

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS**  
**Faculdade Mineira de Direito**

**FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA E SAÚDE DO  
TRABALHADOR**

**Érica Fernandes Teixeira**

**Belo Horizonte**  
**2005**

**Érica Fernandes Teixeira**

**FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA E SAÚDE DO  
TRABALHADOR**

Dissertação apresentada ao Curso de Pós-Graduação da Faculdade Mineira de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito para obtenção do título de Mestre em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho.

**Orientador: Dr. Maurício José Godinho Delgado**

**Belo Horizonte  
2005**

Érica Fernandes Teixeira

***Flexibilização trabalhista e saúde do trabalhador***

Dissertação apresentada ao Curso de Pós-Graduação da Faculdade Mineira de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito para obtenção do título de Mestre em Direito, área de concentração em Direito do Trabalho. Belo Horizonte, agosto de 2005.

---

**Prof. Dr. Maurício Godinho Delgado  
(Orientador) – PUC Minas**

---

**Prof. Dr. Márcio Túlio Viana – PUC Minas**

---

**Prof. Dr. Manuel Galdino da Paixão Júnior**

## **DEDICATÓRIA**

*Aos meus queridos pais, Geraldo e Marly, que com amor incondicional tanto esforçaram e dedicaram para concretização dos meus sonhos, um dos quais realizo nesse trabalho.*

*Ao mestre Maurício Godinho Delgado, por acreditar e confiar em mim, concedendo-me valiosos incentivos, ensinamentos e conselhos, a quem dedico, de todo coração, mais essa vitória.*

## **AGRADECIMENTOS**

*A Deus e a Nossa Senhora Aparecida, que iluminam meu caminho.*

*Ao meu querido pai, sempre presente em meu coração, pela força que emana do seu amor.*

*A minha querida mãe, companheira de árduas batalhas, por estar sempre ao meu lado, dando-me apoio e amor incondicional.*

*Ao Prof. Maurício Godinho Delgado, pela dedicação e fundamental auxílio na elaboração desse trabalho.*

*"Não é justo nem humano exigir do homem tanto trabalho a ponto de fazer pelo excesso de fadiga embrutecer o espírito e enfraquecer o corpo. A atividade do homem, restrita como sua natureza, tem limites que não se podem ultrapassar. O exercício e o uso aperfeiçoam, mas é preciso que de quando em quando se suspenda para dar lugar ao repouso. Não deve, portanto, o trabalho prolongar-se por mais tempo do que as forças permitem. Assim, o número de horas de trabalho não deve exceder à força dos trabalhadores e, a quantidade do trabalho, às circunstâncias do tempo e do lugar, à compleição e saúde dos operários." (Papa Leão XIII, Encíclica Rerum Novarum, 15/05/1891)*

*"Sonho que se sonha só pode ser pura ilusão. Sonho que se sonha juntos é sinal de solução. Então, vamos sonhar em mutirão." (Leonardo Boff)*

## **RESUMO**

A partir do final do século XX, o Direito do Trabalho sofreu fortes influências da globalização e da afirmação do mundo neoliberal. O primado do trabalho e do emprego, desde então, vêm sendo fortemente atacados. Os sindicatos estão fragilizados e, ao realizarem as negociações, acabam tendo que ceder, frente às pressões dos empresários em busca do maior lucro. A proteção do trabalhador é cada vez mais necessária, já que a defesa da flexibilização dos direitos trabalhistas atrai, a cada dia, maior número de adeptos. Assim sendo, é necessário defender e ampliar as normas que garantem condições dignas de trabalho, iniciando na própria qualidade do ambiente de trabalho, onde o trabalhador passa a maior parte de seu dia e onde deve encontrar plena satisfação e condições adequadas para desenvolver seu labor, protegendo sua saúde e aumentando, conseqüentemente, sua produtividade. Assim, ainda que seja cultuada como benéfica, a flexibilização dos direitos trabalhistas deve ser rejeitada, mormente no que se refere à saúde do obreiro, que, antes de tudo, preserva sua condição de ser humano, assegurada pela legislação pátria.

## **ABSTRACT**

At the end of 20<sup>th</sup> century, the Labor Law suffered strong influences by the globalization and the neoliberal world affirmation. The primacy of work and employment interest have been strongly attacked. The labor unions are fragilized and, when realizing the negotiations, the end up by hanging over face entrepreneur pressure in order to higher profits. The worker's protection is more and more necessary, once the labor laws flexibilization justification attract, each day, more followers. So, it's necessary to defend and amplify the rules that guarantee worthy conditions of work, starting on work environment quality, where the worker stays the major part of his day and where he must find absolute satisfaction and suitable conditions to develop his labor, protecting his health and enlarging his productivity. Thus, even if be shown like a beneficial thing, the labor laws flexibilization must be rejected, mainly about laborer's health, that above all preserves his human been condition, assured by the national legislation.



## SUMÁRIO

<b>I. INTRODUÇÃO</b> .....	<b>11</b>
<b>II. DESENVOLVIMENTO</b> .....	<b>16</b>
<b>CAPÍTULO 1: O Direito do Trabalho e seu papel na história</b> ...	<b>16</b>
1.1 Aspectos históricos.....	16
1.2 Características e funções do ramo justralhista .....	22
<b>CAPÍTULO 2: Princípios do Direito do Trabalho como instrumentos de afirmação do ramo jurídico</b> .....	<b>30</b>
2.1 Considerações iniciais .....	30
2.2 - Princípios específicos do Direito do Trabalho .....	34
2.2.1 Princípio da proteção .....	35
2.2.2 Princípio da norma mais favorável .....	39
2.2.3 Princípio da imperatividade das normas trabalhistas .....	40
2.2.4 Princípio da adequação setorial negociada .....	41
<b>CAPÍTULO 3: Desregulamentação e flexibilização do Direito do Trabalho: traços característicos e limitações</b> .....	<b>46</b>
3.1 Introdução .....	46
3.2 Desregulamentação e flexibilização: traços característicos.....	50
3.3 Limitações à flexibilização do Direito do Trabalho .....	62
<b>CAPÍTULO 4: Saúde do trabalhador como objeto normativo do Direito do Trabalho</b> .....	<b>80</b>
4.1 Evolução histórica do direito à saúde .....	80
4.2 A saúde do trabalhador na Constituição brasileira .....	93

<b>CAPÍTULO 5: Flexibilização trabalhista e saúde do</b>	
<b>trabalhador .....</b>	<b>99</b>
5.1 A saúde do trabalhador e os problemas atuais .....	99
5.1.1 Falta de efetividade das normas protetoras .....	100
5.1.2 Diluição da responsabilidade do Estado .....	100
5.1.3 Instabilidade no emprego .....	101
5.1.4 Falta de formação especializada .....	102
5.1.5 Falta de conscientização .....	102
5.1.6 Atuação para neutralizar o risco .....	103
5.1.7 Sistema de inspeção do trabalho deficiente .....	104
5.1.8 A tendência de flexibilização dos direitos trabalhistas .....	105
5.1.9 O mercado informal crescente .....	106
5.1.10 O problema da fiscalização .....	107
5.2 Convenção coletiva e saúde do trabalhador .....	110
5.3 Agressões à saúde do trabalhador .....	114
5.3.1 O trabalho extra .....	114
5.3.2 O trabalho noturno e exercido em turnos .....	120
5.3.3 Trabalho insalubre .....	124
5.3.4 Trabalho perigoso .....	127
5.3.5 Trabalho penoso .....	128
5.4 Considerações finais .....	130
<b>III- CONCLUSÃO .....</b>	<b>133</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>138</b>

## **I. INTRODUÇÃO**

O final do século XX marca a fase de crise e transição do Direito do Trabalho. Esse período caracteriza-se por um forte abalo sócio-econômico, reflexo da globalização, que acentuou a concorrência interempresarial e o desemprego no mundo capitalista. Concomitantemente, verificou-se um profundo avanço da tecnologia, que reduzia consideravelmente a necessidade de mão-de-obra humana.

Em meio a esse contexto, as empresas se reestruturaram e novas normas foram criadas para tutelar as relações justralhistas. O Direito do Trabalho também sofreu fortes influências, em meio a essa tendência que lograva a desregulamentação das políticas sociais e das regras jurídicas limitadoras do mercado econômico, a fim de uniformizar práticas favorecedoras do processo globalizante e neoliberal.

Passadas pouco mais de duas décadas do início da crise do ramo justralhista, houve, indubitavelmente, uma acentuada desregulamentação, informalização e desorganização do mercado de trabalho, principalmente nos países semiperiféricos ao capitalismo central.

Remontando à história, podemos afirmar que os sindicatos, através da resistência coletiva, foram importante fonte material do Direito do Trabalho. Entretanto, diante da nova realidade aqui transcrita, constata-se uma fragilização dos sindicatos, não só em razão

do desemprego em massa, que afeta a união entre os trabalhadores, mas também em função da nova forma de organização das empresas, cujo ciclo produtivo encontra-se cada dia mais fragmentado, em busca da redução de custos.

Paralelamente ao enfraquecimento da força sindical, torna-se imprescindível destacar o papel do nosso próprio direito. A Carta Magna de 1988, pela primeira vez em seis décadas, desde 1930, fixou o reconhecimento e os incentivos jurídicos efetivos ao processo negocial coletivo autônomo na sociedade civil. Ao enfatizar os direitos e as garantias individuais, a Constituição conferiu largo poder aos sindicatos dos trabalhadores, particularmente no que tange à negociação coletiva. De fato, eliminou o controle político administrativo do Estado sobre a estrutura de criação e gestão dos sindicatos, na tentativa de ampliar a atuação dessas entidades.

Contudo, como salientado anteriormente, uma análise da realidade sindical atual nos mostra sindicatos desprovidos de força mínima efetiva para imporem uma negociação favorável à classe operária, mormente se considerarmos a forte tendência neoliberal de se acusar os direitos trabalhistas como sendo vilões cerceadores do progresso e da liderança do país na concorrência econômica mundial.

No caso do Brasil, é fundamental identificar quais são os limites impostos à negociação coletiva, para que não resulte em uma alteração

do padrão civilizatório mínimo<sup>1</sup>. Obtempera-se sobre os princípios cardeais do Direito do Trabalho que, diante da atual crise econômica e social, são atacados na tentativa de serem desvirtuados ou mesmo derruídos, o que demanda um estudo pormenorizado e limitador para propiciar, cautelosamente, as adequações necessárias nesse ramo especializado do Direito. É também necessário analisar e identificar as normas trabalhistas imperativas, de forma a preservar seu caráter protetivo, retificador da desigualdade sócio-econômica entre os sujeitos da relação de emprego.

Nesse ínterim, a saúde do trabalhador desponta como imperioso objeto de estudo. Consagrada na Constituição e em acordos internacionais, a saúde é direito de todos e dever do Estado, devendo ser defendida mediante políticas sociais que visem à redução do risco de doença e de outros malefícios. Cabe ao Poder Público sua promoção, proteção, regulamentação e controle, mas sua execução deve ser feita diretamente pelo Estado ou mesmo por terceiros, isto é, por pessoa física ou jurídica de direito privado, na qual se insere o papel do empregador. Por se tratar de uma norma cogente, impõe restrições a qualquer alteração negativa nas condições de saúde do trabalho do obreiro.

