

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE  
FACULDADE DE DIREITO

DÉBORA DE OLIVEIRA LEME

**INSALUBRIDADE: ORIGEM, ANÁLISE PRINCIPOLÓGICA E REFLEXOS DA  
REFORMA TRABALHISTA (LEI N° 13.467/2017)**

SÃO PAULO  
2019

DÉBORA DE OLIVEIRA LEME

**INSALUBRIDADE: ORIGEM, ANÁLISE PRINCÍPIOLÓGICA E REFLEXOS DA  
REFORMA TRABALHISTA (LEI N° 13.467/2017)**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à  
Universidade Presbiteriana Mackenzie - UPM  
como sendo um requisito parcial para que se  
possa obter o título de Bacharel em Direito.

Orientador: Dr. Túlio Augusto Tayano Afonso

SÃO PAULO  
2019

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE  
DÉBORA DE OLIVEIRA LEME

INSALUBRIDADE: ORIGEM, ANÁLISE PRINCIPOLÓGICA E REFLEXOS DA  
REFORMA TRABALHISTA (LEI N° 13.467/2017)

Tese de conclusão de curso apresentado à Banca Examinadora da Universidade Presbiteriana Mackenzie - UPM como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito sob a orientação do Professor Dr. Túlio Augusto Tayano Afonso

Data da aprovação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA

---

Examinador

---

Examinador

---

Examinador

## DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho Àquele em que todas as coisas são possíveis. A minha mãe, Tatiana, por lutar ao meu lado e acreditar em mim. Aos meus avós, Ana e Jonas pelo amor incondicional presente em cada gesto de cuidado. A minha tia, Marcela, por me incentivar a perseguir o conhecimento incansavelmente. Ao Eduardo, por todo companheirismo que amorosamente cultivamos juntos.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, que com sua infinita misericórdia proveu cada instante desse sonho e me sustentou em Graça.

A Universidade Presbiteriana Mackenzie, e especialmente o corpo docente da Faculdade de Direito, por possibilitarem um ambiente de ética e pluralidade de ideias verdadeiramente acadêmico e democrático.

Ao meu orientador, Professor Túlio Augusto Tayano Afonso, que lecionou com seriedade e compromisso, se tornando responsável por ampliar meus horizontes acerca do Direito do Trabalho e mais tarde pude ter a honra de contar com sua orientação e incentivo.

A toda minha família, em especial minha mãe, avós e tia, pelo amor e incentivo sem os quais eu não teria chegado até aqui.

Ao meu namorado Eduardo, cuja presença segue sendo inestimável e preciosa.

Aos amigos que fiz para toda a vida, o peso desses cinco anos foi mais leve graças vocês.

## RESUMO

O conjunto de princípios do direito do trabalho decorreu de um processo histórico de reivindicações sociais que buscavam essencialmente a dignificação do trabalhador. Uma das dimensões em que se concretiza a dignidade do trabalhador é o meio ambiente de trabalho saudável, de forma que atualmente é compreendido como um direito fundamental e como tal deve ser protegido. Sob a perspectiva da proteção ao meio ambiente do trabalho, se busca discutir qual é o tratamento dado pelas normas a respeito do trabalhador que exerce suas funções em um ambiente insalubre e a partir disso, como a Reforma Trabalhista depreciou o sistema de proteção à saúde e segurança do trabalhador ao modificar a regra de hierarquia das fontes materiais do direito do trabalho.

**Palavras-chave:** Insalubridade. Meio ambiente do trabalho. Dignidade. Saúde. Reforma Trabalhista.

## ABSTRACT

The set of labor law principles resulted from a historical process of social claims that essentially sought labor dignity. One of the dimensions in which worker dignity is realized is healthy work environment, which is understood as a fundamental right and as such must be protected. From the perspective of protecting the work environment, we seek to discuss what is the treatment given by the norms regarding the worker who performs his duties in an unhealthy environment and from that, how the Labor Reform depreciated the health protection system and worker safety by modifying the hierarchy rule of material sources of labor law.

**Keywords:** Noxiousness. Work environment. Dignity. Health. Labor Reform.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	8
1 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A INSALUBRIDADE.....	10
1.1. CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO.....	10
1.2. CONCEITO DE INSALUBRIDADE E DE TRABALHO INSALUBRE.....	14
1.3. ENTENDIMENTO DE INSALUBRIDADE CONFORME O DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO .....	17
2 PREVISÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR EM RELAÇÃO À INSALUBRIDADE.....	22
2.1. NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 .....	27
2.2. NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO .....	31
2.3. O ADICIONAL DE INSALUBRIDADE .....	32
3 MUDANÇAS TRAZIDAS COM A LEI Nº 13.467/2017 NO TOCANTE À INSALUBRIDADE.....	34
3.1. A INSALUBRIDADE EM RELAÇÃO A GESTANTES E LACTANTES.....	38
CONCLUSÃO.....	44
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	48



## INTRODUÇÃO

O objetivo deste trabalho é realizar uma análise panorâmica do conceito de trabalho insalubre e a evolução da proteção legal ao trabalhador que exerce sua profissão no ambiente insalubre. A ideia que se estabelece é a discutir desde o surgimento das primeiras normas de proteção à saúde e segurança da classe trabalhadora, realizar um recorte de como a insalubridade é tratada no Direito Internacional do Trabalho, passando pelas disposições constitucionais brasileiras, até a última alteração na Legislação Trabalhista, qual seja, a Reforma Trabalhista imposta pela lei 13.467/17, sempre contrastando com o estabelecimento dos Princípios Regentes do Direito do Trabalho.

Os argumentos centrais do texto consistem na apresentação da proteção ao meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado como um direito fundamental previsto na Constituição Federal de 1988 e a sua vinculação com a concepção de trabalho digno ou decente.

Portanto, o objetivo deste trabalho é identificar as tendências e divergências na proteção da saúde e segurança do trabalhador no decorrer da evolução da legislação trabalhista sempre usando como parâmetro de comparação os institutos relativos ao trabalho dignificante e a proteção ao meio ambiente de trabalho sadio. Pontualmente, os objetivos desse trabalho são: (i) delimitar a importância conceitual do meio ambiente de trabalho e da insalubridade como elementos essenciais ao próprio surgimento do direito do trabalho através da análise histórica de sua caracterização; (ii) traçar o caminho da efetiva proteção do trabalhador brasileiro através da análise das Constituições Federais que vigoraram no Brasil, e a partir disso compreender como a atual Constituição Federal e Consolidação das Leis do Trabalho deram continuidade à proteção do trabalhador; (iii) Abordar as principais mudanças ocorridas em decorrência da Reforma Trabalhista em relação à insalubridade e explorar os motivos pelos quais foi decidida a inconstitucionalidade em relação às trabalhadoras gestantes e lactantes em ambiente insalubres e, por fim, (iv) me posicionar acerca da flexibilização da proteção da saúde e segurança do trabalhador em benefício da desregulamentação do Direito do Trabalho.

É necessário salientar desde já o absoluto caráter divergente da Reforma Trabalhista em relação ao que se entende pela tutela dos direitos dos trabalhadores.

A importância deste trabalho reside no fato de que a Reforma trabalhista ainda é um assunto pouco discutido por grande parte da população brasileira em que pese seu impacto na vida de todos os trabalhadores. Para a sociedade, mesmo após 2 anos de sua implantação, poucas mudanças foram percebidas em relação ao que a Reforma prometia como uma certeza absoluta, tais como a geração de mais empregos através da simplificação e desburocratização. Desta forma, é de essencial valia o esclarecimento de pontos sensíveis da reforma, sobretudo os que versam sobre a saúde e segurança do trabalhador. Este trabalho busca apontar a todos aqueles alcançados pela Reforma Trabalhista quais são os direitos fundamentais que podem estar sendo violados, de maneira que a população possa compreender o preço da anuência e o valor da mobilização social por seus direitos.

Esta pesquisa será realizada inicialmente através do método de pesquisa científico documental e bibliográfico, onde, através da análise de diversas disposições legais e da posição doutrinária se estabelecerá a base principiológica com a qual a Reforma Trabalhista será comparada, momento no qual a metodologia científica passa a ser comparativa e dedutiva.

O presente trabalho possui a estrutura de três capítulos. O primeiro se destina a compreender o meio ambiente do trabalho e a insalubridade como fatores de surgimento do direito do trabalho, bem como a compreensão da insalubridade a partir do Direito Internacional do Trabalho.

O segundo capítulo se destina à compreensão da proteção à saúde e segurança ao trabalhador brasileiro a partir do histórico das Constituições, da atual Constituição Federal, e da Consolidação das Leis do Trabalho antes da Reforma Trabalhista, bem como o entendimento do conceito de adicional de insalubridade como direito fundamental e suas implicações.

No terceiro capítulo o foco da discussão aponta para as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista, imposta pela Lei nº 13.467/17 em relação à insalubridade e a discutir quais foram os fatores que levaram à declaração de inconstitucionalidade de um dos pontos da reforma que tratava sobre a insalubridade.

Portanto, este trabalho se destina à análise da origem, análise constitucional e principiológica e consequências trazidas pela Reforma Trabalhista no âmbito do trabalho insalubre.

## 1 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A INSALUBRIDADE

A partir da Constituição de 1988, foi introduzido no ordenamento brasileiro o conceito de meio ambiente de trabalho, compreendido como o habitat laboral no qual trabalhador passa a maior parte de sua vida produtiva. Nessa definição também se inclui a proteção constitucional dada à segurança e a saúde dos trabalhadores, resguardando-os contra todas as formas de degradação e/ou poluição geradas no ambiente de trabalho.<sup>1</sup>

Entretanto, existem duas ideias que transcendem a caracterização de meio ambiente do trabalho, quais sejam, a proteção ao trabalhador contra ambientes de insalubridade, inserida no ordenamento jurídico brasileiro desde a Constituição de 1934, e a proteção ao meio ambiente, devido sua integração no rol dos direitos fundamentais e amplamente discutida como um dos mais graves problemas da atual sociedade visto que, de acordo com Norma Sueli Padilha, os problemas ambientais suscitados pela atual sociedade de risco global não se limitam às agressões e degradação do meio ambiente natural, mas atinge a existência do ser humano em todos os níveis, desde o espaço urbano das cidades até o espaço laboral das atividades produtivas.<sup>2</sup>

Atualmente, o ambiente do trabalho encontra-se inserido em um mercado econômico altamente agressivo e centrado na busca de altas taxas de produtividade através de inovações tecnológicas, onde a busca pelo lucro, muitas vezes, se dá em detrimento da qualidade de vida do ser humano trabalhador e de sua dignidade<sup>3</sup>.

Nos itens seguintes do presente trabalho se discutirá a ideia de que, antes mesmo de serem concebidos constitucional e doutrinariamente, a insalubridade foi um fator importante para tornar o meio ambiente do trabalho um solo fértil para o surgimento do Direito do Trabalho como medida de proteção ao trabalhador.

### 1.1. CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

Para além do direito propriamente dito, cabe definir aqui a própria origem etimológica de trabalho, cuja palavra deriva do latim *tripalium*, termo utilizado para designar uma espécie de instrumento que imobilizava cavalos e bois para serem ferrados e, também,

---

<sup>1</sup> PADILHA, Norma Sueli. **O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental**. Revista TST. Brasília. 2011.

<sup>2</sup> Idem, Ibidem.

<sup>3</sup> Idem, Ibidem..

como instrumento de tortura contra escravos. Dessa palavra latina deriva o conceito de *tripaliare*, cujo primeiro significado era tortura e posteriormente se modificou para designar trabalho. A língua latina também tinha diferenciações para tipos de trabalho, referindo-se ao trabalho braçal como *labor*, enquanto a língua grega se referia a esse tipo de trabalho como *ponosi*, para designar a penosidade de uma atividade.<sup>4</sup>

O direito do trabalho como conhecemos hoje surgiu num contexto de intensa transformação social a partir do final do século XVIII e começo do século XIX, período conhecido como Revolução Industrial. Esse momento histórico representou uma profunda mudança no sistema de trabalho, alavancado sobretudo com o surgimento da máquina à vapor, novas ferramentas de trabalho e o surgimento de um novo sistema fabril.<sup>5</sup> Nesse período houve uma intensa transformação do trabalho rural e artesanal pelas atividades industriais, ocorrendo com isso um êxodo rural e importante crescimento das cidades se transformando em grandes metrópoles, modificando agudamente as condições de vida no trabalhador.

Essas transformações sociais representaram um crescimento econômico inédito, nascia ali o Capitalismo. Entretanto, apesar da aparente melhora, os níveis de desemprego e insatisfação popular só cresciam, pois a mão de obra humana estava sendo substituída pelas máquinas e concomitante ao fenômeno econômico que esse período descortinava na história, uma miríade de sacrifícios era necessária para produzir tais resultados.

