

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
DEPARTAMENTO DE DIREITO**

**A RESPONSABILIDADE JURÍDICA DO
EMPREGADOR NA INOBSERVÂNCIA DAS NORMAS
DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO**

MONOGRAFIA DE GRADUAÇÃO

Tiago Tronco Dalmolin

**Santa Maria, RS, Brasil,
2012**

**A RESPONSABILIDADE JURÍDICA DO EMPREGADOR
NA INOBSERVÂNCIA DAS NORMAS DE SAÚDE E
SEGURANÇA DO TRABALHO**

Tiago Tronco Dalmolin

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para a obtenção do grau de **Bacharel em Direito**.

Orientador: Prof. Me. Paulo Ricardo Inhaquite da Costa

**Santa Maria, RS, Brasil
2012**

**Universidade Federal de Santa Maria
Centro de Ciências Sociais e Humanas
Departamento de Direito**

A Comissão Examinadora, abaixo assinada, aprova a Monografia
de Graduação

**A RESPONSABILIDADE JURÍDICA DO EMPREGADOR NA
INOBSERVÂNCIA DAS NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA
DO TRABALHO**

elaborada por
Tiago Tronco Dalmolin

como requisito parcial para a obtenção do grau de
Bacharel em Direito

COMISSÃO EXAMINADORA:

Prof. Me. Paulo Ricardo Inhaquite da Costa (UFSM)
(presidente/orientador)

Guilherme Ziegler Huber

Prof^a. Me. Silviane Meneghetti de Freitas (FADISMA/FAPAS)

Santa Maria, 20 de dezembro de 2012

Agradeço aos meus pais pelo incentivo e apoio durante toda a minha trajetória acadêmica.

Agradeço também a minha namorada, Amanda Pansard Alves, que de forma especial e carinhosa me deu força e coragem, me apoiando nos momentos de dificuldades ao longo dos últimos seis anos.

Também agradeço a todos os meus amigos e familiares que compartilharam da minha caminhada e àqueles que mesmo distante torceram por mim.

RESUMO

Monografia de Conclusão de Curso
Departamento de Direito
Universidade Federal de Santa Maria

A RESPONSABILIDADE JURÍDICA DO EMPREGADOR NA INOBSERVÂNCIA DAS NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

AUTOR: TIAGO TRONCO DALMOLIN

ORIENTADOR: PAULO RICARDO INHAQUITE DA COSTA

Data e Local da Defesa: Santa Maria, 20 de dezembro de 2012

O presente trabalho tem como objetivo analisar as consequências jurídicas advindas do não cumprimento, por parte do empregador, das normas de saúde e segurança do trabalho, nas atividades insalubres. Para tanto, procurou-se analisar a evolução da relação de trabalho ao longo dos séculos e como ela se constitui atualmente. Ainda, verificou-se que toda atividade exercida em um ambiente de trabalho hostil e gravoso à saúde do trabalhador, gera o adicional de insalubridade pago pelo empregador. Entretanto, a jurisprudência e a doutrina vêm considerando que a obrigação do empregador frente ao seu subordinado não se limita apenas ao pagamento do adicional de insalubridade, mas também a outras medidas preventivas que devem ser tomadas para que a saúde e segurança do trabalhador sejam resguardadas. Neste sentido, o legislador, preocupado com a saúde do lado hipossuficiente da relação de trabalho, instituiu diversas medidas a serem tomadas pelo empregador, para neutralizar ou, pelo menos, minimizar os agentes nocivos à saúde do trabalhador, proporcionando que este tenha sua segurança e sua saúde respeitadas, sob pena do empregador ter que responder juridicamente frente seu empregado. Este trabalho está dividido em dois capítulos, onde o primeiro discorre sobre a evolução da relação de trabalho e o segundo analisa as obrigações inerentes ao empregador no que concerne ao bem-estar do empregado.

Palavras-chave: Responsabilidade jurídica; relação de trabalho; saúde e segurança do trabalhador; insalubridade; consequências jurídicas.

ABSTRACT

Graduation Monograph
Law School
Federal University of Santa Maria

EMPLOYER LEGAL RESPONSIBILITY IN FAILURE TO FOLLOW THE HEALTH AND SAFETY STANDARDS

AUTHOR: TIAGO TRONCO DALMOLIN

ADVISER: PAULO RICARDO INHAQUITE DA COSTA

Date and Place of the Defense: Santa Maria, December 20, 2012.

This study aims to analyze the legal consequences resulting from employer non-compliance of health and safety standards in unhealthy activities. For this, we tried to analyze the evolution of the employment relationship over the centuries and how it is today. Still, it was observed that all activity performed on a hostile work environment and that is onerous for the health of the employee, generates additional payment by the employer part. However, case law and doctrine consider that the employer duty is not limited to the additional payment, but also to guarantee the employee health and safety by the use of preventive actions. In this sense, the legislature, concerned about the health of hypo-sufficient side of the working relationship, instituted several actions to be taken by the employer, in order to neutralize or at least minimize the harmful agents to the health of the workers by ensuring that their health and security are respected, otherwise the employer may be ordered to respond legally. This work is divided in two chapters, the first discusses the evolution of the employment relationship and the second analyzes the employer's regarding the welfare of the employee.

Keywords: Legal liability; employment relationship; health safety of the worker; unhealthiness; legal consequences.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA RELAÇÃO DE TRABALHO	9
1.1 A relação de trabalho antes e depois da Revolução industrial	9
1.2 Evolução do Direito do Trabalho no Brasil	12
1.3 Princípio Da Dignidade da Pessoa Humana.....	15
1.4 Princípios do Direito do Trabalho	16
1.4.1 Princípio da Proteção ou Tutelar	17
1.4.1.1 Princípio in dubio pro operário.....	20
1.4.1.2 Princípio da aplicação da norma mais favorável	21
1.4.1.3 Princípio da condição mais benéfica	21
1.4.2 Princípio da primazia da realidade sobre a forma	22
1.4.3 Princípio da inalterabilidade contratual lesiva.....	23
1.5 Contrato individual de trabalho.....	24
1.6 Diferenciação entre relação de trabalho e relação de emprego	25
1.7 Sujeitos do contrato de trabalho – empregador e empregado	27
1.8 Obrigações pertinentes ao contrato de trabalho	28
2. A RELAÇÃO JURÍDICA DO EMPREGADOR PARA COM O	
EMPREGADO	32
2.1 Normas de saúde e segurança do trabalho.....	32
2.2 Insalubridade	35
2.3 Adicional de insalubridade	36
2.4 Obrigações do empregador frente ao seu subordinado referente as normas de saúde e segurança do trabalho	38
2.5 A responsabilidade jurídica do empregador em decorrência da negligência ao observar as normas de saúde e segurança do trabalho	43
CONCLUSÃO	50
REFERÊNCIAS.....	52

INTRODUÇÃO

Desde o começo das relações de trabalho, o trabalhador vem sofrendo com afrontas a sua dignidade e a sua saúde. Com as constantes transformações na economia no período pós Revolução Industrial, o empregador, preocupado muito mais com o seu lucro do que com a saúde dos seus empregados, vem expondo os seus subordinados a condições precárias de trabalho. Objetivando garantir a sua dignidade e a sua saúde, a classe trabalhadora tem lutado ao longo das décadas para que o Estado interfira na relação de trabalho e garanta, mesmo que minimamente, a preservação da saúde e da segurança dos trabalhadores.

Obviamente, as constantes revoltas da classe operária trouxeram melhorias às condições de trabalho dos obreiros, porém, ainda está longe de ser o suficiente. É comum ainda vermos trabalhadores laborando em condições extremamente degradantes, ficando expostos a sérios riscos a sua saúde e a sua segurança. Ademais, as constantes barbáries que os trabalhadores sofrem para que os empregadores obtenham uma margem de lucro maior, faz com que um dos fundamentos da República Federativa do Brasil seja desrespeitado, qual seja, o fundamento da dignidade da pessoa humana.

O empregador, por ser a parte mais “forte” da relação de emprego, muitas vezes, desrespeita as normas de saúde e segurança impostas pelo legislador, a fim de obter ganhos maiores. Ainda, mesmo quando paga o adicional de insalubridade que é devido ao empregado, acredita estar tomando todas as medidas necessárias para preservar a saúde do trabalhador, porém, o mero adicional pecuniário, não exime o empregador de adotar outras medidas que visem garantir que o trabalhador tenha sua saúde e segurança resguardadas.

Neste sentido, faz-se necessária a intervenção estatal na relação de trabalho, impondo normas a serem seguidas pelos empregadores a fim de garantir a preservação dos seus subordinados, proporcionando assim um ambiente de trabalho sadio e evitando que ao longo da jornada de trabalho, o obreiro sofra alguma doença ou acidente relacionado ao trabalho ao qual está exposto constantemente.

Hoje a preocupação vai além do texto constitucional e das leis esparsas da CLT, atingindo convenções internacionais, onde o Brasil ratificou, tornando-se signatário. As convenções que possuem maior relevância são as da OIT (Organização Internacional do Trabalho), que vem ao longo dos anos, lutando intensamente para que os direitos dos trabalhadores sejam garantidos.

Dentro do cenário nacional, não podemos deixar de destacar a Norma Regulamentadora número 6 (NR 6), que trata dos Equipamentos de Proteção Individual e a Norma Regulamentadora número 15 (NR 15), onde trata especificamente da insalubridade. Norma esta que atribui ao empregador e até mesmo ao empregado, funções a serem seguidas para que a saúde deste não seja prejudicada em diversos ambientes de trabalho. O não cumprimento do disposto na norma, gera à ambos consequências contratuais. Entretanto, o empregador, caso descumpra a norma regulamentadora e exponha o seu empregado a riscos a sua saúde ou segurança, ainda estará sujeito a sanções jurídicas de cunho civil e penal.

Desta forma, salienta-se a grande importância que o tema possui, pois com as constantes mudanças na indústria e na economia, onde o ganho de tempo significa também ganho de dinheiro pelas empresas, a classe trabalhadora está cada vez mais exposta a riscos, cabendo cada vez mais ao Estado criar normas eficientes para zelar pela saúde do lado hipossuficiente da relação de trabalho.

Por fim, para conduzir a elaboração do trabalho optou-se pela utilização do método de abordagem indutivo. A pesquisa foi feita a partir do recurso a fontes doutrinárias e jurisprudenciais, a fim de verificar a responsabilidade jurídica do empregador caso descumpra com o estabelecido em lei. Analisou-se, ainda, sítios eletrônicos que trouxeram riqueza a temática proposta. Quanto aos métodos de procedimento, o modelo adotado foi o histórico e o monográfico.

1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA RELAÇÃO DE TRABALHO

1.1 A relação de trabalho antes e depois da Revolução industrial

Analisando a sociedade pré-industrial, é fácil de constatar que as relações de trabalho não eram regidas por normas trabalhistas, tornando o ser-humano simplesmente uma “coisa”, sem a possibilidade sequer de se equiparar a sujeito de direito.

“Na sociedade pré-industrial não há um sistema de normas jurídicas de direito do trabalho. Predominou a escravidão, que fez do homem simplesmente uma coisa. O escravo não tinha, pela sua condição, direitos trabalhistas.” (NASCIMENTO, 2002, p.39).

Ainda, durante o período de escravidão, o ser-humano era tratado sem nenhuma dignidade, laborando em condições de trabalho desumanas.

Afirma Reis que:

Ao tratarmos do termo trabalho em seu contexto mundial, veremos que ele apresenta diferentes fases, considerando-se desde o trabalho escravo – escravidão - ao sistema de servidões, [...] e à Revolução Industrial, quando surge o Direito Laboral. (2007, p. 37)

Mais tarde, com o advento da servidão, as relações de trabalho não se modificaram de maneira significativa, uma vez que os trabalhadores eram obrigados a trabalhar nas terras pertencentes aos seus senhores e lhes entregar parte da produção como pagamento pela fixação da terra de cultivo.

Bem verdade que o servo já possuía direitos subjetivos, direitos estes adquiridos e que antes não existiam no sistema de escravidão, porém, ainda era muito explorado pelos senhores feudais. Reis (2007, p.44) aduz que “Foi um período de extrema exploração e desrespeito para com o trabalhador”.

