagrado, com plenitude de direitos, por ser um portentoso milagre; capaz de compreender o sentido da obra divina (a criação bíblica do mundo por Deus), de amar sua beleza e contemplar a sua grandiosidade.[2]

O bem humano que vale, evidencia-se e apresenta-se como primeiro a ser protegido pelo direito é a sua dignidade. Ele está em todo o sistema e nada pode existir sem a sua existência. É de ser levado em conta na determinação do sentido de qualquer norma, como exigência de influência plena e direta, em qualquer caso concreto de aplicação das normas jurídicas.[3]

Na antiguidade clássica, a dignidade (*dignitas*) da pessoa humana referia-se à posição social do indivíduo e o seu grau de reconhecimento pela comunidade. Já

---

[1] MIRÀNDOLA, Pico dela. **A Dignidade do Homem**. São Paulo: Escala, 2005. p.37

[2] MIRÀNDOLA, Pico dela. **A Dignidade do Homem**. São Paulo: Escala, 2005. p.37/40

[3] PINTO, Airton Pereira. **Direito do trabalho, Direitos Humanos Sociais e a CRFB**. São Paulo. LTR, 2006, PP. 85/91.

no pensamento estóico, a dignidade era inerente ao ser humano, distinguindo-o das demais criaturas - todos os seres humanos são dotados da mesma dignidade; esta, ligada à noção da liberdade pessoal. No período inicial do cristianismo a dignidade humana decorria do fato de o homem ter sido criado à imagem e semelhança de Deus. Um novo conceito de pessoa, definido por Tomás de Aquino como substância individual de natureza racional, influenciou o desenvolvimento da noção contemporânea de dignidade da pessoa.[4]

No alvorecer do renascimento, Pico Della Mirandola coloca o homem e sua dignidade em local privilegiado da humanidade, dada a particularidade de sua natureza (diversamente dos demais seres de natureza bem definida e plenamente regulada pelas leis divinas), pode ser e obter aquilo que desejar, pelo uso da vontade e do livre consentimento. O homem está no centro do mundo, a tudo podendo observar, e pelo seu próprio arbítrio poderá decidir ser o que quiser.[5]

O autor renascentista, em retórica exaltada, se dirige à criatura de Deus:

> ... tu, por ti mesmo, qual modelador e escultor da própria imagem, segundo tua preferência e, por conseguinte, para tua glória, possas retratar a forma que gostarias de ostentar. Poderás descer ao nível dos seres mais baixos e embrutecidos; poderás, ao invés, por livre escolha da tua alma, subir aos patamares superiores, que são divinos.[6]

Importante contribuição para a afirmação da idéia de dignidade humana foi dada por Francisco de Vitória, no século XVI, sustentando – relativamente ao processo de aniquilação, exploração e escravização dos índios pelos colonizadores – que, em função do direito natural e de sua natureza humana, e não pelo fato de serem cristãos, católicos ou protestantes, eram, em princípio, livres e iguais,

---

[4] SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010. pp.31/35

[5] MIRÀNDOLA, Pico dela. **A Dignidade do Homem**. São Paulo: Escala, 2005. p.39/40

[6] MIRÀNDOLA, Pico dela. **A Dignidade do Homem**. São Paulo: Escala, 2005. p.39/40

devendo ser respeitados como sujeitos de direitos, proprietários e na condição de signatários dos contratos firmados com a coroa espanhola.[7]

Um novo conceito de dignidade humana, considerada como a liberdade do seu humano de optar de acordo com sua razão e agir conforme o seu entendimento e a sua opção, elaborado por Samuel Pudendorf, rompe com a tradição anterior ao vincular a dignidade à liberdade moral, pois é esta que confere dignidade ao homem.[8]

A partir da teoria de Kant, a concepção de dignidade sofre uma reformulação, exercendo forte influência no pensamento contemporâneo. Segundo ele, a autonomia da vontade, compreendida como a capacidade de determinar a si mesmo e agir de acordo com a representação de certas leis, é uma característica singular aos seres racionais, e fundamento da dignidade humana. A dignidade não possui um valor relativo e sim, absoluto; está acima de qualquer preço. O homem existe como um fim em si mesmo, não pode ser empregado como meio. Além disso, afirma, quando uma coisa tem um preço, ela pode ser substituída por qualquer outra equivalente; porém, quando ela está acima de todo e qualquer preço, então, ela tem dignidade.[9]

Mais recentemente outros autores reconhecidos expuseram seu pensamento a respeito de dignidade humana no sentido de justificar a sua existência e a exclusividade humana desse atributo. Pode-se citar Hegel – defende a dignidade centrada na idéia de eticidade e o reconhecimento; Luhmann e Haberle – enfatizam a dimensão histórico-cultural da dignidade; Habermas e Honneth – fundamentam a dignidade na capacidade comunicativa do ser humano e/ou reconhecimento recíproco.[10]

---

[7] KRIELE apud SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010. p 35

[8] SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010. pp.35/37.

[9] KANT, Imanuel. **Fundamental Principles from Metaphysic of Morals**. Disponível em: http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/gu005682.pdf Acesso em 16/10/2010.

[10] SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010. pp.43/44.

A Declaração Universal de Direitos Humanos da ONU consagra a dignidade da pessoa humana como valor fundamental da ordem jurídica.[11] A consagração da idéia da dignidade da pessoa humana pela ordem constitucional parte do pressuposto de que o homem, em virtude tão somente de sua condição humana e, independentemente de qualquer outra circunstância, é titular de direitos que devem ser reconhecidos e respeitados por seus semelhantes e pelo Estado.[12]

Apesar das diversas concepções filosóficas a respeito da existência de uma dignidade própria do ser humano, a definição do conteúdo da dignidade da pessoa humana permanece em aberto. Nem a acumulação de saberes, nem o imenso poder tecnológico parecem ter aumentado o conhecimento de nossa verdadeira identidade – a nossa humanidade.[13]

Diversamente das demais normas jusfundamentais, relativas a aspectos mais ou menos específicos da existência humana, trata-se de uma qualidade inerente ou atribuída a todo e qualquer ser humano – a dignidade constitui o valor próprio que identifica o ser humano como tal.[14]

Sem a dignidade o homem perece como ser autônomo, sujeito da ação política, jurídica, cultural, social e econômica. No mesmo intento, o direito subsistiria com a pecha de inumano, opressor, indigno, violador da vida e injusto. A dignidade é um valor supremo e evidente no humano. É, ao mesmo tempo, algo que é e que se impõe como necessário na realidade existente. [15]

A dignidade, como qualidade intrínseca da pessoa humana, é irrenunciável, e inalienável, constituindo elemento que qualifica o ser humano como tal e dele não

---

[11] FIGUEIREDO, Mariana Filchtiner. **Direito Fundamental à Saúde**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. PP 47/51.

[12] SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentas**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010. pp.45.

[13] KONINCK, Thomas. **De la Dignidad Humana**. Madrid: Dykinson, 2006. p. 44

[14] SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010. pp.43/44.

[15] PINTO, Airton Pereira. **Direito do trabalho, Direitos Humanos Sociais e a CRFB.** São Paulo. LTR, 2006, PP. 85/91.

pode ser destacado. Além disso, independe de circunstâncias concretas, já que inerente a toda e qualquer pessoa humana.[16]

A dignidade, na medida em que ilumina as partes como luz e guia seus sentidos, precisa delas para realizar-se em sua plenitude. As partes necessárias são a justiça, a democracia e a cidadania – todas elas como fins do direito a serem perseguidos pelo Estado.[17]

A dignidade humana como primeiro valor fundamental e necessário do direito, enquanto princípio da ordem jurídica que ilumina e permeia todos os demais princípios, é relacionada e tratada por Celso Antonio Pacheco Fiorillo com a soberania popular, a cidadania, o pluralismo político, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, a democracia social e cultural, sempre sob o pressuposto do Estado democrático de direito.[18]

Repousando na concepção de que a pessoa é fundamento e fim da sociedade e do Estado, a nossa Constituição incorpora entre os fundamentos da República, a dignidade da pessoa humana; assegurando-a, desse modo, como imperativo de justiça social, dotado de valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem.[19]

Dos princípios fundamentais, como indica a Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) em seu art. 1º, I a V, a dignidade da pessoa humana precede os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, o pluralismo político e, por este motivo, deve ser o supremo valor da ordem jurídica brasileira, conjuntamente

---

[16] SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010. pp.49/52.

[17] PINTO, Airton Pereira. **Direito do trabalho, Direitos Humanos Sociais e a CRFB.** São Paulo. LTR, 2006, PP. 85/91.

[18] FIORILLO apud PINTO, Airton Pereira. **Direito do trabalho, Direitos Humanos Sociais e a CRFB.** São Paulo. LTR, 2006, PP. 85/91.

[19] CAVALCANTI, Lygia Maria de Godoy Batista. A dignidade da pessoa humana como norma principiológica. *In:* Silva, Alessando; Souto Maior, Jorge Luiz; Felippe, Kenarik Boujikian; Semer, Marcelo (Org.). **Direitos Humanos: Essencia do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2007. pp138/160

com a soberania – que é atributo do Estado – e com a cidadania, que é, sucintamente, o exercício de direitos e de participação.[20]

A dignidade da pessoa humana pode, no contexto da situação concreta da conduta estatal e de cada ser humano, ser considerado, simultaneamente, limite (não pode ser perdido ou alienado, deixando de existir) e tarefa (prestação imposta ao Estado de preservação e promoção da dignidade) dos poderes estatais e, inclusive, da comunidade em geral, de todos e de cada um; uma condição dúplice, apontando para um dimensão defensiva e prestacional da dignidade.[21]

O Estado não é um espaço simplesmente para o exercício de direito individual e seus interesse, mas deve ter fim coletivo e social, na medida em que o todo coletivo e o interesse público estão se realizando, ou na proposta de efetiva possibilidade de sua realização. Assim é que o todo da dignidade humana se realiza no todo Estado e as dignidades particulares devem ser realizadas no todo social.[22]

A dignidade humana se coloca como fim da juridicidade da norma, reclamando a aplicabilidade da totalidade das normas em seu sentido mais libertário. O sentido da reclamação é a justiça, com valor e conteúdo dos instrumentos – norma e direito – disponíveis na comunidade humana. Num sentido kantiano, a dignidade humana, apresenta claro fator de igualdade com a realização dos direitos humanos totais, para então ser valor maior, ser princípio que ilumina as várias atividades humanas.[23]

Na dimensão jurídica e institucional, inserida como fundamento da República e do Estado Democrático de Direito, a concepção de dignidade humana tem por escopo o indivíduo (pessoa humana), de modo a evitar a possibilidade do sacrifício

---

[20] PINTO, Airton Pereira. **Direito do trabalho, Direitos Humanos Sociais e a CRFB.** São Paulo. LTR, 2006, PP. 85/91.

[21] SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010. pp.55

[22] PINTO, Airton Pereira. **Direito do trabalho, Direitos Humanos Sociais e a CRFB.** São Paulo. LTR, 2006, PP. 85/91.

[23] PINTO, Airton Pereira. **Direito do trabalho, Direitos Humanos Sociais e a CRFB.** São Paulo. LTR, 2006, PP. 85/91.

da dignidade da pessoa individual em prol da dignidade humana como bem de toda a humanidade ou na sua dimensão transindividual.[24]

Percebe-se, não obstante a dificuldade de definição de seu conteúdo, que onde não houver respeito pela vida e pela integridade física e moral do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde não houver limitação do poder, enfim, onde a liberdade, a autonomia, a igualdade e os direitos fundamentais não forem reconhecidos e minimamente assegurados, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana.[25]

## 2.2 Direitos Humanos Sociais

Os direitos humanos surgem do consenso social em torno de determinados valores considerados imprescindíveis em certa época e lugar.[26] Os direitos fundamentais encontram seu fundamento, ao menos em regra, na dignidade da pessoa humana.

A dignidade da pessoa humana, antes de princípio, é considerada valor fundamental geral para toda a ordem jurídica; como qualidade intrínseca da pessoa humana não poderá ser, ela própria, concedida pelo ordenamento jurídico.[27] A dignidade da pessoa humana, na condição de valor (e princípio normativo) fundamental, exige e pressupõe o reconhecimento e proteção dos direitos fundamentais de todas as dimensões.[28]

---

[24] SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010. pp.61

[25] SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010. pp.68

[26] FIGUEIREDO, Mariana Filchtiner. **Direito Fundamental à Saúde**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. PP 62/68

[27] SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010. pp.79/81

[28] SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010. pp.97

A luta pelos direitos humanos, ao longo da história, enfrentou resistências para a criação de novas garantias, que visavam à proteção humana. Da proteção surgem demandas destinadas a garantir o pleno exercício da vida, da liberdade e do trabalho humano. É através desses direitos que o homem realiza suas necessidades vitais, participa da construção social e do desenvolvimento; produz riqueza social e cria suas condições de realização da vida.[29]

Após longa tradição de insuficiente existência dos direitos humanos individuais, políticos e civis e o crescente desprezo e desatenção para com as demandas de direitos humanos e sociais, irromperam movimentos violentos e organizados socialmente na tentativa de assegurar demandas coletivas de garantias mínimas para a classe trabalhadora, culminando em mudanças na forma organizativa dos Estados.[30]

O surgimento do direito social está ligado à transformação do Estado Liberal em Estado Social. O acidente de trabalho, fenômeno social típico do período da Revolução Industrial, foi determinante no desencadeamento da luta de classes e conseqüentes mudanças no mundo jurídico. A necessidade de serem estabelecidas obrigações jurídicas para a prevenção e reparação do acidente de trabalho foi um dos principais impulsos para a formação do direito social e, por conseguinte, do Estado Social.[31]

Os direitos sociais possuem caráter transcendental, que impõe valores à sociedade e, por conseguinte, a todo ordenamento jurídico. Os valores a serem satisfeitos pelo direito social são: a solidariedade – a responsabilidade social de caráter obrigacional; a justiça social – conseqüência da necessária política de distribuição dos recursos econômicos e culturais produzidos pelo sistema; e a

---

[29] PINTO, Airton Pereira. **Direito do Trabalho, Direitos Humanos Sociais e a CRFB**. São Paulo. LTR, 2006, PP. 111/139

[30] PINTO, Airton Pereira. **Direito do Trabalho, Direitos Humanos Sociais e a CRFB**. São Paulo: LTR, 2006. pp. 111/139.

[31] SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Direito social, direito do trabalho e direitos humanos. *In:* Silva, Alessando; Souto Maior, Jorge Luiz; Felippe, Kenarik Boujikian; Semer, Marcelo (Org.). **Direitos Humanos: Essência do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2007. p 17/37

proteção da dignidade humana – meio de impedir que os interesses econômicos afrontem o respeito à condição humana.[32]

A universalidade das relações interpessoais requer que a satisfação das necessidades de uns inclua a satisfação das necessidades de todos os demais. Ao tempo em que uns são meios para a satisfação das necessidades dos outros, estes também o são para a satisfação das necessidades daqueles. É nesse sentido que o particular se torna social, pois a realização dos indivíduos inclui, necessariamente, uma objetivação. O trabalho humano realiza esta condição.[33]

Todos os direitos são humanos e, necessariamente, sociais, seja como garantias diretas à sociedade ou grupos sociais, ou indiretas, feitas a indivíduos. Assim, os direitos humanos individuais e políticos são exercidos e garantidos no mesmo espaço e tempo que os sociais. Os direitos surgem em épocas diferentes, por demandas diferentes, mas em espaços semelhantes, e para sujeitos iguais. Daí decorre a constatação da incontestável incompletude e insuficiência dos direitos individuais e políticos, para garantir os anseios sociais. Foi o sofrimento e as condições humanas de vivência que demonstraram a imperiosa necessidade de não separá-los ou fragmentá-los.[34]

Norberto Bobbio afirma que o problema dos direitos do homem é estritamente ligado ao da democracia e da paz. Afirma que o reconhecimento e a proteção dos direitos do homem estão na base das Constituições democráticas modernas. Reconhece-se que dali nasce e que não há possibilidade de existência dos direitos humanos sem democracia social e econômica.[35]

Como reflexo da importância da questão social para a humanidade, as normas de natureza social passaram a integrar o corpo da Constituição de diversos

---

[32] SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Direito social, direito do trabalho e direitos humanos. *In.* Silva, Alessando; Souto Maior, Jorge Luiz; Felippe, Kenarik Boujikian; Semer, Marcelo (Org.). **Direitos Humanos: Essencia do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2007. p 17/37.

[33] PINTO, Airton Pereira. **Direito do Trabalho, Direitos Humanos Sociais e a CRFB**. São Paulo. LTR, 2006, PP. 111/139.

[34] PINTO, Airton Pereira. **Direito do Trabalho, Direitos Humanos Sociais e a CRFB**. São Paulo. LTR, 2006, PP. 111/139.

[35] BOBBIO apud PINTO, Airton Pereira. **Direito do Trabalho, Direitos Humanos Sociais e a CRFB**. São Paulo: LTR, 2006. pp. 111/139.

países. Justifica-se essa inserção, pois, a concretização dos seus preceitos não depende somente do cumprimento de obrigações na esfera individual, mas da conjugação de fatores socioeconômicos de toda a sociedade, especialmente da atuação do Estado. O Estado passa a atuar como estimulador, financiador e promotor dos direitos constitucionalmente assegurados.[36]

O direito social, embora influencie todo o ordenamento jurídico, se evidencia de forma mais intensa no direito do trabalho, no direito da seguridade social e nos direitos de personalidade (vida, educação, maternidade, infância, saúde, lazer, privacidade, intimidade, honra, integridade física e moral); estes, especialmente quando consideradas as relações de natureza trabalhista e previdenciária.[37] Nesse contexto, os direitos humanos sociais são reveladores de necessidades humanas fundamentais para a continuidade da vida digna, essencialmente em seus aspectos básicos: a saúde, a educação, o trabalho, a previdência e a segurança social, o meio-ambiente sadio e a diversidade cultural.

O modelo de sociedade capitalista, impulsionado pela produção de riquezas a partir do trabalho, sobretudo do trabalho alheio, é que determina a imposição dos valores fundamentais do direito social.[38]

Os direitos dos trabalhadores, na condição de direitos humanos sociais, são reconhecidos e elevados à categoria de direitos resguardados constitucionalmente para sua efetiva proteção, com vistas à paz na sociedade e no mundo do trabalho.

No Brasil, Estado que se quer democrático, na medida em que se obriga a promover cada vez mais a inserção dos cidadãos na participação social, no acesso aos bens da vida de natureza social, econômica e política, tende a efetivar um dos

---

[36] SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Direito social, direito do trabalho e direitos humanos. *In.* Silva, Alessando; Souto Maior, Jorge Luiz; Felippe, Kenarik Boujikian; Semer, Marcelo (Org.). **Direitos Humanos: Essencia do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2007. p 17/37.

[37] SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Direito social, direito do trabalho e direitos humanos. *In:* Silva, Alessando; Souto Maior, Jorge Luiz; Felippe, Kenarik Boujikian; Semer, Marcelo (Org.). **Direitos Humanos: Essencia do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2007. p 17/37.