As relações conflituosas entre capital e trabalho refletiram de forma marcante a sociedade e o indivíduo. Conseqüentemente, era inevitável a luta de classes e tornava-se urgente a necessidade de valorizar-se o trabalho e os trabalhadores, em sua situação de elo mais fraco da corrente econômica, na produção e distribuição das riquezas.<sup>6</sup>

Mesmo com a industrialização, os direitos dos trabalhadores não eram uma pauta importante, pois o pensamento econômico predominante era de que o Estado deveria interferir de forma mínima na economia, conceito conhecido como liberalismo econômico.

Diante desse contexto, houve uma intensificação da centralização dos meios de produção, tornando a relação entre empregado e empregador mais desigual, crescendo intensamente a demanda de regras que protegessem o trabalhador.

---

<sup>4</sup> MENDES, René. **Dicionário de saúde e segurança do trabalhador: conceitos, definições, história, cultura.** Proteção. Novo Hamburgo. 2018. Pág 1171.

<sup>5</sup> ORNELLAS, Thuê Camargo Ferraz de; MONTEIRO, Maria Inês. Aspectos históricos, culturais e sociais do trabalho. **Revista Brasileira de Enfermagem**, vol. 59. 2006.

<sup>6</sup> Idem, Ibidem.

Os contratos laborais não eram documentais, não existindo nenhum tipo de garantia. Acidentes de trabalho eram constantes. Os empregados eram forçados a fazer em média 15 horas de trabalho por dia, recebendo baixíssimos salários. Se tratava de uma verdadeira exploração de mão de obra, havia intensa exploração de trabalho infantil, mulheres desempenhavam trabalhos durante altas cargas horárias, recebendo salários irrisórios. As fábricas, na época da revolução industrial, eram bastante precárias, cujos ambientes eram abafados, sujos, escuros, enfim, sem condições de exercer qualquer ofício laboral dignamente.

Devida as péssimas condições de trabalho, muitos trabalhadores se organizavam, visando a busca de melhorias. A partir dessas organizações, surgiram movimentos como o ludismo e o cartismo, sendo esse último essencial para a melhoria das condições laborais:

Recebe o nome de cartismo, o primeiro movimento de massa das classes operárias da Inglaterra, ocorrido entre as décadas de 30 e 40 do século XIX, e que basicamente exigia melhores condições para os trabalhadores na indústria. Durante vários anos os cartistas realizaram comícios e manifestações por todo o país, nos quais participaram milhões de operários e artesãos.<sup>7</sup>

Depois de diversos movimentos reivindicatórios, surgem os primeiros frutos: leis que regulavam a relação de trabalho a fim de impedir abusos por parte dos empregadores, como jornadas de trabalho impraticáveis, fim do trabalho infantil, melhores salários, entre outras reivindicações. Tratava-se de regulamentações que, para além de apenas proteger o trabalhador, elas conferiam dignidade à sua condição de mão de obra.

No entanto, é apenas no século XX, com a Constituição Mexicana e a Constituição de Weimar que ocorre o devido reconhecimento normativo e ampliação dos textos constitucionais, passando assim a subordinar o sistema político e a sociedade civil, garantindo aos trabalhadores alguns direitos, agora sob a proteção constitucional, porém ainda haviam importantes lacunas entre o trabalho e uma efetiva cidadania.<sup>8</sup>

Beltramelli, em seu artigo sobre o retrocesso na proteção da saúde do trabalhador faz uma síntese histórica irretocável:

Em um momento posterior, no pós Segunda Guerra, passa-se à etapa da saúde ocupacional, agora preocupada, para além do tratamento de trabalhadores adoecidos, com a segurança dos processos produtivos (sobretudo quanto a máquinas e produtos manuseados).

<sup>7</sup> SANTIAGO, Emerson. **Cartismo**. Disponível em < <http://www.infoescola.com/historia/cartismo/> >. Acesso em: 16 out 2019.

<sup>8</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio Ambiente de Trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho**. 4. ed., São Paulo, 2014, p.6.

Já na década de 1970, na chamada etapa da saúde do trabalhador, há a expansão da atenção para o meio ambiente no qual está inserido o obreiro, preceituando um olhar holístico sobre os riscos a que está exposta a sua saúde.

Até que, na década de 1980, inaugura-se o estágio da qualidade de vida do trabalhador, que lança luzes ao grau de satisfação no trabalho, perquirida a partir de circunstâncias não apenas físicas, químicas e biológicas da atividade profissional, mas também de organização do trabalho, interrelações pessoais, aspirações de carreira etc.<sup>9</sup>

Nas décadas de 60 e 70, “os trabalhadores passaram a participar ativamente do debate em torno do tema central para o direito do trabalho: a saúde, como mais viva expressão de sua cidadania.”<sup>10</sup>

Aprofundando o assunto, Maurício Godinho Delgado aduz que o surgimento do direito do trabalho advém da combinação de três fatores, os quais podem ser classificados em três grupos específicos: fatores econômicos, fatores sociais, fatores políticos.

Esclareça-se o primeiro fator: a relação de emprego, erigindo-se a partir do trabalho livre, mas simultaneamente subordinado, permite ao empreendedor capitalista usufruir do máximo da energia, da inteligência, da emoção e da criatividade humanas, dando origem a um mecanismo de integração da pessoa no sistema produtivo dotado de potencialidade máxima no tocante à geração de bens e serviços na sociedade histórica.

Esclareça-se o segundo fator: a expressão grande indústria traduz um modelo de organização de processo produtivo, baseado na intensa utilização de máquinas e profunda especialização de um sistema de produção sequencial, em série rotinizada. O modelo da grande indústria conduziu à utilização maciça e concentrada da força de trabalho assalariada, que se torna instrumento integrante do sistema industrial característico do capitalismo emergente. [...] Do ponto de vista social, são fatores que propiciaram as condições favoráveis ao surgimento do direito do trabalho: a concentração proletária na sociedade européia e norte-americana em torno das grandes cidades industriais; o surgimento de uma inovadora identificação profissional entre as grandes massas obreiras, a partir de um mesmo universo de exercício de sua força de trabalho – universo consubstanciado no estabelecimento ou empresa.

Finalmente do ponto de vista político, são fatores que conduziram ao surgimento do Direito do Trabalho as ações gestadas e desenvolvidas no plano da sociedade civil e do Estado, no sentido de fixar preceitos objetivos para a contratação e gerenciamento da força de trabalho componente do sistema produtivo então estruturado.<sup>11</sup>

É possível afirmar, portanto, que o surgimento do Direito do Trabalho é fruto da superação da crise do liberalismo<sup>12</sup> pela sociedade moderna e inerente aos governos democráticos, se trata de uma resposta essencialmente popular por meio reivindicações contra

<sup>9</sup> BELTRAMELLI NETO, Sílvio. **A reforma trabalhista e o retrocesso na proteção jurídica da saúde e segurança no trabalho: notas críticas sobre jornada e outros dispositivos alusivos ao meio ambiente laboral**. Publicada na Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, 2017. p. 186.

<sup>10</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio Ambiente de Trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho**. 4. ed. São Paulo, 2014, p.6.

<sup>11</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. São Paulo: Ltr, 2013, p. 83.

<sup>12</sup> CAETANO CANDIDO, Laura. **A (des)proteção à saúde e segurança do trabalhador em face da reforma trabalhista: perspectivas para o meio ambiente do trabalho**. Uberlândia, 2019

condições de trabalho que feriam a dignidade dos trabalhadores. Trata-se da tomada de consciência coletiva de que a contratação de um empregado não o priva de direitos conferidos aos cidadãos pela Constituição. Isso também se aplica, evidentemente, ao direito à saúde.<sup>13</sup>

## 1.2. CONCEITO DE INSALUBRIDADE E DE TRABALHO INSALUBRE

Insalubridade é tudo aquilo que desvia do que é salutar, do que é saudável, ou seja, insalubre é o que gera prejuízo à saúde. O trabalho insalubre, por sua vez, é aquele que na medida em que o trabalhador exerce sua função diariamente, sua saúde é gradualmente prejudicada.<sup>14</sup>

Quando seres humanos são expostos à um meio ambiente hostil ao seu organismo, a tendência é de que sua saúde sofra agravos. No âmbito da seara laboral, a ocorrência da doença profissional e do prejuízo à saúde do trabalhador, dependerá da natureza, da intensidade e do tempo de exposição ao agente agressivo.<sup>15</sup>

Antônio Carlos Vendrame, assevera em sua obra que

O instituto da insalubridade está associado a todo e qualquer agente, seja ele físico, químico ou biológico, que direta ou indiretamente produza dano à saúde do trabalhador de forma cumulativa e paulatina. Cumulativa porque, na sua grande maioria, os males que acometem os trabalhadores são progressivos e irreversíveis, a exemplo da perda auditiva, pneumoconioses e intoxicações por fumos de metais. Paulatina, já que, exceto em intoxicações agudas, o organismo do trabalhador vai sendo lesado aos poucos, como é o caso da silicose, que fica incubada por 30 anos até se manifestar<sup>16</sup>

De acordo com o artigo 189 da Consolidação das Leis do Trabalho, são consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.<sup>17</sup>

Os referidos limites de tolerância são atualmente fixados pelo Ministério do Trabalho na Norma Regulamentadora nº 15, que determina quais são os limites de tolerância aos

<sup>13</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio ambiente do trabalho: direito, Segurança e Medicina do Trabalho**. 4ª ed., 2014, p. 17,

<sup>14</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 34a. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2018. p. 1001.

<sup>15</sup> SALIBA, Tuffi Messias; CORRÊA, Márcia Angelim Chaves. **Insalubridade e Periculosidade: Aspectos técnicos e práticos**. 6. ed. atual. São Paulo: Editora Limitada, 2002.

<sup>16</sup> VENDRAME, Antonio Carlos. **Suplemento Trabalhista**. LTr. São Paulo. 1998. p. 755

<sup>17</sup> BRASIL. **Lei nº 5.452/43 – Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm).> Acesso em 15 out. 2019.

agentes agressivos, os meios de proteção e o tempo máximo que uma pessoa pode ficar exposta a esses fatores.<sup>18</sup>

Os agentes agressivos podem ser de natureza físicas, como ruídos, vibrações, calor, frio, umidade, eletricidade, pressão, radiações; químicos, como compostos químicos, névoas, neblinas, poeiras, fumos, gases, vapores e biológicos, sendo micro-organismos, como bactérias, fungos, parasitas, bacilos e vírus.<sup>19</sup>

A razão entre as características do ambiente de trabalho e o tempo em que o trabalhador fica exposto àquele meio determinarão a probabilidade ou não do surgimento de prejuízos na saúde do trabalhador ou inclusive o surgimento de doenças relacionadas ao trabalho.

É leviano discutir insalubridade sem mencionar o conceito de meio ambiente do trabalho, que se insere na acepção geral de meio ambiente, isto é, o conjunto de condições físicas, biológicas e químicas que rodeiam os seres vivos e as coisas, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas<sup>20</sup>.

Desde já fica evidenciada a importância desse conceito, mas cabe ainda ressaltar que o meio ambiente integra o rol dos Direitos Humanos Fundamentais, inclusive porque a sua defesa corresponde ao respeito à dignidade da pessoa humana<sup>21</sup>. A base constitucional do Direito Ambiental Brasileiro se encontra no artigo 225 da Constituição Federal de 1988, estabelecendo que 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.<sup>22</sup>

Para além do dispositivo constitucional acima citado, há ainda o que é prescrito pelo artigo 200, inciso VIII que, ao tratar das competências do Sistema Único de Saúde, determina: “Colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”<sup>23</sup>.

---

<sup>18</sup> NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo. Editora Gen Atlas. p. 1024

<sup>19</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 34a. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2018. p. 1001.

<sup>20</sup> BRASIL. **Lei 6.938/81 – Lei da Política Nacional do Meio Ambiente** < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6938compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6938compilada.htm) >. Acesso em 16 out. 2019.

<sup>21</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio ambiente do trabalho: Direito, Segurança e Medicina do Trabalho**. 4. ed, 2014, p. 17.

<sup>22</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) >. Acesso em 20 out. 2019.

<sup>23</sup> NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Editora Gen Atlas. p. 1009.



Para Maria Helena Diniz, o conjunto de normas que regulam o Direito Ambiental, têm o escopo de não apenas garantir a efetividade do direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado através de sua defesa e preservação, mas também a ativa proteção do patrimônio genético, ao estabelecer diretrizes e punições às condutas lesivas ao meio ambiente, fixando limites máximos de poluição, restringindo administrativamente o uso da propriedade privada em prol de um bem coletivo quando, com isto, se impede o dano causado pela poluição ambiental.<sup>24</sup>

Amauri Mascaro Nascimento entende por meio ambiente de trabalho:

O complexo máquina-trabalho: as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho, etc.<sup>25</sup>

Pode-se dizer, portanto que um meio ambiente equilibrado está baseado “na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores”<sup>26</sup>. Dessa maneira, a saúde do trabalhador na qualidade de direito depende da preservação do equilíbrio do meio ambiente laboral, enquanto obrigação jurídica voltada à proteção, em última instância, do próprio direito à vida<sup>27</sup>.