Somente com o surgimento das corporações de ofício que houve uma modificação no paradigma da relação de trabalho, já que agora o trabalhador passar a ter liberdade na produção. Entretanto, apesar do trabalhador possuir relativa autonomia, ainda era subordinado às regras estabelecidas pelas corporações.

“[...] As corporações mantinham com os trabalhadores uma relação do tipo bastante autoritário e que se destinava mais à realização dos seus interesses do que à proteção dos trabalhadores.” (NASCIMENTO, 2002, p.40).

Todavia, é a partir da Revolução Industrial que as condições de trabalho realmente se modificam. Com a efetiva introdução do sistema maquinário na produção, buscando-se intensamente a obtenção de lucro, o trabalhador passa a ter jornadas excessivas e em condições extremamente precárias.

É neste difícil cenário que as revoltas sociais começam a eclodir, marcando, sobretudo, o surgimento dos movimentos coletivos e as greves. Neste sentido, o grande avanço no maquinário da época, fez com que as revoltas se intensificassem.

Gomes afirma que:

A origem histórica do Direito do Trabalho está vinculada ao fenômeno conhecido sob a designação de “Revolução Industrial”. Se nos fosse dado situar no tempo um acontecimento marcante para assinalar o início desse processo revolucionário, indicaríamos a máquina a vapor descoberta por Thomas Newcomen, em 1712, logo empregada, com fins industriais, para bombear água das minas de carvão inglesas. [...]. (2002, p. 1).

Destaca-se, ainda, que o surgimento da máquina a vapor, fez com que a relação entre empregado e empregador se alterasse completamente. Os riscos a saúde e a segurança dos trabalhadores também se evidenciaram. Ademais, a industrialização do trabalho fez com que aqueles que possuíam a técnica para determinado serviço, fossem substituídos por crianças e mulheres que possuíam mão-de-obra mais barata, uma vez que não era necessário ser dotado de técnica para manusear o maquinário.

O progresso do maquinismo foi acompanhado do desenvolvimento da concentração. Os ofícios mecânicos se aperfeiçoaram. A eletricidade foi utilizada como fonte de energia ao lado do vapor. O emprego da máquina, que era generalizado, trouxe problemas desconhecidos, principalmente pelos riscos de acidente que comportava.

A prevenção e a reparação de acidentes, a proteção de certas pessoas (mulheres e menores), constituíam uma parte importante da regulamentação do trabalho. De outro lado, o maquinismo modificava as condições de emprego da mão-de-obra. Suas possibilidades técnicas davam ao empresário, não muito exigente quanto à qualidade dos assalariados, possibilidades de interromper essa aprendizagem, substituindo o trabalhador especializado por uma mão-de obra não qualificada e o trabalho dos adultos pelo das mulheres e menores. (NASCIMENTO, 2009, p.12).

Essa constante industrialização, traz consigo diversos riscos aos trabalhadores. “Expressa-se a Revolução Industrial no processo de

transformação da economia baseada na atividade agrária manual para a atividade industrial mecanizada”. (REIS, 2007, p.49).

Com jornadas extremamente extensas e sem intervalos para descanso, com o intuito dos empregadores lucrarem mais, o trabalho foi ficando cada vez mais insalubre e perigoso, acarretando diversos tipos de acidentes, uma vez que o trabalho era demasiadamente penoso para o físico e para o psicológico dos trabalhadores.

Nascimento relata que:

A imposição de condições de trabalho pelo empregador, a exigência de excessivas jornadas de trabalho, a exploração das mulheres e menores, que constituíam mão-de-obra mais barata, os acidentes ocorridos com os trabalhadores no desempenho das suas atividades e a insegurança quanto ao futuro e aos momentos nos quais fisicamente não tivessem condições de trabalhar foras as constantes da nova era no meio proletário, às quais podem-se acrescentar também os baixos salários. (2009, p. 15).

A partir dessa época, fica nítida a necessidade do Estado intervir para tutelar os direitos dos trabalhadores, sobretudo o direito a saúde pública, já que estava cada vez mais comum à aparição de doenças ligadas ao excesso de trabalho.

Para Marques:

A falta de proteção à saúde, à vida e às condições de trabalho continuaram a ser um marco para a sociedade com o desenvolvimento da indústria que despontou com a Revolução Industrial. [...]. Não se pensava na proteção à dignidade humana. O exercício de uma atividade de trabalho rompia com os elementos vitais da pessoa humana. O trabalhador custava muito pouco, sendo fácil a sua substituição. (2007, p.19).

Por óbvio, não havendo leis que regulamentassem as jornadas de trabalho e as condições de laboro, era facultado ao empregador decidir o quanto seus empregados iriam trabalhar e de que maneira. O lado hipossuficiente, ou seja, a classe trabalhadora, temendo não ter condições de sustentar seus familiares, caso fosse mandado embora, acatava o que era decidido e se submetia a condições de trabalho extremamente degradantes, o que prejudicava sua saúde. Ainda, crianças e mulheres também se submetiam a atividades penosas e desumanas, tudo para conseguir ter como se alimentar e conseqüentemente, sobreviver. Conforme Nascimento destaca:

A liberdade de fixar a duração da diária do trabalho não tinha restrições. Os empregadores tomavam a iniciativa de, segundo os próprios interesses, estabelecer o número de horas de trabalho que

cabia aos empregados cumprir. Não havia distinção entre adultos, menores e mulheres ou mesmo entre tipos de atividades, penosas ou não. (2009, p. 19).

Felizmente, com o passar dos anos, os trabalhadores, já não sustentando tamanha humilhação ao qual eram submetidos, organizam-se em pequenos sindicatos e começam a promover revoluções contra a classe patronal. O Estado, preocupado com as constantes revoltas e com o caos que poderia atingir as cidades, passa a intervir na relação de trabalho e tutelá-las.

Diante disso, nascem as primeiras leis trabalhistas com o intuito de dirimir os conflitos entre a classe operária e a classe patronal.

1.2 Evolução do Direito do Trabalho no Brasil

Ainda que já houvesse relação de trabalho no Brasil antes do século XIX, é a partir da promulgação da Lei Áurea, em 13 de Maio de 1888, que se denota o marco inicial das relações trabalhistas no Brasil. Apesar da lei supracitada não possuir qualquer caráter justralhista, é inegável que este diploma influenciou diretamente a criação da relação de emprego, uma vez que estimulou a força de trabalho assalariada.

Para Delgado,

Ressalta-se que não se trata de sustentar que inexistisse no país, antes de 1888, qualquer experiência de relação de emprego, qualquer experiência de indústria ou qualquer traço de regras jurídicas que pudessem ter vínculo, ainda que tênue, com a matéria que futuramente, seria objeto do Direito do Trabalho. Trata-se, apenas, de reconhecer que, nesse período anterior, marcado estruturalmente por uma economia do tipo rural e por relações de produção escravistas, não restava espaço significativo para o florescimento das condições viabilizadoras do ramo justralhista. (2012 p. 106).

Vale destacar que o primeiro período significativo na evolução do Direito do Trabalho no Brasil estende-se de 1888 a 1930. Esta fase ficou conhecida como fase das manifestações incipientes ou esparsas.

Conforme alude Delgado:

É característica desse período a presença de um movimento operário ainda sem profunda e constante capacidade de organização e pressão, quer pela incipiência de seu surgimento e dimensão no quadro econômico-social da época, quer pela forte influência anarquista hegemônica no segmento mais mobilizado de suas lideranças próprias. (2012 p. 107).

Ademais, em paralelo a essa incipiência na atuação coletiva dos trabalhadores, também inexistiu uma atuação legislativa intensa por parte do Estado. Neste contexto, prepondera no Estado brasileiro uma concepção liberal não intervencionista clássica, inibidora da atuação normativa heterônoma no mercado de trabalho. Junto a esse liberalismo, temos a descentralização política regional (típica da República Velha) que restringe mais ainda a possibilidade de ressurgimento de uma legislação heterônoma federal trabalhista significativa.

Porém, mesmo que esparsos, alguns diplomas ou normas justralhistas começam a surgir. Podemos citar, por exemplo, o Decreto n. 1.313¹, de 17 de Janeiro de 1891 que regulamentou o trabalho do menor. Também cabe destacar o Decreto n. 1.162 de 12 de Dezembro de 1890 que derogou a tipificação da greve como ilícito penal, mantendo como crime apenas os atos de violência que fossem praticados durante o desenrolar do movimento.

Transposto o século, ainda continuaram sendo produzidos diplomas referentes ao Direito do Trabalho. Podemos citar a Lei n. 3.724 de 15 de Janeiro de 1919, onde irá ser criada a legislação acidentária do trabalho e a Lei n. 4.982, de 24 de Dezembro de 1925, que concede férias anuais de 15 dias aos empregados de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários.

É a partir de 1930 que o Direito do Trabalho entra em sua segunda fase no Brasil. Por ter firmado uma nova estrutura jurídica e institucional de um novo modelo trabalhista, esta fase ficou conhecida como fase da institucionalização ou oficialização do Direito do Trabalho.

Neste viés Delgado afirma:

A fase de institucionalização do Direito do Trabalho consubstancia, em seus primeiros treze a quinze anos (ou pelo menos até 1943, com a Consolidação das Leis do Trabalho), intensa atividade administrativa e legislativa do Estado, em consonância com o novo padrão de gestão sociopolítica que se instaura no país com a derrocada, em 1930, da hegemonia exclusivista do segmento agroexportador de café. (2012, p. 109).

Construindo-se essa institucionalização durante um demorado período político centralizador e autoritário (de 1930 a 1945), o ramo justralhista veio a institucionalizar-se, conseqüentemente, sob uma matriz corporativa e

¹ Apesar deste decreto ter sido publicado no Diário Oficial, ele nunca entrou em vigor.

autoritária. Desse modo, a própria evolução política que o Brasil sofreu, fez com que o Direito do Trabalho não passasse por uma fase de consolidação e sistematização, afastando qualquer possibilidade de democratização e maturação deste novo ramo jurídico.

Neste sentido, o modelo justralhista construído nesse período manteve-se quase intocado nas décadas posteriores a 1930. Esta fase autoritária e corporativista do Direito do Trabalho perdurou até, pelo menos, a Constituição de 1988.

Afirma Leôncio Martins Rodrigues que:

Um dos fatos que chama a atenção na história do sindicalismo brasileiro é a extraordinária persistência do tipo de sindicato esboçado após a vitória da Vargas e completado durante o Estado Novo. Atribuiu-se sua criação à influência das doutrinas fascistas então em moda, principalmente à Carta de Trabalho italiana. No entanto, depois de 1945, com a chamada redemocratização do país, o modelo de organização sindical que parecia ter sido uma imposição artificial da ditadura varguista, não sofreu alterações que afetassem sua essência.

De fato, no modelo jurídico brasileiro tradicional jamais foi decisivo o papel da negociação coletiva e seus instrumentos clássicos (convenção coletiva de trabalho, contrato coletivo e acordo coletivo de trabalho). Com o advento da Constituição Federal de 1988, experimentou-se o mais relevante impulso na evolução jurídica brasileira, a um eventual modelo mais democrático de administração dos conflitos sociais no país.

Ademais, a Constituição de 1988 inova – de modo muito destacado – perante todas as Constituições anteriores ao instituir no seu Art. 1º, §1º que todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente. A medida que se sabe que a norma jurídica é a consumação de um processo político bem sucedido, pode-se concluir que o legislador constituinte procurou valorizar formas autônomas de exercício de poder, não se limitando apenas à adoção de instrumentos políticos clássicos, como por exemplo, o Art. 7º, inciso XXVI² e Art. 8º, inciso VI³ da Constituição Federal de 1988.

² Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

³ Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

1.3 Princípio Da Dignidade da Pessoa Humana

Trata-se de um dos princípios mais importantes no Direito. Tamanha é a sua relevância, que o legislador constituinte originário trouxe ele como um dos fundamentos da República, elencado no Art. 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988.

A propósito, aduz o artigo 1º, Inciso III:

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

III – a dignidade da pessoa humana.