[38] SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Direito social, direito do trabalho e direitos humanos. *In:* Silva, Alessando; Souto Maior, Jorge Luiz; Felippe, Kenarik Boujikian; Semer, Marcelo (Org.). **Direitos Humanos: Essencia do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2007. p 17/37.

seus objetivos fundamentais que é “promover o bem de todos, sem preconceitos...”, conforme o art. 3º da CRFB.

O Estado legitimado, fundado nos valores da promoção da cidadania e da dignidade da pessoa humana, com base nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, deve empenhar-se para reconhecer, respeitar, harmonizar, tutelar e promover os direitos humanos como condição necessária para a realização da democracia e da paz, sem, contudo, deixar de promover a emancipação humana. [39]

Há setores em que, não obstante o investimento estatal na emancipação e autonomia humanas, o Estado, necessariamente, deve agir; não só como regulador, mas, como promotor e tutor de necessidades básicas. Há setores em que o Estado deve permanecer presente para garantir o respeito a valores éticos mínimos de desenvolvimento das relações sociais. Dentre outros, podemos indicar o mundo do trabalho e da contratação do trabalho humano.[40]

A sociedade empresta valor absoluto ao trabalho humano como forma de sustentar a vida sadia e a liberdade de decidir como cada cidadão quer sustentá-la. O sistema jurídico constitucional brasileiro, contemplando o sentimento ético da sociedade, dá inequívoca demonstração deste valor ao fazer constar no art. 1º da Constituição que a República Federativa do Brasil “tem como fundamentos: ... IV – os valores sociais do trabalho...”, e no art. 4º indica que “rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios: ... II – prevalência dos direitos humanos”.

A constatação de que a simples declaração das liberdades públicas e dos direitos individuais não garantirá a segurança, o desenvolvimento social e a proteção da vida e do trabalho humano, levou a sociedade a demandar e exigir a garantia de direitos que complementassem aqueles, efetivando maior segurança social e humana. [41]

---

[39] PINTO, Airton Pereira. **Direito do trabalho, Direitos Humanos Sociais e a CRFB**. São Paulo: LTR, 2006. pp. 111/139.

[40] PINTO, Airton Pereira. **Direito do Trabalho, Direitos Humanos Sociais e a CRFB**. São Paulo: LTR, 2006. pp. 111/139.

[41] PINTO, Airton Pereira. **Direito do Trabalho, Direitos Humanos Sociais e a CRFB**. São Paulo: LTR, 2006. pp. 111/139.

O sistema constitucional brasileiro adotou os direitos humanos na perspectiva de uma visão contemporânea, que os concebe como uma unidade indivisível, interdependente e inter-relacionada, na qual os valores da igualdade e liberdade se conjugam e se complementam. Os direitos têm conteúdos diversos e sujeitos humanos em situações diferenciadas, mas objetivam satisfazer semelhantes valores, sendo complementares e indivisíveis.

O legislador constituinte criou o modelo de exigências mínimas endereçadas à sociedade brasileira e ao Estado, fazendo constar no preâmbulo da constituição o sentido primeiro da existência e instituição do Estado – a democracia para assegurar, primeiro, o exercício dos direitos sociais e, em seguida, elencar os direitos individuais. Ou seja, a condição necessária para o exercício dos direitos individuais é, antes, a realização dos direitos sociais, pois é no próprio espaço social que todos os outros direitos são exercidos, garantidos e desenvolvidos.

É, por conseguinte, na afirmação da soberania e no exercício e construção da cidadania que a dignidade humana deve ser entendida como fundamento primeiro da República do Brasil. Estes fundamentos passam então, como repositório de valores, a irradiá-los para todos os recantos do sistema jurídico. Da dignidade humana deve emanar a compreensão de justiça, de igualdade, de liberdade, de respeito e outros valores caros ao regime de democracia social e econômica.[42]

O entendimento contemporâneo, mais lúcido, sobre o direito aos direitos humanos, segundo Antonio Augusto Cançado Trindade, é que eles apresentam seguintes características: [43]

a) são direitos de proteção voltados a salvaguarda dos direitos dos seres humanos e não dos Estados, pendendo à valorização da proteção do ser humano com normas cogentes, exigíveis e de ordem pública;

---

[42] PINTO, Airton Pereira. **Direito do Trabalho, Direitos Humanos Sociais e a CRFB**. São Paulo: LTR, 2006. PP. 111/139.

[43] ANTONIO AUGUSTO CANÇADO TRINDADE apud PINTO, Airton Pereira. **Direito do trabalho, Direitos Humanos Sociais e a CRFB**. São Paulo: LTR, 2006. PP. 111/139.

b) justiciabilidade dos direitos humanos fundada na necessidade imperiosa e justificada de proteção da dignidade humana como valor fundamental de todo sistema jurídico;

c) o direito aos direitos humanos é uma exigência universal, como razão geral do respeito a todo o ser humano, decorrente da crescente interação entre o direito interno e o direito internacional e os direitos humanos internacionalmente estabelecidos;

d) o direito aos direitos humanos não se apresenta em geração, atomizado ou fragmentado, mas se expande, se acumula, se complementa e se fortalece na indivisibilidade, na medida da sua afirmação cada vez mais intensa;[44]

e) não existe para reger relações entre iguais; opera precisamente em defesa dos ostensivamente mais fracos. Não busca obter equilíbrio abstrato entre as partes, mas para remediar os efeitos do desequilíbrio e das disparidades;

f) ante a coexistência e multiplicidade dos instrumentos de proteção, aplica-se o critério da primazia da norma mais favorável às supostas vítimas. Sua racionalidade não se limita às disposições substantivas e se estende igualmente ao plano processual ou operacional.[45]

Os direitos que tratam da dignidade humana não podem ficar adstritos e condicionados a fenômenos econômicos que propugnam sua suspensão e relativização. Antes, devem ser construídos para respeitar as suas características, para legitimá-los diante da sociedade. A reafirmação dos direitos humanos indivisíveis deve ser enfatizada e reforçada ante a revogação de direitos, especialmente dos direitos sociais.

---

[44] A necessária justificativa política é de que houve aumento considerável da quantidade de bens da humanidade merecedores de tutela, para racionalizar a demanda de novas e diferentes dimensões e necessidades de afirmação da dignidade humana. Por esta realidade os sistemas positivos vão sendo demandados por uma cidadania cada vez mais atuante e exigente a estender a titularidade de direitos.

[45] ANTONIO AUGUSTO CANÇADO TRINDADE apud PINTO, Airton Pereira. **Direito do trabalho, Direitos Humanos Sociais e a CRFB**. São Paulo: LTR, 2006. PP. 111/139.

O direito aos direitos humanos possuem outras características, além das acima, a saber:

a) universalidade – decorre da própria sistemática histórica internacional dos direitos Humanos, que vem continuamente afirmando novos direitos inerentes à pessoa humana, reafirmando os propósitos da Carta das Nações Unidas e da Declaração Universal dos Direitos Humanos, e a conseqüente aceitação e ratificação dos pactos e documentos internacionais que tratam do assunto por um número cada vez maior de nações. A universalidade figura-se conjugada com a indivisibilidade dos direitos de conteúdos diversos, mormente no respeito aos fundamentos superiores da democracia nas Nações, no desenvolvimento integrado e na solidariedade universal;

b) inviolabilidade – refere-se à condição de que os estados e governos não podem revogá-los ou violar suas disposições sob qualquer pretexto ou justificativa; da mesma forma, tende a ser mais abrangente em suas proposições e divulgação, de maneira que a sociedade não concorde com a sua violação e denuncie. A inviolabilidade advém, inclusive, da indivisibilidade, que necessita ser enfatizada quanto aos direitos humanos sociais e econômicos;

c) imprescritibilidade – diz respeito à garantia de ação e acesso ao Poder Judiciário para reparar uma lesão ao direito vigente e/ou efetivo. Refere-se à não incidência da prescrição extintiva ou liberatória que, ao fim de um lapso de tempo instituído de forma heterônoma ou autônoma, tutela o exercício do direito de buscar a prestação jurisdicional;

d) efetividade – a cidadania universal, expressada no direito aos direitos humanos, na luta pela sua efetividade, indica ter que enfrentar, nesta questão, o seu maior desafio. O mínimo ético universalmente aceito na dimensão axiológica do direito e da sociedade, em seus aspectos econômicos e sociais, não parece estar próximo de ser garantido e efetivado plenamente.[46]

O que prepondera na efetivação dos direitos humanos sociais é a compreensão de que há uma íntima relação de proporcionalidade entre o montante

[46] PINTO, Airton Pereira. **Direito do trabalho, Direitos Humanos Sociais e a CRFB**. São Paulo: LTR, 2006. pp. 111/139.

da riqueza produzida no país, a sua forma de distribuí-la socialmente e a falta de regra ética mínima de comprometimento deste montante com os compromissos externos em cada exercício econômico.[47]

Planejar e operacionalizar políticas públicas de desenvolvimento que atentem para a garantia e o respeito à dignidade humana como valores supremos não pode ser apenas uma opção política do governante, mas um imperativo basilar que norteia o Estado.

A efetivação dos direitos humanos sociais diz respeito à própria sustentação social, à realização da justiça para os explorados, oprimidos, excluídos da razão intrínseca do sistema individualista que centra seu sucesso no lucro de setores privilegiados.

Direitos humanos sociais são direitos e garantias coletivas que beneficiam a coletividade, com reflexos em suas relações coletivas ou particulares. São exigíveis dos poderes públicos mediante prestações positivas e afirmativas e políticas públicas econômicas e sociais, mediante intervenções na ordem privada, para assegurá-los, efetivando-os. São desenvolvidos e disponibilizados para a sociedade. Servem de condição ao exercício dos direitos e garantias individuais.[48]

No desempenho das relações sociais, em que se destacam as trabalhistas, deve ser vedada a violação da dignidade, o que significa que o ser humano jamais poderá ser utilizado como objeto ou meio para a realização da vontade alheia. O que também indica que o sistema de valores a ser utilizado como diretriz do Estado Democrático de Direito não poderá se revelar utilitarista. Deverá, em contrapartida, concentrar-se no ser humano enquanto pessoa.[49]

O homem, enquanto sujeito de liberdade, não pode ser considerado meio, mas apenas fim em si mesmo. Assim, sua valoração faz-se não pela utilidade, mas

---

[47] PINTO, Airton Pereira. **Direito do trabalho, Direitos Humanos Sociais e a CRFB**. São Paulo: LTR, 2006. pp. 111/139.

[48] PINTO, Airton Pereira. **Direito do trabalho, Direitos Humanos Sociais e a CRFB**. São Paulo: LTR, 2006. pp. 111/139.

[49] DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Dig**no. São Paulo: LTR, 2006. pp. 203/237.

pela sua qualidade de ser humano. É em função de sua condição humana que o homem tem o direito de participar da riqueza social, provendo sua vida das necessidades materiais e espirituais.[50]

O trabalho é da essência humana, no sentido do dever de valorização pessoal e de integração social; será ao mesmo tempo um dever e um direito, na relação do indivíduo com a sociedade e o Estado. O direito do trabalho, que regula o trabalho prestado por uma pessoa a outra, deve ter por base, portanto, o respeito à essência do trabalho, enquanto dever e direito.[51]

Além de veículo de proteção ao trabalhador, o direito fundamental ao trabalho digno também gera impulso para o fomento, criação e desenvolvimento do Estado. De fato, é o trabalho o "centro convergente dos direitos sociais".

O direito ao trabalho digno, como elemento de concretização das liberdades básicas dos homens, deve gozar de aplicabilidade imediata, já que alçado à condição de direito fundamental.[52] A aplicabilidade imediata dos direitos fundamentais tem por escopo reforçar a normatividade desses direitos, evidenciando a natureza de direitos constitucionais e a força normativa autônoma, que os autoriza a irradiar efeitos a despeito da carência de lei concretizadora.[53]

O direito do trabalho, enquanto direito humano social, utiliza-se da justiciabilidade como justificativa da proteção que visa realizar a dignidade humana e promover a defesa dos hipossuficientes, com normas favoráveis compensatórias.

O trabalho humano digno é o fim último do ordenamento jurídico que versa e disciplina sobre esta dimensão da vida humana. O direito ao trabalho encontra uma das formas de realização para os trabalhadores urbanos e rurais empregados no

---

[50] DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Dig**no. São Paulo: LTR, 2006. pp. 203/237.

[51] DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTR, 2006. pp. 70.

[52] DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo, LTR, 2006. pp. 70.

[53] CANOTILHO apud FIGUEIREDO, Mariana Filchtiner. **Direito Fundamental à Saúde**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. p. 70

conjunto de disposições, normas, princípios e outras fontes componentes do direito do trabalho.[54]

A teoria constitucional, ao passo que recebe fortes influências do direito internacional, tende a recepcionar e aceitar os direitos humanos sociais dos trabalhadores como parte do rol dos direitos fundamentais à pessoa humana, que estão na base das sociedades democráticas. Inseridas e mantidas no corpo da Constituição, estas garantias tendem a ser, ao mesmo tempo, fortalecidas contra ataques conjunturais e protegidas ante a ocorrência de problemas de ordem econômica. [55]

Como afirmado enfaticamente por Souto Maior, propondo a atuação ativa do judiciário na proteção dos direitos sociais, especialmente dos direitos do trabalhador: a justiça social, a solidariedade e a proteção da dignidade humana são direitos; o trabalho humano não é mercadoria; deve-se atribuir, portanto, eficácia real às normas trabalhistas como forma de melhorar, de maneira progressiva e constante, as condições sociais e econômicas dos trabalhadores, visto que a riqueza da nossa sociedade emana do trabalho.[56]

## 2.3 Os princípios do direito do trabalho

Toda a estrutura normativa do direito do trabalho constrói-se a partir da constatação fática da diferenciação social, econômica e política básica entre os sujeitos da relação jurídica central desse ramo jurídico específico. Em tal relação, o empregador age naturalmente como ser coletivo, isto é, um agente socioeconômico

---

[54] PINTO, Airton Pereira. **Direito do trabalho, Direitos Humanos Sociais e a CRFB**. São Paulo: LTR, 2006. PP. 140/240.

[55] PINTO, Airton Pereira. **Direito do trabalho, Direitos Humanos Sociais e a CRFB**. São Paulo. LTR, 2006, PP. 140/240.

[56] SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Direito Social, Direito do Trabalho e Direitos Humanos. *In:* Silva, Alessando; Souto Maior, Jorge Luiz; Felippe, Kenarik Boujikian; Semer, Marcelo (Org.). **Direitos Humanos: Essencia do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2007. p 17/37.

e político cujas ações – ainda que intra-empresariais – tem a natural aptidão de produzir impacto na comunidade mais ampla.

Em contrapartida, no outro pólo da relação inscreve-se um ser individual, consubstanciado no trabalhador que, como sujeito desse vínculo sócio-jurídico, não é capaz, isoladamente, de produzir, como regra, ações de impacto comunitário. Essa disparidade de posições na realidade concreta fez emergir um direito do trabalho largamente protetivo, caracterizado por métodos, princípios e regras que buscam reequilibrar, juridicamente, a relação desigual vivenciada na prática cotidiana da relação de emprego.[57]

Os princípios especiais do direito do trabalho constituem o fundamento do ordenamento jurídico do trabalho; assim, não pode haver contradição entre eles e os preceitos legais. Estão acima do direito positivo enquanto lhe serve de inspiração, mas não podem tornar-se independentes dele.[58]

A enumeração dos princípios é um dos pontos em que há uma grande variedade de opiniões, embora não haja divergências significativas entre uns e outros. Para este trabalho adotar-se-á a classificação de Plá Rodriguez, eis que se trata de uma referência no assunto.

**Princípio da proteção** – refere-se ao critério fundamental que orienta do direito do trabalho, cujo objetivo é de proteção de uma das partes, visando a alcançar a igualdade substancial entre as partes.

A especial necessidade de proteção do trabalhador tem duplo fundamento:

a) o trabalhador distingue-se pela sua dependência e subordinação às ordens do empregador, afetando a pessoa do trabalhador;

b) a dependência econômica, eis que somente coloca sua força de trabalho a serviço de outro quem se vê obrigado a isso para obtenção de seus meios de vida (geralmente, mas não necessariamente).

---

[57] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2009. pp 180/199.

[58] PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1996. pp19/20.

O princípio da proteção não constitui método especial de interpretação, mas um princípio geral que inspira todas as normas de direito do trabalho e deve ser observado na sua aplicação.[59]

Plá Rodriguez entende, ainda, que este princípio se expressa sob três formas distintas:

a) a regra *in dubio, pro operario:* critério que o juiz ou o intérprete deve utilizar para escolher entre vários sentidos possíveis de uma norma, aquele que seja mais favorável ao trabalhador;

b) a regra da norma mais favorável: determina que, no caso de haver mais de uma norma aplicável, deve-se optar por aquela que seja mais favorável ao trabalhador, ainda que não seja a que corresponda aos critérios clássicos de hierarquia das normas;

c) a regra da condição mais benéfica: critério pelo qual a aplicação de uma nova norma trabalhista nunca deve servir para diminuir as condições mais favoráveis em que se encontrava um trabalhador.[60]

A noção de tutela obreira e de retificação jurídica da desigualdade socioeconômica e do poder entre os sujeitos da relação de emprego abrange, essencialmente, quase todos os princípios especiais do direito do trabalho. Todos os outros princípios especiais criam, no âmbito de sua abrangência, uma proteção especial aos interesses contratuais obreiros, buscando retificar, juridicamente, uma diferença prática de poder e de influência econômica e social apreendida entre os sujeitos da relação empregatícia. Desse modo, o princípio tutelar seria inspirador amplo de todo o complexo de regras, princípios e institutos que compõem esse ramo jurídico especializado.[61]

**Princípio da irrenunciabilidade –** pode ser expresso em termos gerais como a impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais

---

[59] PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1996. pp 28/65.

[60] PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1996. pp 28/65.

[61] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2009. pp 180/199.

vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio. A proibição de renunciar importa em excluir a possibilidade de poder realizar-se de maneira válida e eficaz, o desligamento voluntário dos direitos, no âmbito abrangido por aquela proibição. [62]

Alguns autores enunciam-no como o princípio da indisponibilidade; ou como o da imperatividade das normas trabalhistas; há também que o considere como forma de limitação da autonomia da vontade e, ainda, vinculado à ordem pública. [63]

Princípio da indisponibilidade: não seria coerente que o ordenamento jurídico realizasse de maneira imperativa a tutela do trabalhador e que depois deixasse seus direitos em seu próprio poder. Também compreende a intransigibilidade, entendida como a proibição ao empregado de sacrifícios eventuais na transação com o empregador.[64]

Princípio da imperatividade das normas trabalhistas: segundo o qual o Estado dá a certas normas caráter imperativo e concede um poder de vigência inderrogável pelas partes, em virtude de diferentes razões. Está relacionada com a distinção entre normas imperativas (jus cogens) e normas dispositivas (jus dispositivum). É imperativa quando a ordem jurídica não confere ao sujeito a faculdade de regular livremente suas relações jurídicas, determinando sua conduta de modo incondicional. É dispositiva quando delega aos sujeitos de direito o poder de formular sua própria norma de conduta.[65]

Caráter de ordem pública: afirmar que as normas trabalhistas são de ordem pública quer dizer que o Estado considerou melhor excluir a possibilidade de que as partes acordem por decisão própria a regulamentação de sua conduta, de maneira diversa da que tenha estabelecido o legislador. Ordem pública significa o que não

---

[62] PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1996. pp 66/137.