Celso Antônio Pacheco Fiorillo, a partir do que é estabelecido constitucionalmente em relação ao meio ambiente, tece em sua obra três fundamentos ao Direito Ambiental de forma que o direito a um meio ambiente equilibrado é um direito universal, e sendo assim, a natureza jurídica dos bens ambientais também é de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida e que portanto é um dever coletivo a preservação desses bens em prol das presentes e futuras gerações.<sup>28</sup>

<sup>24</sup> DINIZ, Maria Helena. **Dicionário Jurídico**, 2. ed. p. 141.

<sup>25</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva. 2015. p. 882.

<sup>26</sup> FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 23

<sup>27</sup> SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A saúde do trabalhador como direito humano: conteúdo essencial da dignidade humana**. São Paulo: LTr, 2008. p. 99 - 101

<sup>28</sup> FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Fundamentos constitucionais da política nacional do meio ambiente: comentários ao artigo 1º da Lei nº 6.938/81**. Revista do Programa de Pós Graduação em Direito PUC/SP, nº 2, p 97.

Para Celso Antonio Pacheco Fiorillo e Marcelo Abelha Rodrigues, o meio ambiente de trabalho é o “limite físico do local do trabalho, onde se deve tutelar a saúde e a segurança do trabalhador, protegendo-se o meio ambiente do trabalho de poluições”.<sup>29</sup>

Isto posto, o meio ambiente do trabalho é o local onde o homem realiza a prestação do objeto da relação jurídico-trabalhista<sup>30</sup> também é um espaço de materialização da dignidade do trabalhador conforme cumpre com a premissa de ser um ambiente que viabiliza interações sadias.

### 1.3. ENTENDIMENTO DE INSALUBRIDADE CONFORME O DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Alice Monteiro de Barros considera que a internacionalização é uma característica essencial do ordenamento jurídico trabalhista e justamente por isso não pode ser tomada como uma mera etapa histórica.<sup>31</sup>

O primeiro aparecimento da ideia de universalização das normas de Direito do Trabalho ocorreu nos anos de 1856 e 1857 nos Congressos Internacionais de Bruxelas e Frankfurt, respectivamente, onde entre outros tópicos discutidos, se estabeleceram regras relativas ao trabalho das mulheres. Em 1890, foi realizada a Conferência de Berlim, na qual a maioria dos Estados europeus se subscreveram ao Protocolo de Berlim, contendo medidas para regulamentar o trabalho em certas situações, em especial o trabalho dos menores, das mulheres e dos mineiros.<sup>32</sup>

Já em 1897, ocorreu a celebração do 1º Congresso Interacional de Proteção Obreira, cujo objetivo era a aprovação de resoluções para a promoção de leis internacionais, além de um novo Congresso em Bruxelas, para avaliação das conclusões a partir da Conferência de Berlim, bem como a realização de estudos sobre as bases de um organismo internacional do trabalho. Como conclusão desse último congresso em Bruxelas, no ano de 1900 surgiu, com sede na Suíça a Associação Internacional Para a Proteção Legal dos Trabalhadores, cuja composição consistia em associações nacionais que visavam a internacionalização das normas trabalhistas. Essa associação realizou três conferências na cidade de Berna nos anos de 1905,

---

<sup>29</sup> FIORILLO, Celso Antonio Pacheco; RODRIGUES, Marcelo Abelha. **Manual de direito ambiental e legislação aplicável**. Pág. 64.

<sup>30</sup> DE MORAES, Monica Maria Lauzid. **O Direito à Saúde e Segurança no Meio Ambiente do Trabalho: Proteção, Fiscalização e Efetividade Normativa**. São Paulo. LTr. 2002. p. 25

<sup>31</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6ª edição. São Paulo. LTr. 2010. p. 113

<sup>32</sup> Ibidem.

1906 e 1913, onde o principal tema de discussão foi a jornada de trabalho da mulher. Com o advento da 1ª Guerra Mundial, essa associação foi extinta<sup>33</sup>.

Após o fim da 1ª Guerra Mundial, no ano de 1919, com o objetivo de definir o que seria feito com a sociedade europeia em termos de economia, territórios e forças militares, foi realizada a Conferência da Paz, a qual culminou no Tratado de Versalhes. A Parte XIII desse tratado é considerada a constituição jurídica da Organização Internacional do Trabalho<sup>34</sup>, muito embora esse trecho tenha sido emendado diversas vezes até os dias atuais. Diante da garantia da paz social por meio de melhores condições de trabalho consubstanciada naquele documento, a OIT, através de suas Conferências Gerais, passou a expedir uma série de convenções e recomendações a partir das demandas de proteção que cada assunto exigia.<sup>35</sup>

Alice Monteiro de Barros caracteriza a função normativa das convenções e recomendações e resoluções da OIT no âmbito internacional:

Os fatores de internacionalização são de ordem humanitária (de tutela ao trabalho) e econômica, ligadas à necessidade de evitar ou dissuadir as práticas de competição internacional, que impliquem redução dos patamares mínimos de condições de trabalho. Assim, pretende-se assegurar um nível mínimo e uniforme das condições de trabalho, que impeça os países com patamares mais baixos de proteção social de valerem-se dessa circunstância para competir de forma mais vantajosa.

Amauri Mascaro do Nascimento faz uma distinção entre a produção normativa da Organização Internacional do Trabalho e os tratados internacionais na medida em que estes últimos são produtos da discussão direta entre os países interessados, enquanto as convenções internacionais da OIT são fruto de discussões ocorridas unilateralmente em seus quadros e posteriormente são ratificadas pelos Estados membros.<sup>36</sup> “Uma vez ratificadas, passam a integrar o rol de leis internas do respectivo país, perdendo relevância a distinção entre normas internas e de origem internacional.”<sup>37</sup>

Neste sentido, em 1981 a OIT elaborou a Convenção nº 155, da qual o Brasil ratificou em 1992, versa sobre a saúde e segurança no meio ambiente de trabalho.

A primeira determinação relevante para a presente discussão se encontra no artigo 4º da referida Convenção. Esse trecho dispõe sobre a necessidade da criação de uma política nacional sobre segurança e saúde dos trabalhadores que deverá ser elaborada em conjunto

<sup>33</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo. LTr. 2010. p. 114.

<sup>34</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo. Saraiva, 2011. p. 132.

<sup>35</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo. LTr. 2010. p. 114.

<sup>36</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo. Saraiva, 2011. p. 134.

<sup>37</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo. LTr. 2010. Pág. 115.

representantes de trabalhadores e empregadores citando ainda que deverá ser considerada a realidade das condições de trabalho nacionais.

Art. 4: 1. Todo Membro deverá, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e as práticas nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho.  
2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho.<sup>38</sup>

Para além da mera regulação do que é considerado seguro e salutar, o caráter mais importante dessa determinação é o seu sentido preventivo, revelando ainda a contemporaneidade dessa disposição por considerar que as políticas nacionais devem evitar que haja qualquer risco aos trabalhadores ao invés de buscar uma eventual compensação ou reparação do dano.<sup>39</sup>

Os demais itens da resolução nº 155 orbitam em torno do item 4, na medida em que dispõem como deverá ser alcançada a política nacional em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, seja no âmbito do que deverá ser considerado para a formulação da política pública, quem serão os responsáveis pela formulação, a necessidade de reavaliação dessa política em intervalos adequados, a necessidade de consulta às organizações que são afetadas por essa política, da existência de um sistema de inspeção e orientação dos empregadores e trabalhadores, a fim de que se garanta a efetividade do art. 4º.

O artigo 11 se detém na questão de quais etapas devem ser seguidas para a efetividade do que se determina no art. 4º, determinando-se assim quais são os critérios de natureza e grau de risco das condições que regem a concepção de saúde e segurança do trabalho, bem como as empresas deverão ser adaptadas para cumprir com tais parâmetros, tanto em infraestrutura quanto em equipamento técnico; quais serão os processos proibidos, limitados ou sujeitos à aprovação pelas autoridades competentes em função dos riscos para a saúde decorrentes da exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes; estabelecimento de protocolos em casos de acidentes do trabalho e doenças profissionais bem como a

<sup>38</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **C155 - Segurança e Saúde dos Trabalhadores** Disponível em < [https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_236163/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm) > Acesso em: 16 out 2019.

<sup>39</sup> CAMARGOS, Pedro Henrique. **A Convenção nº 155 da OIT e sua aplicação pelo TST nos casos relativos a compensação de jornada em atividades insalubres**. Disponível em < [https://pedrocamargos.jusbrasil.com.br/artigos/509904079/a-convencao-n-155-da-oit-e-sua-aplicacao-pelo-tst-nos-casos-relativos-a-compensacao-de-jornada-em-atividades-insalubres\\_](https://pedrocamargos.jusbrasil.com.br/artigos/509904079/a-convencao-n-155-da-oit-e-sua-aplicacao-pelo-tst-nos-casos-relativos-a-compensacao-de-jornada-em-atividades-insalubres_) > Acesso em: 16 out 2019

elaboração de estatísticas sobre esses agravos na saúde dos trabalhadores, bem como a realização de sindicâncias para que se apure o que causou o acidente ou doença laboral, de modo que tal análise possa indicar se existe uma situação grave que precisa ser corrigida; se as medidas adotadas para o resguardo da segurança dos trabalhadores a partir da referida política nacional sejam anualmente publicadas e por fim, se houver a possibilidade, que sejam desenvolvidos sistemas de pesquisas em relação aos agentes químicos, físicos e biológicos em relação aos riscos que eles signifiquem para a saúde dos trabalhadores.

Os artigos 13, 14 e 15 tratarão da necessidade de resguardar o trabalhador sempre quando, por motivos razoáveis, julgar necessário interromper suas atividades para resguardar sua saúde. Para que esse julgamento seja fidedigno com a realidade, deve ser promovido o treinamento e atualização de protocolos de segurança a respeito de todos os procedimentos que se relacionam com o trabalho realizado, além de determinar que a promoção da referida política pública deverá ser um trabalho coordenado entre as diversas autoridades encarregadas de dar efetividade à Convenção nº 155.

Além disso, o artigo 16, 17, 18 e 19 tratará das garantias que o empregador deve dar ao trabalhador em relação à sua saúde e segurança nos locais, equipamentos, substâncias e proteção que utilizar; quanto à responsabilidade que as empresas têm em colaborar na aplicação das medidas, quando dividirem o mesmo espaço físico; da necessidade de previsão e elaboração de protocolos para situações de urgência, com acidentes e administração de primeiros socorros e por fim, os compromissos assumidos pelos empregadores e seus representantes em cooperar com o empregador ao consentir em receber treinamentos, seguir protocolos, alertar o empregador em caso de risco e zelar pela própria vida.

Por fim, os arts. 20 e 21 salientam a necessidade da cooperação entre os empregadores e trabalhadores como cerne das medidas de organização que sejam tomadas para o cumprimento dos artigos 16 a 19 e que nenhuma medida de segurança e higiene do trabalho deverá implicar em ônus financeiro para os trabalhadores.<sup>40</sup>

Há ainda nas convenções da OIT outras disposições de situações mais específicas sobre a saúde e segurança dos trabalhadores, das quais o Brasil é signatário, a saber:

Convenção nº 139/74 – prevenção e controle dos riscos profissionais causados por substâncias ou agentes cancerígenos;

Convenção nº 148/74 – proteção dos trabalhadores contra os riscos profissionais devidos à contaminação do ar, o ruído e as vibrações no local de trabalho;

---

<sup>40</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT e outros Tratados**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2017. p 273 -278

Convenção nº 161/85 – serviços de saúde no trabalho;  
 Convenção nº 164/87 – Proteção à saúde e assistência médica aos trabalhadores marítimos  
 Convenção nº 167/88 – segurança e saúde na construção;  
 Convenção nº 170/90 – segurança na utilização de produtos químicos no trabalho;  
 Convenção nº 174/93 – prevenção de acidentes industriais de grande risco;  
 Convenção nº 176/95 – Segurança e saúde nas minas;  
 Convenção nº 184/01 – Segurança e saúde na agricultura;<sup>41</sup>

Arnaldo Sussekind pontua ainda em sua obra a importância da Declaração Universal dos Direitos do Homem, da qual o Brasil é signatário, que “apesar de não se revestir da forma de tratado ratificável, essa Declaração constitui fonte de máxima hierarquia no mundo do Direito, enunciando princípios que devem iluminar a elaboração e aplicação da normas jurídicas”<sup>42</sup>

Para os fins pretendidos pelo presente trabalho, será reproduzido apenas o artigo 23 da referida Declaração que se aplica pontualmente à discussão, dispondo que:

1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.
3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social.<sup>43</sup>

Para transformar seus princípios em tratados, a Assembleia Geral das Nações Unidas elaborou o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, do qual o Brasil também é signatário desde 1992, reproduz em seu artigo 6º as disposições acerca do direito ao trabalho:

1. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito ao trabalho, que compreende o direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito, e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito.
2. As medidas que cada Estado Parte do presente Pacto tomará a fim de assegurar o pleno exercício desse direito deverão incluir a orientação e a formação técnica e profissional, a elaboração de programas, normas e técnicas apropriadas para assegurar um desenvolvimento econômico, social e cultural constante e o pleno emprego produtivo em condições que salvaguardem aos indivíduos o gozo das liberdades políticas e econômicas fundamentais.<sup>44</sup>

Cabe mencionar, ainda que não tenham possuído um status de tratado ou convenção internacional, duas Constituições estrangeiras que exerceram uma significativa influência ao

<sup>41</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenções**. Disponível em < <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 30 out. 2019.