Fica claro que a inclusão da dignidade humana no texto constitucional, comprova a importância que possui o ser-humano na sociedade moderna, a qual traz consigo a unanimidade dos direitos e garantias fundamentais, direitos sociais, educacionais dentre outros. Ademais, é evidente que a efetivação do princípio em análise independe da condição social, intelectual ou econômica dos seres humanos, visto que a própria Carta Magna garante igualdade entre todos.

Outro diploma que faz referência ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana é o a Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) da Assembléia Geral das Nações Unidas em 10/12/1948 em seu Preâmbulo, artigo I e XXIII, prevêm que:

Considerando que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo [...].

Art. I - Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade.

Art. XXIII - 1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

2. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

3. Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

4. Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses.

Deste modo, a declaração ressalta que todo o ser humano tem o direito de ter a sua dignidade reconhecida, devendo o trabalhador ter seus limites como ser-humano reconhecido pelo seu empregador, não podendo ser submetido a condições que afrontem a sua dignidade.

É obrigação do empregador preocupar-se com a saúde física e mental do seu trabalhador, por isso, faz-se necessário que ele apresente um ambiente de trabalho sadio e sem perigos para a integridade física e mental do seu subordinado.

De acordo com Marques

É inadmissível que a ação do empregador se amplie de maneira a ferir a dignidade da pessoa humana. O poder diretivo que ele tem deve respeito à dignidade humana, pois esta é bem jurídico tutelado e deve ser preservada. A ideia é que o empregador deva conciliar seu legítimo interesse em defesa do patrimônio ao lado do indispensável respeito à dignidade humana do trabalhador, preceito fundamental assegurado constitucionalmente. (2007, p. 58)

O empregador, sempre visando à obtenção do lucro, muitas vezes expõe o seu subordinado a condições de trabalho que violam os preceitos constitucionais. Entretanto, o laboro deve ser exercido com dignidade, uma vez que o trabalhador, na condição de ser-humano, goza de direitos fundamentais constitucionalmente acobertados, os quais representam verdadeiros limites naturais e legais ao poder diretivo que o empregador possui. Sendo assim, qualquer ato do empregador que agrida os direitos fundamentais e sociais do trabalhador deve ser rechaçado.

1.4 Princípios do Direito do Trabalho

Os princípios são proposições genéricas que servem de fundamento para o legislador na elaboração da norma positivada, atuando também como forma de integração da norma, suprimindo as lacunas e omissões da lei. Além disso, os princípios servem como subsídio para que a lei seja corretamente interpretada e aplicada, operando como balizadores na criação das leis pelo legislador, fazendo com que este não venha a ferir os preceitos constitucionais já instituídos.

Conforme destaca Saraiva (2011, p. 31) “os princípios exercem, pois, uma tríplice função: informativa, normativa e interpretativa”.

Ainda, Nascimento destaca:

Os princípios Gerais do direito são aplicáveis em nosso âmbito por força do disposto no art. 8º da CLT. Assim, as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e por outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho [...]. (2009, p. 384).

Entretanto, cabe diferenciar os Princípios Gerais do Direito e os Princípios do Direito do Trabalho. O primeiro compreende a aplicação em todos os ramos do direito. Já o segundo, é aplicado somente ao Direito do Trabalho, ou seja, visa estabelecer princípios limitados ao direito trabalhista.

Segundo Rodriguez (2000, p. 80) “Os princípios refletem o Direito do Trabalho, mas também o armam, respaldam, estruturam e animam”.

Os princípios possuem mutabilidade do qual permitem se ajustar às mudanças ocorridas com o passar do tempo, mantendo sua essência e finalidade, portanto, não devem ser considerados como obstáculos para as transformações exigidas com o progresso do direito.

Assim, surgem diversos princípios no Direito do Trabalho que cumprem o papel de interpretar a norma da maneira mais acertada, visando o benefício da sociedade.

1.4.1 Princípio da Proteção ou Tutelar

Sem dúvidas, trata-se do princípio de maior amplitude e importância dentro do Direito do Trabalho. Parte da doutrina aponta o princípio da proteção ou tutelar como o cardeal do Direito do Trabalho, já que influi em toda a estrutura e características próprias desse ramo jurídico especializado.

Neste sentido, Delgado sinaliza:

O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influindo na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramos jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o

Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente. (2012, p. 193).

O princípio da proteção consiste em conferir ao polo mais fraco da relação laboral – o empregado – uma superioridade na esfera jurídica capaz de lhe garantir mecanismos destinados a tutelar os direitos mínimos estampados na legislação laboral vigente.

“O intervencionismo básico do Estado, ao estabelecer normas imperativas de observância obrigatória nos pactos laborais, nasceu em função do empregador ser o sujeito hipossuficiente na relação jurídica de emprego”. (SARAIVA, 2011 p. 32).

Devido à ausência de normas que protegessem o trabalhador, o empregador visando sempre a obtenção de lucro, foi explorando ao máximo os trabalhadores, utilizando sua mão-de-obra barata.

Conclui-se que se fazia necessário a intervenção jurídica do Estado, deixando a sua posição passiva de mero assistente nos moldes liberais clássicos, para interferir em favor do proletariado, com a elaboração de leis que viessem a limitar o poder do empregador para, em contrapartida, garantir a preservação dos direitos básicos que não podem ser negados a uma pessoa que trabalha, como o direito ao descanso, tripartindo-se a limitação da jornada diária de trabalho, no direito ao repouso semanal e na garantia de férias anuais, o direito ao justo salário, à proteção da vida, da saúde e da segurança física, à proibição de discriminações da mulher e do menor e outros valores. Surgiu assim a ideia de heteroproteção do trabalhador significando a convicção de que ao Estado cabia promover a sua defesa, passando a adotar uma postura intervencionista como meio de dispensar ao segmento social mais fraco uma base de sustentação jurídica em seu benefício e que evidentemente traria como consequência a diminuição dos poderes que até então eram reconhecidos ao empregador para, sem limitações e segundo as conveniências da produção, dispor do trabalho humano. (NASCIMENTO, 2009, p. 159).

Na verdade, o princípio tutelar, insere-se na estrutura do Direito do Trabalho impedindo a exploração do capital sobre o trabalho humano, com a finalidade de atenuar juridicamente as desigualdades sociais, permitindo o bem-estar dos obreiros.

Ainda, a Carta Magna de 1988, em seus artigos 5º e 7º principalmente, assegura a todos os cidadãos o direito a uma vida digna e, ainda, que todos possam exercer sua atividade profissional de maneira igual. Neste sentido, é evidente a tentativa do legislador constituinte originário em proteger o cidadão.

Moraes (2008, p.36) afirma que “A Constituição Federal proclama, portanto, direito à vida, cabendo ao Estado assegurá-lo em sua dupla acepção,

sendo a primeira relacionada ao direito de continuar vivo e a segunda de se ter vida digna quanto à subsistência”.

Ademais, o adicional de insalubridade e a condição do trabalhador de laborar em um meio sadio que não apresente perigo a sua saúde, conforme dispõe a própria Carta, também são baseadas no Princípio da Proteção ao trabalhador.

Portanto, o empregado, por ser a parte hipossuficiente da relação de emprego, necessita que o Princípio da Proteção ou Tutelar, assegure a ele o direito de poder, pelo menos juridicamente, atuar de maneira igual na relação de trabalho, impossibilitando que o empregador o explore.

Afirma Rodriguez:

O princípio da proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador. (2000, p. 83).

Aduz o autor que o legislador não pode analisar ambas as partes do contrato de trabalho e entender que possuam igual força, uma vez que é notória a desigualdade entre o empregador e o empregado. Assim, faz-se necessária uma proteção jurídica favorável ao obreiro.

Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípio e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia, o obreiro, visando a retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho. (DELGADO, 2012, p.193).

Deste modo, o intérprete desse direito deve estar ciente da posição adotada pelo legislador e visar sempre proteger o trabalhador, o elo mais fraco da relação de trabalho.

Sustentam que no direito do trabalho há um princípio maior, o protetor, diante da sua finalidade de origem, que é a proteção jurídica do trabalhador, compensadora da inferioridade em que se encontra no contrato de trabalho, pela sua posição econômica de dependência ao empregador e de subordinação às suas ordens de serviço. O direito do trabalho, sob essa perspectiva, é um conjunto de direitos conferidos ao trabalhador como meio de dar equilíbrio entre os sujeitos do contrato de trabalho, diante da natural desigualdade que os separa, e favorece uma das partes do vínculo jurídico, a patronal. (NASCIMENTO, 2009, p.388).

O princípio da proteção ou tutelar desmembra-se em outros três princípios do qual serão definidos abaixo.

1.4.1.1 Princípio in dubio pro operário

Traz o entendimento de que o intérprete, ao analisar um preceito que disponha sobre regra trabalhista, a optar, entre duas ou mais interpretações possíveis, deve sempre interpretar da maneira mais favorável ao empregado.

Nascimento (2009, p. 341) conceitua o Princípio *In Dúbio pro Operário*:

É princípio de interpretação do direito do trabalho, significando que, diante de um texto jurídico que possa oferecer dúvidas a respeito de seu verdadeiro sentido e alcance, o intérprete deverá pender, dentre as hipóteses interpretativas cabíveis, para a mais benéfica para o trabalhador.

O princípio deve ser usado somente quando exista uma norma com várias interpretações possíveis, sendo necessário proteger o lado mais fraco da relação de trabalho. Conforme Rodriguez:

Não se trata de corrigir a norma, nem sequer de integrá-la: somente cabe utilizar esta regra quando existe uma norma e unicamente para determinar-lhe o verdadeiro sentido, entre os vários possíveis. De sorte que, quando uma norma não existe, não é possível recorrer a este procedimento para substituir o legislador e muito menos é possível usar esta regra para afastar-se do significado claro da norma. Ou para atribuir-lhe um sentido que de modo nenhum se pode deduzir de seu texto ou de seu contexto. (2000, p. 111).

Sendo assim, o intérprete não deve legislar, criando um normativo que não existe, mas deve tão somente tentar achar o melhor sentido para a norma. Havendo mais de uma interpretação, cabe ao magistrado empregar a norma mais condizente ao caso concreto.

Existem vários normativos acerca da proteção ao trabalhador contra os riscos do trabalho. A implantação de medidas de saúde e segurança do trabalho que visam inibir doenças profissionais e acidentes relacionados ao laboro, bem como a preservação da vida, a minimização dos agentes nocivos caracterizadores dos ambientes insalubres, e que em algum momento podem gerar dúvida para o intérprete com relação ao seu sentido, geram ao magistrado o dever de interpretar de forma a proteger o empregado. Esse deve ter em mente que o trabalhador é o lado mais vulnerável da relação de emprego e que por isso, estará sempre sujeito a riscos inerentes as atividades. Uma vez que o douto magistrado fizer a interpretação correta da norma, ele estará evitando um eventual problema que o empregado possa vir a sofrer na constância do seu contrato de trabalho.

Ademais, cumpre ressaltar que no campo probatório, o princípio do *in dubio pro operário* não se aplica, pois o direito processual (CLT, art. 818; CPC, art. 333) impõe ao autor a prova do fato constitutivo, e, ao réu, a prova do fato modificativo, extintivo ou impeditivo do direito.

1.4.1.2 Princípio da aplicação da norma mais favorável

Aduz o princípio que, independentemente da posição hierárquica que ele esteja, aplica-se a norma mais favorável ao trabalhador.

Havendo conflito entre duas ou mais normas jurídicas trabalhistas, irá prevalecer a que oferecer mais vantagens ao trabalhador, estando estas no vértice da pirâmide da hierarquia das normas trabalhistas. (NASCIMENTO, 2009, p. 341).

Sabe-se que o princípio aludido atua em três momentos distintos: no instante da elaboração da regra jurídica (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista).

Uma norma menos favorável aos empregados, mas que seja perfeitamente legal, passa a ter eficácia somente para àqueles trabalhadores novos que forem contratados pela empresa após a criação do normativo, não atingindo aos obreiros que lá já laboravam.

Neste sentido, devido a grande importância do princípio da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, caso, por exemplo, seja celebrado um acordo coletivo de trabalho onde o adicional de insalubridade seja superior ao estipulado em lei, valerá o adicional acordado, uma vez que ele é mais benéfico ao trabalhador.