Com este estudo, pretende-se, dentro de um quadro de mudanças do Direito do Trabalho, impostas pela globalização, demonstrar a

---

<sup>1</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 4.ed. São Paulo: LTr. 2005. p. 117.

viabilidade e a necessidade de se estabelecer um patamar legal mínimo de regras para o contrato de trabalho, mormente para se preservar a saúde do trabalhador, discutindo, ainda, a extensão desse mínimo legal normativo.

Para tanto, no primeiro capítulo, será feita uma análise do papel desempenhado pelo Direito do Trabalho ao longo da história. O capítulo seguinte tratará dos princípios justralhistas, como instrumentos de afirmação do ramo jurídico. Numa análise seqüencial, estabelecendo relação de causa e efeito, a partir da globalização influenciada pelas mudanças capitalistas mundiais, o terceiro capítulo traçará perfis gerais, nos quais são observadas mudanças que afetam o ramo justralhista, a desregulamentação e a flexibilização. O quarto capítulo trará um estudo sobre a saúde do trabalhador, como objeto normativo do Direito do Trabalho, a qual será minuciosamente estudada, enfocando os avanços do direito à saúde e sua importância no atual contexto. Por fim, no quinto capítulo, será enfatizada não só a flexibilização trabalhista e a saúde do trabalhador, bem como a importância da normatização estatal heterônoma quanto a direitos que merecem ser mantidos como indisponíveis e estabelecidos em normas consideradas de ordem pública, como os são o direito à saúde e a um meio ambiente de trabalho saudável.

Parte-se, assim, da afirmação elementar de que existe um mundo em transformação e que continua a abarcar pessoas que sobrevivem do

trabalho. Diante de tais transformações, situar o Direito do Trabalho e definir seus limites, principalmente quanto à saúde do obreiro, constitui o objetivo dessa dissertação.

## **II. DESENVOLVIMENTO**

### **CAPÍTULO 1: O Direito do Trabalho e seu papel na história**

#### **1.1 Aspectos históricos**

O significado do trabalho sempre esteve associado a uma atividade humana, fruto de um esforço, que certamente apresenta graus diferenciados de interação e fixação. Para produzir desde os bens mais simples, a atividade do homem é denominada trabalho. Assim, é em razão da capacidade criadora humana e de ser uma necessidade vital ao homem, que o trabalho adquire fundamental importância não só individual, mas, principalmente, na sociedade em que ele vive.

A Revolução Industrial ocorrida na Inglaterra em meados do século XVIII acelerou o processo de imigração para as cidades, provocando a formação de uma classe operária, com precárias condições de vida e de trabalho. Nesse cenário, o excesso de mão-de-obra, a implementação das máquinas, os baixos salários e a falta de direitos contribuíram para reduzir a níveis de mera subsistência tal força de trabalho.

A busca incessante pelo lucro, pelo agente produtivo, impôs aos trabalhadores um ritmo de labor cada vez mais intenso e em condições



mais aviltantes, o que era fomentado pela necessidade de sobrevivência vivida pela classe proletária. Nesta época, o Estado portava-se como mero observador dos acontecimentos, propiciando, pois, a opressão contra os menos favorecidos. O sentimento de indignação e solidariedade cultivado em todos os trabalhadores foi exteriorizado, proporcionado pela intensa aglomeração em que desempenhavam suas atividades, iniciando um movimento embrionário de conscientização de classe.

Ganharam prestígio determinadas ideologias contra a força avassaladora da propriedade privada. Para tanto, a idéia de justiça social teve contribuição efetiva como resposta à questão social em crise. Dentre as fontes de pensamentos que mais defenderam a idéia de justiça social, encontra-se a doutrina social da Igreja Católica, com as Encíclicas, tal como a Rerum Novarum (1891) e o marxismo, que preconizava a união dos trabalhadores para o combate do próprio sistema capitalista.

Desenvolveu-se grande instabilidade na estrutura da própria sociedade, ávida por um ordenamento jurídico que proporcionasse uma situação de equilíbrio entre as partes.

É o que constata Delgado, ao pontuar a mudança produzida no pensamento socialista à época:

...do mesmo modo, pelo processo de revoluções e movimentos de massa experimentado naquele instante, indicando a reorientação estratégica das classes socialmente subordinadas. Estas passam a se voltar a uma linha de incisiva pressão coletiva sobre o pólo adverso na relação empregatícia (o empresariado) e sobre a ordem institucional vigorante, de modo a inculpir no universo das condições de contratação da força de trabalho e no universo jurídico mais amplo da sociedade o vigor de suas palavras e interesses coletivos.<sup>2</sup>

Começa a surgir, a partir da Segunda metade do século XIX, o estado intervencionista na tentativa de impor “o interesse geral sobre o particular, sem que, entretanto, se anule o indivíduo.”<sup>3</sup> Foi necessária a ampliação dos poderes do Estado, diante das tensões criadas pela liberdade econômica e pela livre concorrência, como forma de corrigir e controlar as desigualdades criadas entre os indivíduos, que eram forte ameaça a sua própria existência.

No cenário pós Primeira Guerra Mundial, consolida-se o Direito do Trabalho, que traduz um conjunto de preceitos obrigatórios impostos a todos pela vontade estatal, por meio de uma legislação imperativa, não renunciável pelas partes, interagindo reciprocamente com uma ampla possibilidade de produção autônoma de normas jurídicas pela própria atuação operária, através da negociação coletiva.

Nesse momento de constituição de um mercado de trabalho formado por homens livres, as normas internas das fábricas ou produzidas pelo Estado desempenhavam um papel fundamental na constituição das relações de dominação.

---

<sup>2</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho.*, ob. cit., p. 95.

O Direito do Trabalho surgiu, assim, para atender aos questionamentos presentes nessa realidade. Suas normas eram uniformes e detalhistas, fazendo lembrar a produção em massa e em série. Os seus princípios eram fortes e perenes, como que reproduzindo as relações de trabalho que, nessa época, se estendiam no tempo.

Nesses anos, chamados de gloriosos, as normas de proteção ao trabalho, aí incluídas as inseridas na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, foram criadas para legitimar esse sistema de produção capitalista estável e duradouro.

Viana retrata os pilares dos referidos anos gloriosos:

...a)empresas verticalizadas, concentrando todas as etapas de produção, com uso intenso de recursos energéticos e grandes estoques; b)produtos em série, padronizados; e c)trabalho sem prazo, ao longo do dia, em funções fixas e fragmentadas.<sup>4</sup>

O sistema capitalista defendido por Taylor e Ford gerou uma grande contradição: ao reunir os trabalhadores para produzir, teve que conviver com os efeitos dessa união, propiciando o surgimento, a cada confronto, de acordos cada vez mais benéficos para ambos os atores sociais.

Assim sendo, nesse período, todas as instituições da sociedade passaram a reproduzir a ideologia capitalista com a mesma sincronia da fábrica, ou seja, vivia-se e trabalhava-se no ritmo das máquinas.

---

<sup>3</sup> SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. 16. ed. v. I. São Paulo: LTr. 1996. p39.

<sup>4</sup> VIANA, Márcio Túlio. *Direito do Trabalho e flexibilização*. In Barros, A. M. (coord). *Curso de Direito do Trabalho – estudos em homenagem à Célio Goyatá*. v.1. São Paulo: LTr. 1993. p.92.

Entretanto a própria fábrica foi ensinando aos trabalhadores como resistir a ela, principalmente com greves, sabotagens e boicotes.<sup>5</sup>

Como ramo jurídico, o Direito do Trabalho assimilou-se à estrutura e ao dinamismo da sociedade, afirmando-se em todos os países. Suas normas, assim como as diretrizes que imprimem a valorização do trabalho e do ser obreiro, galgaram foro constitucional, “além de fixar princípios gerais de clara influência na área laborativa”.<sup>6</sup>

A partir do final do século XX, inicia-se a fase de “crise e transição do Direito do Trabalho.”<sup>7</sup> Podemos identificar uma série de fatores que contribuíram para tal processo, como a transformação no mundo do trabalho - que aumentou a produção e reduziu a demanda de mão-de-obra-, os efeitos nefastos da tecnologia ao substituir o trabalho humano por máquinas, a informatização, a robótica, as novas formas de se prestar trabalho e a divulgação de um pensamento desregulatório do Estado de Bem-Estar Social, a crise econômica no início de 1970 e a extrema competitividade entre diversas regiões do mundo, inclusive com os países orientais.

Em síntese, aduz Nascimento:

Os sociólogos e economistas observaram que os empregos, na indústria, diminuiriam: a hegemonia, na nova sociedade, não será mais exercida pelos proprietários dos meios de produção; acionista e administrador do capital não se identificam numa mesma pessoa e só pessoa; ganham destaque aqueles que detêm o conhecimento e a informação; o conceito de classe e de luta de classes sofre modificações diante dos novos

<sup>5</sup> A respeito deste tema, ver VIANA, Márcio Túlio. *Algumas reflexões simples sobre o futuro do trabalho e do direito*. Site do TRT 3ª Região: [www.trt.gov.br](http://www.trt.gov.br). Acesso em 18/12/2004.

<sup>6</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho.*, ob. cit., p.97.

<sup>7</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho.*, ob. cit., p.97.

segmentos sociais e os conflitos gerados pelos mesmos, fora da indústria, como os dos consumidores, aposentados, ambulantes, ambientalistas, imigrantes, cooperados e outros; a globalização da economia é um fato irreversível; a ciência ganha importância como fator de desenvolvimento da produção; e o Estado do bem-estar social comportou aumento dos gastos globais com a proteção social superior à possibilidade de pelos mesmos continuar respondendo.<sup>8</sup>

Surgiram as teorias da flexibilização e da desregulamentação do Direito do Trabalho. Plenamente pôde-se identificar, nas décadas seguintes aos anos de 1970, uma forte política neoliberal, avessa ao Estado de Bem-Estar social.

Nesse sentido, nos ensina Viana:

Nasce a doutrina da flexibilização, curiosamente sintonizada com a nova maneira de produzir: para os bens duráveis, previsíveis e pouco mutáveis de *antes*, relações rígidas, confiáveis, duradouras; para os bens descartáveis, imprevisíveis e mutantes de hoje, vínculos frágeis, flexíveis, descartáveis... (...) Em poucas palavras, o contrato se *precariza*.<sup>9</sup>

Tal tendência que, no caso brasileiro acentuou-se na década de 1990, gera maiores preocupações, por ser um país de economia agrícola, de formação cultural escravocrata, além de que não houve a necessária maturação para consolidação e sistematização deste ramo jurídico em nosso país. Disso resultou a criação de um modelo fechado e centralizado, sem o fundamental amadurecimento de propostas de soluções de conflitos no seio da própria sociedade.

Apesar da relatada crise do ramo juslaborativo, que já conta com mais de duas décadas, a partir de quando foi possível constatar uma

---

<sup>8</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 31.ed. São Paulo: LTr. 2005. p.53.