<sup>42</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT e outros Tratados**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2017. p 463.

<sup>43</sup> **Declaração Universal dos Direitos do Homem**. Paris. 1948.

<sup>44</sup> BRASIL. **Decreto nº 591/92: Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Disponível em < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0591.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm). > Acesso em: 30 out. 2019

Brasil no campo da proteção constitucional ao trabalhador. A primeira delas é a Constituição Mexicana de 1917, cuja importância reside no fato de ter sido a primeira constituição da História a introduzir em seu texto os direitos fundamentais de segunda geração, também conhecidos como direitos sociais.

Imbuída pelo espírito da Revolução Mexicana, a Constituição de 1917 refletiu uma série de ideais compartilhados pelo proletariado, sobretudo em seu artigo 123 que contempla o campo de incidência das leis do trabalho, como definição da jornada de trabalho, salário mínimo, proteção ao salário, participação nos lucros da empresa, garantia de emprego, isonomia salarial, direito sindical, contrato coletivo de trabalho, direito à greve, previdência social, higiene e segurança do trabalho e proteção à família do trabalhador.<sup>45</sup>

Outra Carta Magna estrangeira que ressonou na evolução constitucional brasileira foi a Constituição de Weimar em 1919, também influenciada pelos ideais revolucionários, de acordo com Sussekind, “inseriu em seu texto um capítulo sobre a ordem econômica e social, previu a criação de conselhos de trabalhadores nas empresas, assegurou a liberdade sindical e colocou o trabalho sob a proteção especial do Estado.”<sup>46</sup>

## 2 PREVISÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR EM RELAÇÃO À INSALUBRIDADE

A maior importância da criação da OIT e suas determinações aos Estados Membros é a possibilidade da constitucionalização dos direitos sociais a partir da recepção das proposições por parte dos estados membros. Entretanto, em que pese as disposições internacionais de proteção à dignidade e, propriamente dita, à saúde e segurança dos trabalhadores, desde 1934 todas as Constituições Brasileiras previram a proteção dos trabalhadores, ainda que variando consideravelmente entre si no que se refere aos princípios e diretrizes doutrinárias.<sup>47</sup>

A Constituição Federal de 1934 buscou “conciliar filosofias antagônicas emanadas das cartas magnas de Weimar (social-democrata) e dos Estados Unidos da América (liberal-

---

<sup>45</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 4. ed.. Rio de Janeiro. Renovar. 2010. p 14.

<sup>46</sup> Idem, Ibidem.

<sup>47</sup> Idem, Ibidem. p. 34

individualista, além de mesclar a representação política resultante de voto direto com a escolhida pelas associações sindicais”.<sup>48</sup>

Em relação ao direito do trabalho, dispunha do artigo 121 que determinava a proteção social do trabalhador a partir da proteção ao salário, estabelecimento do salário mínimo, limite de jornada, proteção ao trabalho de menores de idade, descanso, férias remuneradas, proteção ao emprego, bem como a instituição da previdência social, regulação das profissões e proteção às convenções coletivas de trabalho.

Propriamente em relação à saúde do trabalhador, a Constituição de 1934 previa a assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante:

Art 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País. § 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador: a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; b) salário mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador; c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei; d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres; e) repouso hebdomadário, de preferência aos domingos; f) férias anuais remuneradas; g) indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa; h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a esta descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte; i) regulamentação do exercício de todas as profissões; j) reconhecimento das convenções coletivas, de trabalho. § 2º - Para o efeito deste artigo, não há distinção entre o trabalho manual e o trabalho intelectual ou técnico, nem entre os profissionais respectivos. § 3º - Os serviços de amparo à maternidade e à infância, os referentes ao lar e ao trabalho feminino, assim como a fiscalização e a orientação respectivas, serão incumbidos de preferência a mulheres habilitadas. § 4º - O trabalho agrícola será objeto de regulamentação especial, em que se atenderá, quanto possível, ao disposto neste artigo. Procurar-se-á fixar o homem no campo, cuidar da sua educação rural, e assegurar ao trabalhador nacional a preferência na colonização e aproveitamento das terras públicas. § 5º - A União promoverá, em cooperação com os Estados, a organização de colônias agrícolas, para onde serão encaminhados os habitantes de zonas empobrecidas, que o desejarem, e os sem trabalho. § 6º - A entrada de imigrantes no território nacional sofrerá as restrições necessárias à garantia da integração étnica e capacidade física e civil do imigrante, não podendo, porém, a corrente imigratória de cada país exceder, anualmente, o limite de dois por cento sobre o número total dos respectivos nacionais fixados no Brasil durante os últimos cinquenta anos. § 7º - É vedada a concentração de imigrantes em qualquer ponto do território da União, devendo a lei regular a seleção, localização e assimilação do alienígena. § 8º - Nos acidentes do trabalho em obras públicas da União, dos Estados e dos Municípios, a indenização

---

<sup>48</sup> Idem, Ibidem.



será feita pela folha de pagamento, dentro de quinze dias depois da sentença, da qual não se admitirá recurso *ex-officio*.<sup>49</sup>

Na Constituição Federal de 1937, de escopo corporativista, o Estado exercia intervenção no domínio econômico em prol de suprir as deficiências da iniciativa privada e coordenar os fatores de produção de maneira a evitar ou resolver os seus conflitos e introduzir, no jogo das competições individuais, o pensamento dos interesses da nação, representados pelo Estado.

Em matéria trabalhista, o trabalho passou a ser determinado como um bem que é dever do estado proteger, assegurando-lhe condições favoráveis e meios de defesa ao empregado, entretanto, a greve e o *lock-out* eram proibidos. Essa Carta Magna também previu a proteção aos sindicatos, outorgando-lhes a representação e defesa dos trabalhadores que compunham a correspondente categoria e permitindo, todavia, somente eram considerados os sindicatos que possuíam reconhecimento frente ao Estado. Ainda, que os contratos coletivos de trabalho se aplicassem a todos os trabalhadores representados pelas associações sindicais que participaram do contrato.<sup>50</sup>

Em relação à saúde e segurança do trabalhador, a Constituição de 1937 assegurava a assistência médica e higiênica ao trabalhador:

Art 136 - O trabalho é um dever social. O trabalho intelectual, técnico e manual tem direito a proteção e solicitude especiais do Estado. A todos é garantido o direito de subsistir mediante o seu trabalho honesto e este, como meio de subsistência do indivíduo, constitui um bem que é dever do Estado proteger, assegurando-lhe condições favoráveis e meios de defesa.

Art 137 - A legislação do trabalho observará, além de outros, os seguintes preceitos: a) os contratos coletivos de trabalho concluídos pelas associações, legalmente reconhecidas, de empregadores, trabalhadores, artistas e especialistas, serão aplicados a todos os empregados, trabalhadores, artistas e especialistas que elas representam; b) os contratos coletivos de trabalho deverão estipular obrigatoriamente a sua duração, a importância e as modalidades do salário, a disciplina interior e o horário do trabalho; c) a modalidade do salário será a mais apropriada às exigências do operário e da empresa; d) o operário terá direito ao repouso semanal aos domingos e, nos limites das exigências técnicas da empresa, aos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local; e) depois de um ano de serviço ininterrupto em uma empresa de trabalho contínuo, o operário terá direito a uma licença anual remunerada; f) nas empresas de trabalho contínuo, a cessação das relações de trabalho, a que o trabalhador não haja dado motivo, e quando a lei não lhe garanta, a estabilidade no emprego, cria-lhe o direito a uma indenização proporcional aos anos de serviço; g) nas empresas de trabalho contínuo, a mudança de proprietário não rescinde o contrato de trabalho, conservando os empregados,

<sup>49</sup> BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm). Acesso em: 23 out. 2019.

<sup>50</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro. Renovar. 2010

para com o novo empregador, os direitos que tinham em relação ao antigo; h) salário mínimo, capaz de satisfazer, de acordo com as condições de cada região, as necessidades normais do trabalho; i) dia de trabalho de oito horas, que poderá ser reduzido, e somente suscetível de aumento nos casos previstos em lei; j) o trabalho à noite, a não ser nos casos em que é efetuado periodicamente por turnos, será retribuído com remuneração superior à do diurno; k) proibição de trabalho a menores de catorze anos; de trabalho noturno a menores de dezesseis, e, em indústrias insalubres, a menores de dezoito anos e a mulheres; l) assistência médica e higiênica ao trabalhador e à gestante, assegurado a esta, sem prejuízo do salário, um período de repouso antes e depois do parto; m) a instituição de seguros de velhice, de invalidez, de vida e para os casos de acidentes do trabalho; n) as associações de trabalhadores têm o dever de prestar aos seus associados auxílio ou assistência, no referente às práticas administrativas ou judiciais relativas aos seguros de acidentes do trabalho e aos seguros sociais.

Art 138 - A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de Poder Público.

Art 139 - Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, é instituída a Justiça do Trabalho, que será regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da Justiça comum.

A greve e o *lock-out* são declarados recursos anti-sociais nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional.<sup>51</sup>

A Constituição Federal de 1946, influenciada pelo fim da II Guerra Mundial, rompeu com o espírito corporativista da Constituição anterior. Visando uma maior proteção ao trabalhador e à ordem econômica, instituiu os princípios básicos da justiça social, liberdade de iniciativa e valorização do trabalho humano.<sup>52</sup> Concomitante a isso, estabeleceu direitos relativos à participação dos trabalhadores nos lucros da empresa, repouso semanal remunerado, estabilidade do emprego e direito à greve, além de outros que já eram previstos pela Carta anterior.<sup>53</sup>

No tocante ao tema deste trabalho, a Constituição de 1946 garantia a “higiene e segurança do trabalho”

Art 145 - A ordem econômica deve ser organizada conforme os princípios da justiça social, conciliando a liberdade de iniciativa com a valorização do trabalho humano. Parágrafo único - A todos é assegurado trabalho que possibilite existência digna. O trabalho é obrigação social.

Art 157 - A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores: I - salário mínimo capaz de satisfazer, conforme as condições de cada

<sup>51</sup> BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1937**. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao37.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm).> Acesso em 24 out. 2019.

<sup>52</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro. Renovar. 2010.

<sup>53</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: Saraiva.

região, as necessidades normais do trabalhador e de sua família; II - proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; III - salário do trabalho noturno superior ao do diurno; IV - participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros da empresa, nos termos e pela forma que a lei determinar; V - duração diária do trabalho não excedente a oito horas, exceto nos casos e condições previstos em lei; VI - repouso semanal remunerado, preferentemente aos domingos e, no limite das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local; VII - férias anuais remuneradas; VIII - higiene e segurança do trabalho; IX - proibição de trabalho a menores de quatorze anos; em indústrias insalubres, a mulheres e a menores, de dezoito anos; e de trabalho noturno a menores de dezoito anos, respeitadas, em qualquer caso, as condições estabelecidas em lei e as exceções admitidas pelo Juiz competente; X - direito da gestante a descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego nem do salário; XI - fixação das percentagens de empregados brasileiros nos serviços públicos dados em concessão e nos estabelecimentos de determinados ramos do comércio e da indústria; XII - estabilidade, na empresa ou na exploração rural, e indenização ao trabalhador despedido, nos casos e nas condições que a lei estatuir; XIII - reconhecimento das convenções coletivas de trabalho; XIV - assistência sanitária, inclusive hospitalar e médica preventiva, ao trabalhador e à gestante; XV - assistência aos desempregados; XVI - previdência, mediante contribuição da União, do empregador e do empregado, em favor da maternidade e contra as conseqüências da doença, da velhice, da invalidez e da morte; XVII - obrigatoriedade da instituição do seguro pelo empregador contra os acidentes do trabalho. § 1º Não se admitirá distinção entre o trabalho manual ou técnico e o trabalho intelectual, nem entre os profissionais respectivos, no que concerne a direitos, garantias e benefícios.

Art 159 - É livre a associação profissional ou sindical, sendo reguladas por lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo Poder Público.<sup>54</sup>

A Constituição Federal de 1967 foi estabelecida por uma constituinte restrita e, portanto, antidemocrática, uma vez que foi instituída durante o Regime Militar. Em suas disposições de direitos sociais, o texto de 1967 determinava que sua finalidade era realizar a justiça social. No âmbito dos direitos coletivos do trabalho, a Carta de 1967 repete o que fora determinado anteriormente pela Carta de 1946, acrescentando a obrigatoriedade o voto sindical e a possibilidade de arrecadação de contribuições para o financiamento de suas atividades e execução de programas de interesses das categorias por eles representadas, legitimando a arrecadação pelos sindicatos da contribuição anual compulsória. Relativamente à greve, esta foi reconhecida como um direito dos trabalhadores, porém vedada para servidores públicos e aos trabalhadores que exerciam atividades essenciais definidas por lei. As convenções coletivas de trabalho também foram reconhecidas como instrumento de negociação entre empregadores e empregados.