1.4.1.3 Princípio da condição mais benéfica

Este princípio importa na garantia de preservação, ao longo do contrato, da cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador, determinando que as condições mais vantajosas estipuladas no contrato de trabalho do obreiro, ou

mesmo as constantes no regulamento da empresa, prevalecerão, independentemente da edição de norma superveniente que venha a dispor sobre a matéria, estabelecendo nível protetivo menor.

Como já destacado no presente trabalho, a nova regra jurídica criada somente produzirá efeitos para os novos contratos de trabalho a serem firmados. Deste modo, uma norma posterior que venha a ser criada, sendo menos favorável ao trabalhador, certamente lhe causará prejuízos, cabendo a lei não prejudicar aqueles que já gozam de determinados direitos.

É a aplicação da Teoria do Direito Adquirido, aduzida no artigo 5º, XXXVI da Constituição Federal de 1988 “A lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”.

O próprio Tribunal Superior do Trabalho trata do assunto nas súmulas 51 e 288. Senão, vejamos:

Súmula 51, TST:

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.” e;

Súmula 288, TST:

A complementação dos proventos da aposentadoria é regida pelas normas em vigor na data da admissão do empregado, observando-se as alterações posteriores desde que mais favoráveis ao beneficiário do direito.

Portanto, esse princípio objetiva garantir melhores condições de trabalho ao obreiro, fazendo com que os direitos adquiridos no contrato de trabalho não possam ser suprimidos do empregado por uma nova norma estabelecida.

1.4.2 Princípio da primazia da realidade sobre a forma

Estabelece o princípio que a realidade real prevalecerá sobre a realidade formal, ou seja, irá se analisar o que realmente foi desempenhado na relação de trabalho, ao invés de usar apenas o contrato trabalhista como única fonte de consulta.

Para Delgado:

No Direito do Trabalho deve-se pesquisar, preferencialmente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual – na

qualidade de uso – altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva). Desse modo, o conteúdo não se circunscreve ao transposto no correspondente instrumento escrito, incorporando amplamente todos os matizes lançados pelo cotidiano da prestação de serviços. O princípio *contrato realidade* autoriza, assim, por exemplo, a descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviços, desde que no cumprimento do contrato desponham, concretamente, todos os elementos fáticos-jurídicos da relação de emprego (trabalho por pessoa física, com personalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação). (2012, p. 202-203).

O princípio em análise é muito usado no âmbito laboral, principalmente para impedir procedimentos fraudatórios praticados pelo empregador no sentido de tentar mascarar o vínculo de emprego existente ou conferir direitos inferiores aos que realmente eram devidos. Trata-se de um poderoso instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real em um situação de litígio trabalhista.

1.4.3 Princípio da inalterabilidade contratual lesiva

O princípio tem sua origem no Direito Civil, mais especificamente na cláusula *pacta sunt servanda*, segunda o qual os contratos devem ser cumpridos.

Conforme aduz Delgado:

Realmente, um dos mais importantes princípios gerais do Direito que foi importado pelo ramo justralhista é o da inalterabilidade dos contratos, que se expressa, no estuário civilista originário, pelo conhecido aforismo *pacta sunt servanda* (“os pactos devem ser cumpridos”). Informa tal princípio, em sua matriz civilista, que as convenções firmadas pelas partes não podem ser unilateralmente modificadas no curso do prazo de sua vigência, impondo-se ao cumprimento fiel pelos pactuantes. (2012, p. 198).

Cumprir destacar que ao ser adequado ao Direito do Trabalho, o princípio geral da inalterabilidade dos contratos, oriundo do direito civil, sofreu complexa alteração, tanto é que passou a se chamar, através de uma diretriz específica, de inalterabilidade contratual lesiva, ou seja, a alteração proibida nas relações laborais é aquela que prejudique e seja lesiva aos interesses do obreiro.

Neste sentido, o artigo 468⁴ da CLT ressalta que a para que os contratos de trabalho individuais sejam alterados, deve ser por mútuo consentimento e que esta alteração, não resulte em prejuízo ao empregado. Assim, somente se permite a alteração das cláusulas e condições fixadas no contrato de trabalho em caso de mútuo consentimento, e desde que não cause prejuízo, mesmo que indireto, ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente dessa garantia.

Por outro lado, com base no princípio da alteridade, elencado no artigo 2º da CLT, já que o empregador assume o risco pela atividade empresarial, a doutrina vem admitindo que o empregador exerça o seu *jus variandi*, onde o empregador, unilateralmente, pode alterar o contrato de trabalho, desde que não cause prejuízo ao empregado.

1.5 Contrato individual de trabalho

Octavio Bueno Magano (1993, v. 2:47) conceitua o contrato de trabalho como “o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física se obriga, mediante remuneração a prestar serviços, não eventuais, a outra pessoa ou entidade, sob a direção de qualquer das últimas”.

Neste sentido, o contrato individual de trabalho nada mais é do que um acordo de vontades entre as partes, pelo qual uma pessoa física, denominada empregado, compromete-se, mediante o pagamento de uma contraprestação salarial, a prestar trabalho não eventual e subordinado em proveito de outra pessoa, seja ela física ou jurídica denominada empregador.

Arnaldo Sussekind (2002) revela que no Brasil, tendo em conta o disposto nos arts. 2º e 3º da CLT, o contrato individual de trabalho pode ser definido como o negócio jurídico em virtude do qual um trabalhador obriga-se a prestar pessoalmente serviços não eventuais a uma pessoa física ou jurídica, subordinado ao seu poder de comando, dele recebendo os salários ajustados.

⁴ Art. 468: Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Entretanto, cabe destacar a diferença entre contrato de trabalho e contrato de emprego. No primeiro, não estão presentes os requisitos caracterizadores da relação de emprego, já no segundo, restam presentes os requisitos. Destaca Sérgio Pinto Martins:

Contrato de trabalho é gênero, e compreende o contrato de emprego. Contrato de trabalho poderia envolver qualquer trabalho, como o do autônomo, do eventual, do avulso, do empresário, etc. Contrato de emprego diz respeito à relação entre empregado e empregador e não a outro tipo de trabalhador. Daí por que se falar em contrato de emprego, que fornece a noção exata do tipo de contrato que estaria sendo estudado, porque o contrato de trabalho seria gênero e o contrato de emprego, a espécie. (2003, p. 94)

Portanto, como vimos, há uma diferenciação entre contrato de trabalho e contrato de emprego e se faz necessário diferenciar as relações que dão origem a estes contratos. É o que o próximo ponto irá objetivar.

1.6 Diferenciação entre relação de trabalho e relação de emprego

Impende destacar desde já que, relação de trabalho corresponde a qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa uma obra ou serviços para outrem, mediante pagamento de uma contraprestação. Cabe destacar que relação de trabalho é gênero e relação de emprego é espécie, ou seja, a relação de trabalho seria *lato sensu* e a relação de emprego *stricto sensu*.

Conforme destaca Delgado:

A ciência do Direito enxerga clara distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em um labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estagiário, etc.) Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. (2012, p. 279).

Neste sentido, podemos afirmar que toda relação de emprego corresponde a uma relação de trabalho, porém, nem toda relação de trabalho corresponde a uma relação de emprego.

Ademais, a relação de trabalho se divide em diversas espécies, como, por exemplo, relação de trabalho autônomo, relação de trabalho avulso, relação de trabalho eventual, etc. Sendo assim, cabe analisar o que realmente diferencia a relação de emprego das demais espécies de relação de trabalho.

Teoriza Delgado:

Passados duzentos anos do início de sua dominância no contexto socioeconômico do mundo ocidental, pode-se afirmar que a relação empregatícia, tornou-se a mais importante relação de trabalho existente no período, quer sob a ótica econômico-social, quer sob a ótica jurídica. No primeiro plano, por generalizar-se ao conjunto do mercado de trabalho, demarcando uma tendência expansionista voltada a submeter às suas regras a vasta maioria de fórmulas de utilização da força de trabalho na economia contemporânea. No segundo plano, por ter dado origem a um universo orgânico e sistematizado de regras, princípios e institutos próprios e específicos, também com larga tendência de expansionismo – o Direito do Trabalho. (2012, p. 280).

A relação de trabalho para ser caracterizada como relação de emprego deve ser composta por seis requisitos, quais sejam: trabalho por pessoa física, personalidade (*intuitu personae*), não eventualidade ou habitualidade, onerosidade, subordinação e alteridade. A própria CLT, nos artigos 2º e 3º faz menção a estes requisitos. Senão, vejamos:

Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Quando o art. 2º da CLT aduz que o empregador assume os riscos da atividade econômica, ele está se referindo a alteridade, que é um elemento caracterizador da relação de emprego. Além disso, o artigo supra, também diz que a empresa dirige a prestação pessoal de serviço, claramente se referindo a outro elemento caracterizador da relação de emprego, qual seja, a personalidade.

Já no art. 3º da CLT encontramos os outros requisitos caracterizadores da relação de emprego, quando o artigo cita que o empregado deve ser pessoa física, deve prestar os serviços de maneira não eventual, deve prestar o laboro sob a dependência do empregador (subordinação) e, por fim, traz que o trabalho deve ser executado mediante salário, caracterizando a onerosidade da relação de emprego.

Entretanto, cabe mencionar que, apesar dos elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego estarem elencados na CLT, estes não se restringem aos empregados regidos pelo mesmo diploma.

Segundo Saraiva

Outrossim, os requisitos caracterizadores da relação de emprego não se restringem unicamente aos empregados regidos pela CLT, mas também aos empregados regidos por leis especiais, como o trabalhador rural, o trabalhador temporário, o atleta profissional, etc. (2011, p. 46):

Portanto, conforme mencionado, o Direito do Trabalho é composto por diversas relações de trabalho, sendo a relação de emprego uma de suas espécies. Entretanto, até pouco tempo, a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as relações de trabalho ficava restrita a relação de emprego. Conforme será tratado, a Emenda Constitucional 45 de 2004 alterou este paradigma.

1.7 Sujeitos do contrato de trabalho – empregador e empregado

O contrato de trabalho sempre será pactuado entre os dois elos da relação laboral: o empregado e o empregador.

O empregado não se diferencia de outros trabalhadores pelo tipo de trabalho realizado e sim, pela maneira que ele é prestado.

O conteúdo da prestação (tipo de trabalho) consubstancia, em geral, dado relativamente irrelevante à configuração do vínculo de emprego, uma vez que, em princípio, qualquer obrigação de fazer, física e juridicamente possível, pode emergir como objeto de um contrato de emprego.

O que distingue a relação de emprego, o contrato de emprego, o empregado, de outras figuras sociojurídicas próximas, repita-se, é o modo de concretização dessa obrigação de fazer. (DELGADO, 2012, p. 352).

Sendo assim, o empregado irá se diferenciar de outros trabalhadores, pois na sua relação laboral, haverá os elementos caracterizadores da relação de emprego. Esta circunstância é de extrema relevância para que se identifique a figura do empregado, no universo comparativo com outras figuras próximas e assemelhadas de trabalhadores.

Para Nascimento (2009, p.640), “será empregador todo ente para quem uma pessoa física prestar serviços continuados, subordinados e assalariados. É por meio da figura do empregado que se chegará à do empregador, [...]”

Neste diapasão, empregador seria a pessoa física ou jurídica que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

Segundo afirma Delgado,

São dois os efeitos (ou características) da figura do empregador: de um lado, a sua despersonalização, para fins justralhistas; de outro lado, sua assunção dos riscos do empreendimento e do próprio trabalho contratado.

A despersonalização do empregador é um dos mecanismos principais que o Direito do Trabalho tem para alcançar certos efeitos práticos relevantes: de um lado, permitir a viabilização concreta do princípio da continuidade da relação empregatícia, impedindo que ela se rompa em função da simples substituição do titular do empreendimento empresarial em que se encontra o empregado. (DELGADO, 2012, p.401).

É de extrema importância o que afirma o autor na passagem acima. Havendo a despersonalização do empregador, faz com que haja a continuação da relação de trabalho, já que uma possível alteração subjetiva no contrato de trabalho, mudando o empregador que até então lá estava, não acarretaria maiores prejuízos aos trabalhadores da mesma empresa.