<sup>9</sup> VIANA, Márcio Túlio. *Direito do Trabalho e flexibilização*., *ob. cit.*, p.95.

acentuada desregulamentação e informalização no mercado de trabalho, a necessidade de um segmento jurídico com as peculiaridades do Direito do Trabalho permanece em crescimento. Nas palavras de Delgado:

Parece inquestionável, em suma, que a existência de um sistema desigual de criação, circulação e apropriação de bens e riquezas, com um meio social fundado na diferenciação econômica entre seus componentes (como o capitalismo), mas que convive com a liberdade formal dos indivíduos e com o reconhecimento jurídico-cultural de um patamar mínimo para a convivência na realidade social (aspectos acentuados com a democracia), não pode desprezar um ramo jurídico tão incrustado no âmago das relações sociais, como o *justrabalhista*.<sup>10</sup>

## **1.2 Características e funções do ramo *justrabalhista***

O Direito do Trabalho, tendo suas origens nas lutas das classes operárias contra o poder econômico, partiu da premissa fática de que a liberdade de contratar entre partes com poder e capacidade econômica desiguais conduz (como sempre conduziu, historicamente) a diferentes formas de exploração.

Aliás, ainda hoje, em pleno século XXI e a despeito de toda evolução do Direito Laboral, somos escandalizados com as mais diversas formas de exploração de mão-de-obra, como a vergonhosa e dura realidade contemporânea das servidões e do trabalho escravo e

---

<sup>10</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, ob. cit., p.99.

infantil, que exigem permanente e efetiva ação estatal.

Não é cabível, nesta oportunidade, aprofundar qualquer discussão sobre esses fatos, mas apenas marcar posição quanto à íntima vinculação dessa problemática à condição econômica, à pobreza, à desigualdade de forças entre os atores sociais; salientar o fato de o Direito do Trabalho ter-se originado, no contexto europeu e norte-americano da segunda metade do século XIX, da luta das classes operárias contra o poder econômico, em prol de melhorias de condições de trabalho; destacar a atual necessidade de união dos trabalhadores para a constante formação e aperfeiçoamento do Direito do Trabalho como resposta natural à injustiça e à exploração do capital. E, com esse propósito, cumpre-nos tecer um panorama sobre as funções do Direito do Trabalho, mais especificamente no modelo brasileiro desse ramo especializado, considerando sua origem e evolução.

A sociedade está submetida a fatos socioeconômicos e políticos, os quais variam no decorrer do tempo. Esses mesmos fatos interagem com o Direito e, quando implicarem repercussões sociais, estarão mais diretamente relacionados com o Direito do Trabalho. Nesse sentido, a tendência natural é que as formulações legislativas reflitam a conjuntura política momentânea.

Em uma abordagem histórica, dentro de um contexto em que a classe trabalhadora é, por princípio, o pólo mais fraco, o elo mais frágil da relação empregatícia, poderíamos dizer que a função primordial do

Direito do Trabalho é a proteção do trabalhador contra a força do capital.

Esse posicionamento é condizente com a situação dos trabalhadores no período que pode ser referenciado como a origem do Direito do Trabalho em nosso país. Até então, a nossa economia era baseada na produção agrícola, restrita basicamente às culturas do café e da cana-de-açúcar, e realizada com o concurso da mão-de-obra escrava. Com a libertação dos escravos, respaldada na promulgação da Lei Áurea, essa mão-de-obra começou a ser direcionada para uma relação remunerada. Todavia era natural que, no início, a desigualdade da relação de forças fosse acentuada, suscitando a necessidade de um mínimo de proteção, o que somente viria a acontecer algum tempo depois. Daí justificar-se a função de proteção do trabalhador contra a força do capital.

Robortella<sup>11</sup> atualizou essa interpretação no sentido de que o Direito do Trabalho hoje não visa apenas abrigar a parte mais fragilizada da relação de trabalho, mas é um instrumento de política econômica. Segundo ele, o Direito do Trabalho:

deixou de ser apenas um direito da proteção do mais fraco para ser um direito de organização da produção. Em lugar de ser apenas direito de proteção do trabalhador e redistribuição da riqueza, converteu-se em direito da produção, com especial ênfase na regulação do mercado de trabalho.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *Terceirização. Tendências em doutrina e jurisprudência*. In Revista Trabalho & Doutrina. São Paulo, n.21, jun. 1999, p.35.

<sup>12</sup> ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. , *ob. cit.*, p.35.



É possível reconhecer uma razão relativa ao ponto de vista adotado por Robortella. Contudo, não se pode olvidar a atualidade e a necessidade, ainda hoje, de instrumentos que protejam a posição do trabalhador frente à ação do empregador. Aliás, essa proteção mostra-se cada vez mais necessária, haja vista a difusão de posicionamentos em defesa da flexibilização dos direitos dos trabalhadores, idéia que tem angariado um número maior de defensores a cada dia.

Nos ensinamentos de Viana:

Em conseqüência, aquilo que no Direito Civil é regra, na órbita trabalhista é exceção. Em geral, a norma não se cumpre espontaneamente, pelo menos em termos integrais. Chega manca, destorcida ou faltando pedaços ao seu destinatário.<sup>13</sup>

É dentro desse contexto que se justifica a importância da função central do Direito do Trabalho indicada por Delgado que consiste na “melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica”<sup>14</sup>. Alheio a tal função, o ramo juslaboralista perderia a sua própria razão de ser.

Essa função corrobora o entendimento de que, diante de uma correlação de forças desigual, há que se adotar um arcabouço legal que confira um mínimo de equilíbrio entre os sujeitos da relação de emprego, o qual deverá ter um caráter impessoal e genérico, e não individual, como deve ser, de resto, a fundamentação de toda a produção legislativa.

---

<sup>13</sup> VIANA, Márcio Túlio. *Proteção ao emprego e estabilidade sindical: onde termina o discurso e começa a realidade*. In Revista LTr. v. 65. n. 09. Setembro de 2001. p.1.043.

Delgado<sup>15</sup> sugere outra função do Direito do Trabalho, consubstanciada no seu caráter modernizante e progressista, do ponto de vista econômico e social. Alguns trabalhadores têm maiores facilidades em obter direitos e vantagens trabalhistas pelos mais variados motivos: uns trabalham em grandes empresas, outros, em empresas que desenvolvam uma atividade de ponta, e outros, ainda, são vinculados a entidades sindicais com maior poder de organização. Essa função permite, justamente, que as condições mais modernas e ágeis obtidas por aqueles trabalhadores sejam disseminadas para o conjunto da massa trabalhadora, que, de outra maneira, a elas facilmente não teria acesso.

Esse fenômeno pôde ser observado com bastante ênfase na fase de institucionalização do Direito do Trabalho em nosso País, que correspondeu ao período compreendido entre os anos de 1930 a 1945, mas com reflexos até, pelo menos, a Constituição de 1988. Muitas legislações esparsas, que diziam respeito a determinadas categorias, acabaram por ser disseminadas pelos trabalhadores em geral com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho.

Todavia essa disseminação de benesses tem sido objeto de uma forte oposição em nosso País, principalmente por parte da classe empregadora, o que repercute negativamente em relação a essa função modernizante e progressista do Direito do Trabalho. A função de lucro

---

<sup>14</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho.*, ob. cit., p.59.

<sup>15</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho.*, ob. cit., p.59.

tenta submeter, a qualquer custo, os direitos e garantias alcançados pelos trabalhadores, o que leva, muitas vezes, a se opor grande resistência à criação ou extensão de direitos para a totalidade da classe trabalhadora.

Vários fatores contribuem para a tentativa de solapar-se a disseminação de condutas e direitos mais benéficos. O que tem sido imposto com mais força, ultimamente, é a defesa da flexibilização dos direitos trabalhistas, sob a justificativa de que o excesso de regulação na área trabalhista é o principal motivo para o crescimento dos índices do desemprego. Esses altos índices, por sua vez, alimentam o recrudescimento do mercado informal de trabalho, pois qualquer trabalhador desempregado preferirá ter uma atividade que lhe proporcione uma renda, mesmo que sem registro e, conseqüentemente, sem o pagamento dos direitos mínimos previstos em lei.

Em relação aos trabalhadores formais, por outro lado, difunde-se a tentativa de fazer com que o acordo negociado diretamente entre as partes se sobreponha ao previsto em lei, ainda que não lhes seja mais benéfico. Ou, então, a aprovação de novas modalidades contratuais em que alguns direitos são suprimidos ou reduzidos. É a precarização das relações de trabalho em prol do capital.

De qualquer sorte, esse caráter progressista e modernizante preserva a sua importância, na medida em que funciona como uma resistência da classe trabalhadora contra o imperativo do mercado,

servindo, também, como norte para o aperfeiçoamento legislativo e para os intérpretes e aplicadores do Direito.

Uma terceira função inerente ao Direito do Trabalho seria uma função política conservadora, a qual “confere legitimidade política e cultural à relação de produção básica da sociedade contemporânea”<sup>16</sup>. O seu objetivo parece-nos ser o de sustentar as decisões políticas e econômicas adotadas pelo Estado em determinado momento histórico. Assim sendo, como a Consolidação das Leis do Trabalho foi promulgada em um período ditatorial – a Era Vargas – seus preceitos são, em grande medida, intervencionistas e autoritários. Do mesmo modo, quando da promulgação da Constituição Federal de 1988, vivíamos uma época em que se restabelecia o Estado de Direito, o que se refletiu no Capítulo dos Direitos Sociais.

Apesar de essa função reproduzir o sistema econômico dominante, mostra-se de fundamental importância a atuação dos trabalhadores para a obtenção de ganhos relativos às suas condições de trabalho, impondo-se pela força do conjunto.

Por último, Delgado<sup>17</sup> dispõe acerca da função civilizatória e democrática do Direito do Trabalho, que atuou como um dos principais alicerces para a inserção, na sociedade econômica, de trabalhadores desprovidos de capital pessoal acumulado. Isso se deveu, de certa maneira, à contemporaneidade entre o surgimento do Direito do

---

<sup>16</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho.*, ob. cit., p.61.

<sup>17</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho.*, ob. cit., p.61.

Trabalho e da relação de emprego em grande escala, o que motivou a necessidade de se manter um controle da preponderância do sistema capitalista sobre o trabalhador. Diante dessas considerações, vale ressaltar que fica evidente a ligação direta entre essa função e a função de melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica.

## **CAPÍTULO 2: Princípios do Direito do Trabalho como instrumentos de afirmação do ramo jurídico**

### **2.1 Considerações iniciais**

Os princípios que informam o direito podem ser classificados com supedâneo em seu âmbito de aplicação, sendo, pois, comuns a todos os ramos do direito ou específicos, jungidos a certo ramo jurídico.

Para melhor elucidar tal classificação, trazemos à baila os ensinamentos de Delgado:

os princípios jurídicos gerais são proposições gerais informadoras da noção, estrutura e dinâmica essenciais do Direito, ao passo que os princípios especiais de determinado ramo do Direito são proposições gerais informadoras da noção, estrutura e dinâmica essencial de certo ramo jurídico.<sup>18</sup>

Podemos afirmar que os princípios cumprem diferentes funções no Direito. Na fase de elaboração da norma jurídica, fornecem uma direção finalística coerente, atuando como “veios iluminadores à elaboração da regra jurídica.”<sup>19</sup> Além dessa fase denominada por Delgado como “pré-jurídica”, os princípios têm fundamental importância após a consolidação do Direito posto, isto é, na fase jurídica. Nesta, podemos identificar funções diferenciadas, que se interagem para propiciar

---

<sup>18</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios de Direito individual e coletivo do trabalho*. 2.ed. São Paulo: LTr. 2004. p.14.