[63] PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1996. pp 66/137.

[64] PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1996. pp 66/137.

[65] PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1996. pp 66/137.

pode ser derrogado, renunciado por simples manifestação da vontade dos particulares.[66]

Limitação à autonomia da vontade: a autonomia da vontade tem limitações específicas, próprias do direito do trabalho, na medida em que a vontade das partes não pode, pelo contrato de trabalho, convenção coletiva ou contrato de seguro privado, ferir os bons costumes, as bases da ordem pública do estado ou as normas proibitivas expressas que tendem a proteger situações de direito especiais. O direito do trabalho impõe restrições e limitações para a defesa de valores e bens jurídicos que lhe são próprios.[67]

Todas essas posições possuem uma grande afinidade entre si, pois não são excludentes ou antagônicas, mas, de certo modo, complementares.

Embora as limitações estabelecidas pelas normas importem em um direito imperativo, os efeitos jurídicos de sua inobservância serão diferentes, a depender de sua finalidade (da natureza do bem protegido).[68]

**Princípio da Continuidade** – o contrato de trabalho é um contrato de trato sucessivo, isto é, a relação de emprego não se esgota mediante a realização instantânea de certo ato, mas perdura no tempo.[69]

Tudo o que vise à conservação da fonte de trabalho, a dar segurança ao trabalhador, constitui um benefício não apenas para ele, transmitindo uma sensação de tranqüilidade, mas também beneficia a própria empresa e, através dela, a sociedade.[70]

Este princípio está estabelecido em favor do trabalhador, entretanto, este pode deixar de invocá-lo ou de exercê-lo se assim o preferir. Ao contrário, não pode

---

[66] PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1996. pp 66/137.

[67] PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1996. pp 66/137.

[68] PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1996. pp 66/137.

[69] PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1996. p. 138/216.

[70] PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1996. pp 138/216.

o empregador invocá-lo para se opor à renúncia ou ao abandono do emprego pelo empregado.[71]

Esta permanência provoca, em geral, três correntes de repercussões favoráveis ao empregado envolvido:

a) Tendência a elevação dos direitos trabalhistas, seja via legislativa, por negociação coletiva, por conquistas contratuais em vista de promoções recebidas ou vantagens pessoais agregadas pelo seu tempo de serviço no contrato;
b) Investimento educacional e profissional que se inclina o empregador a realizar nos trabalhadores vinculados a longos contratos – cumprindo, inclusive, com a função social da propriedade e da função educativa dos vínculos de labor;
c) Afirmação social do indivíduo favorecido pelo longo contrato. [72]

Assim, o contrato de trabalho tende a permanecer indefinidamente no tempo, quer para atender às necessidades mais imediatas e prementes do empregado e do empregador, quer porque a sua manutenção interessa ao progresso e à paz social.[73]

Este princípio perdeu parte significativa de sua força no Brasil com a introdução do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, em 1967, desprestigiando o sistema estabilitário e indenizatório então vigorante na CLT. A Constituição de 1988 inclinou-se a reinserir o princípio em patamar de relevância jurídica, harmonizando, em parte, a ordem justrabalhista à diretriz desse princípio.

Ele gera certas presunções favoráveis ao trabalhador como, por exemplo: presume a ruptura contratual mais onerosa ao empregador, colocando sob ônus da defesa a prova de modalidade menos onerosa de extinção de contrato; presume a

---

[71] PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1996. pp 138/216

[72] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2009. pp 180/199.

[73] CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. Porto Alegre, Síntese, 2004. pp. 101.

própria continuidade do contrato, sendo ônus da defesa a prova de ruptura do vínculo empregatício quando há controvérsia sobre a questão.[74]

O mesmo princípio também propõe como regra geral o contrato trabalhista por tempo indeterminado. Os contratos a termo, exceções no direito do trabalho, somente podem ser pactuados nas estritas hipóteses franqueadas por lei. Finalmente, confere suporte teórico ao instituto da sucessão de empregadores (arts. 10 e 448, CLT).[75]

**Princípio da Primazia da Realidade** – significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao que sucede no terreno dos fatos. É a primazia dos fatos sobre as formas, as formalidades ou as aparências. Importa o que ocorre na prática, mais do que aquilo que as partes hajam pactuado de forma mais ou menos solene.[76]

Em um primeiro sentido distingue-se que o contrato não é o bastante à pretensão de proteção do direito do trabalho; requer-se a prestação efetiva da tarefa, a qual determina a proteção, ainda que o contrato seja nulo ou inexistente. Num segundo sentindo destaca-se a idéia de que em matéria trabalhista há de primar sempre a verdade dos fatos sobre os acordos formais.[77]

Deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual – uso – altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes.

---

[74] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2009. pp 180/199.

[75] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2009. pp 180/199.

[76] PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1996. pp 217/249.

[77] PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1996. pp 217/249.

Desse modo, o conteúdo do contrato não se circunscreve ao transposto no correspondente instrumento escrito, incorporando amplamente todos os matizes lançados pelo cotidiano da prestação de serviço.[78]

Não significa, entretanto, que as estipulações contratuais carecem de todo valor. Contam inicialmente com a presunção a seu favor de refletir a vontade comum das partes. Enquanto não se demonstre que a conduta das partes foi diferente, o que exige a prova dos fatos que se apartaram dos textos contratuais, prevalece a presunção emergente do contrato.[79]

**Princípio da razoabilidade** – consiste na afirmação essencial de que o ser humano, em suas relações trabalhistas, deve proceder conforme a razão. Não se trata de um princípio exclusivo do direito do trabalho; toda ordem jurídica, aliás, se estrutura em torno de critérios de razão e de justiça que partem da natureza da pessoa humana e buscam concretizar um ideal de justiça. Sua pertinência ao direito do trabalho decorre da necessidade de um limite, um freio formal e elástico ao mesmo tempo, a ser aplicado em áreas do comportamento onde a norma não pode prescrever limites muito rígidos e, sobretudo, onde a norma não pode prever a infinidade de circunstâncias possíveis.[80]

Várias são as fórmulas propostas para conceituar o que é razoável, entre elas:

a) É a comparação e o equilíbrio das vantagens que um ato do Estado traz à comunidade, com os encargos que lhe causa;
b) É a adequação entre o meio empregado pelo ato e a finalidade que ele colima;
c) É a conformidade do ato com uma série de princípios, aos quais se considera ligada a existência da sociedade.[81]

---

[78] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do trabalho**. São Paulo, LTR, 2009, pp 180/199.

[79] PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1996. p. 217/249.

[80] PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1996. p. 250/264.

[81] PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1996. pp 250/264.

Trata-se de um critério geral, de índole puramente formal, sem um conteúdo concreto. Grande parte de sua utilidade deriva justamente dessa imprecisão, de sua elasticidade, de uma amplitude ilimitada de seu alcance, da infinita variedade de suas formas de aplicação. Ao pretender dar-lhe um conteúdo preciso, limita-se a sua funcionalidade.[82]

Possui um caráter parcialmente subjetivo, pois a noção de razoabilidade, embora conduza a apreciações indemonstráveis – nisso reside seu componente subjetivo -, não pode autorizar nenhum juízo arbitrário ou extremamente pessoal. Deve chegar a uma conclusão a que chegue naturalmente qualquer pessoa normal que julgue o problema equilibradamente, com idêntico conjunto de elementos de julgamento.[83]

No direito do trabalho o critério da racionalidade pode servir como critério distintivo, ou meio de aplicar os critérios distintivos em situações limites nas quais se deva distinguir a realidade da simulação. Não se trata de critério absoluto e infalível. Atua como um critério adicional, complementar, confirmatório, suficiente quando não há outros elementos de juízo. Baseia-se no pressuposto de que o homem comum atua normalmente de acordo com a razão, observando certos padrões de conduta por serem os mais lógicos.[84]

Atua, também, como obstáculo, como limite, ou como freio de certas faculdades cuja amplitude pode prestar-se à arbitrariedade. Uma completa e absoluta regulamentação das atividades da empresa inviabilizaria a sua existência. Há, assim, certa flexibilidade, discricionariedade do poder diretivo da empresa a fim de alcançar seus objetivos, mas que não pode permitir nem justificar arbitrariedades.[85]

**Princípio da boa-fé** – embora seja um princípio geral do direito, uma vez que constitui componente de ordem moral indispensável ao adequado cumprimento

---

[82] PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1996. p. 250/264.
[83] PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1996. p. 250/264.
[84] PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1996. p. 250/264.
[85] PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1996. p. 250/264.

do direito, possui, no direito do trabalho um sentido especial, em virtude do componente pessoal que existe neste ramo jurídico.[86]

O contrato de trabalho cria direitos e obrigações de ordem patrimonial e pessoal. Cria também uma relação estável e continuada na qual se exige confiança recíproca entre as partes. Torna-se, assim, indispensável que as partes atuem de boa-fé a fim de cumprir suas obrigações e manter adequadamente essa relação.[87]

O sentido da boa-fé aplicado ao direito do trabalho se refere à conduta, ao comportamento das pessoas no cumprimento do seu dever; pressupõe uma posição de honestidade e honradez.[88]

Abrange ambas as partes do contrato de trabalho, e vai muito além do cumprimento de determinadas obrigações. Deve ser levado em conta na aplicação de todos os direitos e obrigações que as partes adquirem como conseqüência do contrato de trabalho – deve presidir toda a relação de trabalho.[89]

### 2.4 A proteção à saúde do trabalhador

O trabalho não violará o homem enquanto fim em si mesmo, desde que prestado em condições dignas. O valor da dignidade deve ser o sustentáculo de qualquer trabalho humano.

Por essa razão é que se impõe a necessidade de que, pelo menos, os direitos alçados à qualidade de indisponibilidade absoluta (relacionados à prestação de serviços) estejam assegurados a todo e qualquer trabalhador.

---

[86] PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1996. p. 265/279.
[87] PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1996. p. 265/279.
[88] PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1996. p. 265/279.
[89] PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1996. p. 265/279.

Onde o direito ao trabalho não for minimamente assegurado (com respeito à integridade física e moral do trabalhador e contraprestação pecuniária mínima, por exemplo), não haverá dignidade humana que sobreviva.[90]

Se existe um direito fundamental, deve também existir um dever fundamental de proteção. Quando o direito utiliza-se da regulamentação jurídica significa, antes de tudo, que ele servirá como suporte de valor para proteger o homem em seus direitos.

A proteção jurídico-social do homem também deve ser a diretriz do direito do trabalho. Deve-se privilegiar a valorização e a tutela da pessoa do trabalhador ao invés de focalizar a proteção jurídica apenas no trabalho, como um bem da vida economicamente tutelado.

Apesar de o direito do trabalho demarcar precisamente sua seara de proteção (relação de emprego e as relações de trabalho avulsas), isso não significa que deva ser compreendido como uma área jurídica estanque e, portanto, isenta de reformulações. Ao contrário, para que seja sempre dinâmico e condizente com a realidade, torna-se necessário que seu objeto de investigação seja permanentemente investigado e reinterpretado.[91]

Se o trabalho é um direito fundamental deve pautar-se na dignidade da pessoa humana. Por isso, quando a CRFB de 1988 refere-se ao direito do trabalho, implicitamente já está compreendido que o trabalho valorizado pelo texto constitucional é o trabalho digno.

Primeiro, devido ao nexo lógico existente entre direitos fundamentais (direito fundamental ao trabalho, por exemplo) e o fundamento nuclear do Estado Democrático de Direito que é a dignidade da pessoa humana.

Segundo, porque apenas o trabalho exercido em condições dignas é que é instrumento capaz de construir a identidade social do trabalhador. Ao se reconhecer

---

[90] DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTR, 2006. pp. 203/237.

[91] DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTR, 2006. pp. 203/237.

o trabalho digno como valor e direito fundamental é necessário também torná-lo viável.

Considera-se que é função estatal proteger e preservar o valor do trabalho digno por meio da regulamentação jurídica. Mas a regulamentação jurídica proposta deve ser objetiva e direta, visando ao aperfeiçoamento do direito do trabalho. Isso significa que pelo menos os direitos de indisponibilidade absoluta devem ser assegurados a todo e qualquer trabalhador.[92]

As normas componentes dos direitos sociais formam as garantias da ordem social, que, primando pelo trabalho, objetivam o bem-estar e a justiça sociais. A saúde como direito social está no campo das exigências de bem-estar da sociedade; a justiça social significa, neste aspecto, o exercício do direito de ter serviços de saúde preventiva e curativa de qualidade.

A Organização Mundial da Saúde (OMS), em sua constituição, afirma que saúde é o estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doenças ou enfermidades.

O completo bem-estar físico, mental e social densifica o princípio da dignidade humana, pois, não se imagina que condições de vida insalubres sejam aceitas como conteúdo de uma vida com dignidade.[93]

O conceito de saúde, portanto, não pode se resumir apenas à ausência de doenças, de patologias biologicamente determinadas. E a saúde como objeto da proteção jurídica segue essa evolução conceitual. Proteger a saúde, juridicamente, deve corresponder à proteção estatal de todos os cuidados necessários para garantir a saúde da população, por meio de ações, serviços e intervenções, tanto de caráter preventivo quanto curativo.[94]

---

[92] DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo, LTR, 2006, pp. 203/237.

[93] FIGUEIREDO, Mariana Filchtiner. **Direito Fundamental à Saúde**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. PP 81/84

[94] DELDUQUE, Maria Célia; MARQUES, Silvia Badim. O direito social à saúde deve ser garantido por políticas públicas e decisões judiciais. *In:* **Temas atuais de direito sanitário**. Organizadora: Maria Célia Delduque.– Brasília : CEAD/FUB, 2009.

O conceito ampliado de saúde elaborado na 8ª Conferência Nacional de Saúde define que "saúde é a resultante das condições de alimentação, habitação, educação, renda, meio ambiente, trabalho, transporte, emprego, lazer, liberdade, acesso e posse da terra e acesso a serviços de saúde".[95]

Direito à saúde significa a garantia, pelo Estado, de condições dignas de vida e de acesso universal e igualitário às ações e serviços de promoção, proteção e recuperação de saúde, em todos os seus níveis, a todos os habitantes do território nacional, levando ao desenvolvimento pleno do ser humano em sua individualidade.[96]

O direito à saúde é uma garantia-serviço cujo garantidor-prestador é o Estado, que deve agir conforme a norma, incentivando, utilizando e coordenando a colaboração efetiva e participativa da sociedade. Esta, por sua vez, tem parte do dever de garanti-la, inclusive pelos meios financiadores.

O direito à saúde é típico direito social, assim como o direito ao trabalho, mas a saúde apresenta-se com uma referência genérica a todos os cidadãos. Tem característica de direito difuso, destinando-se à coletividade. Na expressão "direito de todos" traduz-se na indivisibilidade do objeto de interesse, que os titulares aproveitam em comum. Conforma-se ainda, como direito transindividual cujos titulares são pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato.

O direito fundamental à saúde alcança a proteção do indivíduo pela garantia de condições de vida, de meio ambiente e de trabalho que não comprometam esse bem essencial, bem como pela existência de estruturas públicas voltadas à prestação de cuidados adequados à manutenção e à recuperação do estado de bem-estar pessoal.[97]

---

[95] Conferência Nacional de Saúde, 8ª. **Relatório Final.** Brasília, Centro de Documentação do Ministério da Saúde, 1986.

[96] Conferência Nacional de Saúde, 8ª. **Relatório Final.** Brasília: Centro de Documentação do Ministério da Saúde, 1986.

[97] FIGUEIREDO, Mariana Filchtiner. **Direito Fundamental à Saúde**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. PP 95.

O direito social à saúde conjuga-se, assim, a outros direitos sociais para oferecer maior efetivação, como o direito à moradia, ao lazer, à segurança social, à previdência social, à proteção à maternidade, à infância e à assistência aos desamparados.[98]

A efetivação do direito à saúde impõe, inclusive, a abstenção de comportamentos lesivos à saúde, em seu mais amplo sentido, assim como a promoção e a consecução de medidas tendentes a efetivar esse direito fundamental social.[99]

O conceito de meio ambiente é unitário, todavia, quando se fala em classificação do meio ambiente, na verdade não se quer estabelecer divisões isolantes ou estanques do meio ambiente, o que dificultaria o tratamento de sua tutela. Exatamente pelo motivo inverso, qual seja, de buscar uma maior identificação com a atividade degradante e o bem imediatamente agredido, é que podemos dizer que o meio ambiente apresenta pelo menos quatro significativos aspectos: natural (solo, água ar, flora e fauna), cultural (patrimônio artístico e arqueológico histórico de uma sociedade), artificial (prédios, ruas, áreas urbanas) e do trabalho (o local onde se desenvolve a atividade laboral).[100]

O meio ambiente de trabalho está inserido no meio ambiente geral, de modo que é impossível alcançar qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho, nem se pode atingir meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando o meio ambiente de trabalho.[101]

O meio ambiente do trabalho, em conceito amplo, abrange as condições físicas nas quais se desenvolvem as atividades laborativas, bem como os locais

---

[98] PINTO, Airton Pereira. **Direito do trabalho, Direitos Humanos Sociais e a CRFB**. São Paulo. LTR, 2006, pp. 166/176.

[99] FIGUEIREDO, Mariana Filchtiner. **Direito Fundamental à Saúde**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. PP 95.

[100] BELTRAN, Ari Possidonio. **Direito do trabalho e Direitos Fundamentais**. São Paulo;LTR, 2002, pp. 273/286.