Reforçando a ideia de despersonalização da figura do empregador, Martins destaca:

Numa concepção mais objetiva, empregador é o ente destituído de personalidade jurídica. Não é requisito para ser empregador ter personalidade jurídica. Tanto é empregador a sociedade de fato, a sociedade irregular que ainda tem seus atos constitutivos registrados na repartição competente, como a sociedade regularmente inscrita na Junta Comercial ou no Cartório de Registros de Títulos e Documentos. Será, também, considerado como empregador o condomínio de apartamentos, que não tem personalidade jurídica, mas emprega trabalhadores sob o regime da CLT. (2003, p. 190).

Por fim, impende destacar que havendo a despersonalização do empregador, há a impessoalidade da classe patronal, fazendo que, com o passar do tempo, mesmo havendo a troca do empregador em uma determinada empresa, este venha a assumir os riscos dos contratos de trabalho que assumiu quando dirigia o empreendimento.

1.8 Obrigações pertinentes ao contrato de trabalho

Conforme definição de Delgado (2012, p. 500): “Contrato é o acordo tácito ou expresso mediante o qual ajustam as partes pactuantes direitos e obrigações recíprocas”.

Como refere o autor, o contrato de trabalho sempre será mútuo, obrigando tanto o empregador quanto ao empregado a possuírem reciprocidade em suas funções.

Ao contrário do que diz o artigo 104, do Código Civil que prevê para a validade do negócio jurídico, a forma prescrita, a lei trabalhista não dispõe, em regra, forma especial, podendo ser pactuado de forma verbal. Obviamente que há exceções, onde o contrato escrito será sempre obrigatório, como, por exemplo, no contrato de aprendiz ou do trabalho temporário.

Assim, destaca Martins:

Não é o contrato de trabalho um pacto solene, pois independe de quaisquer formalidades, podendo ser ajustado verbalmente ou por escrito (art. 443 da CLT). Havendo consenso entre as partes, mesmo verbalmente, o contrato de trabalho estará acordado. Não há necessidade para seu aperfeiçoamento da entrega de qualquer coisa, como ocorre na compra e venda. (2003, p. 109).

Ademais, impende destacar que o contrato de trabalho, assim como o negócio jurídico no Direito Civil, será regido pelos princípios da boa-fé e da confiança recíproca. Decorre da obrigação contratual a prestação do serviço pelo empregado, de acordo com a sua qualificação profissional para qual ele foi contrato e no lado do empregador, por obrigação contratual, compromete-se a proporcionar o local apropriado para o trabalho e pagar o salário que fora acordado entre ambos.

Conforme alude Nascimento:

Na relação de emprego, a subordinação é um lado, o poder diretivo é outro lado da moeda, de modo que, sendo o empregado um trabalhador subordinado, o empregador tem direito não sobre a sua pessoa, mas sobre o modo como a sua atividade é exercida. (2002, p. 203).

Inclusive o artigo 2^o da CLT faz referência ao poder diretivo, explicitando que é o empregador que dirige as atividades do empregado. Reforçando a ideia, Martins (2003, p. 204) conclui que: “O poder de direção é a

⁵ Art. 2^o – Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1^o – Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

forma como o empregador define como serão desenvolvidas as atividades do empregado decorrentes do contrato de trabalho”.

Cumprir destacar que o empregador possui o poder diretivo sobre seu empregado, devendo este obedecer às regras impostas por aquele. Entretanto, o poder diretivo que o empregador possui, não é sobre a pessoa do empregado e sim sobre o seu serviço, encontrando limites nos fins do empreendimento, conforme destaca Martins

[...] o poder de direção seria um direito potestativo, ao qual o empregado não poderia opor-se. Esse poder, porém, não é limitado, pois a própria lei determina as limitações do poder de direção do empregado. [...]. Compreende o poder de direção não só o de organizar suas atividades, como também de controlar a disciplinar o trabalho, de acordo com os fins do empreendimento. (2003, p. 204).

Como parte integrante da empresa, o empregado possui o dever de executar suas tarefas da maneira mais correta possível, objetivando sempre o sucesso do empreendimento. Já o empregador, além de pagar o que fora combinado no contrato de trabalho, deve sempre zelar pelo bem-estar do seu subordinado, usando, quando necessário, do seu poder diretivo e de sua hierarquia, para fazer com que o empregado obedeça as regras impostas a todos.

O empregador é o responsável pelo cumprimento da legislação trabalhista no âmbito de sua empresa, devendo sempre zelar pela saúde e segurança dos seus empregados. Neste sentido, é de extrema importância que ele proporcione aos trabalhadores o máximo de higiene e segurança, fazendo com que o trabalho seja executado em um ambiente sadio e propício ao laboro.

Ademais, cumpre ao empregador incentivar seus empregados a cumprir as determinações impostas pela lei trabalhista, quando se trata de saúde e segurança do trabalho. Deve usar de seu poder diretivo para forçar seus subordinados a seguir a lei, alertando-os de que as medidas preventivas são de extrema importância para a saúde dos mesmos. O não cumprimento das regras pré-estabelecidas pelos empregados, é motivo para demissão e isso deve ser informado aos trabalhadores, para que eles tenham completa noção do quanto é importante seguirem as normas de saúde e segurança do trabalho.

Neste ponto, faz necessário destacar o grande papel exercido pelos Auditores Fiscais do Trabalho no Brasil. Apesar de defasado o número de fiscais que hoje possuem a missão de proteger a classe trabalhadora, o país

tem se notabilizado cada vez mais por ter uma rigorosa fiscalização quando o assunto envolve a saúde dos trabalhadores.

Sendo assim, cada vez mais as empresas estão percebendo que ter um ambiente sadio e propício para o trabalho, é benéfico para ambos os sujeitos do contrato de trabalho, já que tanto o empregado irá produzir mais, assim como a empresa irá lucrar mais. Além disso, o empregador que cumprir as regras estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, estará isento de responsabilidade jurídica. Ponto este que será tratado no próximo capítulo.

2. A RELAÇÃO JURÍDICA DO EMPREGADOR PARA COM O EMPREGADO

2.1 Normas de saúde e segurança do trabalho

De fato, o direito nunca tratou como prioridade a saúde e segurança do trabalho. Nascimento destaca que

Nem sempre o direito ocupou-se da proteção desses bens maiores. Na Antiguidade e na Idade Média não é encontrado um sistema de normas jurídicas destinado à proteção dos seres humanos no trabalho. (2009, p. 526).

Com o aumento das doenças relacionadas ao trabalho e os constantes acidentes ocorridos com os trabalhadores, o Estado começou a preocupar-se em adotar medidas preventivas para evitar danos maiores. De acordo com Martins,

Inicialmente, as Constituições brasileiras versavam apenas sobre a forma do Estado, o sistema de governo. Posteriormente, passaram a tratar de todos os ramos do Direito e, especialmente, do Direito de Trabalho, como ocorre em nossa Constituição atual. (2003, p. 38).

Ademais, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), acordo firmado em 1919, veio a assumir um grande papel na conscientização e prevenção das doenças profissionais ou de trabalho.

O Brasil, signatário do acordo, ratificou diversas Convenções da OIT que versam sobre o meio ambiente de trabalho. Entre algumas destas, podemos citar:

Convenção OIT n. 42 – Sobre Doenças Profissionais (revisada, 1934), ratificada em 08 de junho de 1936.
Convenção OIT n. 81 – Sobre a Inspeção do Trabalho (1947), ratificada em 11 de outubro de 1989.
Convenção OIT n. 148 – Sobre o Meio Ambiente de Trabalho – Contaminação do Ar, Ruído e Vibrações (1977), ratificada em 14 de janeiro de 1982.
Convenção OIT n. 161 – Sobre os Serviços de Saúde no Trabalho (1985), ratificada em 18 de maio de 1990. (FIGUEIREDO, 2007, p. 174 - 175).

Com o advento da Constituição Federal de 1988, o legislador assegurou aos trabalhadores urbanos e rurais a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde e segurança do trabalho. Senão, vejamos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei.

Art. 196 A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantindo mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Conforme destacado no diploma acima, é nítida a intenção do legislador em proteger a integridade física e mental do trabalhador, conferindo a ele proteção jurídica sobre seus direitos fundamentais. Conforme destaca Nascimento (2009, p. 525) “Entre os direitos fundamentais do trabalhador está à proteção à vida e a integridade física, que começa pela preservação do meio ambiente do trabalho”.

Ainda, para conferir maior proteção aos direitos dos trabalhadores, A Portaria nº 3.214 de 08 de junho de 1978, estabelece as Normas Regulamentadoras do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, inerentes à Segurança e Medicina do Trabalho. As chamadas NR, regulamentam e fornecem orientações sobre procedimentos obrigatórios relacionados à medicina e segurança no trabalho no Brasil. Estas normas são de observância obrigatória para qualquer empresa ou instituição que tem empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, incluindo empresas privadas e públicas, órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário.

É a partir da inclusão das Normas Regulamentadoras a CLT, com a Lei 6.514 de 1977 que começa a ganhar força no Brasil a ideia de prevenção à saúde e segurança dos trabalhadores. Destaca Saad:

Em 22.12.77 por meio da Lei n 6.514, modificou-se novamente o texto do Capítulo V do Título II, da CLT, sendo que o Poder Público ganhou maior força para exigir dos empregadores o respeito com relação às normas que beneficiam a saúde do trabalhador. Os representantes das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes ganharam estabilidade no trabalho, inclusive, os limites de tolerância serão considerados na caracterização da insalubridade, é o que explica o autor. (2008, p. 199):

Entre as normas regulamentadoras que mais se destacam, podemos citar a NR 6 (capítulo 5, seção IV, CLT), que trata do Equipamentos de Proteção Individual e a NR15 (capítulo 5, seção XIII, CLT), que trata da exposição dos trabalhadores à atividades insalubres.

Num ambiente de trabalho temos um conjunto de situações que são tuteladas pela lei que tem por objetivo criar um ambiente de trabalho saudável, porém, o próprio empregador, como responsável pelos seus subordinados, deve implementar programas que visem instruir os trabalhadores de como e de que forma o laboro deve ser efetuado em cada trabalho específico. A própria CLT, no Art. 162 faz referência ao tema: “As empresas, de acordo com normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho”.

Corroborando este entendimento, Nascimento destaca:

O meio ambiente do trabalho é, exatamente, o complexo máquina-trabalho: as edificações do estabelecimento, o equipamento 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, descanso, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de matérias que formam o conjunto de condições de trabalho etc. (2009, p. 528).

Ainda, o Art. 160 da CLT faz referência a necessidade de inspeção prévia nas instalações de todo e qualquer estabelecimento que esteja começando a funcionar. Senão, vejamos:

Nenhum estabelecimento poderá iniciar suas atividades sem prévia inspeção e aprovação das respectivas instalações pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho.

Obviamente que fiscalizar todos os estabelecimentos que estejam iniciando suas atividades, seria uma utopia, entretanto, cabe o destaque para a preocupação do legislador em resguardar a saúde e segurança do trabalhador.

Leite destaca:

Em virtude da deficiência técnica e operacional do Estado, responsável pela fiscalização administrativa da legislação trabalhista, a proliferação de diversos tipos de empresas, grandes, médias, pequenas e micro além do baixo nível de educação de nosso povo, é inegável que as normas relativas à medicina e segurança do trabalho acabam carecendo de efetividade em nosso País. (2000, p. 45).

Sendo assim, cabe a conscientização das empresas e até mesmo do trabalhador brasileiro de como é importante, para sua efetiva segurança, resguardar-se, usando os equipamentos necessários para sua proteção. Deve-se sempre colocar a integridade do trabalhador em primeiro plano, devendo o empregador adotar todas as medidas de saúde e medicina do trabalho que

estejam positivadas e, ainda, adotar políticas sociais no âmbito do estabelecimento que visem por em prática as medidas previstas.