<sup>19</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios de Direito individual e coletivo do trabalho*., ob. cit., p.15.

melhor apreensão, compreensão e aplicação do Direito. Delgado<sup>20</sup> destaca as distintas funções exercidas pelos princípios que integram o Direito, a saber: função interpretativa (relacionada ao processo de percepção da norma em consonância com o sistema jurídico); função normativa subsidiária (em razão da ausência de regras jurídicas que compõem as fontes normativas principais) e a função normativa própria ou concorrente (em decorrência do reconhecimento dos princípios como norma jurídica efetiva).

Em amparo ao entendimento acima, Bobbio aduz:

antes de mais nada, se são normas aquelas das quais os princípios gerais são extraídos, através de um procedimento de generalização sucessiva, não se vê por que não devam ser normas também eles: se abstraio da espécie animal, obtenho sempre animais, e não flores ou estrelas. Em segundo lugar, a função para a qual são extraídos e empregados é a mesma cumprida por todas as normas, isto é, a função de regular um caso. E com que finalidade são extraídos em caso de lacuna? Para regular um comportamento não regulamentado: mas então servem ao mesmo escopo a que servem as normas expressas. E por que não deveriam ser normas?<sup>21</sup>

É sabido que a plena aplicação dos princípios deve ser feita com parcimônia, sob pena de se ferir outra norma. Neste processo de harmonização de normas, o princípio da proporcionalidade adquire importância primordial, a fim de se obter uma decisão mais justa e equânime ao caso concreto. Para o mesmo fim, Delgado indica o "critério matizador flexível"<sup>22</sup>, no qual prepondera o princípio de maior importância jurídica, considerado tanto no momento histórico quanto no

---

<sup>20</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios de Direito individual e coletivo do trabalho*. 2.ed. São Paulo: LTr. 2004. p.17.

<sup>21</sup> BOBBIO, Norberto. *Teoria do ordenamento jurídico*. Brasília: Polis. 1989. p.158.

próprio confronto de situações, isto, é na circunstância do caso concreto. Por essa razão, se uma norma jurídica efetiva o comando evidenciado em certo princípio, mas acaba por assim afrontar outro princípio, deve prevalecer em razão da verificação da importância daquele princípio. Obviamente, o princípio preterido não estará fadado à ineficácia, pois exercerá certa influência na compreensão da norma analisada ao adequar e limitar seus efeitos. Tal caso retrata o que Delgado classifica como “função *simultaneamente interpretativa/normativa*”<sup>23</sup>, que nos informa que a clássica função interpretativa age associada à função normativa, para adequar as regras de direito à essência de todo o ordenamento. Além disso, o mundo atual, globalizado, exige a busca de novas alternativas para nortear o jurista na solução de situações específicas. Nesse sentido, os princípios, com sua capacidade de adaptação exacerbada e por serem mais amplos e abertos que as regras, terão grande importância ao fornecer ao hermenauta uma direção finalística, na árdua tarefa de aplicar o direito nas diferenciadas situações que surgem a cada dia.

Os princípios fornecem importante unidade ao sistema jurídico. A tradição jurídico-cristã sempre aceitou a identificação dos princípios no ordenamento jurídico, mas somente no pós-positivismo foram eles impostos pela lei maior, como unidade de valores, trazendo harmonia ao sistema. Assim, como valores sociais identificados num certo

---

<sup>22</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios de Direito individual e coletivo do trabalho.*, ob. cit., p. 20.

<sup>23</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho.*, ob. cit., p.191.



momento histórico, serão devidamente incorporados às proposições normativas, sedimentando tais valores juridicamente.

Nos ensinamentos de Bonavides:

as constituições acentuam a hegemonia axiológica dos princípios, convertidos em pedestal normativo sobre o qual assenta todo o edifício jurídico dos novos sistemas constitucionais.<sup>24</sup>

Com a promulgação da Carta Constitucional de 1988, pôde-se constatar uma relevante e imperiosa inserção de princípios no texto magno. Desde então, com maior efetividade, a ciência do direito avança em consonância com as proposições constitucionais diretivas que servem como regras básicas para a elaboração de leis e normas.

Na Constituição da República de 1988, encontram-se princípios gerais do Direito que garantem a valorização do trabalho, uma vez que esse é o meio mais efetivo de valorização do próprio ser humano, já que o trabalho é a principal forma de afirmação pessoal e social do indivíduo, mormente se considerada a sociedade marcada por traços de desigualdade econômico-financeira. Torna-se importante observar que os princípios gerais do Direito, ao ingressarem no universo do ramo justralhista, sofrem modificações necessárias para adequarem-se ao Direito do Trabalho, o que não tem o condão de qualificá-los como específicos do ramo especializado.

---

<sup>24</sup> BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 12. ed. São Paulo: Malheiros. 2002. p.238.

Para exemplificar os princípios gerais do Direito aplicáveis ao Direito do Trabalho, temos o princípio da inalterabilidade dos contratos; da lealdade e boa-fé; da não alegação da própria torpeza; princípio do efeito lícito do exercício regular do próprio direito; da dignidade humana, dentre outros.<sup>25</sup>

## **2.2 - Princípios específicos do Direito do Trabalho**

Conforme explicitamos nas primeiras idéias desse capítulo, o Direito do Trabalho, assim como os demais ramos autônomos, apresenta uma série de princípios que são específicos.

Delgado aponta um conjunto especial de princípios que integram a própria essência do ramo juslaborativo:

sem a presença e observância cultural e normativa desse núcleo basilar de princípios especiais, ou mediante a descaracterização acentuada de suas diretrizes indutoras, compromete-se a própria noção de Direito do Trabalho em certa sociedade histórica concreta.<sup>26</sup>

Tal núcleo basilar, no magistério do mesmo autor, é formado pelos seguintes princípios: da proteção, da norma mais favorável, da imperatividade das normas trabalhistas, da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, da condição mais benéfica, da inalterabilidade

---

<sup>25</sup> A respeito das adequações sofridas pelos princípios gerais do Direito ao ingressarem no âmbito do Direito do Trabalho, ver DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios de Direito individual e coletivo do trabalho*.

contratual lesiva, da primazia da realidade sobre a forma e da continuidade da relação de emprego. Não se pode deixar de salientar, também, a importância do princípio da adequação setorial negociada, que integra o grupo de princípios componentes do Direito Coletivo do Trabalho.

Destaca-se que, não obstante a importância exercida por cada um dos princípios elencados, este trabalho não tem por objetivo discutir cada um deles isoladamente, de forma que serão tratados aqueles que possuem relação mais relevante com o tema em estudo.

### **2.2.1 Princípio da proteção**

O fundamento do princípio da proteção insere-se na essência do Direito do Trabalho, na medida em que este ramo somente se justifica diante da finalidade de tutelar os interesses do empregado, parte hipossuficiente do pacto laboral.

Uma vez constatada a desigualdade entre as partes contratantes, o Direito do Trabalho instituiu em seu âmago um aparato de normas e institutos com o objetivo precípuo de proteger o obreiro, na tentativa de reduzir ou até mesmo eliminar o desequilíbrio fático inerente ao contrato de trabalho.

---

2.ed. São Paulo: LTr. 2004, especialmente o capítulo VI “Princípios gerais do Direito (ou de outros ramos jurídicos) aplicáveis ao Direito do Trabalho”.

Preleciona Delgado acerca de tal princípio:

efetivamente há ampla predominância nesse ramo 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 idéia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente.<sup>27</sup>

Em outras palavras, o peso da lei é colocado a favor do trabalhador, como forma de compensar a desigualdade econômico-social existente peculiarmente no ramo juslaborativo, retificando a hipossuficiência inerente à figura do obreiro, no pacto laboral.

O fundamento do princípio protetivo-retificador está jungido à teleologia do Direito do Trabalho, à própria razão de ser desse ramo jurídico especializado – seja no âmbito do direito individual, seja no âmbito do direito coletivo. É imperioso destacar que, mesmo sendo aplicável em ambos os ramos do Direito do Trabalho – individual e coletivo –, o princípio protetor tem alcance diferenciado no âmbito do Direito Coletivo. Com a força que resulta da união, também obtém-se uma desigualdade compensatória, minimizando a necessidade do tratamento desigual por parte do Estado.

Por influenciar em toda sua estrutura normativa, o princípio protetor é mesmo tido como o princípio cardeal do Direito do Trabalho, abrangendo quase todos os princípios especiais do Direito Individual e

---

<sup>26</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho.*, ob. cit., p.197.

<sup>27</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho.*, ob. cit., p.198.

Coletivo do Trabalho: princípio da indisponibilidade ou irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas; princípio da inalterabilidade contratual lesiva; princípio da intangibilidade salarial; princípio da primazia da realidade sobre a forma; princípio da norma mais favorável e da condição mais benéfica ao trabalhador; princípio da continuidade da relação de emprego; princípio da adequação setorial negociada, etc.

Dada a conexão que vincula entre si os princípios – o que serve para dar coesão às normas, impedindo que o sistema se transforme em fragmentos desconexos – os doutrinadores divergem quanto à enumeração dos princípios especiais: ora diversos postulados são fundidos em um, ora um princípio é desdobrado em vários postulados. Essa questão, todavia, foge ao foco do momento, oportunidade em que, sobretudo, interessa pontuar que esses postulados fundamentais não apenas realçam nitidamente a função central teleológica, finalística, do Direito do Trabalho, mas – porque esses princípios servem para promover e respaldar a aprovação de novas normas ou para direcionar a interpretação de regras já existentes – também se revelam em outras funções para as quais esse ramo especializado do Direito é vocacionado.

É o que assinala Plá Rodriguez:

se o legislador se propôs a estabelecer por meio da lei um sistema de proteção ao trabalhador, o intérprete desse direito deve colocar-se na mesma orientação do legislador, buscando cumprir o mesmo propósito. Sob este aspecto, o princípio não aparece como estranho aos critérios que se aplicam em qualquer ramo do direito, nos quais o intérprete deve sempre atuar em consonância com a intenção do legislador.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr. 2000. p.86.

Com efeito, o contrato de trabalho visou integrar o empregado no processo produtivo, imprimindo-lhe *status* diverso do que até então lhe era atribuído, elevando a mão-de-obra operária dentro da estrutura empresária.

Mais uma vez, com a busca pelo equilíbrio entre os interlocutores sociais no âmbito do trabalho, exurge o princípio protetor como o mais importante a informar o direito laboral. Abraçando, por exemplo, o princípio da continuidade da relação de emprego, o Direito do Trabalho estabelece a preferência pela permanência do vínculo empregatício, pelos contratos por prazo indeterminado e pelas técnicas tendentes a dificultar a dispensa do empregado, em franca oposição aos contratos instáveis e sob condições precárias. Tais dimensões concorrem para a valorização do ser humano e potencialização da afirmação social do trabalhador que, com o necessário respaldo econômico e jurídico favorecido pelo contrato estável e duradouro, pode impor-se no plano de suas relações econômicas na sociedade.