[101] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. São Paulo: LTR, 2010. pp 111/120.

onde se encontre o trabalhador, a mando do empregador, a fim de prestar o seu serviço.[102]

A proteção do meio ambiente do trabalho é fator preponderante para que o empregado seja beneficiado por outros direitos advindos da relação jurídica a que está subordinado; o caráter protetor atua no sentido de prevenir e evitar agressões à vida e à saúde dos trabalhadores. O meio ambiente saudável é direito de todos[103], constituindo-se como elemento fundamental para que o indivíduo possa alcançar o direito à saúde e segurança; o homem é produto do meio no qual vive e trabalha, estando em interação diária e contínua com o conjunto de fatores que formam seu habitat.[104]

Na visão de Canotilho, ao lado ou em vez de direito ao ambiente alude-se a um direito à proteção do ambiente. A idéia de proteção especificamente referenciada ao ambiente significa que o Estado tem o dever de combater os perigos incidentes sobre o ambiente a fim de garantir e proteger outros direitos fundamentais imbricados com o ambiente – o direito à vida, à integridade física, à saúde – e de proteger os cidadãos de agressões ao ambiente e à qualidade de vida perpetradas por outros cidadãos.[105]

A importância do tema do meio ambiente do trabalho na atualidade foi ressaltada por Georgenor da seguinte forma:

> O que resulta induvidoso é que dotar o meio ambiente de trabalho de condições adequadas, garantindo ao trabalhador saúde, higiene e segurança, é o mínimo que se pode exigir. Trata-se de um direito

---

[102] MORAES, Monica Maria Lauzid. **O direito à saúde e segurança no meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTR, 2002. PP. 29/30

[103] Defende José Sady, que o direito ao meio ambiente pode gerar direitos difusos, coletivos ou individuais: a agressão ao meio ambiente especifico de uma fábrica pode degradar o meio ambiente daquele local; interessa à categoria profissional e o grupo de trabalhadores daquela fábrica afetados; e também observa-se uma pluralidade de interesses individuais homogêneos dos empregados lesados.

SADY, João José. **Direito do meio ambiente de trabalho**. São Paulo> LTR, 2000. pg. 30/31

[104] MORAES, Monica Maria Lauzid. **O direito à saúde e segurança no meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTR, 2002. PP. 29/30

[105] CANOTILHO, Joaquim José Gomes. **Estudos sobre direitos fundamentais**. Coimbra: Coimbra, 2004. p. 188.

> fundamental, indispensável à sobrevivência da humanidade. Os tempos modernos, de costumes novos, de preocupações diversas daquelas de nossos avós, não permitem que se abstraia a necessidade de preservar o meio ambiente, seja de que espécie for, em favor das gerações futuras. Todas essas formas novas de vida e de trabalho que estão surgindo, nesse movimento demasiadamente brusco de mudanças, põem em relevo a indispensabilidade de se dotar os locais onde a atividade produtiva é desenvolvida de condições mínimas de conforto, de bem-estar, segurança, saúde e higiene, daí cresce em importância o meio ambiente adequado para o trabalho, porque isso é fundamental para a própria vida.[106]

## 3 A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E AS MEDIDAS PROTETIVAS

As normas que tratam da proteção à segurança e à saúde do trabalhador estão presentes em vários dispositivos legais. Faz-se necessário um estudo da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), das Convenções da Organização Internacional do Trabalho, da legislação previdenciária, e, inclusive da legislação do Sistema Único de Saúde. A abordagem não pretende ser exaustiva, mas apenas, evidenciar os principais tópicos relacionados ao tema.

### 3.1 Preceitos constitucionais

A Carta Constitucional identificou e indicou valores superiores e gerais, conforme constam em seus arts. 6º ao 11º. Neles não existem programas, mas

---

[106] GEORGENOR apud BELTRAN, Ari Possidonio. **Direito do trabalho e Direitos Fundamentais**. São Paulo; LTR, 2002, pp. 273/286.

efetivas garantias de direitos essenciais, tendo como beneficiários todos os sujeitos sociais.[107]

O valor da pessoa humana é traduzida pela CRFB de 1988 pelo princípio fundamental da dignidade da pessoa humana. Tido como um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, deve ser efetivado sob diferenciados aspectos no contexto social, seja no tocante ao próprio interesse individual da pessoa, seja nos planos econômico ou social.[108]

É nesse sentido que a CRFB descreve as diversas dimensões do princípio da dignidade, especialmente em seu art. 170, ao determinar que a ordem econômica garanta a todos uma existência digna e, em seu art. 193, ao exigir que a ordem social tenha como objetivos o bem-estar e a justiça sociais. Ela garante amplitude temática ao princípio da dignidade, não admitindo que tenha caráter normativo vinculante apenas sob o ponto de vista individual.

Insiste, ao contrário, na aplicação multidimensional do princípio, a fim de que a pessoa humana possa se afirmar como sujeito de direitos na sociedade circundante. Para tanto, é necessário assegurar a intangibilidade dos direitos individuais, assim como a promoção dos direitos sociais para que a pessoa possa de fato afirmar-se em sua dignidade.[109]

O princípio da dignidade humana traduz, portanto, na CRFB de 1988, a idéia de que o valor central da sociedade está na pessoa, centro convergente dos direitos fundamentais.

Destaca-se ainda o principio da justiça social, que também repercute sobre as dimensões econômico-sociais. Assim, prescreve a Constituição de 1988 em seu art. 170, que a ordem econômica deve assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social.

---

[107] PINTO, Airton Pereira. **Direito do trabalho, Direitos Humanos Sociais e a CRFB**. São Paulo. LTR, 2006, PP. 140/240.

[108] DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo, LTR, 2006, pp. 79.

[109] DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTR, 2006. pp. 79.

O conceito de justiça social traduz, segundo Florez-Valdez, toda a idéia contemporânea que compreenda que a dignidade e o bem-estar das pessoas não dependem, exclusivamente, de suas condutas individuais, mas, também, de políticas públicas e normas jurídicas que favoreçam, explícita ou implicitamente, o surgimento de tais objetivos.[110]

Tem-se ainda como um dos fundamentos enunciados pela República Federativa do Brasil o valor social do trabalho, parâmetro relevante para a vida da comunidade brasileira e para as políticas estatais destinadas aos seres humanos. O que significa que a Carta Magna fixa um conteúdo para o direito, para a sociedade e para o próprio Estado em torno do valor trabalho.[111]

Do ponto de vista formal, a CRFB de 1988 inovou ao prescrever um capítulo próprio para os direitos trabalhistas, anteriormente inseridos no âmbito da ordem econômica e social.

Nesse sentido, a perspectiva da CRFB de 1988 é a de defesa e garantia dos direitos dos cidadãos, com base numa concepção ampliada dos direitos humanos, estabelecendo o compromisso do Estado, da sociedade e do governo de zelar por tais direitos.[112]

---

[110] FLOREZ-VALDEZ apud DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTR, 2006. pp. 80.

[111] Constituição da República Federativa do Brasil:

"Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

... IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;"

"Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:"

Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm Acesso em 10/11/2010.

[112] DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo, LTR, 2006, pp. 80.

### 3.1.1 Direito à saúde

É pela efetividade da cidadania que todo o povo tem direito à saúde. O direito é para a generalidade dos cidadãos, mas vem sendo observado em conjunto com o art. 7º, e assim, é possível perceber neste artigo normas diretivas, garantidoras de direitos humanos sociais que tem o trabalhador brasileiro como destino.

Os textos normativos da CRFB já são apresentados enfeixados e referidos, um completando o sentido do outro, como em um sistema orgânico. Tomando esta afirmativa como base, quanto ao direito à saúde, temos no art. 196: "A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e o acesso universal e igualitário às ações e serviços para a sua promoção, proteção e recuperação".

No art. 194 da CRFB/88 a saúde vem referida como direito que é realizado em conjunto inseparável com a previdência social. O sistema integrado permite dizer que ações concretas do Estado em uma destas áreas repercutem em outra, mormente no aspecto saúde dos trabalhadores.

Para os trabalhadores, o direito à saúde, além de traduzir-se em acesso às garantias e políticas públicas gerais, que beneficiam a toda sociedade, tem um especial conjunto de direitos à saúde no exercício do trabalho. São normas cuja finalidade é proteger a saúde física e psicológica dos trabalhadores, procurando garantir-lhe a integridade física, moral e a dignidade humana.[113]

Permeia influências para todas as áreas da seara normativa e obriga no seu cumprimento, não só o Estado como garantidor de normas regulamentares e de políticas promotoras de saúde, mas também aos particulares enquanto membros da

---

[113] PINTO, Airton Pereira. **Direito do trabalho, Direitos Humanos Sociais e a CRFB**. São Paulo. LTR, 2006, PP. 166/176.

sociedade; por ex., as empresas privadas de planos de saúde e os empregadores no que tange à saúde dos trabalhadores empregados sob sua subordinação.[114]

O art. 7º da Carta Magna, em seu inciso XXII, determina a "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança". Esses riscos dizem respeito aos infortúnios do trabalho, isto é, aos acidentes e às doenças profissionais. Eles podem ser, não apenas reduzidos, como pretende a lei maior, mas eliminados ou neutralizados, sobretudo pela engenharia de segurança do trabalho. A medicina do trabalho, por sua vez, vela tanto pela saúde do trabalhador na empresa, como pela higiene do ambiente onde ele presta serviços, constituindo, assim, complemento indispensável do sistema de prevenção dos infortúnios do trabalho.[115]

A norma destina-se genericamente, a uma condição básica segundo a qual deve haver salubridade no local da prestação dos serviços. Ela assume a condição que parte do princípio de que a atividade humana de trabalhar não é isenta de riscos, sejam eles em menor ou maior grau, segundo o local e a forma como é prestado.

Induz a norma ao entendimento de que não há possibilidade de supressão total dos riscos inerentes ao trabalho humano. De outra forma trabalha com as incertezas futuras quanto ao labor, porque, na medida em que a humanidade avança em seu desenrolar histórico, com o homem cada vez mais se dedicando a diferentes e novos tipos de ocupações, não é possível prever e excluir os riscos de atividades até então desconhecidas, mesmo com o avanço alcançado com a alta tecnologia e a ciência moderna.[116]

Os riscos que o labor humano traz podem atingir diretamente a saúde física e mental do sujeito que trabalha, a sua dignidade e, indiretamente, a sua moral.

---

[114] PINTO, Airton Pereira. **Direito do trabalho, Direitos Humanos Sociais e a CRFB**. São Paulo. LTR, 2006, PP. 166/176.

[115] SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Ed Renovar, 2002, pág. 483.

[116] PINTO, Airton Pereira. **Direito do trabalho, Direitos Humanos Sociais e a CRFB**. São Paulo. LTR, 2006, PP. 166/176

Dessa maneira, a norma, em conjunto com outras postas no sistema, destina-se a proteger, sobremaneira, a saúde do trabalhador.

O inciso XXIII do art. 7º da CRFB determina o pagamento de adicionais de remuneração ao empregado que executa atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei.[117]

Embora a legislação proíba a realização de trabalho humano em ambientes que lhe prejudique a saúde física e mental, havendo imperiosa necessidade para não impedir a produção de produtos e serviços que a sociedade demanda, não sendo ilícito o trabalho desenvolvido, o sistema constitucional excepciona, para permitir a realização desses trabalhos, remetendo ao legislador ordinário a criação de adicional de remuneração devido aos trabalhadores que laborem naquelas condições.

A exposição dos trabalhadores àquelas condições que trazem riscos à sua saúde permite ao empregado ter um acréscimo na remuneração enquanto perdurar a condição da exposição ou obrigatoriedade da realização dos serviços em condições especiais. Não se trata de indenização, mas de remuneração para que haja dupla reflexividade: por um lado, integra-se ao salário do empregado, beneficiando-o diretamente, que o autoriza recebê-la no pagamento do 13º salário, na remuneração das férias e seu terço, bem como nos recolhimentos do FGTS; por outro, reflete-se nos recolhimentos do INSS, beneficiando-o indiretamente e para o futuro.[118]

Tratando-se de permissão excepcional da Constituição para realização desses trabalhos prejudiciais à saúde do trabalhador, o legislador ordinário, ao exercer a competência a si atribuída pela redação do inciso, deve utilizar novos parâmetros para a mensuração daqueles adicionais, equiparando-os e ampliando seus conceitos, ante a existência de novos agentes e novas formas de realização de atividades laborais.

---

[117] SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do trabalho.** Rio de Janeiro: Ed Renovar, 2002, pág. 483.

[118] PINTO, Airton Pereira. **Direito do trabalho, Direitos Humanos Sociais e a CRFB**. São Paulo. LTR, 2006, PP. 166/176

O inciso XXVIII do art. 7º da CRFB estabelece o seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização quando este incorrer em dolo ou culpa. Adicionalmente, prevê a Lei 8.213/91, em seu art. 121, que o pagamento das prestações por acidente do trabalho pela Previdência social, não exclui a responsabilidade civil do empregador.

O seguro visa garantir um ganho necessário para a vítima durante a recuperação das lesões sofridas, porém, geralmente, sem a necessária garantia de cobertura de todos os custos decorrentes do infortúnio. O seguro de acidentes do trabalho (SAT) integra o sistema da previdência social, a cargo do Instituo Nacional de Seguro Social (INSS).[119] Merece destaque a garantia, pela legislação previdenciária, de estabilidade no emprego do segurado acidentado por doze meses, após o retorno ao trabalho.[120]

A indenização a que está sujeito o empregador, quando incorrer em dolo ou culpa motivadores de acidente, está regulada na legislação referente à responsabilidade civil.[121]

O dever de indenizar, segundo o texto constitucional, decorre da existência de culpa - negligância, imperícia ou imprudência - no cumprimento das normas de segurança do trabalho; ou de dolo do empregador. Há entendimento diverso, no entanto, sustentando a responsabilidade objetiva do empregador, segundo a teoria

---

[119] CRFB - Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a:
I - cobertura dos eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada;

[120] Lei 8.213/91 - Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

[121] SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Ed Renovar, 2002, pág. 485.

do risco criado[122]; o empregador, assumindo os riscos da atividade econômica, responde pelos eventos danosos por ela produzidos.[123]

Na consideração do valor a ser indenizado, há entendimento que a indenização devida pelo empregador é independente daquela devida pelo INSS, pois possuem natureza diversa. Esta possui natureza securitária, em razão das contribuições obrigatórias, aquela, de responsabilidade civil, decorrente de ato ilícito. Neste sentido:

> CIVIL E PROCESSUAL. ACIDENTE DE TRABALHO. HIPOACUSIA. INDENIZAÇÃO CIVIL. NEXO CAUSAL. MATÉRIA DE FATO. REEXAME. IMPOSSIBILIDADE. SÚMULA N. 7-STJ. DANO MORAL. SÚMULA N. 362-STJ. INDENIZAÇÃO POR ILÍCITO CIVIL. POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO COM PENSÃO PREVIDENCIÁRIA. DANOS MATERIAIS. APURAÇÃO EM EXECUÇÃO. I. Passível de acumulação a pensão previdenciária, que resulta da contribuição compulsória feita pelo segurado, com aquela vindicada do empregador pelo ilícito civil por ele praticado em detrimento da saúde do empregado, que contraiu doença laboral. II. Expressamente identificados, pelo Tribunal estadual, a lesão e o nexo causal, tanto que já deferira o ressarcimento por danos morais, injustificável se revela, então, o desacolhimento do pedido de danos materiais, ao só argumento de que o autor já fruía de benefício acidentário correspondente ao valor da sua antiga remuneração como trabalhador. III. "A correção monetária do valor da indenização do dano moral incide desde a data do arbitramento." (Súmula n. 362/STJ). IV. Recurso especial do autor conhecido e provido. Recurso especial da ré conhecido parcialmente e provido em parte.[124]

---

[122] Positivada no parágrafo único do art. 927 do Código Civil de 2002 – "Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem."

[123] SALIM, Adib Pereira Netto**. A Teoria do Risco Criado e a Responsabilidade Objetiva do Empregador em Acidentes de Trabalho** Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, V.41, N.71, P.97-110, Jan./Jun.2005.

[124] REsp 621.937/RJ, Rel. Ministro ALDIR PASSARINHO JUNIOR, QUARTA TURMA, julgado em 19/08/2010, DJe 14/09/2010.

### 3.1.2 Direito ao meio ambiente

A CRFB, no Titulo VIII (Da Ordem Social), trata do meio ambiente no Titulo III (Do Meio Ambiente), assim dispondo: “Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”.

Por sua vez, tratando-se especificamente do meio ambiente do trabalho, a norma ápice estatui: “Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:... VIII – colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”.

A preservação e proteção do meio ambiente é, também, princípio a ser observado no desenvolvimento das atividades econômicas.[125]

Destarte, o meio ambiente constitui bem de uso comum do povo e, talvez o mais importante dos chamados direitos de terceira geração. Estes, por sua vez, são dotados de altíssimo teor de humanismo e universalidade, e tendem a cristalizar-se enquanto direitos que não se destinam especificamente à proteção dos interesses de um indivíduo, de um grupo ou de determinado Estado. Tem por destinatário o gênero humano, num momento expressivo de sua afirmação como valor supremo em termos de existencialidade concreta.[126]

---

[125] CRFB - Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

... VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;

[126] BELTRAN, Ari Possidonio. **Direito do trabalho e Direitos Fundamentais**. São Paulo;LTR, 2002, pp. 273/286.

### 3.2 Legislação infraconstitucional

Entes legislantes em matéria de saúde, competências complementares e colaboracionais, e sujeitos diversos são envolvidos com temas coordenados de maneira a efetivar o dever do Estado e da sociedade para com a preservação da vida. A complexidade do direito e de sua garantia, expressado na amplitude genérica do direito a beneficiar a todos, vem indicado na Lei Orgânica da Saúde:

> Art. 3º A saúde tem como fatores determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais; os níveis de saúde expressam a organização social e econômica do País.
>
> Parágrafo único. Dizem respeito também à saúde as ações que, por força do disposto no artigo anterior, se destinam a garantir às pessoas e à coletividade condições de bem-estar físico, mental e social.[127]

A mesma lei estabelece a dimensão da cobertura do Sistema Único de Saúde, incluindo a saúde do trabalhador e o meio ambiente de trabalho:

> Art. 6º Estão incluídas ainda no campo de atuação do Sistema Único de Saúde (SUS):
> I - a execução de ações:
> ...
> c) de saúde do trabalhador;
> V - a colaboração na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.[128]

O novo capítulo da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sob denominação de “Segurança e Medicina do Trabalho”, foi aprovado em 1977, dando

---

[127] Lei nº 8.080/90. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8080.htm Acesso em 10/11/2010.

[128] Lei nº 8.080/90. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8080.htm Acesso em 10/11/2010.

ênfase à neutralização ou eliminação do agente agressor (art. 191). Atribuiu-se ao Ministério do Trabalho a expedição de normas específicas para a aplicação das regras gerais, além da supervisão de todas as atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho (art. 155); garantiu contra a despedida arbitrária os membros titulares de representação dos trabalhadores nas CIPAs (art. 165); outorgou aos Delegados Regionais do Trabalho[129] poderes para interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, bem como, embargar obra em caso de iminente e grave risco para o trabalhador (art. 161).[130]

Com esteio no art. 200 da CLT, o Ministério do Trabalho expediu Normas Regulamentares do capítulo V, do Título II da CLT por meio da Portaria nº 3.214 de 1978.[131] Atualmente, são trinta e três (33) Normas Regulamentadoras vigentes e uma (1) em fase de consulta pública:

NR 1 – Disposições Gerais;

NR 2 – Inspeção Prévia;

NR 3 – Embargo ou Interdição;

NR 4 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho;

NR 5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA;

NR 6 – Equipamento de Proteção Individual – EPI;

NR 7 – Programa de controle médico de saúde ocupacional;

NR 8 – Edificações;

NR 9 – Programa de prevenção de riscos ambientais;

NR 10 – Instalações e serviços em eletricidade;

---

[129] A estrutura do Ministério do Trabalho foi alterada e, de acordo com o Decreto nº 6.341 de 2008, os Delegados Regionais do Trabalho passaram a denominar-se Superintendentes Regionais do Trabalho. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5063.htm Acesso em 01/11/2010.