2.2 Insalubridade

São consideradas atividades ou operações insalubres, as que se desenvolvem acima dos limites de tolerância de ruídos, temperatura, radiação, pressão e poeira, ou as que envolvam exposição do trabalhador a agentes químicos e biológicos. A própria Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, traz a definição de atividade insalubre no seu Art. 189:

Serão 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 e tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Neste sentido, cabe ao empregador, extinguir ou, pelo menos, minimizar os agentes nocivos de insalubridade, para que o trabalhador possa laborar em um ambiente equilibrado. Nascimento afirma:

A proteção ao meio ambiente do trabalho tem por suporte um conceito: para que o trabalhador atue em local apropriado, o Direito deve fixar condições mínimas a serem observadas pelas empresas, quer quanto às instalações onde as oficinas e demais dependências se situam, quer quanto às condições de contágio com agentes nocivos à saúde ou perigo que a atividade possa oferecer. (2009, p. 528)

O laboro em um ambiente insalubre, expõe o trabalhador a diversos riscos à sua saúde, por isso, o próprio Ministério do Trabalho e Emprego – MTE - é o responsável por caracterizar a insalubridade, estabelecendo quais são os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo que os trabalhadores podem vir a ficar expostos a essa insalubridade.

Ademais, a Portaria 3.214/78 do MTE, por meio da NR15, regulamentou a insalubridade:

São consideradas atividades ou operações insalubres as que se desenvolvem:

15.1.1 Acima dos limites de tolerância previstos nos Anexos n.ºs 1, 2, 3, 5, 11 e 12;

15.1.3 Nas atividades mencionadas nos Anexos n.ºs 6, 13 e 14;

15.1.4 Comprovadas através de laudo de inspeção do local de trabalho, constantes dos Anexos n.ºs 7, 8, 9 e 10.

A própria Norma Regulamentadora 15, preocupada com a discricionariedade do termo “limites de tolerância”, fez questão de explicá-lo:

15.1.5 Entende-se por "Limite de Tolerância", para os fins desta Norma, a concentração ou intensidade máxima ou mínima, relacionada com a natureza e o tempo de exposição ao agente, que não causará dano à saúde do trabalhador, durante a sua vida laboral.

Em suma, a NR 15 destaca em seus diversos anexos, quais são os limites de tolerância possíveis para cada ambiente de trabalho, como por exemplo, o anexo 2, onde trata dos limites de tolerância para ruídos de impacto ou anexo 3 que versa sobre os limites de tolerância para exposição ao calor. Portanto, o trabalhador que esteja exposto a agentes nocivos acima dos limites de tolerância estabelecidos em Lei, está laborando em um ambiente insalubre e o empregador, como penalidade, está obrigado a pagar o adicional de insalubridade, tema este que será tratado no subtópico a seguir.

2.3 Adicional de insalubridade

A própria Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7^o⁶, assegura a todos os trabalhadores urbanos e rurais, o direito ao adicional de insalubridade, quando expostos em atividades insalubres, penosas e perigosas. Ainda, a própria NR 15, que trata da insalubridade, assegurou ao trabalhador a percepção do adicional de insalubridade:

15.2 O exercício de trabalho em condições de insalubridade, de acordo com os subitens do item anterior, assegura ao trabalhador a percepção de adicional, incidente sobre o salário mínimo da região, equivalente a:

15.2.1 40% (quarenta por cento), para insalubridade de grau máximo;

15.2.2 20% (vinte por cento), para insalubridade de grau médio;

15.2.3 10% (dez por cento), para insalubridade de grau mínimo;

Reforçando a ideia, Carrion (2007, p. 186) afirma que “O adicional é devido de acordo com o grau de insalubridade [...] respectivamente sobre o salário mínimo”.

Todavia, há uma grande divergência quanto a base de cálculo que deve incidir sobre o adicional de insalubridade. O Supremo Tribunal Federal editou a

⁶ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei.

Súmula Vinculante nº 4 em 09 de Maio de 2008, passando a estabelecer que, 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 empregado, nem ser substituído por decisão judicial.

Considerando a Súmula Vinculante nº 4 editada pelo STF, o Tribunal Superior do Trabalho, posteriormente, cancelou a súmula 17 e alterou a súmula 228, passando a estabelecer que a partir de 9 de Maio de 2008 (data da edição da Súmula Vinculante 4), o adicional de insalubridade será sempre calculado sobre o salário básico, salvo se houver instrumento coletivo que seja mais vantajoso ao trabalhador.

Porém, em 15 de Julho de 2008, o então Presidente do STF, Ministro Gilmar Mendes concedeu liminar na Medida Cautelar em Reclamação ajuizada pela Confederação Nacional da Indústria – CNI⁷, suspendendo, em parte, a aplicação da Súmula 288 do TST que fixava o adicional de insalubridade sobre o salário básico. A Reclamação ajuizada pela CNI trazia o argumento que a própria Súmula Vinculante nº 4 do STF era clara ao proibir que os Tribunais fixassem a base de cálculo. Sendo assim, não haveria como o TST estipular o valor do adicional de insalubridade sobre o salário básico.

O voto do Ministro Gilmar Mendes foi extremamente contraditório a Súmula Vinculante nº 4, já que afirmou que “enquanto não existir lei fixando a base de cálculo para o adicional de insalubridade, será usado o salário-mínimo”.

É o que diz a jurisprudência abaixo:

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. NOVA REDAÇÃO DA SÚMULA Nº. 228 DO TST. Em 15-7-2008, o Exmo. Presidente do Supremo Tribunal Federal concedeu medida liminar na Reclamação nº. 6.266, suspendendo a aplicação da nova redação da Súmula nº. 228 do TST, no tocante à utilização do salário básico do trabalhador como base de cálculo. De acordo com a Súmula Vinculante nº. 4 do STF, a base de cálculo não pode ser substituída por decisão judicial. Logo, enquanto não for editada Lei que defina nova base de cálculo, o adicional de insalubridade deve ser calculado sobre o salário mínimo. (Acórdão 01482-2007-046-12-00-1, 2ª T., TRT 12ª R., in TRTSC/DOE em 05/06/2009. Disponível em <http://consultas.trt12.jus.br/doe/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=83390>, acessado em 02/12/2012).

⁷ Reclamação nº 6.266-MC/DF.

Portanto, segundo o posicionamento atual do Supremo Tribunal Federal, até que Lei ou até mesmo a norma coletiva fixe outro valor, o adicional de insalubridade continuará sendo calculado sobre o salário-mínimo.

Como já mencionado anteriormente, o adicional sobre o salário dependerá do grau de insalubridade, que poderá variar entre máximo (40%), médio (20%) e mínimo (10%). Entretanto, impende destacar que este adicional não gera direito adquirido ao contrato de trabalho do empregado, ou seja, a partir do momento em que a insalubridade cessar com a eliminação do risco à saúde ou integridade física do obreiro, o adicional indenizatório não é mais devido pelo emprego. Assim dispõe a súmula 248 do TST:

Reclassificação ou Descaracterização da Insalubridade - Direito Adquirido - Princípio da Irredutibilidade Salarial. A reclassificação ou descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, repercute na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial.

Neste mesmo sentido, dispõe a NR 15, no item 15.4, quando afirma que “A eliminação ou neutralização da insalubridade determinará a cessação do pagamento do adicional respectivo”.

Referente à caracterização e a classificação da insalubridade, a CLT, no seu artigo 195, dispõe que ficará a cargo do médico do trabalho ou engenheiro do trabalho, registrados no Ministério do Trabalho e Emprego, fazer a perícia para comprovar a inexistência de risco a saúde dos trabalhadores.

Fica claro ao analisarmos os diplomas acima a grande preocupação que hoje se tem com a insalubridade e seu respectivo adicional. Vivemos num país onde a livre iniciativa é tutelada pela Constituição Federal, porém, a preocupação com a saúde do trabalhador também tem estado na pauta dos principais Tribunais do país. Sendo assim, apesar dos empregadores sempre objetivarem o lucro do seu empreendimento, devem entender também que é obrigação deles fazer com que seus subordinados laborem em ambientes saudáveis e seguros. Tema este que será tratado no próximo tópico.

2.4 Obrigações do empregador frente ao seu subordinado referente as normas de saúde e segurança do trabalho

Conforme destaca Nascimento (2009, p. 535): “O acompanhamento da saúde do empregado é obrigação do empregador. Diversas obrigações a serem cumpridas pela empresa são previstas pela lei”.

Com as mudanças ocasionadas pela Revolução Industrial na relação de trabalho, devido ao grande número de doenças e acidentes causados pela falta de políticas de prevenção à saúde e a segurança do obreiro, passou-se a ter a noção de que o lado mais forte da relação de trabalho, o empregador, deve sempre zelar pela saúde do seu subordinado, surgindo assim, a implantação de medidas de prevenção no ambiente de trabalho.

Ao passar dos anos, criou-se diversos normativos que visam forçar o empregador a adotar medidas preventivas de saúde e medicina do trabalho para proteger o seu empregado. Como exemplos, podemos citar a identificação dos riscos presentes no ambiente do trabalho, a implantação de programas educativos para conscientização da importância em fazer uso dos equipamentos de proteção, bem como usar das medidas preventivas para neutralizar ou minimizar os efeitos causados por agentes nocivos à saúde dos obreiros.

A própria Consolidação das Leis do Trabalho disciplina o assunto. Senão, vejamos:

Art. 157. Cabe às empresas:

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Conforme dispõe o inciso I, do artigo supracitado, as empresas possuem autonomia para fazer os empregados cumprirem as normas de saúde e segurança do trabalho. Isso significa que caso o trabalhador se negue a usar corretamente os equipamentos de segurança, por exemplo, ele será primeiramente advertido e caso continue se negando a utilizar estes equipamentos, poderá caracterizar falta grave e o trabalhador pode ser demitido por justa causa.

Além disso, referente aos procedimentos que as empresas devem adotar para zelar pela saúde dos seus empregados, a Norma

Regulamentadora nº 7, instituída pela Portaria SSST n.º 24, de 29 de dezembro de 1994, trouxe a obrigatoriedade de elaboração e implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), que visa controlar a saúde dos trabalhadores de acordo com os riscos aos quais estejam expostos. Abaixo, cabe o destaque da NR 7:

7.1.1 Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores.

Do PCMSO resultará um laudo pericial, onde serão verificados quais os exames obrigatórios que os trabalhadores de uma determinada função específica terão que fazer. Ainda, o laudo servirá para verificar se a pessoa é apta ou não para aquele serviço.

Neste sentido, todo trabalhador que tiver o intuito de ser admitido na empresa, deverá passar por uma bateria de exames admissionais. Estes exames irão fornecer ao empregador o resultado sobre a capacidade ou não da pessoa em laborar naquele tipo de serviço. É exatamente isso que dispõe o artigo 168 da CLT. Senão, vejamos:

Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho:

- I- na admissão;
- II- na demissão;
- III- periodicamente
- [...]

Parágrafo 3º O Ministério do Trabalho estabelecerá, de acordo com o risco da atividade e o tempo de exposição, a periodicidade dos exames médicos.

Conforme destaca Nascimento (2009, p. 532-533) “Primeiro, o exame médico que é obrigatório, é por conta do empregador, inclusive na admissão do empregado (CLT, art. 168). Será renovado anualmente: porém, nas atividades com insalubridade, de seis em seis meses”.

Nota-se, no trecho destacado pelo autor, que nas atividades insalubres a preocupação é sempre maior, por isso, os exames devem ser renovados a cada seis meses.

Outra obrigação do empregador frente ao seu subordinado que se demonstra pertinente, é a implementação da Comissão Interna de Prevenção

de Acidentes (CIPA). A própria CLT, no artigo 163, trata do assunto quando diz que “será obrigatória a constituição da CIPA, de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, nos estabelecimentos ou locais de obras nelas especificadas.”

Ainda referente à CIPA, a Portaria SSST n.º 08, de 23 de fevereiro de 1999, trouxe nova redação a Norma Regulamentadora nº 5, que trata sobre o assunto. Conforme destacado na própria NR 5, a CIPA é uma comissão composta por representantes dos empregados e dos empregadores, escolhidos por votação e tem por objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

Nascimento reforça a ideia:

É obrigatória nas empresas com mais de 50 empregados, a constituição de um órgão interno denominado CIPA, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CLT art. 163). O número acima mencionado é fixado em Portaria e, portanto, sujeito a alterações. Compete ao Estado, por meio do MTE, a inspeção do trabalho e a fiscalização do cumprimento das normas pelas empresas. (2009, p.535).