A Constituição de 1967 também garantia o direito à segurança e higiene do trabalho, garantia repetida na Emenda Constitucional 1 de 1969:

---

<sup>54</sup> BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1946**. Disponível em < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao46.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm).> Acesso em: 25 out. 2019.

Art 150 - A Constituição assegura aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: § 23 - É livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, observadas as condições de capacidade que a lei estabelecer.

Art 157 - A ordem econômica tem por fim realizar a justiça social, com base nos seguintes princípios: II - valorização do trabalho como condição da dignidade humana;

Art 158 - A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria, de sua condição social: I - salário mínimo capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, as necessidades normais do trabalhador e de sua família; II - salário-família aos dependentes do trabalhador; III - proibição de diferença de salários e de critérios de admissões por motivo de sexo, cor e estado civil; IV - salário de trabalho noturno superior ao diurno; V - integração do trabalhador na vida e no desenvolvimento da empresa, com participação nos lucros e, excepcionalmente, na gestão, nos casos e condições que forem estabelecidos; VI - duração diária do trabalho não excedente de oito horas, com intervalo para descanso, salvo casos especialmente previstos; VII - repouso semanal remunerado e nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local; VIII - férias anuais remuneradas; IX - higiene e segurança do trabalho; X - proibição de trabalho a menores de doze anos e de trabalho noturno a menores de dezoito anos, em indústrias insalubres a estes e às mulheres; XI - descanso remunerado da gestante, antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego e do salário; XII - fixação das percentagens de empregados brasileiros nos serviços públicos dados em concessão e nos estabelecimentos de determinados ramos comerciais e Industriais; XIII - estabilidade, com indenização ao trabalhador despedido, ou fundo de garantia equivalente; XIV - reconhecimento das convenções coletivas de trabalho; XV - assistência sanitária, hospitalar e médica preventiva; XVI - previdência social, mediante contribuição da União, do empregador e do empregado, para seguro-desemprego, proteção da maternidade e, nos casos de doença, velhice, invalidez e morte; XVII - seguro obrigatório pelo empregador contra acidentes do trabalho; XVIII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico ou intelectual, ou entre os profissionais respectivos; XIX - colônias de férias e clínicas de repouso, recuperação e convalescença, mantidas pela União, conforme dispuser a lei; XX - aposentadoria para a mulher, aos trinta anos de trabalho, com salário integral; XXI - greve, salvo o disposto no art. 157, § 7º. § 1º - Nenhuma prestação de serviço de caráter assistencial ou de benefício compreendido na previdência social será criada, majorada ou estendida, sem a correspondente fonte de custeio total. § 2º - A parte da União no custeio dos encargos a que se refere o nº XVI deste artigo será atendida mediante dotação orçamentária, ou com o produto de contribuições de previdência arrecadadas, com caráter geral, na forma da lei. Art 159 - É livre a associação profissional ou sindical; a sua constituição, a representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas de Poder Público serão regulados em lei. § 1º - Entre as funções delegadas a que se refere este artigo, compreende-se a de arrecadar, na forma da lei, contribuições para o custeio da atividade dos órgãos sindicais e profissionais e para a execução de programas de interesse das categorias por eles representadas. § 2º - É obrigatório o voto nas eleições sindicais<sup>55</sup>

## 2.1. NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Em outubro de 1988, foi promulgada a atual Carta Magna brasileira. Curiosamente, diferente das Constituições anteriores que previam os direitos trabalhistas no âmbito da

<sup>55</sup> BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1946**. Disponível em < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao46.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm).> Acesso em: 25 out. 2019.

Ordem Econômica e Social, as disposições trabalhistas estão relacionadas em seu capítulo II, que regula exclusivamente sobre os Direitos Sociais em seus artigos 7º a 11.

Curioso, pois, a separação estrutural na Constituição não visa dissociar os institutos de Ordem Econômica e Ordem Social, pelo contrário, suas disposições se reiteram na medida em que a ordem econômica visa garantir a todos uma existência digna a partir da justiça social com base na valorização do trabalho humano e da livre iniciativa. A ordem social, por sua vez, tem como base a primazia do trabalho e objetiva alcançar o bem-estar e justiça social. Sendo, dessa maneira, ideias que convergem, porém não são sinônimas.<sup>56</sup>

Tércio Sampaio Ferraz Júnior, diferencia os valores da ordem econômica como valores -meio e os de ordem social como valores-sem, explicando que “a primeira deve garantir que o processo econômico, enquanto produtor, não impeça, mas ao contrário, se oriente para o bem estar e a justiça sociais. A segunda não os assegura, instrumentalmente, mas os visa, diretamente.”<sup>57</sup>

Versa o artigo 7º sobre os direitos individuais dos trabalhadores. O artigo 8º trata sobre o direito sindical e tudo o que a ele é correspondente. O artigo 9º assegura o direito a greve e suas regras. O artigo 10 garante aos trabalhadores e empregadores sua participação em colegiados públicos. Por fim, o artigo 11 determina que em empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

De acordo com o que é reconhecido na obra doutrinária de Jorge Neto e Cavalcante, “a efetiva concretude dos direitos sociais necessita das medidas estatais na área da política econômica”<sup>58</sup>, implicando uma intervenção organizada do Estado na economia em prol da garantia de bem-estar e asseguramento dos direitos sociais.

Ainda de acordo com os doutos doutrinadores,

Os direitos sociais representam uma dimensão dos direitos fundamentais do homem, logo, são direitos de todos; porém, o exercício de tais direitos pressupõe um tratamento diferente para as pessoas que, em função de condições sociais, físicas ou econômicas, não possam gozar desses direitos. E, por fim, sintetizam o ideal da

<sup>56</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. São Paulo. Atlas. 2019. p. 43

<sup>57</sup> FERRAZ JÚNIOR, Tércio Sampaio; DINIZ, Maria Helena; GEORGAKILAS, Ritinha A. Stevenson. **Constituição de 1988: legitimidade, vigência e eficácia**. p. 52

<sup>58</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. São Paulo. Atlas. 2019. p. 41.

democracia econômica e social no sentido de proporcionar igualdade aos cidadãos no que concerne às diversas formas de atuação social<sup>59</sup>

Na obra doutrinária de Carlos Henrique Bezerra Leite, o autor afere a ideia de que a atual Carta Magna, é uma das Constituições mais avançadas no aspecto social, pois, além de consagrar o direito ao trabalho como um direito social, o insere no rol dos Direitos e Garantias Fundamentais<sup>60</sup>.

O direito ao trabalho, além de direito humano, é também direito fundamental, mormente em nosso sistema jurídico, porquanto positivado na Constituição Federal, sendo, portanto, tutelado pelo direito constitucional, ora como princípio (e valor) fundamental do Estado Democrático de Direito (CF, art.1º, II, III e IV); ora como direito social (CF, arts. 6º e 7º); ora como valor fundante da ordem econômica, que tem por finalidade assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social, observado, dentre outros, o princípio da busca do pleno emprego (CF, art. 170, VIII)<sup>61</sup>

Na mesma obra, Leite salienta que não são todos os trabalhos que devem ser considerados como um direito humano e fundamental, mas apenas os trabalhos que dignificam a pessoa humana.

A OIT define como trabalho decente como o ponto de convergência de seus quatro principais objetivos: (i) o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil); (ii) a promoção do emprego produtivo e de qualidade; (iii) a ampliação da proteção social; (vi) e o fortalecimento do diálogo social.<sup>62</sup>

Em uma outra definição dada pelo Instituto Observatório Social, pode se dizer que Trabalho Decente se trata de um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade, e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho.<sup>63</sup>

Um trabalho decente, portanto, não pode ser a causa de adoecimento do trabalhador. Mais ainda, um trabalho decente deve ser compatível com o que se entende como Dignidade da Pessoa Humana.

---

<sup>59</sup> Idem, Ibidem, p. 42.

<sup>60</sup> Idem, Ibidem, p. 38

<sup>61</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. São Paulo. Atlas. 2019. p. 39

<sup>62</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho Decente**. Disponível em < <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. > Acesso em 16 out. 2019.

<sup>63</sup> INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. Trabalho Decente. Disponível em < [http://www.observatoriosocial.org.br/?q=temas/trabalho\\_decente](http://www.observatoriosocial.org.br/?q=temas/trabalho_decente).> Acesso em: 18 de out. 2019.

A respeito da Dignidade da Pessoa Humana, como um princípio constitucional do direito do trabalho, cabe aqui a sua definição de acordo com Ingo Wolfgang Sarlet.

Qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanta contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existentes mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.<sup>64</sup>

É em decorrência do princípio da dignidade humana que “o empregador passa a ter deveres que assegurem aos seus empregados condições de existência digna para uma sadia qualidade de vida no ambiente laboral.”<sup>65</sup>

Intrínseca ao princípio da dignidade humana, há ainda o princípio do valor social do trabalho, no qual se funda a própria ordem econômica juntamente com o princípio da livre iniciativa. O Valor Social do trabalho está no fato de que o trabalho em si não é meramente um produto mercadológico, o trabalho é uma força transformadora que confere à todas as coisas um valor. Uma vez que vivemos em um sistema de economia capitalista, muito desse valor pode ser mensurado em uma cifra, exceto o trabalho em si.

O trabalho tem um valor social, mas para isso ele deve, antes de tudo, propiciar a dignificação da pessoa através de um trabalho decente<sup>66</sup>.

Cabe ainda mencionar neste tópico o princípio da proteção ao meio ambiente de trabalho, expresso pelo artigo 225 combinado com o artigo 200, inciso VIII da Constituição Federal.

Esse princípio é encontra respaldo em uma série de outros princípios estabelecidos no artigo 7º da Lei Maior. São eles, o princípio da limitação da duração do trabalho, expresso nos incisos XIII, XIV, XV, XVI e XVII; princípio da redução dos riscos inerentes ao trabalho, expresso no inciso XXII; princípio da obrigatoriedade de seguro contra acidentes de trabalho e da responsabilidade civil do empregador pelos danos morais e materiais sofridos pelo

---

<sup>64</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre. Livraria do Advogado, 2001, p.32

<sup>65</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. Saraiva Educação: São Paulo, 2018. p. 93

<sup>66</sup> Idem, Ibidem.

trabalhador, expresso no inciso XXVIII e por fim, o princípio do pagamento de adicionais de remuneração para as atividades insalubres, perigosas ou penosas, expresso no inciso XXIII.<sup>67</sup>

Em relação à saúde e segurança do trabalhador, a Constituição Federal de 1988 prevê em seu artigo 7º, inciso XXII o direito de “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.”.<sup>68</sup> Trataremos dessas normas nos próximos tópicos do presente trabalho.

## 2.2. NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Por ser uma norma de eficácia limitada, o artigo 7º, XXIII da Constituição Federal necessita de uma norma para regulamentar o que é ali estabelecido. Essa função é cumprida pela Consolidação das Leis do Trabalho quando estabelece em seu artigo 155, inciso I que incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho estabelecer, nos limites de sua competência, normas sobre a aplicação de preceitos relativos ao tema.

Em outras palavras, a CLT delega ao Ministério do Trabalho a estipulação de disposições que complementem e assegurem a aplicação das normas de saúde e medicina do trabalho.

Em matéria de insalubridade, a própria CLT determina no artigo 189 que “são consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.”

A determinação dos parâmetros de tolerância fica a cargo do Ministério do Trabalho, que de acordo com o artigo 190 da CLT, organiza um quadro de atividades e operações insalubres determinando quais são os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, quais os meios de proteção adequados e ainda, se deve haver um tempo máximo de exposição do trabalhador à esse ambiente.

A partir desses critérios de caracterização, se estabelece o quadro de atividades e operações insalubres, atualmente disciplinada pela Norma Regulamentadora nº 15, da Portaria

---

<sup>67</sup> Idem, Ibidem, p. 97

<sup>68</sup> GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de direito do Trabalho**. 13. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense. 2018. p 1047.



3.214/1978, que descreve quais são os agentes químicos, físicos e biológicos prejudiciais à saúde do empregado.<sup>69</sup>

É a partir desse quadro de atividades insalubres estabelecido pela Norma Regulamentadora nº 15, que se estabelece quais profissões receberão o adicional de insalubridade, da qual será tratada mais a diante.

A CLT ainda dispõe sobre deveres da empresa e do empregado na preservação da saúde e segurança do trabalhador, de forma que às empresas cabe a responsabilidade de cumprir e fazer cumprir normas de segurança e medicina do trabalho, instruir corretamente os funcionários através das ordens de serviço e medidas de precaução, adotar as medidas determinadas pelo órgão regional competente bem como facilitar o exercício da fiscalização pelo referido órgão. Em relação aos empregados, a estes, cabe a observância e colaboração com o cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as estabelecidas pelo empregador, podendo ensejar ainda a ocorrência de ato faltoso caso o trabalhador não cumpra com as normas de segurança expedidas pelo trabalhador ou se recuse injustificadamente a utilizar os equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

### 2.3. O ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O adicional de insalubridade é uma previsão contida no inciso XXIII do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, e regulamentada pelos artigos 189 e seguintes da CLT, como anteriormente citado.