[130] SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Ed Renovar, 2002, pág. 484, 485.

[131] Disponível em: http://www.mte.gov.br/legislacao/portarias/1978/p_19780608_3214.pdf Acesso em 01/11/2010

NR 11 – Transporte, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais;

NR 12 – Máquinas e equipamentos;

NR 13 – Caldeiras e vasos de pressão;

NR 14 – Fornos;

NR 15 – Atividades e operações insalubres;

NR 16 – Atividades e operações perigosas;

NR 17 – Ergonomia;

NR 18 – Condições e meio ambiente de trabalho na indústria da construção;

NR 19 – Explosivos;

NR 20 – Líquidos combustíveis e inflamáveis;

NR 21 – Trabalho a céu aberto;

NR 22 – Segurança e saúde ocupacional na mineração;

NR 23 – Proteção contra incêndios;

NR 24 – Condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho;

NR 25 – Resíduos industriais;

NR 26 – Sinalização e segurança;

NR 27 – Registro profissional do técnico de segurança do trabalho no Ministério do Trabalho;

NR 28 – Fiscalização e penalidades;

NR 29 – Segurança e saúde no trabalho portuário;[132]

NR 30 – Segurança e saúde no trabalho aquaviário;[133]

NR 31 – Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura;[134]

NR 32 – Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimentos de Saúde;[135]

---

[132] Acrescentada pela Portaria SSST nº 53, de 17 de dezembro de 1997, do Ministério do Trabalho.

[133] Acrescentada pela Portaria SIT nº 34, de 04 de dezembro de 2002, do Ministério do Trabalho.

[134] Acrescentada pela Portaria GM n.º 86, de 03 de março de 2005, do Ministério do Trabalho.

NR 33 – Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados;[136]

NR 34 – Condições e o Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e Reparo Naval. (em fase de consulta pública).[137]

### 3.2.1 Insalubridade

Em face do estatuído nos arts. 189 e 190 da CLT há insalubridade, geradora do direito ao adicional de natureza salarial, quando o empregado sofre a agressão de agentes nocivos à saúde acima dos limites de tolerância fixados pelo Ministério do Trabalho, em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição. Conforme se trate de insalubridade de grau mínimo, médio ou máximo, o trabalhador fará jus ao adicional de 10, 20 ou 40%, respectivamente, calculado sobre o salário mínimo.[138]

A Súmula Vinculante nº 4 do Supremo Tribunal Federal[139] não permite a imposição judicial de outra base de cálculo para o adicional de insalubridade, ainda que considerada inconstitucional a vinculação do pagamento da respectiva verba ao salário mínimo. A Suprema Corte entendeu que o art. 7º, inc. IV, da CRFB, revogou a norma relativa à adoção do salário mínimo como base de cálculo para o adicional de insalubridade, mas não permite a atuação do judiciário para, em substituição, determinar novo parâmetro, sem expressa previsão em lei.[140] Assim, enquanto não houver norma positivada a respeito da base de cálculo do adicional, o salário mínimo

---

[135] Acrescentada pela Portaria GM n.º 485, de 11 de novembro de 2005, do Ministério do Trabalho.

[136] Acrescentada pela Portaria GM n.º 202, 22 de dezembro de 2006, do Ministério do Trabalho.

[137] Disponível em http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_34.doc Acesso em 01/11/2010

[138] SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do trabalho.** Rio de Janeiro: Ed Renovar, 2002, pág. 485, 486.

[139] Súmula vinculante nº 4 do STF – Salvo nos casos previstos na constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial. Aprovada em 30/04//2008.

[140] Declaração de inconstitucionalidade sem pronúncia da nulidade (Unvereinbarkeitserklarung), ou seja, a norma, não obstante ser declarada inconstitucional, continua a reger as relações obrigacionais, em face da impossibilidade de o Poder Judiciário se substituir ao legislador para definir critério diverso para a regulação da matéria.

é o parâmetro a ser adotado, não sendo possível que o cálculo se faça sobre salário normativo ou salário profissional, por absoluta ausência de respaldo legal.

O objetivo da lei, que, entretanto, nem sempre é observado, é a eliminação ou neutralização da insalubridade, seja pela adoção de medidas de engenharia que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância, seja com a utilização de equipamentos de proteção individual (EPI) que reduzam a intensidade do agente agressivo. O uso de EPIs é obrigatório quando as medidas de ordem geral não forem suficientes para a completa proteção contra os riscos ambientais; enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas; e em situações de emergência. A empresa é obrigada a fornecer os EPIs gratuitamente aos empregados, bem como orientar, treinar e exigir dos trabalhadores o seu uso adequado. O empregado é obrigado a utilizá-los adequadamente, sob pena de caracterização de ato faltoso, sujeito a penalização.[141]

### 3.2.2 Periculosidade

É considerada atividade ou operação perigosa aquela que, por sua natureza ou método de trabalho, implique o contato permanente do empregado com inflamáveis ou explosivos, em condições de risco acentuado (art. 193, CLT)). O adicional de periculosidade corresponde a 30% calculado sobre o salário do empregado, excluídas as parcelas referentes a gratificações, prêmios ou participação nos lucros da empresa (par. 1º do art. 193, CLT).[142]

A Lei nº 7.369/85 estendeu o direito ao adicional de periculosidade ao empregado que exerce atividade em setor de energia elétrica em condições de periculosidade, cujo adicional deverá ser calculado sobre o conjunto de parcelas de natureza salarial, haja vista o art. 1º da referida lei estabelece que a parcela incidirá

---

[141] Os artigos 157 e 158 da CLT dispõem sobre as obrigações gerais dos empregadores e empregados em matéria de segurança e medicina do trabalho. A Norma Regulamentadora nº 6 do Ministério do Trabalho dispõe sobre os equipamentos de proteção individual.

[142] SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Ed Renovar, 2002. pág. 486.

sobre o salário que for percebido, não determinando exclusões de parcelas salariais ou limitando a paga ao salário-base.[143]

Atualmente vigente, a Portaria nº 518/03[144] do Ministério do Trabalho considera como perigosas as atividades de operação com aparelhos de raio-x, com irradiadores de radiação gama, beta ou radiação de nêutrons, aí incluídos os serviços relacionados a diagnósticos médicos e odontológicos. Sua legalidade vem embasada nas disposições do art. 200 da CLT, que trata de medidas especiais de proteção à saúde e segurança do trabalhador, conferindo competência ao Ministério do Trabalho para estabelecer disposições complementares ligadas às peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, não necessariamente contempladas pelos demais artigos consolidados, em especial àquelas que versassem sobre exposição a radiações ionizantes (caput, inc. VI e par. único do art. 200 da CLT).

Tem-se, desta maneira, que o art. 193 da CLT, ao definir as atividades a serem consideradas como perigosas, não esgota todas as suas possibilidades, cabendo ao órgão ministerial regular a questão, indicando outras atividades que também ensejariam o pagamento do adicional de periculosidade aos trabalhadores responsáveis pela sua consecução.[145] O adicional de periculosidade, neste caso, incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais.

---

[143] TST – Súmula 191 - ADICIONAL. PERICULOSIDADE. INCIDÊNCIA - O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais. Em relação aos eletricitários, o cálculo do adicional de periculosidade deverá ser efetuado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.

[144] A Portaria 518/03 do MT revoga a Portaria 496/02, que por sua vez revoga a Portaria 3.393/87. Assim, a partir da edição da Portaria 3.393/87 é devido o adicional de periculosidade aos trabalhadores expostos a radiações ionizantes. Entretanto, durante a vigência da Portaria 496/02, é devido o adicional de insalubridade.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. RADIAÇÕES IONIZANTES E SUBSTÂNCIAS RADIOATIVAS. OJ N.º 45 DA SBDI-1.-A exposição do empregado à radiação ionizante ou à substância radioativa enseja a percepção do adicional de periculosidade, pois a regulamentação ministerial (Portarias do Ministério do Trabalho nos 3.393, de 17/12/87, e 518, de 7/4/2003), ao reputar perigosa a atividade, reveste-se de plena eficácia, porquanto expedida por força de delegação legislativa contida no art. 200, caput, e inciso VI, da CLT. No período de 12/12/2002 a 6/4/2003, enquanto vigeu a Portaria nº 496 do Ministério do Trabalho, o empregado faz jus ao adicional de insalubridade.- Agravo de instrumento a que se nega provimento. (AIRR - 136840-62.2007.5.04.0025 , Relator Ministro: Flavio Portinho Sirangelo, Data de Julgamento: 29/09/2010, 7ª Turma, Data de Publicação: 08/10/2010)

[145] TST - RECURSO DE REVISTA: RR 508294 508294/1998.0.

Se o trabalhador estiver sujeito à insalubridade e aos riscos da periculosidade, terá de optar por um deles (par. 2º do art. 193 da CLT). [146]

Em todos os casos, o direito do trabalhador ao adicional de insalubridade ou periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física (art. 194 da CLT). Não há, portanto, incorporação do adicional ao salário do empregado.[147] O direito do trabalho objetiva, em tais casos, não a perpetuidade dos adicionais, mas sim, a remoção ou neutralização das causas que ensejam o seu pagamento.[148]

### 3.3 Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT)

As convenções adotadas pela OIT devem ser apresentadas ao órgão competente de cada Estado-Membro para fins de apreciação.[149] As recomendações da OIT indicam normas desejáveis, ainda sem consenso para incorporação nas convenções; porém, podem servir de paradigma para a normatização dos Estados-Membros e, também, como regulamento das convenções adotadas.[150]

Inúmeras são as convenções que tratam direta ou indiretamente da proteção à saúde dos trabalhadores, a maioria delas já ratificada pelo Brasil. Abordaremos sucintamente aquelas que tem vinculação direta com o tema deste trabalho.

---

[146] SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Ed Renovar, 2002. p. 487.

[147] TST Súmula 248 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. DIREITO ADQUIRIDO - A reclassificação ou a descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, repercute na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial.

[148] SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Ed Renovar, 2002. p. 487.

[149] A Constituição da República Federativa do Brasil estabelece:
"Art. 49. É da competência exclusiva do Congresso Nacional:
I - resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional."
Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em 13/10/2010.

[150] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. São Paulo: LTR, 2010. p 71.

A convenção nº 148[151] tem como objetivo a eliminação, na medida do possível[152], dos riscos à saúde decorrentes do meio ambiente do trabalho – especialmente a contaminação do ar, o ruído e as vibrações -, enfatizando as medidas de engenharia de segurança no trabalho por meio de novas instalações e métodos de trabalho ou adaptação das já existentes. Quando essas medidas não forem possíveis (por absoluta impossibilidade técnica ou custos que as tornem impraticáveis), deverão ser adotadas medidas de organização do trabalho capazes de eliminar os riscos à saúde.

Somente quando as medidas anteriores não forem suficientes para reduzir os riscos ambientais abaixo dos limites de exposição, deverão ser disponibilizados equipamentos de proteção individual. Além disso, prevê o controle do estado de saúde de trabalhadores possivelmente expostos a riscos ambientais.

A convenção nº 155[153] visa ao estabelecimento de uma política nacional em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, cujo objetivo é prevenir acidentes e danos à saúde que possam decorrer do trabalho, por meio da redução – na medida do razoável e do possível - dos riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho.

Ressalta-se nessa convenção a sua abrangência, prevendo a sua aplicação, não apenas para os trabalhadores regidos pela CLT, mas também, os funcionários públicos. O conceito de saúde também é ampliado, levando-se em consideração, além da ausência de afecções ou doenças, os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com as condições de trabalho.[154]

---

[151] Aprovada pelo Decreto Legislativo nº 56, de 9/10/1981, e promulgada pelo Decreto nº 93.413, de 15/10/1986 (DOU 16/10/86, retificada em 17/10/86). Disponível em < http://www.ilo.org/ilolex/portug/docs/convdisp1.htm> Acesso em 13/10/2010.

[152] Quando a norma diz "na medida do possível", está indicando a possibilidade técnica, dentro do princípio da razoabilidade que orienta o direito do trabalho.

[153] Aprovada pelo Decreto Legislativo nº 2, de 17/03/1992, e promulgada pelo Decreto nº 1.254, de 29 set 1994 (DOU 30/09/94). Disponível em: <http://www.in.gov.br/imprensa/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=3&data=30/09/1994> Acesso em 14/10/2010.

[154] "Art. 3 - Para os efeitos da presente Convenção:
...
b) o termo *trabalhadores* abrange todas as pessoas empregadas, incluindo os empregados públicos;
...

Destaca-se a determinação de adaptar o trabalho – máquinas, equipamentos, tempo de trabalho, organização do trabalho, operações e processos – ao homem, à sua capacidade física e mental (art. 5, *b*).

A convenção nº 161[155] dispõe sobre os serviços de saúde do trabalho, cuja função primordial é preventiva, atuando no estabelecimento e manutenção de um ambiente de trabalho seguro e salubre, e na adaptação do trabalho à capacidade física e mental dos trabalhadores.[156]

A organização dos serviços de saúde do trabalho não exime a responsabilidade do empregador a respeito da saúde e segurança dos trabalhadores. Exige, também, a participação dos trabalhadores, além dos profissionais prestadores de serviços de saúde no trabalho.[157]

A convenção 187[158], ainda não ratificada pelo Brasil, foi motivada pela magnitude de lesões, doenças e óbitos relacionados ao trabalho, e a necessidade de serem tomadas medidas para reduzi-los. Propõe uma política nacional para promoção de uma ambiente de trabalho seguro e saudável; um sistema nacional de segurança e saúde no trabalho consistindo na infraestrutura de suporte para a

---

e) o termo *saúde*, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doença, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e higiene no trabalho."

[155] Aprovada pelo Decreto Legislativo nº 86, de 14 dez 1989, e promulgada pelo Decreto nº 127, de 22/05/1991(DOU 23/05/91). Disponível em <http://www.in.gov.br/visualiza/index.jsp?data=23/05/1991&jornal=1&pagina=4&totalArquivos=72> Acesso em 14/10/2010.

[156] "Art. 1º - Para os efeitos da presente Convenção:

a) a expressão serviços de saúde no trabalho designa um serviço investido de funções essencialmente preventivas e encarregado de assessorar o empregador, os trabalhadores e seus representantes na empresa sobre:

i) os requisitos necessários para estabelecer e conservar um meio ambiente de trabalho seguro e sadio que favoreça uma saúde física e mental ótima em relação com o trabalho;

ii) a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, tendo em conta seu estado de saúde física e mental;"

[157] "Art. 5 – Sem em prejuízo da responsabilidade de cada empregador a respeito da saúde e a segurança dos trabalhadores que emprega e tendo na devida conta a necessidade de participação dos trabalhadores em matéria de saúde e segurança no trabalho, os serviços de saúde no trabalho devem assegurar as funções, dentre as seguintes, que sejam adequadas e ajustadas aos riscos da empresa com relação à saúde no trabalho;"

[158] Disponível em http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm Acesso em 14/10/2010.

implementação da política nacional e programas nacionais sobre segurança e saúde no trabalho; além de um programa nacional de segurança e saúde no trabalho visando à promoção e ao desenvolvimento de uma cultura nacional de prevenção em segurança e saúde.

Reitera-se, nesta convenção, a participação ativa de toda a sociedade para garantir um meio ambiente de trabalho seguro e saudável, cujo objetivo primordial é a prevenção de agravos à saúde.

# 4 INSALUBRIDADE POR RISCO BIOLÓGICO

"O maior erro que um homem pode cometer é sacrificar a sua saúde a qualquer outra vantagem." (Arthur Schopenhauer)

A CLT em seu art. 200 delega ao Ministério do Trabalho o estabelecimento de normas complementares ao disposto no Capítulo V – Da Segurança e da Medicina do Trabalho.[159]

Tal regulamentação foi efetivada por meio da Portaria 3.214 de 8 de junho de 1978, que aprovou as Normas Regulamentadoras do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho relativas à Segurança e Medicina do Trabalho.[160]

Essas normas são de observância obrigatória para todas as pessoas (físicas e jurídicas) que admitirem empregados sob o regime da CLT; devem, também, ser observadas pelos tomadores de serviços e sindicatos, relativamente aos trabalhadores avulsos.

Assim, conforme a legislação trabalhista, é assegurada a percepção de adicional de insalubridade para aquelas atividades exercidas em condições insalubres.

A determinação das atividades e operações insalubres e os critérios para sua caracterização, de acordo com o art. 190, CLT, é de competência do Ministério do Trabalho. O entendimento do STF, desde há muito consolidado, reconhece e, ao

---

[159] Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em 14/10/2010.

[160] Disponível em: <http://www81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/63/mte/1978/3214.htm> Acesso em 14/10/2010.

mesmo temo, exige este requisito para o enquadramento de uma determinada atividade como insalubre.[161]

As atividades e operações insalubres estão previstas na Norma Regulamentadora (NR) Nº 15. A insalubridade será caracterizada por meio de análise quantitativa ou qualitativa.

A análise qualitativa é realizada através da verificação e observação das atividades realizadas, isto é, a qualificação das atividades e o seu enquadramento naquelas previstas na NR 15. Nesta análise devem ser levados em consideração, além da atividade propriamente dita, o tempo de exposição, o risco de exposição aos agentes e a proteção oferecida pelos EPIs.

A análise quantitativa é realizada por meio de verificação da quantidade ou intensidade de determinado agente (químico ou físico) no ambiente de trabalho. Fica caracterizada a insalubridade quando ultrapassado o limite de tolerância estabelecido pela norma.

Limite de tolerância é a concentração ou intensidade máxima ou mínima relacionada à natureza e ao tempo de exposição ao agente, que não causará danos à saúde do trabalhador durante a sua vida laboral.[162]

A caracterização da insalubridade decorre da verificação de níveis de tolerância acima do permitido nas atividades desenvolvidas em condições de exposição a ruído contínuo ou intermitente, ruídos de impacto, exposição ao calor, a

---

[161] Súmula 194 - é competente o ministro é competente o ministro do trabalho para a especificação das atividades insalubres. Disponível em:

http://www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=jurisprudenciaSumula&pagina=sumula_101_200 Acesso em 14/10/2010.

Sumula 460 - Para efeito do adicional de insalubridade, a perícia judicial, em reclamação trabalhista, não dispensa o enquadramento da atividade entre as insalubres, que é ato da competência do ministro do trabalho e previdência social. Disponível em:

http://www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=jurisprudenciaSumula&pagina=sumula_401_500 Acesso em 14/10/2010.

[162] De acordo com o item 15.1.5 da NR 15 aprovada pela Portaria 3.214/77. Disponível em <http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_15.pdf> Acesso em 14/10/2010.

radiações ionizantes[163], a agentes químicos cuja insalubridade é caracterizada por limite de tolerância, e a poeiras minerais.