Por fim, impende destacar outra medida preventiva que visa tutelar a saúde e a segurança dos trabalhadores que é o uso do equipamento de proteção individual – EPI.

De acordo com o artigo 166 da CLT:

A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

Como bem destaca o teor do artigo citado, o equipamento de proteção individual deve ser fornecido gratuitamente aos trabalhadores, não podendo o valor do equipamento ser descontado do salário do obreiro. Ainda, o EPI deve possuir o certificado do Ministério do Trabalho e Emprego, como bem destaca a Norma Regulamentadora nº 6, com redação posta pela Portaria SIT n.º 25, de 15 de outubro de 2001. Vejamos:

6.2 O equipamento de proteção individual, de fabricação nacional ou importado, só poderá ser posto à venda ou utilizado com a indicação do Certificado de Aprovação - CA, expedido pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

Ainda, a própria NR 6 traz um rol taxativo de obrigações do empregador inerentes ao EPI. São elas:

6.6.1 Cabe ao empregador quanto ao EPI:

- a) adquirir o adequado ao risco de cada atividade;
- b) exigir seu uso;
- c) fornecer ao trabalhador somente o aprovado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- d) orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação;
- e) substituir imediatamente, quando danificado ou extraviado;
- f) responsabilizar-se pela higienização e manutenção periódica; e,
- g) comunicar ao MTE qualquer irregularidade observada.
- h) registrar o seu fornecimento ao trabalhador, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico.

Vale o destaque para o subitem estipulado na letra “d”, onde demonstra que tão importante quanto o fornecimento do EPI por parte do empregador, este também deve orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado do equipamento e sobre o modo de guardar e conservar o mesmo.

Neste sentido, é a súmula 289 do Tribunal Superior do Trabalho:

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 do equipamento pelo empregado.

Diante de todo o exposto ao longo do tópico, conseguimos visualizar claramente a grande preocupação que se tem hoje no Brasil quando o assunto é a saúde e a segurança no trabalho. O legislador, por diversas vezes, estipulou normas de prevenção que devem ser seguidas pelo empregador. Entretanto, é essencial que haja a colaboração por parte do empregado, já que para que funcione a relação de trabalho, deve haver reciprocidade entre os seus membros. Inclusive, a própria Norma Regulamentadora nº 6 estipula obrigações que devem ser seguidas pelo empregado, a fim de que sua segurança seja garantida. Senão, vejamos:

6.7.1 Cabe ao empregado quanto ao EPI:

- a) usar, utilizando-o apenas para a finalidade a que se destina;
- b) responsabilizar-se pela guarda e conservação;
- c) comunicar ao empregador qualquer alteração que o torne impróprio para uso; e,
- d) cumprir as determinações do empregador sobre o uso adequado.

É notória a preocupação do legislador em fazer com que o empregado e o empregador tenham consciência de que as medidas de prevenção são

adotadas para tutelar o elo mais fraco da relação laboral e que o cumprimento das determinações impostas, são de observância obrigatória a ambos.

Infelizmente, algumas empresas brasileiras ainda resistem as medidas preventivas, impedindo que ações que visam melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores, sejam impostas. Sendo assim, quando as medidas necessárias não são tomadas e o trabalhador é posto em risco por culpa do empregador, cabe a este arcar com a sua responsabilidade jurídica. Assunto que será tratado no último tópico deste trabalho.

2.5 A responsabilidade jurídica do empregador em decorrência da negligência ao observar as normas de saúde e segurança do trabalho

Com o constante crescimento econômico do Brasil nos últimos cinco anos, devendo ostentar no ano de 2013, a 5ª maior economia no mundo, a iniciativa privada só tende aumentar. Diversos novos empreendimentos devem ser criados no transcorrer da década, gerando milhares de novos empregos. Além disso, os projetos arquitetônicos e de infraestrutura cada vez mais arrojados, fazem com que medidas preventivas que garantam a saúde e a segurança dos trabalhadores, devam ser tomadas por parte dos empregadores.

A prevenção contra doenças profissionais e acidentes de trabalho por parte dos empregadores, além de garantir o bem-estar dos seus subordinados, também garante, quase sempre, o sucesso do empreendimento. Um acidente de trabalho ou uma doença profissional faz com que a equipe de trabalhadores fique desfalcada durante um bom tempo, o que traria prejuízos ao próprio dono do empreendimento.

Neste sentido, é o que destaca Saad:

O empregador deve conhecer não apenas as disposições legais pertinentes e os atos administrativos correlatos, mas também as sanções correspondentes que são de duas classes: as de multas previstas na CLT e a interdição de parte ou de todo o estabelecimento. Além disso, o descumprimento dos preceitos sobre segurança e medicina do trabalho traz consigo danos consideráveis à produção da empresa, tornando-a mais onerosa e podendo, até, afetar-lhe a qualidade. (2008, p. 218).

Como bem destaca o autor no trecho mencionado acima, o empregador deve ter plena consciência de que uma fatalidade que venha a ocorrer com um dos seus obreiros, pode repercutir em todo seu empreendimento, o que lhe causaria prejuízos imensuráveis. Ainda, além do prejuízo material, o empregador estará sujeito a ter que responder juridicamente, como bem destaca a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª região de 2009. Senão, vejamos:

ACIDENTE DO TRABALHO. MORTE DO TRABALHADOR. DESCUMPRIMENTO DE NORMAS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO. CULPA DA EMPREGADORA E DE TERCEIROS. PENSIONAMENTO. Se as provas dos autos denotam que o trabalhador veio a óbito em virtude de acidente do trabalho, causado em função do descumprimento, por parte do empregador e de terceiro, de conduta protetiva do trabalhador, tem-se por cristalina a culpa da empregadora e de quem se locupletaria do labor prestado pelo descumprimento dos preceitos de ordem pública decorrentes das inafastáveis normas de segurança e medicina do trabalho, razão pela qual assiste direito aos dependentes do finado obreiro de receber a reparação material consistente em pensão mensal, bem como a indenização por dano moral decorrente do fatídico evento. (Nº PROCESSO: 00791.2008.005.14.00-9 - ÓRGÃO JULGADOR: 2ª TURMA – Publicado no DETRT14 n.0166 em 08/09/2009 (disponível em www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18936463/recurso-ordinario-trabalhista-ro-79120080051400-trt-14, acessado em 07/12/2012).

Ainda, reforçando a ideia da obrigação que o empregador tem de adotar todas as medidas preventivas de segurança e medicina do trabalho, cabe destaque a jurisprudência abaixo do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª região. Assim discorre:

ACIDENTE DE TRABALHO. DOENÇA OCUPACIONAL. CARACTERIZAÇÃO. É dever fundamental do empregador tomar todas as medidas necessárias para evitar as doenças relacionadas ao trabalho, bem como indenizar o empregado que venha a adquirir ou agravar patologias em decorrência de suas atividades laborais. No caso dos autos, a responsabilidade da ré é evidente, pois deixou de adotar as medidas preventivas necessárias para evitar a contaminação de seus empregados com o chumbo, tanto que vários deles foram afastados do trabalho por conterem níveis elevados deste metal no organismo (acima de 40 ug/DL). (Nº do Processo: 0001807-18.2010.5.12.00 Juiz José Ernesto Manzi – Publicado no TRTSC/DOE em 29/10/2012 (disponível em <http://www3.trt12.gov.br/juris>, acessado em 07/12/2012)

Conforme as jurisprudências destacadas acima, resta provada a necessidade que possuem os empregadores de adotarem as medidas necessárias para prevenirem acidentes do trabalho ou possíveis doenças

relacionadas ao laboro. Deste modo, faz-se necessário definir acidente de trabalho de acordo com o artigo 19 da Lei 8.213 de 1991:

Art. 19: Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

§ 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

§ 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.

Então, conforme a lei destacada acima, caso o empregado esteja realizando um trabalho para a empresa ou a serviço dela e sofra um acidente, ficando impossibilitado total ou parcialmente de laborar, a responsabilidade é da empregadora. Ainda, o parágrafo primeiro é cristalino ao afirmar que a empresa deve adotar as medidas necessárias para garantir a proteção dos seus trabalhadores, podendo, conforme parágrafo segundo, ter que responder penalmente, além da indenização pecuniária que irá sofrer.

Em relação ao valor pecuniário de multa, a CLT, em seu artigo 201, evidencia que:

As infrações ao disposto nesse capítulo relativas à medicina do trabalho serão punidas com multa de 3 (três) a 30 (trinta) vezes o valor de referência previsto no art. 2º, parágrafo único, da Lei 6.205, de 29 de abril de 1975, e as concernentes à segurança do trabalho com multa de 5 (cinco) a 50 (cinquenta) vezes o mesmo valor.

Não obstante, o artigo 20 da Lei 8.213 de 1991 ainda faz referência ao acidente de trabalho ao elencar que:

Art. 20 Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

Conforme o exposto, é evidente que o direito brasileiro tende cada mais proteger os direitos da personalidade do trabalhador. O Código Civil de 2002 garante a indenização moral e patrimonial pelos danos sofridos, consagrando a responsabilidade civil que possui o empregador ao descumprir as normas de

saúde e segurança do trabalho. Em relação a esta responsabilidade civil pertinente ao empregador, Pedrotti destaca:

Ao cuidar dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, a Constituição Federal trata também da responsabilidade civil do trabalhador. Diz que o empregador responderá pela indenização quando incorrer em dolo ou culpa. O pagamento pela previdência social das prestações por acidente do trabalho não exclui a responsabilidade civil ou de outrem. (2006, p. 270).

Neste sentido é o que destaca a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª região:

DANOS MORAIS E MATERIAIS. ACIDENTE DE TRABALHO. Demonstrado que as empresas foram negligentes ao não preservar a integridade física de seu empregado, deixando de lhe fornecer equipamentos de segurança, não há como afastar a sua culpa na doença que o acometeu, levando-o à perda da vida, devendo elas serem compelidas a arcar com os danos experimentados pelo trabalhador e por consequência estendidos a sua família, na forma disposta no art. 186 c/c art. 927 do novo Código Civil, aplicação autorizada pelo parágrafo único do art. 8º da CLT. (Nº do Processo: 0002683-85.2011.5.12.0027 Juiz José Ernesto Manzi – Publicado no TRTSC/DOE em 16/08/2012 (disponível em <http://www3.trt12.gov.br/juris>, acessado em 07/12/2012)

Ainda, seguindo a mesma linha, a jurisprudência abaixo destaca que o laboro em um ambiente de trabalho sadio, garante ao trabalhador uma vida digna e saudável, devendo o empregador zelar pela segurança do seu subordinado:

O meio ambiente do trabalho é um direito material constitucional vinculado a um dos valores fundamentais da vida, que é a vida saudável. A constituição Federal estabelece que há uma hipótese de responsabilidade civil sempre que houver uma lesão ou ameaça à saúde, e no campo do Direito do Trabalho, uma lesão ou ameaça na esfera de atuação da competência da jurisdicional do Direito do Trabalho, incumbindo ao empregador zelar pela segurança do empregado (art. 157, II da CLT e portaria n. 3214/78 do Ministério do Trabalho), sob pena de responsabilizar-se pelo pagamento de indenização na hipótese de ocorrência de acidente. TRT 15ª Reg. (Campinas/ SP) RO 01047-2001-016-15-00-3 – (Ac 1828/2006 – PATR, 3ª Câmara) – Relª Juíza Edna Pedroso Romanini. DJSP 20.1.06, p.28. (SAAD, 2008, p. 219).

O empregador possui sim a responsabilidade de zelar pela saúde e segurança do seu funcionário, entretanto, o mero grau de risco que a atividade apresenta, não caracteriza a responsabilidade jurídica daquele. Neste sentido, o empregador tem que dar causa ao acidente de trabalho, com uma ação ou omissão voluntária para que lhe seja imputada a responsabilidade civil ou penal. É o que destaca Pedrotti:

Segundo a teoria subjetiva a responsabilidade civil tem com extremos

legais: existência de um dano contra o direito, relação de causalidade entre esse dano e o fato imputável ao agente. Culpa deste, isto é, que o mesmo tenha obrado com dolo ou culpa (negligência, imprudência ou imperícia). (2006, p. 268).