## 2.2.2 Princípio da norma mais favorável

Dentre os princípios específicos do Direito do Trabalho, o princípio da norma mais favorável ocupa posição de destaque. Fundamenta-se na existência de duas ou mais normas, cuja escolha na aplicação não seja pacífica, autorizando a aplicação daquela que contiver um conteúdo mais favorável, independentemente de sua hierarquia.

Nos ensinamentos de Vilhena:

o princípio trabalhista da norma mais favorável representa uma revogação do rígido princípio normativo da hierarquia das leis. Por esse princípio, as normas hierarquicamente inferiores, se mais favoráveis, aplicam-se e afastam as normas superiores.<sup>29</sup>

Ressalta-se que, no ato de escolha da aplicação de uma norma em lugar de outra, a norma preterida não será necessariamente derrogada, pois se trata de uma tutela peculiar desenvolvida pelo ramo jurídico especializado, em conformidade com seu núcleo essencial. Nesse sentido, Pedreira da Silva entende que:

Embora o princípio da norma mais favorável torne ineficaz a regra de nível superior em relação a uma determinada situação jurídica a que seja aplicável norma de categoria inferior mais benéfica ao trabalhador, nem por isso há, no Direito do Trabalho, subversão da clássica hierarquia das fontes do Direito, quer porque é a norma hierarquicamente mais alta que, não proibindo a aplicação daquele princípio, possibilita-a, quer porque a subsunção do caso concreto à norma inferior mais favorável não derroga a norma superior menos favorável, que continua a reger as hipóteses para as quais seja pertinente a primeira.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. In: Barros, A. M. (Coord). *Curso de Direito do Trabalho – estudos em homenagem à Célio Goyatá*. São Paulo: LTr, 1993. v.1. p.126.

<sup>30</sup> SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. *Principiologia do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr. 1999. p.71.

### **2.2.3 Princípio da imperatividade das normas trabalhistas**

O princípio da imperatividade das normas trabalhistas decorre da não vigência no Direito do Trabalho, tal como no Direito Comum, do critério da autonomia da vontade. Assim sendo, as normas trabalhistas assumem caráter essencialmente imperativo, inderrogável mediante a mera manifestação da vontade pelas partes.

No Direito do Trabalho, a autonomia da vontade fica restrita a um número bastante reduzido de casos, prevalecendo as normas imperativas, de natureza cogente.

Destacam-se os ensinamentos de Delgado<sup>31</sup> sobre o fato de se tratar de um pacto realizado entre sujeitos dotados de capacidade plena para realizar todos os atos da vida civil, contudo, no contrato de trabalho firmado pelas mesmas partes, a predominância é de regras imperativas.

Não se pode olvidar o desequilíbrio existente entre os sujeitos contratantes, tendenciando ao acatamento da vontade oriunda da parte mais poderosa, o que se traduz numa afronta ao princípio da imperatividade das normas trabalhistas.

A este princípio encontra-se intimamente relacionado o princípio da indisponibilidade de direitos trabalhistas, que veda, em razão da presunção de um vício de consentimento, a supressão de direitos



trabalhistas tidos como absolutamente indisponíveis, ainda que com a anuência do empregado. Daí pode-se asseverar que sua finalidade é fortalecer as conquistas garantidas pelo ordenamento jurídico, diante da fragilidade dos trabalhadores.

Conforme afirma Delgado<sup>32</sup>, a indisponibilidade absoluta estará presente em duas ocasiões: quando o direito em questão ensejar proteção em nível de interesse público e quando estiver tutelado por norma de interesse abstrato da respectiva categoria. Afora tais situações, o direito tutelado apresenta indisponibilidade relativa, podendo ser transacionado, desde que não cause prejuízo ao obreiro.

#### **2.2.4 Princípio da adequação setorial negociada**

O princípio da adequação setorial negociada<sup>33</sup> integra o grupo de princípios que norteiam as relações e os efeitos das normas coletivas negociadas, harmonizando-as perante o universo jurídico em que atuam, isto é, diante das normas heterônomas que integram o Direito Individual do Trabalho.

Sua origem remonta à Constituição da República de 1988, que trouxe verdadeiro impulso ao modelo democrático de solução de conflitos no país, ao criar condições favoráveis à ampla participação da

---

<sup>31</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios de Direito individual e coletivo do trabalho.*, ob. cit., p.88.

<sup>32</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios de Direito individual e coletivo do trabalho.*, ob. cit., p.52.

sociedade brasileira na produção de normas para compor seu universo jurídico.

Ainda não há um tratamento universalizado sobre tal princípio na doutrina, mas é nas obras de Delgado<sup>34</sup> que se encontram as primeiras e maiores discussões sobre seu conteúdo.

Seu estudo deriva do critério geral interpretativo que pode ser verificado nos tribunais ao confrontarem as normas trabalhistas negociadas com as tradicionais normas heterônomas do Estado, que é, indubitavelmente, um dos pontos centrais deste ramo. Diante de tal confronto, devem ser analisadas a validade e a eficácia das normas provenientes da convenção coletiva perante o conjunto normativo estatal.

Pode-se afirmar que o princípio da adequação setorial negociada trata-se do "princípio do Direito Coletivo que mais de perto atua e influencia a dinâmica específica do Direito Individual do Trabalho."<sup>35</sup> Valendo-se do princípio em questão, as normas juscoletivas negociadas podem prevalecer sobre as heterônomas, desde que respeitados certos critérios.

O primeiro dos critérios que autorizam a prevalência da norma autônoma sobre o padrão heterônimo diz respeito ao implemento de direitos superior ao padrão geral estabelecido pela norma Estatal. Nesse

---

<sup>33</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios de Direito individual e coletivo do trabalho.*, ob. cit., p.153.

<sup>34</sup> Dentre elas: DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios de Direito individual e coletivo do trabalho.*, ob. cit., p.153.

caso, como assevera Delgado<sup>36</sup>, por elevarem direitos, em comparação com o padrão normativo existente, não há sequer afronta ao princípio da indisponibilidade de direitos, caro ao Direito do Trabalho.

O segundo critério autoriza a transação, por meio da produção autônoma de normas, de parcelas de direitos dotadas de disponibilidade relativa. Nesse caso, ocorre afronta ao princípio da indisponibilidade de direitos, como nos ensina Delgado<sup>37</sup>, mas que atinge somente as referidas parcelas de direito de indisponibilidade relativa, não ferindo, pois, as normas imperativas.

Nesse comenos, como nos ensina o autor, são várias as possibilidades de validade e eficácia jurídicas das normas autônomas diante da imperatividade das normas heterônomas, não obstante os limites aqui expostos.

Ressalta-se que as normas autônomas não prevalecem se concretizadas mediante renúncia, devendo, pois, ser necessário um “despojamento bilateral ou multilateral, com reciprocidade entre os agentes envolvidos”<sup>38</sup>.

A adequação setorial negociada também não prevalece se relativa a direitos de indisponibilidade absoluta, não passíveis de transação nem mesmo por negociação coletiva. Como preleciona Delgado<sup>39</sup>, estas parcelas são revestidas de interesse público, que formam um patamar

---

<sup>35</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do trabalho*. 2.ed. São Paulo: LTr. 2003. p.60.

<sup>36</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do trabalho*., ob. cit., p.60.

<sup>37</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do trabalho*., ob. cit., p.60.

mínimo de civilização da sociedade, não atingíveis. Caso contrário, continua o referido autor, estar-se-ia afrontando a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima do trabalho, disposta nos arts. 1º, III e 170, *caput* da CF/88.

O patamar mínimo consiste, pois, em limites que não podem ser ultrapassados. Compõe-se, segundo classificação de Delgado<sup>40</sup>, em três grupos convergentes. O primeiro deles é composto pelo conjunto das normas constitucionais em geral, respeitadas as ressalvas feitas pela própria Constituição Federal. São também limitadoras as normas de tratados e convenções internacionais em vigor no Brasil. O terceiro grupo compõe-se de normas infraconstitucionais que conferem ao indivíduo um patamar mínimo de direitos relativos à cidadania do obreiro. Neste grupo, inserem-se os preceitos relativos à segurança e à saúde no trabalho, bases salariais mínimas, dispositivos antidiscriminatórios, dentre outros.

Nos capítulos que se seguem trataremos de analisar, em pormenor, diante da atual tendência flexibilizadora e, até mesmo, desregulamentadora, a força e o conteúdo desses princípios no Direito do Trabalho. Será realizado um estudo da saúde do trabalhador em face do mundo atual globalizado, sem fronteiras, verificando se os princípios basilares do Direito do Trabalho estão sendo preservados ou mesmo

---

<sup>38</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do trabalho.*, ob. cit., p.61.

<sup>39</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do trabalho.*, ob. cit., p.61.

<sup>40</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do trabalho.*, ob. cit., p.61.

desvirtuados, e qual a perspectiva sobre a própria existência desse fundamental ramo do Direito.

## **CAPÍTULO 3: Desregulamentação e flexibilização do Direito do Trabalho: traços característicos e limitações**

### **3.1 Introdução**

Desde as últimas décadas do século XX, tem-se assistido a um intenso processo de mudanças na estrutura da sociedade como um todo, no qual se verificam constantes ataques ao primado do trabalho e do emprego.

A generalização do sistema capitalista, com o aprofundamento das relações entre distintas economias nacionais, enseja um grande incentivo no comércio mundial. Nesse processo de generalização do capitalismo, muitos países acabam necessariamente ampliando a dependência em relação a países com economias mais desenvolvidas.

Significativas transformações que também contribuíram para alterar o sistema capitalista originam-se dos avanços tecnológicos vivenciados. A robótica, informática e telemática têm ampla repercussão não só internamente à empresa, mas efetivam de forma imediata contatos externos, aproximando nações e acirrando a concorrência.<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> A respeito de tais transformações ocorridas mundialmente, consultar: VIANA, Márcio Túlio. *Direito do Trabalho e flexibilização.*, ob. cit. p.99.

Delgado aponta quatro principais requisitos propiciadores da atual realidade globalizante<sup>42</sup>: o neoliberalismo; a universalização e a influência do domínio político predominantemente neoliberal em estados-chaves do mundo ocidental; a ausência de uma experiência sócio-política consistente, em contraponto ao ideário neoliberal, tanto no plano internacional quanto no plano interno dos estados, o que também passa pelo enfraquecimento do pensamento crítico e pelo ingênuo acatamento das críticas tecidas ao trabalho e ao emprego; e, por fim, a oficialização e a uniformização acrítica de um pensamento hegemônico indistintamente a vários países integrantes do sistema global, suprimindo barreiras ou qualquer atenuação à mundialização da economia.

A afirmação de que o trabalho precisa ser alterado para propiciar o crescimento das empresas, nesse ambiente de concorrência intensa, vem ganhando força, uma vez que a globalização é cultuada por meio de características benéficas, mascarando sua real perversidade, e o trabalho, por sua vez, vem sendo apontado como uma barreira para o ingresso na concorrência econômica mundial, com base em alegações que o acusam de ter um custo elevado.

O ataque ao primado do trabalho e emprego na sociedade democrática e no sistema capitalista tornou-se o maior e mais perseguido alvo dos idealizadores do neoliberalismo, cuja preocupação

---

<sup>42</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Globalização e hegemonia: cenários para a desconstrução do primado do trabalho e do emprego no capitalismo contemporâneo*. Revista LTr. v. 69. n. 05. maio de 2005. p.540.

com a preponderância dos mercados não encontra (e nem quer encontrar) solo para afirmação social dos indivíduos por meio de um trabalho digno.