O trabalho sob condições hiperbáricas[164] caracteriza por si só a insalubridade em grau máximo, independente de verificação de limites de tolerância ou inspeção no local de trabalho.

A exposição aos agentes químicos previstos no anexo 13[165] da NR 15 será considerada insalubre independente de verificação de limites de tolerância. Entretanto, faz-se necessária a inspeção no local de trabalho a fim de verificar o grau de insalubridade caracterizado pela atividade.

As atividades desenvolvidas com exposição a radiações ionizantes[166], vibrações, frio e umidade serão caracterizadas como insalubres por meio de laudo de inspeção realizada no local de trabalho.

As atividades que envolvem exposição a agentes biológicos[167] independem de verificação de limites de tolerância, porém, faz-se necessária avaliação

---

[163] O adicional devido pelo trabalho com exposição a radiações ionizantes foi abordado no item 3.2.2 Periculosidade.

[164] Trabalho sob condições hiperbáricas inclui os trabalhos sob ar comprimido e os trabalhos submersos. Trabalhos sob ar comprimido são os efetuados em ambientes onde os trabalhadores são obrigados a suportar pressões maiores que a atmosférica. Trabalho submerso é o realizado por mergulhador em meio líquido. De acordo com anexo 6 da NR15. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_15_anexo6.pdf> Acesso em 14/10/2010.

[165] Os agentes químicos constantes do anexo 13 são: arsênico, carvão, chumbo, cromo, fósforo, hidrocarbonetos e outros compostos de carbono, mercúrio, silicatos, além de outras substâncias e atividades especificadas. Está proibida a exposição ou contato com as substâncias cancerígenas 4-amino-difenil, benzidina, beta-naftilamina e 4-nitrodifenil. Disponível em: http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_15_anexo13.pdf Acesso em 14/10/2010

O benzeno, substância reconhecidamente carcinogênica, possui regulamentação especial com anexo próprio - 13-A -, com restrição à sua utilização para determinadas atividades, e determinação de substituição de seu uso. Além disso, possui duas Instruções Normativas dispondo sobre a Avaliação das Concentrações de Benzeno em Ambientes de Trabalho e a Vigilância da Saúde dos Trabalhadores na Prevenção da Exposição ocupacional ao Benzeno. Disponíveis em: <http://www.mte.gov.br/legislacao/portarias/1995/p_19951220_14.pdf>; <http://www.mte.gov.br/legislacao/instrucoes_normativas/1995/in_19951220_01.pdf>; e <http://www.mte.gov.br/legislacao/instrucoes_normativas/1995/in_19951220_02.pdf > Acesso em 14/10/2010.

[166] Conforme abordado previamente, as atividades com exposição a radiações ionizantes são consideradas de periculosidade. Porém, como a sua descrição como atividade insalubre não foi expressamente revogada, o anexo 7 da NR 14 permanece vigente.

qualitativa. É especialmente neste aspecto que pretendemos fazer uma análise mais detalhada.

### 4.1 Caracterização de insalubridade por agentes biológicos

O anexo 14 da NR 15 que trata da insalubridade envolvendo agentes biológicos foi acrescentado pela Portaria nº 12 de 12 de novembro de 1979.[168]

O conceito de contato permanente é definido pela própria portaria como o trabalho resultante da prestação de serviço contínuo e obrigatório, decorrente do contrato de trabalho, com exposição permanente aos agentes insalubres.

São estabelecidos dois graus de insalubridade pela exposição a agentes biológicos: médio e máximo.

São consideradas insalubres em grau máximo as atividades ou operações em contato permanente com pacientes em isolamento por doenças infecto-contagiosas, ou objetos de seu uso não esterilizados; em contato permanente com produtos de animais portadores de doenças infecto-contagiosas, especificamente carbunculose, brucelose e tuberculose; em contato permanente com esgotos – galerias e tanques; e no contato permanente com lixo urbano, nas atividades de coleta e industrialização.

São consideradas insalubres em grau médio as atividades ou operações em contato permanente com pacientes, animais ou com material infecto-contagiante em estabelecimentos destinados aos cuidados da saúde humana e ao atendimento e tratamento de animais; e em laboratórios destinados ao preparo de soro, vacinas e outros produtos e laboratórios de análise clínica e histopatológica. Ressalta a norma,

---

[167] Disponível em: http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_15_anexo14.pdf Acesso em 20/10/2010.

[168] Disponível em: <http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_15_anexo14.pdf> Acesso em 14/10/2010.

que é considerada insalubre somente aquelas atividade em que há contato com pacientes ou animais, e ao pessoal técnico nos laboratórios.

### 4.2 Doenças infecto-contagiosas ocupacionais

As doenças infecciosas podem ser definidas como aquelas que são transmitidas de um ser vivo para o outro. Entretanto, elas são consideradas do ponto de vista do agente etiológico. Assim, as doenças infecto-contagiosas são causadas por um microorganismo denominado hóspede que invade outro organismo chamado de hospedeiro. O microorganismo multiplica-se no organismo do hospedeiro causando-lhe lesões.[169]

Os microorganismos causadores de doenças compreendem as bactérias, parasitas, fungos, vírus, micoplasma e príons.

De acordo com a origem ou fonte de contágio, as infecções humanas podem ser classificadas como: fitonoses, adquiridas pelo homem a partir de reservatórios vegetais, p ex. blastomicose sul-americana; zoonoses, adquiridas pelo contato do homem com reservatórios animais; e antroponoses, adquiridas pelo homem em contato com reservatórios humanos.[170]

O homem infectado passa a ser o novo hospedeiro, com potencial para exercer o papel de fonte; ele pode, então, desenvolver a doença ou permanecer assintomático; neste caso é considerado portador.

Em relação ao agente infeccioso devem ser consideradas algumas características:

---

[169] VIEIRA, Sebastião Ivone (Org.). **Medicina Básica do Trabalho**. Curitiba: Genesis, 1995. pp 296/305.

[170] VIEIRA, Sebastião Ivone (Org.). **Medicina Básica do Trabalho**. Curitiba: Genesis, 1995. pp 296/305.

a) infectibilidade – é a capacidade de invasão do agente no hospedeiro e nele desenvolver-se e multiplicar-se; expressa-se na relação entre os infectados e os expostos;
b) patogenicidade – é a capacidade de provocar sintomatologia nos infectados; é expressa pela relação entre os doentes e os infectados;
c) virulência – é a capacidade de causar efeitos graves no hospedeiro; expressa-se na relação entre os casos graves e os declarados.
d) poder imunogênico – é a capacidade de gerar imunidade no organismo hospedeiro.

A transmissão é o modo pelo qual o agente atinge e infecta um novo hospedeiro. Pode ocorrer por meio de vetores (mosquito da dengue), partículas de secreção suspensas no ar (gotículas ou aerossóis), transmissão direta (contato com pele, mucosas, sangue, fluidos corporais), por meio de veículos (água).[171]

### 4.3 Considerações acerca da caducidade da norma

Chama a atenção, no contexto internacional, a preocupação do legislador em manter a norma sempre atualizada, acompanhando o progresso científico. A saúde do trabalhador, como complemento inseparável do direito à vida, necessita proteção imediata, logo que o risco surge, não podendo aguardar a morosa tramitação legislativa para o advento de novas regras de tutela.[172]

---

[171] Aerossóis: a transmissão ocorre por partículas pequenas, menores que 5µ, eliminadas durante a respiração, fala, tosse ou espirro e, quando ressecados permanecem suspensos no ar, podendo permanecer por horas, atingindo outros ambientes, inclusive áreas adjacentes, pois podem ser carreadas por correntes de ar. Exemplos: M. tuberculosis, Sarampo e Varicela.

Gotículas: a transmissão ocorre através do contato próximo com o paciente, por gotículas eliminadas pela fala, tosse, espirros e realização de procedimentos como a aspiração de secreções. As gotículas, de tamanho considerado grande, maiores que 5µ, atingem até um metro de distância e rapidamente se depositam no chão. Exemplos: Doença meningocócica, Gripe, Coqueluche, Difteria, Caxumba e Rubéola.

AGÊNCIA NACIONAL DE VIGILANCIA SANITÁRIA. **Curso básico de controle de infecção hospitalar. Métodos de proteção anti-infecciosa**. Anvisa, 2000. Disponível em: http://www.cvs.saude.sp.gov.br/pdf/CIHCadernoC.pdf Acesso em 18/11/2010.

[172] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. São Paulo: LTR, 2010. p 98.

Reconhecendo o intenso dinamismo das relações de trabalho e dos processos de produção, a técnica legislativa vem apresentando normas flexíveis, que se atualizam automaticamente, amoldando-se com rapidez ao progresso da ciência ou às novas necessidades de proteção. Aliás, as Convenções da OIT nºs 148, 155 e 161 mencionam a necessidade de revisão periódica da política nacional de segurança e higiene e saúde dos trabalhadores.[173]

O anexo 14 da NR 15, que estabelece as atividades nas quais será devido o adicional de insalubridade, embora genérica na descrição das atividades, é, ao mesmo tempo extremamente restritiva, pois limita a caracterização de atividades como insalubres aos critérios especificamente citados.

Inicialmente, observamos no conceito de contato permanente um engessamento e restrição à aplicação prática da mesma. Significa que se o trabalhador estiver em contato periódico, mas não eventual, não fará jus ao respectivo adicional. E se o trabalhador estiver em contato com agentes biológicos periodicamente, eventual ou não, mas que por características específicas do agente, apresente alto risco biológico?[174]

Este questionamento tem sido resolvido, em parte, pela edição da súmula 47 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) ao declarar que "O trabalho executado em condições insalubres, em caráter intermitente, não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional.[175]

Então, surge outro questionamento de ordem prática. Em que situações estaria afastado o direito à percepção do adicional de insalubridade quando a atividade envolvesse exposição a agentes biológicos de forma não permanente?

---

[173] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. São Paulo: LTR, 2010. p 98.

[174] A classificação de risco de um determinado agente biológico baseia-se em diversos critérios que orientam a avaliação de risco e está, principalmente, orientada pelo potencial de risco que oferece ao indivíduo, à comunidade e ao meio ambiente.

Essa classificação de risco foi adotada como anexo à NR 32 que trata da segurança e saúde no trabalho em serviços de saúde.

Disponível: <http://www.fiocruz.br/biosseguranca/Bis/lab_virtual/classificacao-de-risco.htm>Acesso em 14/10/2010.

[175] Disponível em: http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/Livro_Jurisprud/livro_html_atual.html#SBDI-1 Acesso em 18/10/2010.

Em relação ao contato com lixo doméstico e a limpeza de sanitários, mesmo que de uso público, há consenso no entendimento do TST de que a atividade não dá direito ao recebimento de adicional de insalubridade, por falta de previsão em norma regulamentar do Ministério do Trabalho e por não se equiparar ao lixo urbano.[176]

> RECURSO DE REVISTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - LIMPEZA DE BANHEIROS E COLETA DE LIXO SANITÁRIO - SHOPPING CENTER - APLICAÇÃO DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL N° 4, ITEM II, DA SBDI-1 DO TST. I - A respeito do adicional de insalubridade decorrente da limpeza de vasos sanitários e coleta de lixo, verifica-se que, nos termos do artigo 190 da CLT, cabe ao Ministério do Trabalho a aprovação do quadro das atividades e operações insalubres; bem assim a definição dos limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes. II - O contato com agentes biológicos está previsto no Anexo 14 da Norma Regulamentar nº 15 da Portaria 3.214/78, no qual se insere a coleta de lixo urbano. No caso *sub judice* as atividades desenvolvidas pela reclamante (limpeza de banheiros e coleta de lixo sanitário realizada em Shopping Center) não podem ser, por analogia, comparadas à coleta urbana de dejetos, uma vez que o lixo encontrado em estabelecimentos comerciais toma a definição de lixo doméstico, não abarcado, portanto, no aludido anexo. III - Esse é o entendimento da iterativa, atual e notória jurisprudência desta Corte, consubstanciada na Orientação Jurisprudencial nº 4 da SBDI-1 do TST. IV. - Recurso provido.[177]

Exceção é feita apenas ao trabalho de limpeza e coleta de lixo em ambiente hospitalar. Decisão neste sentido:

> AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. TOMADOR DE SERVIÇOS.

---

[176] Conforme Orientação Jurisprudencial nº 4 da SBDI-1/TST: A limpeza em residências e escritórios e a respectiva coleta de lixo não podem ser consideradas atividades insalubres, ainda que constatadas por laudo pericial, porque não se encontram dentre as classificadas como lixo urbano na Portaria do Ministério do Trabalho.

[177] AGRAVO DE INSTRUMENTO( RR - 4079-40.2010.5.04.0000, Relator Ministro: Antônio José de Barros Levenhagen, Data de Julgamento: 06/10/2010, 4ª Turma, Data de Publicação: 15/10/2010)

> ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. LIXO HOSPITALAR. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. Pacificou a jurisprudência deste Tribunal que -... a limpeza em residências e escritórios e a respectiva coleta de lixo não podem ser consideradas atividades insalubres, ainda que constatadas por laudo pericial, porque não se encontram dentre as classificadas como lixo urbano na Portaria do Ministério do Trabalho- (OJ 4, II, SBDI-1/TST - grifos acrescidos). Não se pode ampliar interpretação supressiva de parcelas trabalhistas, principalmente quando referente à regra de saúde e segurança do trabalho (art. 7º, XXII, da CRFB). Assim, no caso concreto, constatada a insalubridade no manuseio de agentes biológicos em atividade de limpeza e higienização de sanitários e coleta de lixo, em banheiros de uso coletivo em ambiente hospitalar, tem-se que é perfeitamente aplicável a regra do Anexo 14 da NR-15 da Portaria MTE 3.214/78, sendo devido o pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo. Sendo assim, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os fundamentos da decisão denegatória, que ora subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido.[178] [179]

Porém, esse não tem sido o entendimento adotado pelos tribunais regionais, conforme extraído de acórdão proferido pelo E. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:

> Quanto aos agentes biológicos (lixo), entende a Turma, que a tarefa de limpeza de banheiros, que inclui a higienização de vasos sanitários e coleta de lixo, acarreta repetida exposição, manipulação

---

[178] Processo: AIRR - 84440-29.2006.5.04.0018 Data de Julgamento: 17/03/2010, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 30/03/2010.

[179] No mesmo sentido: AGRAVO DE INSTRUMENTO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. LIXO HOSPITALAR. O Anexo 14 da NR 15 da Portaria 3.214/1978 prevê como insalubre em grau máximo trabalho com exposição permanente a agentes biológicos decorrentes da coleta de lixo urbano e de contato com pacientes em isolamento por doenças infecto-contagiosas bem como objetos de seu uso, não previamente esterilizados. Desse modo, é incontroverso o enquadramento das atividades desenvolvidas pelo Reclamante no Hospital Presidente Vargas (recolhimento e seleção do lixo), já que tais atividades e os riscos dela decorrentes não podem ser equiparados à limpeza em residências e escritórios ou à coleta de lixo domiciliar, razão pela qual não há de se falar na aplicação, no caso, da OJ 04, II, da SBDI-1/TST. Agravo de Instrumento não provido. Processo: AIRR - 58340-67.2006.5.04.0008 Data de Julgamento: 17/09/2008, Relator Ministro: José Simpliciano Fontes de F. Fernandes, 2ª Turma, Data de Publicação: DJ 26/09/2008.

> e contato com dejetos de todo o tipo de agentes biológicos. A natureza do chamado lixo doméstico não se diferencia fundamentalmente do chamado lixo urbano e a insalubridade em grau máximo se configura, bastando que haja suscetibilidade do organismo exposto à virulência do germe patogênico, podendo as pessoas que utilizam os sanitários ter aparência sadia, mas portarem germes patogênicos, ainda que na ausência de sinais clínicos de doenças. O lixo recolhido nos sanitários, da mesma forma que aquele coletado nas vias públicas, classifica-se como lixo urbano, cujo contato gera insalubridade em grau máximo. Portanto, a limpeza dos banheiros e retirada do lixo caracteriza as tarefas tipificadas na NR-15, Anexo nº 14 - insalubridade em grau máximo - descritas como aquelas de trabalho ou operações em contato permanente com lixo urbano (coleta e industrialização).[180]

Outro aspecto do anexo 14 a ser questionado é a impropriedade, nos dias atuais, da discriminação entre as atividades no atendimento e tratamento a pacientes em isolamento por doenças infecto-contagiosas e aquele realizado de uma maneira geral nos cuidados de saúde humana.

Mudanças consideráveis têm sido observadas no padrão de morbimortalidade em todo o mundo. No que tange à ocorrência das doenças transmissíveis, novas doenças foram introduzidas, a exemplo da aids, ou de agentes que sofrem modificações genéticas e se disseminam rapidamente por países e continentes a exemplo da pandemia recente produzida recentemente pelo vírus Influenza A (H1N1). Doenças “antigas”, como a cólera e a dengue, ressurgiram e endemias importantes, como a tuberculose e as meningites, continuam persistindo, fazendo com que esse grupo de doenças represente um importante problema de saúde da população, inclusive em países desenvolvidos.[181]

---

[180] Extraído do acórdão proferido nos autos do RO 0109400-86.2008.5.04.0371. No mesmo sentido o Acórdão nos auto do RO 0048600-91.2007.5.04.0221, do TRT 4.

[181] BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Departamento de Vigilância Epidemiológica. **Doenças infecciosas e parasitárias: guia de bolso.** Brasília: Ministério da Saúde, 2010. p. 18

A situação das Doenças Transmissíveis no Brasil, no período compreendido entre o início dos anos de 1980 até o presente momento, corresponde a um quadro complexo que pode ser resumido em três grandes tendências: doenças transmissíveis com tendência declinante; doenças transmissíveis com quadro de persistência e doenças transmissíveis emergentes e reemergentes.

De importância para a nossa análise destacam-se as doenças transmissíveis com quadro de persistência. Neste grupo, encontram-se as hepatites virais, especialmente as hepatites B e C, em função das altas prevalências, ampla distribuição geográfica e potencial evolutivo para formas graves, que podem levar ao óbito. As meningites, também, se inserem neste grupo de doenças, destacando-se as infecções causadas pelos meningococos B e C, que apresentam níveis importantes de transmissão e taxas médias de letalidade acima de 10%.[182]

Doenças transmissíveis emergentes são as que surgiram, ou foram identificadas, em período recente, ou aquelas que assumiram novas condições de transmissão, seja devido a modificações das características do agente infeccioso, seja passando de doenças raras e restritas para constituírem problemas de saúde pública. As reemergentes, por sua vez, são as que ressurgiram como problema de saúde pública, após terem sido controladas no passado. Entre as doenças emergentes, encontra-se a aids, detectada no Brasil, em 1980, observou-se seu crescimento acelerado até 1995. No período de 1995 a 1999, verificou-se queda de 50% na taxa de letalidade em relação aos primeiros anos do início da epidemia, quando era de 100%. A partir de 1996, a sua incidência continuou aumentando, atingindo 30.886 casos em 2004, correspondendo à taxa de 17,2 por 100.000 habitantes, diferentemente da mortalidade que continuou declinando. Esse crescimento inicial da aids no país e a possibilidade de associação com outras doenças infecciosas, particularmente a tuberculose, representa uma preocupação para o controle dessas duas doenças. A estabilidade observada nos últimos anos na epidemia pelo HIV no país e a disponibilidade de novas drogas antivirais têm

[182] BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Departamento de Vigilância Epidemiológica. **Doenças infecciosas e parasitárias: guia de bolso.** Brasília: Ministério da Saúde, 2010. p 18/20.

propiciado o aumento da sobrevida dos portadores de HIV. Mais recentemente, houve a pandemia pelo vírus Influenza A (H1N1).[183]

A importância dessas considerações reside no fato de que essas doenças representam algumas das maiores preocupações em se tratando de saúde ocupacional dos trabalhadores em saúde. Quer pela sua alta prevalência na população em geral, muitas vezes não diagnosticada; quer pela sua alta transmissibilidade; quer pela gravidade da doença em si.