O Decreto Lei 2.162 de 1940, que estabeleceu o conceito de salário mínimo, em seu artigo 6º dispõe que “para os trabalhadores ocupados em operações consideradas insalubres, conforme se trate dos graus máximo, médio ou mínimo, o acréscimo de remuneração, respeitada a proporcionalidade com o salário mínimo que vigorar para o trabalhador adulto local, será de 40 %, 20 % ou 10 %, respectivamente.”

Significa dizer que há uma gradação na insalubridade da atividade exercida. O trabalhador receberá a percepção de adicional sobre o salário mínimo de 10% quando o serviço prestado for de grau mínimo, 20% quando for de grau médio e 40% quando for de grau máximo. Esta previsão também encontra respaldo na Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 192.

---

<sup>69</sup> Idem, Ibidem, p. 1175.

Quando houver a incidência de mais de um fator de insalubridade, em diferentes graus, de acordo com a Norma Regulamentadora n. 15, item 15.3, para efeito de acréscimo salarial, será considerado apenas o fator de grau mais elevado.<sup>70</sup>

De acordo com Sérgio Pinto Martins, ideia que se estabelece no adicional de insalubridade é a de monetização do risco. Essa monetização se opera através da remuneração do trabalho. O trabalhador presta serviços em uma condição insalubre para receber uma remuneração maior.<sup>71</sup>

Inicialmente, em sede de Recurso Extraordinário, o STF afastou a possibilidade de vinculação do adicional de insalubridade ao salário mínimo por entender que isso violava o disposto no artigo 7º, IV da CF, que versa sobre a finalidade do salário mínimo e que a CLT, quando recepcionada pela Constituição Federal de 1988, não recepcionou o artigo 192 em sua integralidade, não sendo recepcionado que o adicional de insalubridade seria calculado sobre o salário mínimo. Por essa razão, o adicional de insalubridade deveria ser calculado sobre a base do salário mensal do empregado.

Entretanto, a jurisprudência do TST à época admitia ação rescisória quando a decisão judicial acolhe o pedido de adicional de insalubridade com base na remuneração do trabalhador por entender que isso violava o disposto no artigo 192 da CLT. Dessa forma, em conformidade com a própria jurisprudência, o TST reformou o entendimento de sua súmula 17, de forma a permitir que o adicional de insalubridade fosse calculado sobre o salário mínimo quando não houvesse um piso salarial superior ao mínimo legal.

Em resposta a isso, o STF editou a Súmula Vinculante nº 4: “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.”

Dessa forma, o TST, por força da súmula vinculante nº 4, cancelou sua súmula 17 e posteriormente, a súmula 228, que versava sobre a adoção do critério mais vantajoso em caráter de exceção foi suspensa pelo STF.

Finalmente, para resolução desse impasse, a doutrina de Jorge Neto e Cavalcante pontua que “a jurisprudência do STF indica que o salário mínimo é a efetiva base de cálculo

---

<sup>70</sup> GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense. 2018. P. 1177.

<sup>71</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2018.

do adicional de insalubridade até que a pendência seja resolvida pelo legislador infra-constitucional.”<sup>72</sup>

Insta salientar que a mera constatação de insalubridade por perícia não é o suficiente para vincular a necessidade de recebimento do adicional de insalubridade. É necessário que a atividade esteja relacionada nos quadros classificatórios de insalubridade elaborados pelo Ministério do Trabalho. Isso está estabelecido pela Súmula 448, I do Tribunal Superior do Trabalho.

I - Não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional, sendo necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho.<sup>73</sup>

Ainda sobre o adicional de insalubridade, este pode ser afastado quando, mediante o fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual, o risco inerente ao agente insalubre é mitigado. Esse entendimento foi estabelecido pela súmula 80 do Tribunal Superior do Trabalho: “A eliminação da insalubridade mediante fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo exclui a percepção do respectivo adicional.”<sup>74</sup>

Entretanto, como bem pontua os doutrinadores Jorge Neto e Cavalcante, a súmula 80 do TST é contraditória com a Súmula 289<sup>75</sup>, que determina que “o simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.”<sup>76</sup>

### 3 MUDANÇAS TRAZIDAS COM A LEI Nº 13.467/2017 NO TOCANTE À INSALUBRIDADE

O cerne da Proposta de Lei 4.962/2016 se tratava da alteração do artigo 618 da CLT, dispondo, em linhas gerais, que as condições de trabalho negociadas coletivamente, isto é,

<sup>72</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. São Paulo. Atlas. 2019. p.552

<sup>73</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula 448, I**. Disponível em < [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-448](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-448) >. Acesso em 13 out. 2019.

<sup>74</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula 80**. Disponível em < <http://www.tst.jus.br/sumulas.> > Acesso em: 13 out. 2019.

<sup>75</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. São Paulo. Atlas. 2019. p.552

<sup>76</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula 289**. Disponível em < <http://www.tst.jus.br/sumulas.> > Acesso em 15 out. 2019.

mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho, prevaleceriam sobre a lei<sup>77</sup> sob a justificativa de trazer maior liberdade econômica às relações de trabalho.

Mais tarde, com a aprovação desse projeto, a Lei 13.467/2017 estabeleceu o conceito do “negociado sobre o legislado”, pavimentando um caminho no âmbito trabalhista para a substituição da Lei pelo Contrato, alterando o sistema de hierarquia das fontes materiais do direito do trabalho de forma que as cláusulas previstas em convenções e acordos coletivos prevalecem quando estiverem em conflito com o que se estabelece em lei.

Diz a redação do artigo 611-A, XII e XIII:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:  
 XII - enquadramento do grau de insalubridade;  
 XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;<sup>78</sup>

Ainda, houve uma mudança na redação do artigo 620 que passou a ser com a seguinte redação:

Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.<sup>79</sup>

Para os fins acadêmicos a que este trabalho se destina, é proveitoso que aqui se delimite o conceito de convenção e acordo coletivos. Estabelecido pelo artigo 611 *caput* da CTL, a convenção coletiva de trabalho se caracteriza como um acordo de caráter normativo através do qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. O acordo coletivo, por sua vez, determinado pelo §1º do artigo 611 da CLT, permite aos sindicatos representantes de categorias de trabalhadores celebrem acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, determinando condições de trabalho no âmbito de uma ou mais empresas.<sup>80</sup>

Posto isto, ao menos dois problemas imediatos emergem da possibilidade outorgada pela lei de que acordos ou convenções coletivas possam se sobrepor na aplicação das leis

<sup>77</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. Saraiva Educação: São Paulo 2018. p. 377

<sup>78</sup> BRASIL. **Lei nº 13.467/17. Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1) > Acesso em: 22 out. 2019.

<sup>79</sup> Idem, *Ibidem*.

<sup>80</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. 2018. Rio de Janeiro. p. 1362-64.

trabalhistas: a contradição com o princípio da norma mais favorável e da supremacia do interesse público sobre o particular.

Em relação ao primeiro princípio, no Brasil é adotada a norma mais benéfica ao trabalhador, porém a aplicação desse princípio pode encontrar dificuldades e levar à eventuais imprecisões em razão da incidência conflituosa de cláusulas de convenções ou acordos coletivos. Portanto, para orientar a aplicação desse princípio, a doutrina trabalhista se utiliza da teoria da acumulação, apontando que os benefícios conferidos aos trabalhadores devem ser acumulados, não diferenciando nesse sentido se é proveniente de leis ou instrumentos normativos diversos.<sup>81</sup>

Diante dessa perspectiva e considerando a mudança trazida pelos artigos 611-A e sobretudo o 620, durante a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, foi elaborado, entre uma série de enunciados que visavam a orientação hermenêutica da Lei 13.467/2017, o Enunciado nº 29:

**Normas coletivas: princípio da norma mais benéfica**

I – os acordos coletivos firmados não prejudicarão direitos garantidos pelas convenções coletivas de trabalho, em respeito à aplicação do princípio da norma mais favorável (artigo 7º, *caput*, cf). com efeito, a nova redação do artigo 620 da CLT, dada pela Lei 13.467/2017, não exclui a aplicação do princípio da norma mais favorável, de orientação e aplicação no direito do trabalho. II – ademais, prevalece em todo caso, em relação à matéria negociada os princípios da proteção, e da inafastabilidade da tutela jurisdicional. III – a auditoria fiscal do trabalho possui o dever de exigir o cumprimento das normas laborais mais favoráveis ao trabalhador, o que inclui a possibilidade de verificação da aplicabilidade ou não de convenções e acordos coletivos de trabalho sob aquela sistemática.<sup>82</sup>

A partir do estabelecido no Enunciado 29 é possível afirmar que é latente a preocupação dos operadores do direito do trabalho em relação ao cumprimento dos princípios trabalhistas.

Ainda de acordo com Leite, outro princípio alegadamente violado pelos artigos 611-A e 620 da Reforma Trabalhista é o da Supremacia do Interesse Público, uma vez que, quando se estabeleceu “o novo sistema de hierarquia das fontes em que as cláusulas previstas em convenções e acordos coletivos prevalecem quando se apresentarem em antinomia com as

<sup>81</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 10ª ed. Saraiva Educação: São Paulo 2018. p.101

<sup>82</sup> 2ª JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO. **Aplicação subsidiária do direito comum e do direito processual comum. princípio da intervenção mínima. prescrição trabalhista e prescrição intercorrente. grupo econômico e sucessão de empresas**. Disponível em: < <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>. > Acesso em: 22 out. 2019.

disposições previstas em lei”<sup>83</sup>, a Lei 13.467 rompeu com a própria Constituição Federal em seu artigo 7º *caput*, que garante a validade apenas de normas que impliquem na melhoria da condição social dos trabalhadores urbanos e rurais. Sendo assim, “reconhece-se a forma incisiva na inserção do princípio protetor no texto constitucional, ao prever um patamar mínimo de direitos aos trabalhadores”.<sup>84</sup>

Além disso, por estar inserido no título II da Constituição, o artigo 7º integra o bloco de direitos fundamentais, portanto, irrevogáveis e de ordem pública. E mais, em que pese, consoante com o art. 7º, XXVI, os acordos e convenções coletivas integrem o rol dos direitos fundamentais dos trabalhadores, estes instrumentos normativos estão circunscritos ao que prevê o *caput* deste artigo: a melhoria das condições sociais dos trabalhadores.

Desse modo, conforme prega a doutrina de Gustavo Filipe Barbosa Garcia, “nem mesmo a negociação coletiva de trabalho pode estabelecer grau de insalubridade inferior ao existente na realidade dos fatos, ou seja, de forma prejudicial ao trabalhador”<sup>85</sup>

Ainda sobre o artigo 611-A, em seu inciso XIII, é prevista a possibilidade de acordos e convenções coletivas disporem sobre a prorrogação da jornada de trabalho em ambientes insalubres, sem a necessidade da licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho.

Tal disposição já contraria o artigo 60 da própria CLT, que determina a exigência da anuência expressa das autoridades competentes em higiene do trabalho para que seja autorizada qualquer prorrogação na jornada insalubre.

Mais ainda, ocorre também contradição com a disposição constitucional do artigo 7º, inciso XXII, onde é estipulada a necessidade de observância às normas de saúde, segurança e higiene do trabalho previstas em leis e normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

A prorrogação da jornada de trabalho insalubre através de acordo ou convenção coletiva não pode ser admitida sequer como forma de compensação de horário, pois a súmula

---

<sup>83</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. Saraiva Educação: São Paulo 2018. p. 803

<sup>84</sup> DE CASTRO, Lucas Santos. Uma análise das violações da reforma trabalhista à luz dos direitos fundamentais e princípios do direito do trabalho. **Revista Direitos Fundamentais e Alteridade**.

<sup>85</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. 2018. Rio de Janeiro. p. 1407.

349 do TST que autorizava tal situação foi cancelada através da interpretação do artigo 7º, XXII da CF/88 e do artigo 60 da CLT.

Mesmo porque, tanto a determinação dos fatores que ensejam em uma situação insalubre, quanto o próprio tempo de tolerância à esses agentes, são determinados através de disciplinas exatas, como a medicina do trabalho e engenharia do trabalho, considerando tão somente a redução dos riscos inerentes às atividades realizadas através do cuidado com a vida do trabalhador ao prevenir acidentes, preservar a saúde e ao fim, propiciar a própria valorização e humanização do trabalhador.<sup>86</sup>

Conforme pontuado brilhantemente pelos doutrinadores Jorge Neto e Cavalcante,

A vida humana possui um valor inestimável e deve ser protegida por todos os meios, portanto, a sistematização das normas da segurança e medicina do trabalho representa um instrumental de grande valia, a valorizar e dignificar a vida humana, além do patrimônio jurídico do trabalho, representado pela sua força de trabalho.<sup>87</sup>

É possível afirmar, portanto, que a Reforma trabalhista não se limitou a apenas alterar o texto da CLT, ocorreu uma verdadeira inversão de valores no que se refere aos princípios e regras que protegem o trabalhador. Inclusive, a Lei 13.467/17 suspendeu não apenas a primazia da proteção ao trabalhador, ela ignorou completamente o processo de formação histórica do direito trabalhista brasileiro ao instituir a primazia pela liberdade contratual, simplificação jurídica e segurança jurídica, promovendo assim uma proteção ao Capital.<sup>88</sup>

### 3.1. A INSALUBRIDADE EM RELAÇÃO A GESTANTES E LACTANTES

A Reforma Trabalhista, instituída pela Lei 13.467/17, trouxe mudanças especialmente sensíveis para trabalhadoras em período gestacional ou de amamentação que exercem suas funções em ambientes insalubres.