É o que constata o magistério de Delgado:

A nova corrente de pensamento, com impressionante voracidade de construção hegemônica, teria mesmo de agredir, de maneira frontal, a matriz cultural afirmativa do valor trabalho/emprego, por ser esta o grande instrumento teórico de construção e reprodução da democracia social do Ocidente. A permanência da noção de centralidade do trabalho e do emprego inviabilizaria, drasticamente, a aplicação do receituário de império do mercado econômico, estruturado pelo pensamento neoliberal.<sup>43</sup>

Se no Brasil, antes de regulamentado o contrato de emprego, o trabalho era regido pelo Código Civil, e se, gradualmente, foi sendo regido por leis especiais, até o ponto em que foi consolidado na CLT, formando um regime jurídico próprio, pode-se, então, afirmar que hoje se verifica um movimento inverso. A CLT abrange, a cada dia, um número menor de pessoas e são evidentes a precarização do trabalho e o crescimento da informalidade. Esta abarca o trabalho infantil e tantas outras formas para se conseguir dinheiro, que longe se encontram das garantias e direitos assegurados pela CLT e pela própria Constituição Federal. O diferencial do emprego formal está, principalmente, nas férias, no décimo terceiro salário, enfim, nos direitos não flexibilizados, ainda não atacados pela tendência neoliberal.

---

<sup>43</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Globalização e hegemonia: cenários para a desconstrução do primado do trabalho e do emprego no capitalismo contemporâneo.*, ob. cit. p.547.



Freitas Júnior analisa o momento por que passa o Direito do Trabalho como um momento de ruptura paradigmática:

O momento da ruptura paradigmática evidencia-se, no campo da dogmática do Direito do Trabalho (como de resto nas demais áreas do Direito e das Ciências Sociais), precisamente no momento em que os princípios e os postulados que a caracterizam, num determinado instante de sua evolução, já não mais conseguem dar conta de ordenar procedimentos cognitivos, nem tampouco de orientar práticas decisórias.<sup>44</sup>

Com as inovações tecnológicas e a conjuntura econômica atual, anteriormente analisada, que contribuem para as transformações nas relações econômicas e sociais, argumenta-se a necessidade de modernização do Direito do Trabalho, freqüentemente tachado de retrógrado.

Nas palavras de Viana:

Na verdade, é preciso separar bem as coisas. E notar que está havendo um processo de culpabilização do Direito do Trabalho, como se fosse ele o responsável pela miséria, pela recessão, pelo desemprego. É claro que não é por culpa do aviso prévio, do salário-paternidade ou do adicional de transferência que as crianças se prostituem ou cheiram cola nas ruas. Também não é por causa de horas extras que os trabalhadores em minas de sal ficam cegos, os carvoeiros estão sempre devendo aos patrões ou os nordestinos caçam caranguejos nos mangues. Por outro lado, não nos parece que o direito ao trabalho, tão falado pelos neoliberais, deva ser alcançado à custa dos próprios trabalhadores.<sup>45</sup>

Nesse contexto, o princípio protetor vem sendo muito questionado, inclusive, "lido às avessas"<sup>46</sup>. A modernização do Direito do Trabalho importaria, necessariamente, na flexibilidade de suas

---

<sup>44</sup> FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues de. *Direito do Trabalho na era do desemprego. Instrumentos jurídicos em políticas públicas de fomento à ocupação*. São Paulo: LTr, 1999. p.158.

<sup>45</sup> VIANA, Márcio Túlio. *Direito do trabalho e flexibilização*., ob. cit., p.99.

normas, no abrandamento de seus princípios informadores, especialmente o que consagra o protecionismo do trabalho. Sustenta-se que, sem o direito ao trabalho, não há possibilidade de concretização do Direito do Trabalho. Com esta “nova” concepção, as garantias de melhores condições de trabalho seriam trocadas pela garantia do trabalho. É valioso pontuar que tal troca das garantias de melhores condições de trabalho pela garantia do trabalho não significará modernização, mas absoluto e lamentável retrocesso às origens das relações de trabalho.

Resta analisarmos quais os sentidos e as definições que a flexibilização e a desregulamentação assumiram no Direito do Trabalho como um todo e delimitarmos a extensão das distorções de seus significados.

### **3.2 Desregulamentação e flexibilização: traços característicos**

A globalização trouxe consigo os fenômenos da flexibilização e da desregulamentação. Como constatado, estes surgiram com a finalidade de se adequar novos sistemas, institutos e princípios, às novas exigências impostas pelo sistema capitalista neoliberal. Diante desse quadro, o ordenamento jurídico, como um todo, vem sendo

---

<sup>46</sup> Discussões mais profundas acerca da distorção do princípio da proteção, ver: VIANA, Márcio Túlio. *Algumas reflexões simples sobre o futuro do trabalho e do direito.*, ob. cit., p.7.

impulsionado/forçado a fazer parte dessa realidade flexibilizadora e desregulamentadora. O Direito do trabalho, por sua vez, também é fortemente influenciado por essa onda de adequação social-econômica, cuja fundamental justificativa é adaptação do país aos padrões de concorrência internacional.<sup>47</sup>

A partir da década de 1980, a busca por mudanças que proporcionassem o crescimento econômico sustentado enfatizou as forças do mercado, a desregulamentação e o ataque à "rigidez" do planejamento estatal e às intervenções protetoras no mercado de trabalho. Assim, como exposto anteriormente, o sistema das relações de trabalho foi apontado como sendo o principal responsável pela crise do padrão de desenvolvimento, inclusive, pela escassez de empregos para todos, difundindo e afirmando a defesa da flexibilização.

O termo "flexibilização" vem sendo utilizado em vários sentidos, o que também varia em função de cada país, haja vista os diferentes graus de desenvolvimento e as particularidades de cada sistema legal.

Jean-Claude Javillier<sup>48</sup> distingue a flexibilidade de proteção, a de adaptação e a de desregulamentação. A primeira seria aquela inerente à concepção clássica do Direito do Trabalho, que derogou princípios civilistas, como o da retroatividade e imediatividade da lei nova,

---

<sup>47</sup> SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Flexibilização, desregulamentação e o Direito do Trabalho no Brasil*. In: OLIVEIRA, Carlos Alonso Barbosa de; MATTOSO, Jorge Eduardo Levi. *Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?* 2.ed. Campinas: Scritta, Edições Sociais LTDA. 1997. p.329.

<sup>48</sup> JAVILLIER, Jean-Claude. *Manuel de Droit du Travail*. Paris: Librairie Générale de Droit et Jurisprudence, 1986. P. 55-57. In: NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. *Flexibilização do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr. 1991. p.19.

estabelecendo normas e princípios mais favoráveis ao trabalhador, revestidos de ordem pública, inafastáveis pela vontade das partes. A segunda consiste no instrumento de adaptação do Direito do Trabalho às situações econômicas ou tecnológicas particulares. A terceira discute as regulamentações, abordando a rigidez juslaboral, que pode muitas vezes ser contrária aos interesses dos próprios empregados, por dificultar ou impedir a contratação.

Franco Filho defende, in verbis:

...para desregulamentar é imperioso preservar o mínimo, adotando, com a necessária cautela, o neoliberalismo que preconiza o afastamento do Estado como gestor do desenvolvimento econômico e social. Atualmente, existem tendências para: 1)reduzir as normas regulamentadoras; 2)dar mais autoridade aos parceiros sociais; 3)garantir apenas o mínimo fundamental.<sup>49</sup>

Continuando, Franco Filho elenca algumas espécies de flexibilização. A primeira delas seria a flexibilização numérica ou externa, que possibilita ao empregador eliminar obstáculos legais à livre contratação e dispensa. A flexibilização do tempo de trabalho, contida no art. 7º, XII e XIV da Constituição Federal de 1988, com importância crescente, desde o fim da década de 1970, que possibilita horários de trabalhos mais flexíveis. A flexibilização funcional, que se refere à própria organização de pessoal da empresa. E, finalmente, a flexibilização salarial, descrita no art. 7º, VI da Constituição Federal de 1988, operada mediante o instável mercado de trabalho brasileiro.

---

<sup>49</sup> FRANCO FILHO, Georgeton de Sousa. *Globalização & desemprego. Mudanças nas relações de emprego*. São Paulo: LTr, 1999. p.12.

Martins Filho<sup>50</sup> acentua que a flexibilização traduz a atenuação da rigidez protetiva do Direito do Trabalho. Na visão do referido autor, a adoção de condições menos favoráveis do que as previstas em lei, mediante negociação coletiva, resultando na perda de vantagens econômicas, vem a ser compensada, neste modelo, pela instituição de outros benefícios, de cunho social, que não trazem ônus excessivo à empresa. Trata-se, pois, de medidas a serem adotadas com respaldo legal, em períodos de crise, que culminam por transformar a realidade produtiva.

Com o discurso de afastar a rigidez legislativa em descompasso com o novo cenário liberal e globalizante, a flexibilização vai-se afirmando no cenário brasileiro, buscando respaldo na crise econômica e na necessidade de aumento de produção e dos lucros.

No dizer de Sávio:

É no argumento da busca por soluções para a crise mundial que surge a discussão em torno do Direito do Trabalho. Também no Brasil, onde as dificuldades econômicas não decorrem apenas do processo de globalização da economia, mas também são conjunturais, a controvérsia a respeito da implantação de um novo sistema de equilíbrio das forças do capital e do trabalho ainda é mais acentuada.<sup>51</sup>

A mesma autora elabora o conceito de flexibilização como sendo instrumento de adaptação do Direito do Trabalho à nova realidade

---

<sup>50</sup> MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Manual esquemático de Direito e Processo do Trabalho*. 7.ed. São Paulo: Saraiva, 1998. p.9.

<sup>51</sup> SÁVIO, Luciane Alves. *Flexibilização do Direito do Trabalho e implantação da autonomia privada coletiva no Brasil*. In: DALLEGRAVE NETO, José Affonso (coord.) *Direito do Trabalho: estudos*. São Paulo: LTr, 1997. p.587.

econômica social, seja através da desregulamentação total ou parcial, ou mesmo pela instituição de novos meios de solução de conflitos não estatais.

Maccalóz aponta que o escopo fundamental da flexibilização era afastar normas que afetavam a liberdade de contratar, anulavam a participação do sindicato e detinham a livre negociação. Dessa forma, acrescenta, com sábia ironia, que sem a legislação social, com a flexibilização, “tudo seria possível, viável, num mundo risonho e sem problemas ao alcance da mão.”<sup>52</sup>

Maccalóz, na mesma obra anteriormente citada, distingue os termos flexibilização e desregulamentação. Aquele propõe dar maiores possibilidades de aplicação da lei e este almeja o afastamento da aplicação da legislação em alguns casos.

Siqueira Neto<sup>53</sup> diferenciando desregulamentação e flexibilização, esclarece que, embora desregulamentação se refira à retirada da norma legal como determinante dos limites do contrato de trabalho, a flexibilização tende a tolerar tais limites, sem afastar a norma legal, apesar de remeter à discricionariedade das partes, o estabelecimento da maioria das regras da relação jurídica que será estabelecida.