O isolamento dos pacientes (em quartos privativos ou com outros pacientes portadores da mesma doença), atualmente, é recomendado para pacientes com diagnóstico ou suspeita de doenças cuja transmissão ocorre por via aérea (gotículas ou aerossóis) e por contato mucocutâneo, não se aplicando a pacientes com doenças cuja transmissão se dá por contato com sangue ou fluidos corporais.[184] No entanto, todas representam um risco evidente e considerável a todo profissional da área da saúde, qualquer que seja o nível de atendimento.

A título de exemplificação e melhor compreensão do argumento, pode-se citar a recente pandemia pelo vírus da gripe A – H1N1 (uma doença reemergente, causada por um agente com altas taxas de transmissibilidade, infectividade, patogenicidade e virulência). Nesta situação específica, todos os trabalhadores em

---

[183] BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Departamento de Vigilância Epidemiológica. **Doenças infecciosas e parasitárias: guia de bolso.** Brasília: Ministério da Saúde, 2010. p 22/24.

[184] A partir da epidemia de HIV/AIDS, do aparecimento de cepas de bactérias multirresistentes (como o Staphylococcus aureus resistente à meticilina, bacilos Gram negativos não fermentadores, Enterococcus sp. resistente à vancomicina), do ressurgimento da tuberculose na população mundial e do risco aumentado para a aquisição de microrganismos de transmissão sangüínea (hepatite viral B e C, por exemplo) entre os profissionais de saúde, as normas de biossegurança e isolamento ganharam atenção especial. O Centro de Controle e Prevenção de Doenças de Atlanta, EUA (CDC (Center for Disease Control and Prevention), sintetizou os conceitos até então utilizados – Precauções Universais e Isolamento de Substâncias Corporais – em um novo modelo denominado de CDC Guidelines for Isolation Practices. As Precauções de Isolamento se destinam a prevenir a propagação de patógenos em hospitais, fundamentadas em seu modo de transmissão. Entre elas estão: a lavagem das mãos; o uso de luvas, máscaras, protetores dos olhos, protetores de face e de aventais; a alocação e o transporte adequado de pacientes; o manuseio adequado de equipamentos e objetos de cuidados dos pacientes, de roupas e lavanderia, de pratos, copos e talheres; e a limpeza do ambiente.
AGÊNCIA NACIONAL DE VIGILANCIA SANITÁRIA. **Curso básico de controle de infecção hospitalar. Métodos de proteção anti-infecciosa**. Anvisa, 2000. Disponível em: http://www.cvs.saude.sp.gov.br/pdf/CIHCadernoC.pdf Acesso em 18/11/2010.

saúde estão expostos a um risco extremo, mesmo em locais de atendimento primário em saúde, onde não há sequer cogitação de isolamento de pacientes.

Nestas circunstâncias, mesmo a utilização de equipamentos de proteção individual adequados, não permite elidir completamente o risco. Isto decorre do modo de transmissão das doenças e pelos acidentes decorrentes do exercício da atividade em si.

Destaca-se que o trabalho em saúde possui características peculiares: a atividade envolve situação de doenças, o que gera para o indivíduo acometido e seus familiares, alto nível de estresse, com o qual tem que lidar o profissional de saúde; a tolerância a erros no exercício da atividade é praticamente nula, pois se trata de responsabilidade em relação à vida de pessoas; os profissionais de saúde, em sua grande maioria, trabalham por várias horas seguidas, em vários locais e horários, o que, contribui para diminuir a capacidade de concentração e, conseqüentemente, aumentar os acidentes de trabalho.[185]

### 4.4 Questionamentos acerca da adequação da monetização do risco

O ambiente de trabalho expõe o empregado a riscos, tanto os mais evidentes, por afetarem diretamente a sua integridade física, como os mais insidiosos que causam doenças a longo prazo. Também devem ser considerados os fatores ergonômicos relacionados aos métodos e organização do trabalho que afetam do trabalhador especialmente no aspecto de sua saúde mental e/ou emocional.

[185] Estatísticas do Ministério da Saúde demonstram uma preocupante incidência de acidentes e doenças ocupacionais, principalmente de acidentes por risco biológico. Disponível em: http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/notificacoes_agravos_br_0411_st_2009.pdf. Acesso em 21/10/2010

A análise do direito do trabalho comparado revela três estratégias básicas adotadas pelo legislador diante dos agentes agressivos: a) aumentar a remuneração; b) proibir o trabalho; c) reduzir a jornada de trabalho.[186]

A proibição de todo trabalho insalubre ou perigoso não é razoável nem possível, posto que, algumas atividades, embora se enquadrem nesta categoria, são imprescindíveis para a sociedade. O que as normas têm estabelecido é a proibição de trabalho em condições de risco para a saúde para os menores[187] e a proibição do contato com agentes reconhecidamente oncogênicos.[188]

O Brasil adotou a opção pela compensação financeira do risco em 1940, estabelecendo, desde então, os percentuais de 10, 20, e 40% sobre o salário mínimo, de acordo com os riscos mínimo, médio e máximo de insalubridade.[189] Em 1955 é instituído o adicional de 30% sobre o salário para atividades em contato permanente com inflamáveis, em condições de periculosidade.[190] Este adicional foi posteriormente estendido a trabalhos com explosivos, aos trabalhos em energia elétrica e àqueles em que há exposição a radiações ionizantes.

Essa tendência foi reforçada com a instituição de aposentadoria especial para atividades consideradas penosas, insalubres ou perigosas pela Lei Orgânica da Previdência Social de 1960, ou seja, mais uma compensação financeira para trabalhos realizados em condições de prejudicam a saúde do trabalhador. O que por um lado é considerado benefício, por outro, leva à triste (e sórdida) constatação de

---

[186] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. São Paulo: LTR, 2010. p 129.

[187] Art. 7º, XXXIII, CRFB – É proibido o trabalho noturno, perigoso ou insalubre para o menor de 18 anos.

CLT - Art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos.(Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

Parágrafo único. O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a freqüência à escola.

[188] Conforme anexo 13 da NR 15 do Ministério do Trabalho.

[189] Decreto-Lei 2.162, de 1º de maio de 1940 – lei que institui o salário mínimo, e, juntamente com ele, o adicional de insalubridade incidente sobre o salário mínimo.

[190] Lei 2.573, de 15 de agosto de1955. Disponível em : http://www2.camara.gov.br/legin/fed/lei/1950-1959/lei-2573-15-agosto-1955-361045-publicacao-1-pl.html Acesso em 12/11/2010

que o trabalho naquelas condições reduz drasticamente a vida produtiva dessas pessoas.

A Constituição de 1988 consolida essa visão de compensação de riscos, estabelecendo no inciso XXIII, como um direito dos trabalhadores, o adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas.[191]

O destaque da dignidade como valor supremo do constitucionalismo contemporâneo ampliou o conceito do direito à vida, conferindo proteção, não só ao direito à vida, mas no intuito de assegurar o direito de viver com dignidade.[192]

O direito à integridade física é inalienável, o indivíduo não pode vender uma parte de seu corpo ou uma função vital, nem tampouco se mutilar voluntariamente.[193]

A luta dos trabalhadores pela saúde do trabalho (e não apenas no trabalho) embasa-se no conceito de que é na raiz do conflito entre o capital e o trabalho que se encontra a solução para preservar a saúde e a própria vida dos que trabalham.[194]

O estabelecimento de uma compensação financeira pelo risco a que está exposta a saúde do trabalhador é, pelo menos, uma inconsistência na organização sistemática do ordenamento jurídico. Eis um dos pontos cruciais em que o legislador constitucional peca, contrariando inclusive seus próprios preceitos como a dignidade da pessoa humana e o direito fundamental à saúde.

Ao mesmo tempo em que o constituinte estabelece princípios e valores fundamentais considerados invioláveis e inalienáveis, permite que haja uma compensação financeira por uma ameaça à integridade do que constitui a razão de ser do próprio direito – a vida (digna) e a saúde das pessoas. Nas palavras de

---

[191] Evidentemente que a legislação preconiza, antes, medidas para a eliminação ou neutralização dos riscos, sendo o adicional de insalubridade devido apenas nos casos em que não for possível eliminar ou neutralizar todos riscos.

[192] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. São Paulo: LTR, 2010. p 116.

[193] MARTINEZ-PUJALTE apud MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2010. p 318.

[194] REBOUÇAS, Antonio José de Arruda, ET AL. **Insalubridade: Morte lenta no trabalho: a insalubridade no Brasil**. São Paulo, Oboré Editorial, 1989. p. 21/23

Arnaldo Sussekind "é incompreensível que se permita ao trabalhador vender a saúde em troca de um sobressalário".[195]

Há de se considerar, neste aspecto, que os trabalhadores, invariavelmente, tem mais interesse na percepção do adicional do que na eliminação dos riscos. Fato que repercute, inclusive na participação dos trabalhadores na busca de alternativas e propostas para um ambiente de trabalho saudável. Os trabalhadores, na ânsia de obter reforço em seu orçamento, reivindicam a permanência de condições adversas de trabalho como um privilégio, quando tais condições deveriam ser repelidas.[196]

Ademais, os custos para o empregador, considerando que o adicional de insalubridade incide sobre o salário mínimo, são menores, ou insignificantes, diante do investimento necessário em proporcionar aos trabalhadores um ambiente saudável e isento de riscos.[197]

O adicional de insalubridade no Brasil foi instituído juntamente com o salário mínimo; compreende-se, assim, a sua vinculação.[198] A Constituição de 1988, entretanto, proibiu a vinculação do salário mínimo para qualquer fim. Apesar da declaração de inconstitucionalidade do art. 192[199] da CLT pelo STF, o mesmo não perdeu a eficácia em virtude da impossibilidade de ser definida outra base de cálculo pelo judiciário.[200]

---

[195] SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do trabalho.** Rio de Janeiro: Ed Renovar, 2002.

[196] CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. Porto Alegre: Síntese, 2004. p.368

[197] Apresenta maior praticidade também; os custos do adicional de insalubridade são repassados diretamente aos custos da mercadoria; já o investimento em infra-estrutura e novos métodos de trabalho visando a eliminação dos riscos requer planejamento a longo prazo, investimento em tecnologia, obras, novas máquinas e equipamentos, qualificação de pessoal, etc. Nesse sentido:

REBOUÇAS, Antonio José de Arruda, ET AL. **Insalubridade: Morte lenta no trabalho: a insalubridade no Brasil**. São Paulo, Oboré Editorial, 1989. p. 69; e também

TANAKA, Sonia Yuriko Kanashiro (Org). **Direito Constitucional**. São Paulo: Malheiros, 2009. p. 252.

[198] Decreto-Lei 2.162, de 1º de maio de 1940 – Lei que institui o salário mínimo, e, juntamente com ele, o adicional de insalubridade incidente sobre o salário mínimo.

[199] CLT - Art . 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

[200] Súmula vinculante nº 4 do STF - Salvo nos casos previstos na constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial.

Uma das formas de estimular o empregador a eliminar ou neutralizar o agende nocivo é promover o agravamento financeiro dos adicionais, fazendo-o incidir sobre o salário contratual ou sobre a remuneração.[201]

Pesquisando-se a natureza e a finalidade dos adicionais previstos na legislação trabalhista, percebe-se que eles têm como objetivo compensar o empregado pelo esforço físico ou intelectual além dos limites considerados normais. E, de acordo com o art. 7º, inciso XXIII, da CRFB, os adicionais, tem natureza remuneratória.[202] Não se pode olvidar o fato de o texto constitucional mencionar expressamente "adicional de remuneração", que, no direito do trabalho tem conceito bem definido[203]; e a presunção de que o legislador, sobretudo ao redigir a lei maior, tenha preferido a linguagem técnica.[204]

Analisando-se a base de cálculo dos adicionais destinados a compensar as condições excepcionais de trabalho[205], observa-se que incidem sobre o salário contratual, não havendo razão lógica ou jurídica para um tratamento diverso do adicional de insalubridade.[206] Compreende-se a sua vinculação ao salário mínimo nas circunstâncias em que foi criado há mais de sessenta anos, mas não se compreende a inércia legislativa em mantê-la, principalmente após a declaração de sua inconstitucionalidade pelo STF.

---

[201] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. São Paulo: LTR, 2010. p. 367.

[202] CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. Porto Alegre: Síntese, 2004. p.366

Segundo a autora, são consideradas condições e/ou limites normais de trabalho: jornadas de 8 horas diárias; prestado em período não coincidente com o repouso noturno; pretado em local higiênico, seguro e confortável; prestado sem afastamento do empregado de seu domicílio; demanda esforço físico e intelectual em limites razoáveis de tolerância.

[203] O conceito legal de remuneração compreende o salário e as gorjetas (Art. 457 da CLT). A remuneração possui, também, conceituação atípica, em sentido mais amplo, compreendida como a soma de todos os ganhos de natureza salarial do empregado.

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. Porto Alegre: Síntese, 2004. p. 352/354.

[204] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. São Paulo: LTR, 2010. p. 367/368.

[205] Adicional noturno: art. 73, CLT; adicional de hora-extra: art 7º, inc XVI, CF; adicional de periculosidade: par. 1º, art. 193, CLT.

[206] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. São Paulo: LTR, 2010. p. 368.

Outro aspecto a ser considerado é que a exposição cumulativa aos agentes potencializa o risco de desenvolvimento de doenças, sendo paradigmática a perda auditiva induzida pelo ruído associado a agentes químicos.[207] No entanto, a NR 15, em seu item 15.3 veda a percepção cumulativa do adicional de insalubridade quando presentes no ambiente de trabalho mais de um fator. Do ponto de vista do empregador, se existirem vários riscos ambientais, será mais vantajoso, financeiramente, pagar o adicional, que será um só, do que eliminar todos os riscos, ou pelo menos alguns.

A eficácia dessa previsão normativa também é questionada, pois extrapola os limites da lei instituidora do adicional. Um ato administrativo – a portaria – não pode limitar o alcance da lei. Se a lei não vedou a percepção cumulativa em decorrência da exposição simultânea a vários agentes, que prejudicam órgãos distintos ou atuam de forma a potencializar os efeitos nocivos, não pode a portaria restringir a sua abrangência. Adicionalmente, a Convenção 155 do OIT, letra "b", art. 11, determina que deverão ser levados em consideração os riscos para a saúde decorrentes da exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes. [208] [209]

O progresso na tutela do trabalho não foi acompanhado da proteção necessária da pessoa do trabalhador. Não basta assegurar direitos reparatórios aos lesados; é imperioso exigir que o empregador adote todos os recursos e tecnologias disponíveis para evitar as lesões.[210]

Os adicionais de insalubridade e periculosidade, e, atualmente o adicional de penosidade (previsto na Constituição, porém não regulamentado após mais de 20

---

[207] Ministério da Saúde; Organização Pan-Americana de Saúde. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Brasília: Ministério da Saúde, 2001. p.263.

Neste sentido: MELLO, Andréa Pires; WAISMANN, William. Exposição Ocupacional ao Ruído e Químicos Industriais e seus Efeitos no Sistema Auditivo: Revisão da Literatura**. Arquivos Internacionais de Otorrinolaringologia**. São Paulo, v. 8, n. 3, p 285, Jul/Set, 2004

[208] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. São Paulo: LTR, 2010. p. 372/373.

[209] Uma vez que a Constituição de 1988, ao prever o direito aos adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade não estabeleceu restrições à cumulatividade, poderia a legislação ordinária restringir esse direito? Não estaria, a própria CLT, quando prevê que o empregado deverá optar entre o adicional de insalubridade e o de periculosidade, em desacordo com a Constituição? .

[210] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. São Paulo: LTR, 2010. p. 111/120.

anos de sua promulgação), respondem pela maior parte dos estudos, artigos científicos e processos trabalhistas; também são a principal preocupação de empregadores, sindicatos e reivindicação dos trabalhadores que quer ver sua atividade ser caracterizada como insalubre para receber o adicional. Na verdade, o combate e a eliminação da insalubridade e da periculosidade, bem como a atenuação do trabalho penoso deveria ser o foco de atenção e a prioridade das reflexões.[211]

Há consenso nos organismos internacionais que visam à proteção do trabalho e do trabalhador, sobre a necessidade de mudar o paradigma nas questões de segurança e saúde ocupacional.[212] Faz-se mister priorizar a proteção do que é verdadeiramente fundamental: a vida e a saúde do trabalhador. Não há trabalho digno ou decente se não houver condições de segurança e saúde no exercício da atividade.[213]

A opção pela redução da jornada de trabalho, a exemplo de países como a Argentina, Paraguai, Hungria, entre outros,[214] mostra-se conectada com uma visão mais ampla de proteção à saúde do trabalhador e de preservação da dignidade da pessoa humana. Não se mostra suficiente evitar lesões, é preciso atuar na perspectiva de preservar e promover, além da integridade física e mental/emocional, a capacidade laborativa do trabalhador.[215]

A Encíclica *Rerum Novarum* de 1981, do Papa Leão XIII, já proclamava a redução da exposição do trabalhador a fatores nocivos e a limitação do trabalho aos limites do homem, bem como assinalava os malefícios de sua não observância:

---

[211] SILVA, Homero Batista Mateus. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado, vol 3: segurança e medicina do trabalho, trabalho da mulher e do menor**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

[212] A Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho proposta em 2004 pela comissão tripartite, formada pelos Ministérios do Trabalho, da Previdência Social e da Saúde, elenca em suas diretrizes a precedência de ações de prevenção sobre as de reparação e, como estratégia, entre outras, está a eliminação de política de monetização do risco. Disponível em: http://www.previdenciasocial.gov.br/arquivos/office/3_081014-105206-701.pdf Acesso em 12/11/2010.

[213] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. São Paulo: LTR, 2010. p. 111/120.