Sendo assim, a negligência, a imprudência ou a imperícia por parte do empregador é que vão dar causa a responsabilidade jurídica do empregador. Podemos citar como exemplo o descumprimento pelo empregador das regras estabelecidas na Norma Regulamentadora Nº 6 que trata do equipamento de proteção individual. Ao deixar que seu subordinado realize um determinado serviço sem o devido equipamento de proteção, ele está colocando em risco a saúde e a segurança do mesmo, configurando, neste caso, a sua própria responsabilidade jurídica, proveniente de alguma fatalidade que possa vir a ocorrer. É exatamente isso que destaca a jurisprudência abaixo:

ACIDENTE DE TRABALHO. MORTE DO TRABALHADOR. CULPA DA RÉ CONFIGURADA. FALTA DE ADOÇÃO DE MEDIDAS PREVENTIVAS CAPAZES DE EVITAR O ACIDENTE. O sistema de segurança numa obra de construção, atividade arriscada, tendo em vista a altura em que trabalham os empregados, deve ser tal que não admita a possibilidade de o trabalhador, por descuido, distração, ou cansaço, ficar exposto a risco de acidentes. O empregador precisa antever até mesmo os descuidos dos trabalhadores no exercício de suas atividades, adotando medidas capazes de evitar acidentes, pois os riscos da atividade econômica são do empregador (art. 2º da CLT). Comprovado nos autos que este deixou de cumprir as normas de segurança do trabalho que exigem o uso de cinto de segurança e existência de parapeito que proteja o vão do elevador da obra, está configurada a culpa da ré no acidente de trabalho que ocasionou a morte do trabalhador, após a queda no vão do elevador. (Nº do Processo: 0000666-19.2010.5.12.0025 Juiz José Ernesto Manzi – Publicado no TRTSC/DOE em 13/06/2012 (disponível em <http://www3.trt12.gov.br/juris>, acessado em 07/12/2012).

Como já dito anteriormente, a ação ou a omissão voluntária por parte do empregador em adotar as medidas de saúde e medicina do trabalho necessárias para resguardar o bem-estar do trabalhador, além de gerar a responsabilidade civil do empregador, devendo arcar com a devida indenização patrimonial, cumulado com multa, ainda pode responsabilizá-lo juridicamente no âmbito penal. É neste sentido que destaca Melo:

O desrespeito às normas de segurança, higiene e medicina do trabalho pode levar a acidentes de trabalho e caracterizar, ainda, os crimes de homicídio, de lesões corporais ou de perigo comum, previstos respectivamente nos arts. 121, 129 e 132 do Código Penal Brasileiro, por conduta dolosa ou culposa do empregador ou dos responsáveis pela segurança dos trabalhadores. (2008, p. 179).

Conforme destaca o autor, a responsabilidade penal do empregador pode ocorrer tanto por uma conduta dolosa, ou seja, quando ele realmente deu causa e assumiu o risco de produzir o resultado final, bem como em condutas culposas, quando o agente que tem o dever de cuidar, falta com este dever, causando o resultado lesivo.

Novamente se faz necessário destacar o artigo 19, parágrafo 2º da Lei 8.213 de 1991, onde diz:

Art. 19: Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

§ 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.

O parágrafo segundo afirma que o mero descumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho, já constitui a contravenção penal. Neste mesmo sentido, a doutrina do Professor Damásio de Jesus (2009) é clara ao afirmar que basta que o empregador descumpra as normas de segurança e higiene do trabalho para que incorra na referida infração penal, não necessitando que ocorra o acidente de trabalho como resultado para a incidência de multa.

Ao longo do último tópico, ficou clara a grande importância que a legislação e os Tribunais estão dando para a matéria de saúde e segurança do trabalho. Cada vez mais, faz-se necessário incentivar a fiscalização dos empreendimentos, para que diminua os acidentes e as doenças profissionais inerentes ao laboro. Esta fiscalização deve ser rigorosa e adotar todas as medidas cabíveis para resguardar o bem-estar dos trabalhadores.

Como bem destaca Nascimento:

A fiscalização trabalhista pode requerer 'inspeção prévia' do estabelecimento para a verificação do cumprimento das normas de segurança. A administração Pública do Trabalho tem poderes de fiscalização e outros. A Lei dispõe sobre órgãos a qual incumbem velar pela segurança e medicina do trabalho (CLT, arts. 155 a 159), a inspeção prévia, embargo ou interdição do estabelecimento (CLT, art. 160), bem como acerca dos órgãos de segurança e medicina na empresa (CLT, arts. 162 a 165). (2009, p. 535).

A conscientização por parte das empresas de que investir em saúde e segurança do trabalho beneficiará os rendimentos da empresa, é o desafio instaurado a fiscalização trabalhista. Um trabalhador saudável tende a render

muito mais do que um debilitado, fazendo com que os lucros do empreendimento aumentem.

Ademais, o não acontecimento de infortúnios com os trabalhadores por negligência do empregador, faz com que este não tenha que responder juridicamente, tanto na esfera civil quanto na penal. Portanto, é importantíssimo que as empresas tenham plena consciência de que investir na saúde e na segurança dos trabalhadores, é investir no seu próprio patrimônio.

CONCLUSÃO

A constante evolução da economia no mundo, fez com que a iniciativa privada aumentasse em grande escala nos últimos dois séculos. A introdução do maquinário durante a revolução industrial, trouxe grandes modificações na relação de trabalho e, conseqüentemente, na legislação trabalhista.

O Estado, preocupado com o lado mais fraco da relação de emprego, passa cada vez mais a intervir nesta relação, visando tutelar os direitos dos trabalhadores. Bem verdade que somente a intervenção estatal, nem sempre garante o bem-estar dos obreiros.

Trabalhar em um ambiente saudável e seguro é um direito assegurado a todos pelo texto constitucional. Além disso, o texto é cristalino ao garantir a todos que laboram em atividades penosas ou insalubres, o adicional indenizatório. Entretanto, a intenção do legislador ao criar este adicional pecuniário, não era perpetuá-lo e sim, reduzir, mesmo que momentaneamente, os danos sofridos pelo ambiente hostil ao qual se encontram os trabalhadores.

Desse modo, o legislador estipulou diversas normas e recomendações a serem seguidas pelos empregados e empregadores, a fim de garantir a preservação da saúde e da segurança dos obreiros. Ainda, estipulou multas a serem pagas pelos empregadores caso descumpram as normas de saúde e segurança do trabalho. Por óbvio, trata-se de uma forma clara de tentar coagir as empresas a terem responsabilidade pelos seus subordinados.

Além das multas pré-estabelecidas em lei, o legislador ainda previu a responsabilidade jurídica do empregador por alguma fatalidade que possa vir a ocorrer com o seu empregado. Essa responsabilidade atinge tanto a esfera civil, quanto a penal, o que demonstra a importância que o legislador destacou para a temática.

É notório, ao longo da exposição, que o Brasil está investindo forte no ramo da saúde e segurança do trabalho. As próprias empresas nacionais estão percebendo que o mero pagamento do adicional indenizatório, não as exime de arcar com as conseqüências jurídicas caso ocorra um acidente de trabalho ou uma doença profissional ligada ao laboro. Essa conscientização passa também por políticas públicas que visem ensinar ambos os polos da relação de

trabalho, de como é importante prevenir-se contra fatalidades que por ventura possam vir a ocorrer.

A economia forte do país garante a criação de diversos novos empregos, mas também exige que as empresas se fortaleçam para estarem prontas para receber esses novos trabalhadores. Ademais, é muito importante que a fiscalização seja reforçada. Esta deve ser extremamente rigorosa, pois nem sempre as empresas, empreendimentos criados com o objetivo de obtenção de lucro, investem em medidas preventivas para viabilizar o bem-estar dos obreiros.

Ante o exposto, resta provado que é extremamente necessário tentar descaracterizar os ambientes de laboro hostis por meio de medidas preventivas de saúde e segurança do trabalho, fazendo com que os trabalhadores possam exercer as suas profissões de maneira digna, devendo os Tribunais, quando necessário, punirem severamente as empresas que colocarem em risco seus subordinados, pois a vida é o bem mais importante que temos e devemos zelar por ela, mesmo que isso implique na responsabilização civil e penal dos empregadores.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição Federativa do Brasil**. Texto promulgado em 5 de outubro de 1988. In: CURIA, L. R.; CÉSPEDES, L.; NICOLETTI, J. Vademecum 13 ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012.

_____. **Constituição (1988)**. Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004. Disponível em: <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm>
Acesso em: 03 dez. 2012.

_____. **Código Civil**: 2002. In: CURIA, L. R.; CÉSPEDES, L.; NICOLETTI, J. Vademecum 13 ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**: 1943. In: CURIA, L. R.; CÉSPEDES, L.; NICOLETTI, J. Vademecum 13 ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012.

_____. Lei n. 6.514, de 22 de dezembro de 1977. Normas Regulamentadoras. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 23 dez. 1977. Disponível em: <
<http://portal.mte.gov.br/legislacao/normas-regulamentadoras-1.htm>>. Acesso em: 08 dez. 2012.

_____. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 27 jul. 1991. Disponível em: <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 07 dez. 2012.

_____. **Súmula Vinculante 4 do STF**. Salário Mínimo - Indexador de Base de Cálculo de Vantagem de Servidor Público ou de Empregado. Disponível em: <
http://www.dji.com.br/normas_inferiores/regimento_interno_e_sumula_stf/0004vinculante.htm>. Acesso em: 04 dez. 2012.

_____. **Súmula 51 do TST**. Norma regulamentar. Vantagens e opção pelo novo regulamento. Disponível em: <
http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html>. Acesso em: 02 dez. 2012.

_____. **Súmula 228 do TST**. Norma regulamentar. Adicional de insalubridade. Base de cálculo. Disponível em: <
http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/sumula_tst_stf.htm>. Acesso em: 04 dez. 2012.

_____. **Súmula 248 do TST**. Norma regulamentar. Reclassificação ou descaracterização da insalubridade. Direito adquirido. Princípio da irreduzibilidade salarial. Disponível em: <
http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0248.htm>. Acesso em: 05 dez. 2012.

_____. **Súmula 288 do TST.** Norma regulamentar. Vantagens e opção pelo novo regulamento. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html>. Acesso em: 02 dez. 2012.

_____. **Súmula 289 do TST.** Norma regulamentar. Fornecimento do aparelho de proteção do trabalho. Adicional de insalubridade. Disponível em: <http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0289.htm>. Acesso em: 05 dez. 2012.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho.** 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

DALAZEN, João Oreste. A reforma do judiciário e os novos marcos da competência material da justiça do trabalho no Brasil. **Rev. TST**, Brasília, v. 71, n. 2, p. 41-67, maio/ago 2005.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 11. Ed. São Paulo: LTr, 2012.

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

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho.** Rio de Janeiro: Forense, 2002.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho: Teoria geral e direito individual do trabalho.** Curitiba: Juruá, 2000.

MARQUES, Christiani. **A proteção ao trabalho penoso.** São Paulo: LTr, 2007.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 18. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

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

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional.** 23. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho.** 28. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2002.

_____. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho.** 18. ed. rev. e atual. São Paulo: Ed. Saraiva, 2003.

_____. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho.** 24. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Diretrizes sobre sistemas de gestão da segurança no trabalho**. São Paulo: FUNDACENTRO, 2005.

PEDROTTI, Irineu Antônio. **Acidentes do trabalho**. 5 ed. São Paulo: Liv. E Ed. Universitária de Direito, 2006.

REIS, Jair Teixeira dos. **Relações de trabalho: estágio de estudantes**. Curitiba: Juruá, 2007.

RODRIGUES, Leôncio Martins. **Trabalhadores, sindicatos e industrialização**. São Paulo: Brasiliense, 1974.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das leis do trabalho: comentada**. 41 ed. São Paulo: LTr, 2008.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**. 13. ed. ver. e atual. São Paulo: Método, 2011.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro/São Paulo: Renovar, 2002.