Na verdade, a própria palavra “flexibilização” , como se verifica, é extremamente flexível. Viana observa que ela pode se mostrar

---

<sup>52</sup> MACALLÓZ, Salete Maria. et al. *Globalização: neoliberalismo e direitos sociais*. Rio de Janeiro: Destaque, 1997. p.9.

democrática ou tirana, moderna ou antiquada, simpática ou cruel, conforme o contexto em que é inserida. Continua o autor asseverando que, em geral, no Direito do Trabalho, a flexibilização “tem servido para passar uma idéia democrática, moderna e simpática de uma proposta tirana, antiquada e cruel.”<sup>54</sup>

A lei nº 5105/1966, que instituiu o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço no Brasil, constitui um grande exemplo de imposição e acatamento do caráter flexibilizador no país. E nos ensinamentos de Delgado:

a sistemática do Fundo de Garantia não apenas retirou limites jurídicos às dispensas desmotivadas, como também reduziu, de modo significativo, o obstáculo econômico financeiro às rupturas de contratos inferiores a nove/dez anos, substituindo-o pela sistemática pré-constituída dos depósitos mensais do FGTS.<sup>55</sup>

Assim, o FGTS abençoou a quebra da estabilidade e fez instaurar em nosso país uma crescente rotatividade de mão-de-obra. E além de inexistir garantia contra a dispensa desmotivada, com o fim da estabilidade, tornou a demissão um ato desprovido de maiores custos para o empregador, já que, ao fundo, é inegável que grande parte da despesa é repassada para o próprio custo dos produtos. Tudo isso, ao sabor do capitalismo, traduzido em grandes benefícios para o patrão.

---

<sup>53</sup> SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Flexibilização, desregulamentação e o Direito do Trabalho no Brasil*. In: OLIVEIRA, Carlos Alonso Barbosa de (org.). MATTOSO, Jorge Eduardo Levi. *Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?* 2.ed. Campinas: Scritta, Edições Sociais Ltda. 1997. p.329.

<sup>54</sup> VIANA, Márcio Túlio Viana. *Quando a livre negociação pode ser um mau negócio. (Crítica ao projeto que altera o art. 618 da CLT)*. In: Revista do TRT da 3ª Região, nº 64. Julho-Dezembro. 2001. p.248.

<sup>55</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho.*, ob. cit., p.1214.

Posteriormente, o ingresso ao mercado de trabalho foi definitivamente flexibilizado por intermédio da Lei nº 6019/1974, que regulou o trabalho temporário. Nessa mesma tendência, a Constituição Federal de 1988 permitiu a redução salarial por meio de acordo ou convenção coletiva, a participação nos lucros ou resultados da empresa desvinculada dos salários. Outros exemplos normativos são a lei 8949/1994, criando cooperativas de prestação de serviços, sem caracterização de vínculo empregatício e o decreto 2100/1996, que denunciou a Convenção 158 da OIT, eliminando mecanismos de inibição da demissão desmotivada, e reafirmando a possibilidade de demissão sem justa causa.

Diante disso, é notória a constatação da existência no Brasil de legislação com tendências flexibilizadoras, o que, não necessariamente, torna flexível o Direito do Trabalho. A norma heterônoma representa a base desse Direito, limitando a liberdade individual de contratar. Tal afirmação é confirmada nos dizeres de Franco Filho:

Para desregulamentar é imperioso preservar o mínimo, adotando com a necessária cautela, o neoliberalismo que preconiza o afastamento do Estado como gestor do desenvolvimento econômico e social. Atualmente, existem tendências para: 1) reduzir as normas regulamentadoras; 2) dar mais autoridade aos parceiros sociais; 3) garantir apenas o mínimo fundamental.<sup>56</sup>

Para esse posicionamento, absolutamente contrário às argumentações tecidas nesse estudo, a flexibilização do Direito do Trabalho pode ser vista como sendo necessária e útil para se encontrar

---

<sup>56</sup> FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Globalização & desemprego. Mudanças nas relações de emprego.*, ob. cit., p.112.



uma solução para os reflexos da crise econômica e social brasileira. Nesse sentido, Pastore<sup>57</sup> vislumbra a flexibilização como uma forma de redução dos encargos sociais trabalhistas, aumentando, de forma considerável, as possibilidades de contratação regular.

Martins defende a flexibilização como um caminho irreversível e necessário à adequação ao novo mundo do trabalho e conclui:

A flexibilização tende ao ideal de restringir a intervenção do Estado no campo trabalhista, passando-se ao sistema da *auto-regulamentação* das relações laborais, pelas próprias partes interessadas, por meio de negociação coletiva.<sup>58</sup>

Pochmann e Moretto apresentam dados que comprovam exatamente o contrário, isto é, exibem os resultados reais da flexibilização, avessos à valorização das condições do trabalho e do emprego:

De acordo com instituições multilaterais insuspeitas como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), as reformas trabalhistas não atingiram os efeitos esperados. Ademais, resultaram na precarização do emprego e menor proteção social. Dessa forma, não há como afirmar que a "rigidez" dos mecanismos institucionais de proteção do emprego seja responsável pela baixa geração de novos postos de trabalho verificada nos anos 80 e 90 (OIT, 2000; OCDE, 1999).<sup>59</sup>

---

<sup>57</sup> PASTORE, José. *A agonia do emprego*. São Paulo: LTr, 1997. p.65.

<sup>58</sup> MARTINS FILHO, Ives Gandra. *Manual esquemático de direito e processo do trabalho*. 7.ed. São Paulo: Saraiva, 1998. p.9.

<sup>59</sup> POCHMANN, Márcio. MORETO, Amilton, *Reforma trabalhista: a experiência internacional e o caso brasileiro*, in Cadernos Adenauer – Sindicalismo e Relações trabalhistas, ano III, n.2, Rio de Janeiro: Fundação Konrad Adenauer: 2002. p.75.

Os autores acima citados, na mesma obra<sup>60</sup>, indicam cinco grandes blocos temáticos nos quais pode-se constatar a atuação da flexibilização:

i) Flexibilidade contratual: estímulo à mobilidade dos trabalhadores, através de formas mais fáceis e frágeis de utilização da mão-de-obra;

ii) Flexibilidade da demissão: concessão de maior liberdade ao empregador para extinguir o contrato de trabalho;

iii) Flexibilidade na organização do trabalho: através da facilitação para uma nova gestão da força de trabalho, estimulando a utilização de métodos mais "modernos" para seu uso e remuneração;

iv) Flexibilidade do tempo de trabalho: almeja a relação entre o tempo de disponibilização da mão-de-obra às oscilações de demanda das atividades, reduzindo o tempo não destinado à produção;

v) Flexibilidade salarial: objetiva estabelecer uma ligação direta entre o custo do trabalho e as instabilidades do faturamento das empresas, reduzindo aquele nas épocas de crise econômica.

Em períodos de desemprego elevado e fragilização do primado do trabalho e emprego, os sindicatos perdem a força e reduzem a capacidade de lutar pela ampliação de direitos e benefícios para os trabalhadores, norteados suas ações para a manutenção do emprego. A

---

<sup>60</sup> POCHMANN, Márcio; MORETO, Amilton. *Reforma trabalhista: a experiência internacional e o caso brasileiro.*, ob. cit., p.71.

prevalência do negociado sobre o legislado, quando se trata de conferir maiores direitos aos trabalhadores, é notória no Direito do Trabalho. E, consoante os ensinamentos de Carnelutti, a lei é como uma roupa feita: veste a todos, sem vestir bem a ninguém. Viana<sup>61</sup>, acrescenta que a convenção coletiva é uma roupa sob medida, pois são as próprias partes que regulam seus próprios interesses. Entretanto, apesar da falsa aparência de valorização da convenção coletiva, o que se verifica é uma crescente redução das conquistas dos trabalhadores.<sup>62</sup>

A própria CF/88 permite a redução de salários via negociação coletiva. E muito embora toda exceção deva ser interpretada restritivamente, essa regra tem sido elastecida pela jurisprudência, sob o argumento de que “quem pode o mais, pode o menos”. Trata-se, pois, de medida absolutamente contrária aos fundamentos do Direito do Trabalho, que busca a proteção do trabalhador diante da inevitável supremacia do patrão na relação de emprego.

Atualmente, o que se observa é que os sindicatos são insuficientes para que as forças se igualem. Estes já se mostraram atuantes em um contexto de grandes empresas, compostas por operários produzindo em massa, vendas voluptuosas e dispostas até a investir em reajustes salariais. O sindicato ganhava força, reunindo as

---

<sup>61</sup> VIANA, Márcio Túlio Viana. *Quando a livre negociação pode ser um mau negócio. (Crítica ao projeto que altera o art. 618 da CLT)*. , ob. cit., In: Revista do TRT da 3ª Região, nº 64. ISSN 0076-8855. Julho-Dezembro 2001. p.251.

<sup>62</sup> Sobre maiores discussões acerca do dos seres coletivos, ver: VIANA, Márcio Túlio. *Das convenções coletivas de trabalho (arts. 611 a 625 da CLT)*. Site do TRT 3ª Região: [www.trt.gov.br](http://www.trt.gov.br). Acesso em 12/11/2004.

mesmas multidões, e legitimando-se sempre mais, a cada conquista. Ao mesmo tempo, grande parte da doutrina defendia a tese de que até as normas convencionais se inseriam definitivamente nos contratos, não podendo sofrer alterações para pior. Verificava-se o cumprimento do verdadeiro papel da negociação coletiva, enquanto fonte do Direito do Trabalho, reduzindo em grau crescente as taxas de mais-valia.

A organização empresarial atual, com sua estrutura e gestão renovadas, abarca diferentes modos de prestação de trabalho e conta com a existência de um sindicato fragilizado, freqüentemente forçado a fazer concessões em prol da harmonização dos interesses dos empresários, em busca da redução dos custos e aumento dos lucros.

Com esse mesmo entendimento, Viana discorre:

Seja porque a grande fonte de empregos se deslocou para a pequena empresa, onde tudo é menos visível; seja porque o sindicato já não consegue dar efetividade à norma; seja porque é muito fácil despedir; seja porque é cada vez mais difícil encontrar um novo emprego, o poder diretivo aumenta a níveis nunca vistos. Do mesmo modo que exerce o seu *ius variandi*, comandando os movimentos do empregado, o empregador passa a dirigir a própria norma de tutela, aplicando-a como, onde, quando e quanto quer.<sup>63</sup>

Aparentemente, o país que fomenta a política neoliberal ganha a concorrência, atraindo investimentos estrangeiros. Trata-se de uma triste ilusão, uma vez que premidos pela necessidade de absorver as leis de mercado, os países em desenvolvimento concedem isenção fiscal às grandes empresas e multinacionais e reduzem drasticamente o custo

---

<sup>63</sup> VIANA, Márcio Túlio. *Algumas Idéias Sobre a Flexibilização e a Reforma Trabalhista no Brasil*. Site do TST: [www.tst.gov.br](http://www.tst.gov.br). Acesso em 18/12/2004.

de sua mão-de-obra, aumentando a dependência com as nações mais ricas e reduzindo, cada vez mais, a força e o nível de seu desenvolvimento interno.