[214] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. São Paulo: LTR, 2010. p. 101/102

[215] CRFB - Art. 196. A *saúde* é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante *políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos* e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação. (grifo nosso)

> No que diz respeito aos bens naturais e exteriores, primeiro de tudo é um dever da autoridade pública subtrair o pobre operário à desumanidade de ávidos especuladores, que abusam, sem nenhuma discrição, tanto das pessoas como das coisas. Não é justo nem humano exigir do homem tanto trabalho a ponto de fazer pelo excesso da fadiga *embrutecer o espírito e enfraquecer o corpo*. A atividade do homem, restrita como a sua natureza, tem limites que se não podem ultrapassar. O exercício e o uso aperfeiçoam-na, mas é preciso que de quando em quando se suspenda para dar lugar ao repouso. Não deve, portanto, o trabalho prolongar-se por mais tempo do que as forças permitem. Assim, o número de horas de trabalho diário não deve exceder a força dos trabalhadores, e a quantidade de repouso deve ser proporcionada à qualidade do trabalho, às circunstâncias do tempo e do lugar, à compleição e saúde dos operários. O trabalho, por exemplo, de extrair pedra, ferro, chumbo e outros materiais escondidos debaixo da terra, sendo mais pesado e nocivo à saúde, deve ser compensado com uma duração mais curta. Deve-se também atender às estações, porque não poucas vezes um trabalho que facilmente se suportaria numa estação, noutra é de fato insuportável ou somente se vence com dificuldade.[216](grifo nosso)

A legislação entendeu em estabelecer uma adicional salarial para compensar a falta de salubridade de alguns serviços. Optou pela compensação monetária, quando poderia optar pela menor exposição dos trabalhadores aos agentes nefastos. Melhor teria sido, para a saúde do trabalhador, que os horários de trabalho sob condições insalubres fossem reduzidos em 10%, 20% ou 40 % da jornada normal de trabalho.[217]

Ao invés de reparar a perda da saúde com dinheiro, deve-se diminuir o tempo de exposição aos riscos e compensar o desgaste com maiores períodos de descanso e afastamento do risco. O estresse é reconhecido como causa de doenças físicas e mentais. As medidas de promoção, proteção da saúde e prevenção das

---

[216] Encíclica *Rerum Novarum*, Disponível em: http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_po.html. Acesso em 21/10/2010.

[217] PRUNES, José Luiz Ferreira. **Insalubridade e periculosidade no trabalho**. São Paulo: LTR, 1974. p 19.

doenças relacionadas ao trabalho estão baseadas, além da mudança para um estilo de vida mais saudável, na adoção de práticas de uso seguro de substâncias químicas e de outros agentes agressores presentes no ambiente de trabalho, e controle dos fatores relacionados à organização e gestão do trabalho geradores de estresse e sobrecarga psicofisiológica.[218]

Algumas atividades ou categorias profissionais conquistaram a redução da jornada de trabalho, sem prejuízo do salário, em virtude de condições especiais de trabalho, reconhecidamente desgastantes. Entre elas podemos citar as atividades em turnos ininterruptos de revezamento[219], bancários[220], telefonistas[221], entre outros.

No Brasil, no entanto, tem se consagrado a instituição de horas-extras habituais, em um completo desvirtuamento do instituto, compensando-se o desgaste físico e mental pelas horas trabalhadas a mais com aumento da remuneração.[222] Chegando ao extremo de pretender contratar horas extras como horas normais, com

---

[218] Ministério da Saúde do Brasil. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001.

[219] CRFB - Art. 7º, XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

[220] Art. 224 - A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas continuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana. (Redação dada pela Lei nº 7.430, de 17.12.1985)

[221] CLT - Art. 227 - Nas empresas que explorem o serviço de telefonia, telegrafia submarina ou subfluvial, de radiotelegrafia ou de radiotelefonia, fica estabelecida para os respectivos operadores a duração máxima de seis horas contínuas de trabalho por dia ou 36 (trinta e seis) horas semanais.

[222] Vide:

Súmula 347 do TST - HORAS EXTRAS HABITUAIS. APURAÇÃO. MÉDIA FÍSICA - O cálculo do valor das horas extras habituais, para efeito de reflexos em verbas trabalhistas, observará o número de horas efetivamente prestadas e a ele aplica-se o valor do salário-hora da época do pagamento daquelas verbas.

Súmula 376 do TST - HORAS EXTRAS. LIMITAÇÃO. ART. 59 DA CLT. REFLEXOS (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 89 e 117 da SBDI-1)

I - A limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias não exime o empregador de pagar todas as horas trabalhadas.

II - O valor das horas extras habitualmente prestadas integra o cálculo dos haveres trabalhistas, independentemente da limitação prevista no "caput" do art. 59 da CLT.

Súmula 115 do TST - HORAS EXTRAS. GRATIFICAÇÕES SEMESTRAIS - O valor das horas extras habituais integra a remuneração do trabalhador para o cálculo das gratificações semestrais.

o pretexto de que estão incluídas no contrato de trabalho.[223] Mesmo naquelas atividades com jornada reduzida, onde existe a previsão de horas extras, exaltado o seu caráter de excepcionalidade, são exigidas jornadas excessivas dos trabalhadores.[224] Como conseqüência desse desrespeito, não só às leis, mas à própria dignidade da pessoa humana, explorada ao máximo pelos detentores do capital, independente do salário recebido a maior, observamos o adoecimento em massa dos trabalhadores.

A limitação a prorrogações na jornada em atividades insalubres, de acordo com a previsão legal, deve ser antecedida de licença prévia da autoridade competente em matéria de segurança e higiene no trabalho.[225] Verifica-se, no entanto, que é mais uma norma trabalhista desprovida de eficácia, agravado pela complacência do judiciário em atender demandas de flexibilização das normas trabalhistas por meio de negociação coletiva.[226]

---

[223] Verificado no processo ED-RR - 8345300-48.2003.5.04.0900 julgado pelo TST; motivo de elaboração de súmula 199 pelo TST.

Súmula 199 - BANCÁRIO. PRÉ-CONTRATAÇÃO DE HORAS EXTRAS (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 48 e 63 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005
I - A contratação do serviço suplementar, quando da admissão do trabalhador bancário, é nula. Os valores assim ajustados apenas remuneram a jornada normal, sendo devidas as horas extras com o adicional de, no mínimo, 50% (cinqüenta por cento), as quais não configuram pré-contratação, se pactuadas após a admissão do bancário. (ex-Súmula nº 199 – alterada pela Res. 41/1995, DJ 21.02.1995 - e ex-OJ nº 48 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)
II - Em se tratando de horas extras pré-contratadas, opera-se a prescrição total se a ação não for ajuizada no prazo de cinco anos, a partir da data em que foram suprimidas. (ex-OJ nº 63 da SBDI-1 - inserida em 14.03.1994)

Aplica-se a referida súmula, não só aos bancários, como preconiza o próprio TST:

RECURSO DE REVISTA. PRÉ-CONTRATAÇÃO DE HORAS EXTRAS. APLICAÇÃO ANALÓGICA DA SÚMULA 199/TST. A vedação à pré-contratação das horas extras não alcança, apenas, o bancário. O labor extraordinário constitui exceção, razão pela qual prospera a aplicação analógica da Súmula 199/TST no presente caso. Recurso de revista conhecido e desprovido. (TST-RR-717884/2000.0, 3ª Turma, Min. Alberto Bresciani, DJ - 03/08/2007)

[224] CLT - Art. 225 - A duração normal de trabalho dos bancários poderá ser *excepcionalmente* prorrogada até 8 (oito) horas diárias, não excedendo de 40 (quarenta) horas semanais, observados os preceitos gerais sobre a duração do trabalho. (grifo nosso)

[225] CLT - Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comercio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

[226] Vide súmula 349 do TST - ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO EM ATIVIDADE INSALUBRE, CELEBRADO POR ACORDO COLETIVO. VALIDADE - A validade de acordo coletivo

Como alternativas, a despeito do argumento de impossibilidade de eliminação dos riscos no ambiente de trabalho, entre outras mais relacionadas à engenharia, destacam-se, além da redução das jornadas, as medidas de organização do trabalho, de modo a eliminar a fadiga física e mental.[227]

ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (art. 7º, XIII, da CF/1988; art. 60 da CLT).

[227] REBOUÇAS, Antonio José de Arruda, ET AL. **Insalubridade: Morte lenta no trabalho: a insalubridade no Brasil**. São Paulo, Oboré Editorial, 1989. p.70.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

> "Os homens que perdem a saúde para juntar dinheiro e depois perdem o dinheiro para recuperar a saúde; por pensarem ansiosamente no futuro, esquecem o presente, de tal forma que acabam por nem viver no presente nem no futuro; vivem como se nunca fossem morrer e morrem como se nunca tivessem vivido."(Buda)

A dignidade da pessoa humana é o valor fundamental da ordem jurídica. É qualidade inerente à toda e qualquer pessoa, sendo inalienável e irrenunciável. A sua realização depende da concretização da justiça, da democracia e da cidadania, consistindo nos fins do direito e do Estado. É, também, a finalidade do ordenamento jurídico, na medida em que exige e pressupõe a proteção e realização de todos os direitos fundamentais.

Os direitos sociais surgem pela demanda da sociedade que reclama a proteção do Estado aos hipossuficientes. Destinam-se à satisfação dos valores da solidariedade, da justiça social e da proteção à dignidade da pessoa humana. Evidenciam-se de forma mais pronunciada no direito do trabalho e da seguridade social, embora influenciem todo o ordenamento jurídico. A ação estatal visa a garantir a promoção e a tutela desses direitos.

O valor social do trabalho elevado à condição de fundamento da República Federativa do Brasil reflete o sentimento ético de que o trabalho é fundamental à autonomia humana, e, conseqüentemente à sua dignidade.

O direito do trabalho age na atenuação das diferenças socioeconômicas, no intuito de proteção aos trabalhadores. Sendo este, a proteção, o seu princípio

fundamental orientador e inspirador de todo o ordenamento jurídico trabalhista, tanto da sua elaboração como na interpretação.

O trabalho humano digno deve ser, em suma, a finalidade do direito do trabalho. O direito ao trabalho digno pressupõe e requer que o trabalho seja realizado em condições de segurança e higiene, de modo a preservar a vida, a saúde física e mental dos trabalhadores.

O direito fundamental à saúde confere garantia de condições dignas de vida, de meio ambiente e de trabalho.

A proteção ao meio ambiente, nele inserido o do trabalho, é fundamental na preservação da vida, da integridade física e da saúde.

A legislação pátria institui uma série de medidas objetivando a proteção do trabalhador, por meio de medidas de segurança e higiene no trabalho, enfatizando o aspecto preventivo de agravos à saúde.

Os adicionais de insalubridade e periculosidade foram instituídos com a finalidade de compensar o trabalhador pelas condições excepcionais de trabalho que ofereçam risco à sua saúde ou à sua integridade física.

Questiona-se a adequação da regra que trata do adicional de insalubridade, tendo como base de cálculo o salário mínimo, dada a sua inconstitucionalidade declarada pelo STF e a ausência de lógica razoável para que um adicional de remuneração incida sobre uma base de cálculo completamente alheia ao salário recebido pelo empregado; e se este seria o melhor ou mais adequado método de estimular os empregadores a adotar medidas eficazes na eliminação dos riscos aos trabalhadores.

A norma que trata especificamente da insalubridade por risco biológico carece de atualização, a fim de abarcar, tanto a evolução nos métodos de trabalho como a evolução epidemiológica das doenças transmissíveis.

As atividades sob condições de risco para o trabalhador nem sempre podem ser evitadas, mas é essencial a procura, incessante, de meios mais eficazes de

conferir proteção à sua saúde física e mental, preservando a sua capacidade para o trabalho.

O direito do trabalho tem por finalidade fundamental a proteção dos trabalhadores e, para tanto, deve buscar adequar-se às transformações do mundo que repercutem, em última análise, na pessoa do trabalhador.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGÊNCIA NACIONAL DE VIGILANCIA SANITÁRIA. **Curso básico de controle de infecção hospitalar. Métodos de proteção anti-infecciosa**. Anvisa, 2000. Disponível em: http://www.cvs.saude.sp.gov.br/pdf/CIHCadernoC.pdf Acesso em 18/11/2010.

BELTRAN, Ari Possidonio. **Direito do trabalho e Direitos Fundamentais**. São Paulo; LTR, 2002.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 12/11/2010.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em 13/10/2010.

BRASIL. **Decreto nº 1.254 de 1994**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto/1990-1994/D1254.htm. Acesso em 12/11/2010.

BRASIL. **Decreto nº 127, de 1991.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto/1990-1994/D0127.htm. Acesso em 12/11/2010.

BRASIL. **Decreto nº 6.341 de 2008.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5063.htm. Acesso em 01/11/2010. Acesso em 12/11/2010.

BRASIL. **Decreto nº 93.413, de 1986**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto/1980-1989/D93413.htm. Acesso em 12/11/2010.

BRASIL. **Decreto-Lei 2.162 de 1940**. disponível em: http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=37717 Acesso em 12/11/2010.

BRASIL. **Lei 2.573 de 1955**. Disponível em: http://www2.camara.gov.br/legin/fed/lei/1950-1959/lei-2573-15-agosto-1955-361045-publicacao-1-pl.html. Acesso em 12/11/2010.

BRASIL. **Lei 8.213 de 1991**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm. Acesso em 12/11/2010.

BRASIL. **Lei nº 8.080 de 1990.** Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8080.htm Acesso em 10/11/2010. Acesso em 12/11/2010.

BRASIL. **Lei nº 8.080/90**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8080.htm Acesso em 10/11/2010. Acesso em 12/11/2010.

BRASIL. MINISTÉRIO DA PREVIDENCIA SOCIAL. **Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador**. Disponível em: http://www.previdenciasocial.gov.br/arquivos/office/3_081014-105206-701.pdf Acesso em 12/11/2010.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Notificações relacionadas ao trabalho**. Disponível em: http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/notificacoes_agravos_br_0411_st_2009.pdf. Acesso em 21/10/2010.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. SECRETARIA DE VIGILÂNCIA EM SAÚDE. DEPARTAMENTO DE VIGILÂNCIA EPIDEMIOLÓGICA. **Doenças infecciosas e parasitárias: guia de bolso.** Brasília: Ministério da Saúde, 2010. Disponível em:

http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/doen_infecciosas_guia_bolso_8ed.pdf Acesso em 12/11/2010.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Legislação**. Disponível em: http://www.mte.gov.br/legislacao/default.asp Acesso em 12/11/2010.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Portaria 3214 de 1977**. Disponível em <http://www81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/63/mte/1978/3214.htm> Acesso em 14/10/2010.

BRASIL. PODER JUDICIÁRIO. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Jurisprudência**. Disponível em: http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/pesquisarJurisprudencia.asp. Acesso em 12/11/2010.

BRASIL. PODER JUDICIÁRIO. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Jurisprudência**. Disponível em: http://www.tst.jus.br/jurisprudencia/index_acordao.html. Acesso em 12/11/2010.

BRASIL.PODER JUDICIÁRIO. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. **Jurisprudência**. Disponível em: http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia Acesso em 12/11/2010.

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. Porto Alegre, Síntese, 2004.

CANOTILHO, Joaquim José Gomes. **Estudos sobre direitos fundamentais**. Coimbra: Coimbra, 2004.

CAVALCANTI, Lygia Maria de Godoy Batista. A dignidade da pessoa humana como norma principiológica. *In:* Silva, Alessando; Souto Maior, Jorge Luiz; Felippe, Kenarik Boujikian; Semer, Marcelo (Org.). **Direitos Humanos: Essência do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2007.

CONFERÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE, 8ª. **Relatório Final.** Brasília, Centro de Documentação do Ministério da Saúde, 1986. Disponível em: http://conselho.saude.gov.br/biblioteca/Relatorios/relatorio_8.pdf Acesso em 12/11/2010.

DELDUQUE, Maria Célia; MARQUES, Silvia Badim. O direito social à saúde deve ser garantido por políticas públicas e decisões judiciais. *In:* **Temas atuais de direito sanitário**. Organizadora: Maria Célia Delduque. Brasília: CEAD/FUB, 2009.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTR, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do trabalho**. São Paulo, LTR, 2009.

FIGUEIREDO, Mariana Filchtiner. **Direito Fundamental à Saúde**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

FIOCRUZ. **Classificação de risco dos agentes biológicos**. Disponível: http://www.fiocruz.br/biosseguranca/Bis/lab_virtual/classificacao-de-risco.htm . Acesso em 14/10/2010.

KANT, Imanuel. **Fundamental Principles from Metaphysic of Morals**. Disponível em: http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/gu005682.pdf . Acesso em 16/10/2010.

KONINCK, Thomas. **De la Dignidad Humana**. Madrid: Dykinson, 2006.

MELLO, Andréa Pires; WAISMANN, William. Exposição Ocupacional ao Ruído e Químicos Industriais e seus Efeitos no Sistema Auditivo: Revisão da Literatura. **Arquivos Internacionais de Otorrinolaringologia**. São Paulo, v. 8, n. 3, p 285, Jul/Set, 2004

MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; Branco, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2010. p 318.

MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL; ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE NO BRASIL. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001.

MIRÀNDOLA, Pico dela. **A Dignidade do Homem**. São Paulo: Escala, 2005.

MORAES, Monica Maria Lauzid. **O direito à saúde e segurança no meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTR, 2002.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. São Paulo: LTR, 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenções**. Disponível em: http://www.ilo.org/ilolex/portug/docs/convdisp1.htm Acesso em 13/10/2010.

PINTO, Airton Pereira. **Direito do trabalho, Direitos Humanos Sociais e a CRFB.** São Paulo. LTR, 2006.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1996.

PRUNES, José Luiz Ferreira. **Insalubridade e periculosidade no trabalho**. São Paulo: LTR, 1974.

REBOUÇAS, Antonio José de Arruda, ET AL. **Insalubridade: Morte lenta no trabalho: a insalubridade no Brasil**. São Paulo, Oboré Editorial, 1989.

SADY, João José. **Direito do meio ambiente de trabalho**. São Paulo> LTR, 2000.

SALIM, Adib Pereira Netto**. A Teoria do Risco Criado e a Responsabilidade Objetiva do Empregador em Acidentes de Trabalho** Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, V.41, N.71, P.97-110, Jan./Jun. 2005.

SARLET, Ingo Wofgng. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

SILVA, Homero Batista Mateus. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado, vol 3: segurança e medicina do trabalho, trabalho da mulher e do menor**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

SOUTO MAIOR. Direito social, direito do trabalho e direitos humanos. *In:* Silva, Alessando; Souto Maior, Jorge Luiz; Felippe, Kenarik Boujikian; Semer, Marcelo (Org.). **Direitos Humanos: Essencia do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2007. p 17/37.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do trabalho.** Rio de Janeiro: Ed Renovar, 2002.

TANAKA, Sonia Yuriko Kanashiro (Org). **Direito Constitucional**. São Paulo: Malheiros, 2009.

VATICANO. **Encíclica *Rerum Novarum***. Disponível em: http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_po.html. Acesso em 21/10/2010.

VIEIRA, Sebastião Ivone (Org.). **Medicina Básica do Trabalho**. Curitiba: Genesis, 1995.