Anteriormente à Reforma, foi instituído através da Lei 13.287/16 na CLT o artigo 394-A, determinando que a empregada gestante ou lactante deveria ser afastada de quaisquer atividades, operações e locais insalubres, independente do grau de insalubridade, e realocada em um posto de trabalho em local salubre.

---

<sup>86</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. São Paulo. Atlas. 2019. p. 490

<sup>87</sup> Idem, Ibidem. p. 490

<sup>88</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 2019. Editora Saraiva. 2019. p. 39

À época foi uma mudança na lei muito criticada, sobretudo por setores onde a maior parte dos trabalhos é classificada como insalubre e tem uma grande predominância de mulheres, como é o trabalho de enfermagem em hospitais. Inclusive, foi objeto de uma Ação Direta de Inconstitucionalidade sob a alegação de que suas determinações violavam os princípios da livre iniciativa, função social da propriedade, livre exercício da profissão, igualdade e proporcionalidade, além de ter promovido um desincentivo na contratação de mulheres, dado que o afastamento compulsório de gestantes e lactantes representaria um enorme prejuízo aos empregadores que não dispusessem de um ambiente salubre para realocação da trabalhadora, ficando obrigados assim à pagar todo o período de afastamento.<sup>89</sup>

Durante o trâmite da ação, o ex-Procurador Geral da República chegou a se pronunciar, opinando pelo indeferimento da ADIN, na medida em que a “norma impugnada se mostra idônea para atingir o fim visado, necessária e, portanto, proporcional em sentido estrito, tendo em vista que o ganho social promovido é muito superior à importância de eventuais dificuldades que sua implementação possa acarretar à organização empresarial.”<sup>90</sup>

A ADIN em questão nunca chegou a ser julgada, perdendo o objeto da ação com o advento da Lei nº 13.467/17, alterando o referido artigo 349-A para a seguinte redação:

394-A Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação. § 1º (...); § 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço. § 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.” (NR)

Diante dessa mudança, a empregada grávida só será afastada de suas atividades se ambiente de trabalho que ela exerce suas funções for insalubre em grau máximo. A única

<sup>89</sup> RAFAGNIN, Maritânia Salete Salvi. Reflexos da reforma trabalhista para gestantes e lactantes. **Revista Argumentum**. Publicado em 2019.

<sup>90</sup> Rodrigo Janot Monteiro de Barros como Procurador Geral da República no âmbito da Ação Direta de Inconstitucionalidade 5605. Agosto de 2017.



hipótese de afastamento das atividades insalubres em grau médio e mínimo se dará quando a empregada apresentar um laudo médico que recomende o afastamento.

Em outras termos, foi afastada a presunção de que qualquer ambiente insalubre representa por si só um risco para a gestante e para o feto. Apenas em grau máximo de insalubridade é que se admite tal presunção.

Entretanto, o fator problemático do inciso II se encontra na dificuldade de empregada em encontrar um médico de confiança que possa emitir atestado recomendando o afastamento, uma vez que este não conhece o ambiente laboral e as condições de trabalho. Considerando a realidade econômico-social brasileira, é de se espantar que o legislador não tenha refletido sobre a taxa das trabalhadoras que exercem funções em ambientes insalubres que fazem acompanhamento pré-Natal pelo Sistema Único de Saúde, dificultando ainda mais a possibilidade de que essas mulheres possam obter junto à rede pública um atestado médico que determina o afastamento de suas atividades.<sup>91</sup>

Dessa maneira, a empregada gestante se vê obrigada a continuar ocupando sua função mesmo diante da classificação feita pela NR 15 de que se trabalho é insalubre. Ou seja, ainda que seja feito o uso de Equipamentos de Proteção Individual, diariamente funcionária grávida e seu feto em desenvolvimento ou a funcionária lactante estão expostos à fatores de risco à sua saúde acima dos limites de tolerância fixados.<sup>92</sup>

Em relação à disposição legal dos intervalos destinados à amamentação, também ocorreram mudanças com a reforma trabalhista. Diz a nova redação do §2º do artigo 396: “Os horários dos descansos previstos no *caput* deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.”

Anteriormente, os intervalos de amamentação consistiam em duas pausas de trinta minutos por dia até que a criança completar seis meses de vida. Com a nova redação, o tempo de pausa ficará sujeito à um acordo entre a trabalhadora e o empregador.

Ainda que possa representar um verdadeiro avanço nas perspectivas de diálogo, o estabelecimento de acordos individuais entre patrões e funcionários para definir direitos trabalhistas que antes eram cristalinos na forma da lei, tende a deixar os trabalhadores de

---

<sup>91</sup> RAFAGNIN, Maritânia Salete Salvi. Reflexos da reforma trabalhista para gestantes e lactantes. **Revista Argumentum**. Publicado em 2019.

<sup>92</sup> Idem, Ibidem.

mãos atadas diante do empregador, pois, sem o aparato sindical, o trabalhador se submeterá muito mais facilmente às condições impostas pelo patrão, não significando, portanto, uma evolução sobre os atos de disposição de vontade, mas sim, diante da necessidade de manter seu emprego, uma maior submissão por parte dos empregados<sup>93</sup>.

Desta forma, a imposição de um acordo individual para determinar uma necessidade inegociável, a de amamentar um recém-nascido, pode fazer com que as funcionárias se vejam obrigadas a ceder para atender às necessidades da empresa em detrimento das necessidades da criança.

Considerando ainda o que foi discutido no tópico anterior sobre a alteração no artigo 611-A que permite que convenções e acordos coletivos tenham força normativa absoluta em relação ao que é estabelecido em lei como insalubre ou limite de exposição, a situação de vulnerabilidade de mulheres grávidas e lactantes fica ainda mais evidente, pois, se por um lado a lei nega o afastamento em casos de insalubridade mínima ou média, por outro lado, seu órgão de representação de classe pode firmar um contrato determinando um grau máximo de insalubridade acima do estabelecido pela Norma Regulamentadora nº 15, fazendo assim com que a gestante ou lactante fique exposta a um nível de insalubridade máximo, tido na prática como médio.

Maritânia Rafagnin, em seu artigo sobre os reflexos da reforma trabalhista para gestantes e lactantes apurou algumas das consequências que podem ser acarretadas na formação de bebês e de lactantes quando expostos à ambientes insalubres.

Os impactos dos Agentes de Risco Ocupacional (ARO) de natureza física na gestação, podem gerar estresse fetal e no conceito, restrição de crescimento intrauterino e prematuridade, bem como morte fetal, malformações, distúrbios do crescimento e desenvolvimento, mutagênese e carcinogênese. Já com relação as consequências da exposição aos ARO de natureza química, na gestação podem ocasionar abortos espontâneos, no conceito anomalias e malformações congênitas e efeitos adversos na descendência (propensão a desenvolver distúrbios de atenção e hiperatividade anos mais tarde).

Ainda, no ARO de natureza biológica, as crianças podem ser infectadas no útero da mãe (através da placenta), durante ou após o parto, através do aleitamento ou por contato pessoal entre a mãe e o filho. Outrossim, durante a gestação pode ocorrer a tendência a um parto prematuro, aborto espontâneo, ou até mesmo necessidade de tratamento de fertilidade. No conceito pode-se ter o risco da microcefalia, bem como nascer prematuro. No lactente podem ocorrer defeitos de nascimento e deficiências de desenvolvimento (PUSTIGLIONE, 2017).

Conforme Pustiglione (2017), há também os ARO de natureza psicossocial e organizacional, que na gestação podem acarretar parto prematuro e aborto espontâneo. No conceito, microcefalia, má-formação fetal, transtornos do

---

<sup>93</sup> Idem, Ibidem.

desenvolvimento e no lactente, redução da produção de leite e desmame precoce. Por fim, tem-se o ARO de natureza acidental que na gestação causa o estresse fetal, o risco de lesão uterina se torna gradativamente aumentado, podendo ocorrer o descolamento prematuro de placenta. No conceito pode ocorrer restrição do crescimento intrauterino e prematuridade, e o risco de morte fetal aumenta com o avançar da gestação. E, no lactente, pode-se suspender o aleitamento antes do tempo (PUSTIGLIONE, 2017).<sup>94</sup>

Conforme já pontuado, a lei anterior à 13.467/17, previa o imediato afastamento da gestante de qualquer atividade insalubre por reconhecer a condição de vulnerabilidade da mulher que trabalha nessas condições. Muito embora tenha sido objeto de uma Ação Direta de Inconstitucionalidade, a lei 13.287/16 apresentava absoluta compatibilidade com diversos direitos previstos na Constituição Federal, tais como o artigo 6º, que define como direito fundamental de segunda geração a saúde, a maternidade e a infância. No artigo 7º, inciso XXII vem estabelecido ao trabalhador a garantia da redução de riscos inerentes ao trabalho através de normas de saúde, segurança e higiene do trabalho. Há o artigo 196 que determina a saúde como um direito universal cujo Estado tem o dever de promover através de políticas sociais e econômicas que objetivem a redução das doenças e outros danos. Finalmente, em seu artigo 227, a CF determina como dever da família, da sociedade e do Estado garantir à criança, adolescente e jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida e à saúde, entre vários outros direitos.

Considerados esses pontos, a alteração do artigo 394-A pela Lei 13.467/17, significou uma violação ao princípio da vedação ao retrocesso social, de forma que a nova disposição potencializa a exposição aos riscos inerentes ao trabalho insalubre.

Por essa razão, a Lei 13.467/17 foi objeto da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5938 para declarar inconstitucionais os trechos que admitiam a possibilidade de trabalhadoras grávidas e lactantes de desempenharem atividades insalubres em algumas hipóteses.<sup>95</sup> Por conta, justamente, da violação ao princípio da proteção à maternidade e da proibição ao retrocesso social, a ADIN foi julgada de forma procedente pelo placar de 10 x 1, tornando inconstitucional o artigo 394-A em maio de 2019.

Desta feita, o Relator da ADIN, Ministro Alexandre de Moraes pontuou em seu voto que:

<sup>94</sup> RAFAGNIN, Maritânia Salete Salvi. Reflexos da reforma trabalhista para gestantes e lactantes. **Revista Argumentum**. Publicado em 2019.

<sup>95</sup> SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **STF invalida norma da Reforma Trabalhista que permitia trabalho de grávidas e lactantes em atividades insalubres**. Disponível em < <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=412571> >. Acesso em: 01 nov. 2019.

O afastamento do ambiente ou atividade insalubre, quando não for possível eliminar a insalubridade, ocorrerá no período de gravidez e nos períodos de lactação no ambiente de trabalho superiores a 6 (seis) meses, uma vez que dois terços do período de amamentação, que é de seis meses, nos termos do artigo 396 da CLT, são praticamente absorvidos pela licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, garantida no art. 7º, VIII, da Constituição. Se a empresa ou entidade pública empregadora aderir ao Programa Empresa Cidadã, criado pela Lei 11.770, de 9 de setembro de 2008, que garante a ampliação da licença para 180 (cento e oitenta) dias, mediante subsídio fiscal, o período legal de amamentação no ambiente de trabalho será integralmente absorvido pela licença maternidade. Observe-se, ainda, que não há que se falar em ônus excessivo ao empregador, pois a lei impugnada afastou do empregador o ônus financeiro referente ao adicional de insalubridade da empregada gestante ou lactante afastada de suas atividades ou deslocada para atividade salubre, ao estabelecer, no § 2º do art. 394-A, que cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no artigo 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço. Diante da impossibilidade de realocação da empregada em local salubre, o § 3º do art. 394-A da lei determina que a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário maternidade, nos termos da Lei 8.213/1991, durante todo o período de afastamento.<sup>96</sup>

Desta forma, a declaração de inconstitucionalidade do artigo 394-A não representa em qualquer instância um prejuízo à trabalhadora gestante ou ao trabalhador, porque o ordenamento jurídico comporta tanto a previsão de não discriminação do trabalho feminino, quanto a previsão de que o empregador arcará tão somente com o adicional de insalubridade enquanto for possível sua realocação dentro da empresa. Se essa possibilidade não encontrar meios de concretização, a empregada gestante restará afastada com a percepção do salário maternidade durante todo o período de afastamento.

---

<sup>96</sup> Voto do Relator Min. Alexandre de Moraes na ADI 5398.

## CONCLUSÃO

Este Trabalho de Conclusão de Curso tratou do surgimento do conceito de insalubridade concomitantemente ao surgimento dos direitos trabalhistas através de uma análise histórica da concepção do meio ambiente de trabalho como um direito fundamental, bem como esse entendimento ocorreu internacional e nacionalmente, ao fim confrontado o produto principiológico desse processo histórico com a recente lei nº 13.467/2017 e quais são os impactos causados pela Reforma Trabalhista no plano da insalubridade e meio ambiente para o trabalhador.

A presente monografia buscou contextualização histórica do surgimento do trabalho como fruto de reivindicações sociais diante da necessidade de se promover um trabalho digno para o povo como forma de superação da primeira crise social do liberalismo, através da edição das primeiras normas que regulavam o trabalho em sua forma mais tirânica contra o trabalhador, como limitação de jornada de trabalho, fim do trabalho infantil, regulação do trabalho feminino e melhoria dos salários.

Em seguida, o que se buscou foi a definição conceitual de meio ambiente do trabalho como um bem cuja titularidade é coletiva e portanto é direito e obrigação de todos de que seja um local saudável e, para além de ser o local de prestação da relação jurídico-trabalhista, o meio ambiente do trabalho é também um espaço de materialização da dignidade do trabalhador conforme cumpre com a premissa de ser um ambiente que viabiliza interações sadias.

Posteriormente ao momento inaugural do Direito do Trabalho, buscou-se a contextualização da evolução que as normas trabalhistas galgaram até a atualidade, através da explicação do processo de constitucionalização dos direitos sociais e do processo de internacionalização do direito do trabalho como forma de estabelecer as condições mínimas com que trabalhadores do mundo todo podem reivindicar à sua realidade, sobretudo relacionando com a resolução número 155 da Organização Internacional do Trabalho a respeito da insalubridade.

Vale dizer que tal resolução determina para os países ratificantes a formulação de uma política nacional sobre saúde e segurança dos trabalhadores e nela se determina todas as etapas de implementação de tal política bem como o papel que deve ser desempenhado pelas

autoridades, empregadores e trabalhadores em função da efetividade da política e sua manutenção através do tempo.

Neste trabalho ocorreu ainda o levantamento das resoluções da OIT das quais o Brasil é signatário que tratam sobre a saúde e segurança dos trabalhadores em diversas áreas profissionais. Ainda em relação aos Direitos Internacionais dos trabalhadores, se apurou que até mesmo na Declaração Universal dos Direitos do Homem possui disposição relativa a condições satisfativas de trabalho como forma de promover a dignificação da pessoa humana.

Ao se esgotar o âmbito internacional de proteção ao trabalhador, passou-se a discutir a evolução da proteção constitucional ao trabalhador no Brasil, de forma a apontar desde a primeira Carta Magna brasileira que resguardou o direito dos trabalhadores até a atual Constituição Federal de 1988 quais artigos dispunham sobre garantias dadas à classe trabalhadora, destacando sempre a importância dada à saúde e segurança na seara laboral.

Finalmente, se alcança o âmbito das leis infraconstitucionais ao apontar qual o papel da Consolidação das Leis do Trabalho na finalidade de regulamentar o que se considera como atividade insalubre, quais são os parâmetros utilizados para tal determinação e como se dá a percepção salarial do adicional de insalubridade, bem como o seu afastamento pelo uso de equipamentos de proteção individual quando a insalubridade é afastada graças ao seu uso.

Diante de todo o panorama analítico da proteção dada ao trabalhador em relação ao ambiente de trabalho e da proteção dada à sua saúde e segurança, o que se buscou foi estabelecer um contraste a partir da lei nº 13.467/17 em relação ao que ela passou a prever, ao alterar o artigo 611-A e outorgando uma liberdade quase absoluta aos acordos e convenções de trabalho coletivas para determinar uma série regras aplicáveis ao trabalhador de forma prevalente à lei.

Dentre as hipóteses previstas no artigo 611-A, terão prevalência sobre a lei os acordos e convenções coletivas que dispuserem sobre o enquadramento no grau de insalubridade e a prorrogação da jornada de trabalho, sem necessidade de autorização das autoridades competentes que determinam todos os parâmetros de tolerância ao ambiente insalubre.

A partir dessa disposição, este trabalho passou a demonstrar como a Reforma Trabalhista se posiciona contra o processo civilizatório ao inverter o sistema de hierarquia das fontes materiais do direito do trabalho, provocando reações dos operadores do direito laboral

com a preocupação de que se estabeleçam diretrizes de interpretação que inviabilizem o retrocesso social e a deturpação de princípios do direito do trabalho, como a proteção do trabalhador e a aplicação da norma mais favorável ao operário.

A partir da análise feita, também identifiquei uma gritante violação cometida pela Reforma Trabalhista em relação à supremacia do interesse público, pois quando o novo sistema de hierarquia das fontes do direito do trabalho passa a ignorar leis que estejam em antinomia com o que é estabelecido por acordos ou normas coletivas, incorre-se no enorme risco de ignorar o que é estabelecido pelo caput do artigo 7º da Constituição Federal de 1988 que determina que a validade das normas do trabalho impliquem na melhoria da condição social dos trabalhadores.

Desta maneira uma das principais conclusões que decorrem da pesquisa é que deve existir uma limitação na possibilidade de acordos ou convenções coletivas, pois se à estas for dada a possibilidade de estabelecer padrões de grau de insalubridade prejudiciais ao trabalhador, ou ainda, estabelecer um tempo de exposição maior que a tolerância determinada pela Norma Regulamentadora nº 15, ocorrerá um grave descumprimento de preceito constitucional.

O trabalho também inferiu na análise da mudança ocorrida em relação à trabalhadoras gestantes ou lactantes que trabalham em ambientes insalubres, que após a Reforma Trabalhista passaram ter o ônus de provar o prejuízo de laborar em período gestacional em ambientes de média e baixa insalubridade. O trabalho discorre como essa mudança representou um retrocesso social na proteção à trabalhadora bem como violação ao princípio da proteção à maternidade e à infância. Por fim, termina por descrever a Ação Direta de Inconstitucionalidade que declarou a inconstitucionalidade de tal trecho justificando-se na violação de tais princípios acima citados.

Acrescentando à gravidade dessas violações, pontuo a respeito do problema social contido na possibilidade de acordos individuais para regulamentar direitos trabalhistas que antes encontravam respaldo na lei. Diante dessas situações, o que realmente ocorre é o trabalhador acuado diante de uma exigência do empregador, pois em razão da hipossuficiência relativa, o trabalhador se vê obrigado a aceitar as condições impostas em detrimento de seu sustento.

Por essas razões, concluo que a Reforma Trabalhista representou afinal um verdadeiro retrocesso no que se refere às questões de regulamentação de saúde e segurança do trabalhador, pois ela se impõe como um contrassenso ao processo histórico e social de proteção aos trabalhadores, de forma a apropriar-se da legitimidade conferida pela defesa dos interesses concernentes ao Direito do Trabalho como um conjunto de valores e princípios voltados à proteção ao trabalhador para passar a defender, num revés teratológico, os interesses do Capital através da desregulamentação do direito dos trabalhadores sobre o pretexto de simplificar as relações de trabalho e assim aumentar a taxa de empregos.

É nisto que consiste a importância do trabalho aqui desenvolvido: a partir das conclusões obtidas pela pesquisa, poder entregar à sociedade uma resposta concisa e pontual do que está ocorrendo com a dimensão da saúde e segurança do trabalhador no Brasil e a partir da consciência social, o povo poder responder com propriedade e de forma democrática na defesa de seus direitos.



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

2ª JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO. **Aplicação subsidiária do direito comum e do direito processual comum. princípio da intervenção mínima. prescrição trabalhista e prescrição intercorrente. grupo econômico e sucessão de empresas.** Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>. Acesso em: 22 out. 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** 6. ed. São Paulo. LTr. 2010.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm). Acesso em: 23 out. 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 20 out. 2019.

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1937.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao37.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm). Acesso em: 24 out. 2019.

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1946.** Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao46.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm). Acesso em: 25 out. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 591/92: Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.** Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0591.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm). Acesso em: 30 out. 2019

BRASIL. **Lei nº 6.938/81 – Lei da Política Nacional do Meio Ambiente** [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6938compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6938compilada.htm). Acesso em 16 out. 2019

BRASIL. **Lei nº 13.467/17. Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Atos2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Atos2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1) Acesso em: 22 out. 2019.

BRASIL. **Lei nº 5.452/43 – Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em 15 out. 2019.

CAMARGOS, Pedro Henrique. **A Convenção nº 155 da OIT e sua aplicação pelo TST nos casos relativos a compensação de jornada em atividades insalubres**. Disponível em <https://pedrocamargos.jusbrasil.com.br/artigos/509904079/a-convencao-n-155-da-oit-e-sua-aplicacao-pelo-tst-nos-casos-relativos-a-compensacao-de-jornada-em-atividades-insalubres>

DE CASTRO, Lucas Santos. Uma análise das violações da reforma trabalhista à luz dos direitos fundamentais e princípios do direito do trabalho. **Revista Direitos Fundamentais e Alteridade**. 3ª Edição. I Volume. Publicado em 2019.

DE MORAES, Monica Maria Lauzid. **O Direito à Saúde e Segurança no Meio Ambiente do Trabalho: Proteção, Fiscalização e Efetividade Normativa**. São Paulo. LTr. 2002. p. 25.

DE ORNELLAS, Thuê Camargo Ferraz; MONTEIRO, Maria Inês. Aspectos históricos, culturais e sociais do trabalho. **Revista Brasileira de Enfermagem**, vol. 59. 2006.

DESIDERI, Susy Lani. **Da Insalubridade**. Campinas: Editora Julex, 1998.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário Jurídico**, 2. ed. p. 141. São Paulo: Saraiva. 2012.

INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. **Trabalho Decente**. Disponível em [http://www.observatoriosocial.org.br/?q=temas/trabalho\\_decente](http://www.observatoriosocial.org.br/?q=temas/trabalho_decente). Acesso em: 18 de out. 2019.

FERRAZ JÚNIOR, Tércio Sampaio; DINIZ, Maria Helena; GEORGAKILAS, Ritinha A. Stevenson. **Constituição de 1988: legitimidade, vigência e eficácia**. p. 52. Editora Atlas. 1989.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 23.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. Fundamentos constitucionais da política nacional do meio ambiente: comentários ao artigo 1º da Lei nº 6.938/81. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito PUC/SP**, nº 2, p. 97.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco; RODRIGUES, Marcelo Abelha. **Manual de direito ambiental e legislação aplicável**. p. 64.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense. 2018.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 8.. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2015. 1487 p. ISBN 978-85-224-9392-0.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. Saraiva Educação: São Paulo, 2018.

MENDES, René. **Dicionário de saúde e segurança do trabalhador: conceitos, definições, história, cultura**. Proteção. Novo Hamburgo. 2018. Pág 1171.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2018.

NAÇÕES UNIDAS (BRASIL). **Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948)**. Disponível em <https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/declaracao/>. Acesso em: 03 nov. 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo. Saraiva, 2011.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo. 2019. Editora Gen Atlas. p. 1024

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **C155 - Segurança e Saúde dos Trabalhadores** Disponível em [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236163/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm). Acesso em: 16 out 2019.

\_\_\_\_\_. **Convenções**. Disponível em <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 30 out. 2019.

\_\_\_\_\_. **Trabalho Decente**. Disponível em <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em 16 out. 2019.

PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. **Revista TST**. Brasília, 2011.

PRUNES, José Luiz Ferreira. **Insalubridade e Periculosidade no trabalho**: Problemas e Soluções. São Paulo: Editora Limitada, 1974. p. 166.

RAFAGNIN, Maritânia Salete Salvi. Reflexos da reforma trabalhista para gestantes e lactantes. **Revista Argumentum**. Publicado em 2019.

Rodrigo Janot Monteiro de Barros como Procurador Geral da República no âmbito da Ação Direta de Inconstitucionalidade 5605. Agosto de 2017.

SALIBA, Tuffi Messias; CORRÊA, Márcia Angelim Chaves. **Insalubridade e Periculosidade: Aspectos técnicos e práticos**. 6. ed. atual. São Paulo: Editora Limitada, 2002.

SANTIAGO, Emerson. **Cartismo**. Disponível em <http://www.infoescola.com/historia/cartismo/>. Acesso em: 16 out 2019.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre. Livraria do Advogado, 2001, p.32.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A saúde do trabalhador como direito humano**: conteúdo essencial da dignidade humana. São Paulo: LTr, 2008. p. 99 – 101.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT e outros Tratados**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2017. p 273 -278.

\_\_\_\_\_. **Direito Constitucional do Trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar. 2010.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula 289**. Disponível em <http://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em 15 out. 2019.

\_\_\_\_\_. **Súmula 448, I**. Disponível em [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-448](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-448) . Acesso em 13 out. 2019.

\_\_\_\_\_. **Súmula 80**. Disponível em <http://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em 13 out. 2019.

VENDRAME, Antonio Carlos. **Suplemento Trabalhista**. São Paulo: LTr, 1998. p. 755.