Sem uma reflexão séria e pormenorizada, acabaremos avaliando todo esse processo como sendo uma situação de normalidade. A máscara criada sobre os efeitos da globalização é tão bem estruturada que a ideologia que a sustenta faz crer, também àqueles que sofrem as perversidades do sistema – cidadãos trabalhadores em geral – que os interesses dos países dominantes também são objetivos desses cidadãos.

Contudo, ainda que se flexibilizem as normas trabalhistas, com o objetivo de dar às próprias partes liberdade de contratação, o quadro de desemprego e precarização das condições de trabalho não pode mais se alargar. Não se colocam em discussão, neste trabalho, as naturais modificações que o direito deve sofrer ao longo dos tempos, que, ao rigor técnico, não se pode chamar de flexibilização. Considerando a importância do trabalho para o homem e destacando a necessidade de sempre se buscar o equilíbrio de forças entre patrão e empregado na relação trabalhista, passaremos a analisar alguns pontos que devem ser preservados, por serem inerentes até mesmo à dignidade humana, buscando os limites intransponíveis dessa flexibilização.

### **3.3 Limitações à flexibilização do Direito do Trabalho**

Para começar a tratar dos limites à flexibilização do Direito do Trabalho, consideraremos, como ponto de partida, o indivíduo, sujeito de direitos e deveres, protegido pela Constituição da República de 1988. Assim, para participar de uma relação de emprego, antes de ter que se render a um mercado competitivo de economia globalizada em busca de um salário para garantir sua sobrevivência, o trabalhador é um ser humano. Diante disso, não se pode admitir que sua condição humana seja anulada diante da política globalizante, tipicamente neoliberal. Este é, pois, o ponto crucial desse estudo, que se traduz no fundamental papel do Direito do Trabalho.

De um lado, pontuamos a necessidade de um salário intimamente relacionado à necessidade de sua sobrevivência, o que, muitas vezes, faz o empregado colocar em segundo plano sua condição de ser humano, aviltando sua mão-de-obra, arriscando sua saúde e se submetendo a exigências crescentes. Doutra margem, tem-se a figura do empregador, na busca incessante pela melhor e mais rápida maneira de atingir maiores lucros.

Localiza-se, aqui, um problema que se destaca na sociedade moderna e ataca o Direito do Trabalho. Trata-se de uma inversão de significados, na qual o trabalho deixa de representar o enobrecimento do homem, para assumir um valor pecuniário. Por conseguinte,

qualquer estudo sobre a intervenção do Estado nas relações de trabalho deve considerar o trabalhador como pessoa que tem direito a uma vida saudável, estável e digna de lhe propiciar as condições necessárias para o pleno exercício de seus direitos.

Oliveira destaca o direito ao trabalho e sua valorização e o direito à saúde do trabalhador:

O cidadão que procura o trabalho está buscando a porta de acesso aos bens de consumo necessários para conservar sua vida, pelo que não se pode ignorar a ressonância direta do trabalho com o processo vital (...) Entretanto, para exercer o trabalho, o homem não pode perder a saúde, sem a qual o direito à vida não se sustenta. Por essa razão, cada vez mais, as normas legais do mundo inteiro estão associando o trabalho à honra, à proteção jurídica, à dignidade, à realização pessoal, a valor e a dever.<sup>64</sup>

A ligação existente entre o direito ao trabalho e à vida é de grande importância para se compreender a importância do próprio ser humano. O que se espera é que a evolução das normas reguladoras do trabalho e suas relações possibilitem a adaptação do trabalho ao homem, não ao contrário, como se observa historicamente.

Diante da consideração da importância do homem em face do trabalho, destacam-se normas imperativas, que disciplinam direitos ditos indisponíveis. Nesse sentido, Sussekind assevera:

Visando o amparo do trabalhador como ser humano e à prevalência dos princípios da justiça social, mediante limitação da autonomia da vontade, o Direito do Trabalho se constitui, em grande parte, de preceitos de ordem pública.<sup>65</sup>

---

<sup>64</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 2.ed. São Paulo: LTr, 1998. p.98.

<sup>65</sup> SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*. 14.ed. São Paulo: LTr, 1993. p.197.

A maior parte dos direitos trabalhistas constitucionalizados é direito patrimonial indisponível, pois transcende o direito individual do trabalhador. A disponibilidade, quando existe, é coletiva. Esses direitos disponíveis coletivamente são chamados de "flexíveis", muito embora sejam semi-flexíveis, pois existe uma condição especial para sua transação ou renúncia, que é a celebração, pela representação coletiva, de acordo ou convenção.

Os direitos rígidos podem também ser chamados de "inflexíveis", pois, sequer por representação coletiva, são passíveis de serem alterados. Tais direitos apresentam esta qualidade por terem, fundamentalmente, a característica de transcender, não só a esfera do interesse individual do trabalhador, como também a de interesse coletivo, isto é, de sua categoria. Em geral, dizem respeito a toda sociedade e se foram inicialmente protegidos pelo Estado social agora o devem ser pelo paradigma do Estado democrático. O poder potestativo do empregador não pode ser exercido de forma ilimitada, haja vista a consideração sobre a função social da atividade econômica.

O princípio da legitimação vinculado ao paradigma do Estado democrático condiciona a possibilidade de flexibilizar direitos trabalhistas. É um princípio que estabelece restrições à autonomia da vontade, individual ou coletiva, pois a ninguém é dado dispor de mais



direitos que aqueles que afetam a si mesmo. O entendimento de Maurício Godinho sustenta esse apontamento:

Embora, de fato, não se possa, tecnicamente, referir-se como hipossuficiente a uma das partes, quando negociações são firmadas por sujeitos coletivos (sindicatos, em suma), não há dado histórico ou teórico a subministrar essência à posição radical. É que, mesmo nos países centrais, há um patamar normativo mínimo já cristalizado na cultura jurídica trabalhista, a partir do qual não se retraem negociações coletivas. A par disso, a supressão de fronteiras protetivas traduz a criação de uma possibilidade real de recuo substantivo no padrão já configurado de relação empregatícia, ao passo que com a flexibilização se pretende (ou se afirma tal) viabilizar novas possibilidades de normatização laboral, mais ágeis e dinâmicas, num contexto civilizatório mínimo conquistado. Finalmente, somente se torna legítima a proposta flexibilizatória se harmonizada a uma dinâmica democrática, em que se assegurem, minimamente, os elementos de garantia de uma cidadania social do trabalhador, emergindo como anacrônica qualquer fórmula que, potencialmente, instaure um mercado liberal *hobbesiano* no País, como o próprio às experiências autocráticas terceiro-mundistas.<sup>66</sup>

Os direitos inflexíveis, dadas tal qualidade, não podem ser objeto de negociação nem pela chamada forma autônoma (em que há negociação pelas próprias partes), tampouco pela forma heterônoma de composição (em que há intervenção de um terceiro estranho ao conflito). Trata-se de direitos que dizem respeito à sociedade e, portanto, o foro para sua alteração é o parlamento, com a ressalva de que isso se deve, não por vontade deste, mas por uma vinculação ao paradigma constitucional do Estado Democrático de Direito.

Os direitos semi-flexíveis, ou seja, aqueles que são fixados "salvo o disposto em acordo ou convenção coletiva", podem ser objeto de

---

<sup>66</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Direito do trabalho e modernização jurídica*. Brasília: Consulex. 1992. p.30-31.

alterações, mas somente nas formas autônomas de resolução, pois a Constituição fala em acordo ou convenção.

Nos ensinamentos de Sussekind:

As normas de ordem pública criam direitos inderrogáveis à vontade das partes sobre as quais incidem. E o corolário lógico e jurídico da inderrogabilidade é a irrenunciabilidade. *Contrario sensu*, os direitos resultantes de cláusulas contratuais a que não correspondem preceitos do *jus cogens*, são, em princípio, renunciáveis e transacionáveis, desde que não ocorra vício de consentimento e não sejam desatendidas as regras a respeito estipuladas pela lei.<sup>67</sup>

Às fontes heterônomas resta a normatização para além do que estiver fixado para os direitos rígidos e semi-flexíveis, ou para alterar os direitos flexíveis, que são os direitos individuais e patrimoniais disponíveis.

As formas heterônomas, como arbitragem ou mesmo poder normativo da Justiça do Trabalho, diferenciam-se das autônomas em razão da representação e, também, com relação à matéria-objeto da decisão. Na negociação, é possível acrescer em quantidade e em qualidade os direitos mínimos, ou mesmo reduzir os flexíveis. Já na arbitragem e na sentença normativa, somente os direitos patrimoniais disponíveis podem ser objeto de discussão. Wirtz apresenta importante questão acerca do tema:

A preservação da negociação coletiva livre depende de dois desenvolvimentos necessários. Um deles tem a ver com a riqueza da economia em seu conjunto. É inquestionável se questões sérias ou difíceis, surgidas do deslocamento de trabalhadores humanos por máquinas ou novos métodos de

---

<sup>67</sup> SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho.*, ob. cit., p.201.

trabalho possam ser satisfatoriamente tratadas nas principais indústrias pela negociação coletiva livre, a menos que a economia se esteja desenvolvendo num índice que proporcione aos empregados deslocados uma garantia razoável de oportunidade de achar novos empregos. Se não houver essa garantia, eles provavelmente recusarão a seus representantes nas negociações a autoridade de negociar o seu descarte. O futuro da negociação coletiva livre provavelmente se acha bem ligado ao índice de emprego futuro. Além desse ponto, o futuro da negociação coletiva, livre dos efeitos debilitantes dos processos de arbitragem estatuída, depende do desenvolvimento de processos privados que permitam e virtualmente assegurem o ajuste das disputas principais nas indústrias de importância crítica, sem a efetuação de fechamentos ou greves multilaterais.<sup>68</sup>

A imperatividade da norma produzida pelo Estado é intrínseca ao Direito do Trabalho que, por conseguinte, consolida-se em norma de ordem pública. Tal norma está presente na limitação do direito de estabelecer as regras contratuais:

A finalidade das regras de ordem pública no Direito do Trabalho consiste em evitar o abuso da autonomia da vontade, fazendo com que os indivíduos dela desfrutem na medida em que o seu uso seja compatível com o interesse social. E à legislação de proteção ao trabalho interessa a conservação da relação de emprego, desde que observadas as normas impostas pela ordem pública. Por isto mesmo, a nulidade de uma cláusula não deve determinar a nulidade do contrato, nem impor a terminação da relação de trabalho, se esta puder ser preservada.<sup>69</sup>

O que, entretanto, ocorre é que, ao contrário do que se vislumbrava acerca da negociação coletiva e sobre os seus possíveis limites, considerando o atual contexto econômico e social, as próprias normas de ordem pública, em face da globalização, estão tendendo a serem flexibilizadas.

---

<sup>68</sup> WIRTZ, W. Willard. *O trabalho e o interesse público*. Rio de Janeiro: Record. 1973. p.67.

<sup>69</sup> SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*., ob. cit., p.201.

Romita<sup>70</sup>, ao distinguir as normas que outorgam direitos revestidos de indisponibilidade absoluta e as que prevêm benefícios, aos quais os trabalhadores, pela via negocial coletiva, podem renunciar em função de algum interesse, acrescenta serem estas de imperatividade relativa.

Acenando para a transação, a flexibilização clama, inevitavelmente, pelo princípio da adequação setorial negociada, de que trata Delgado<sup>71</sup>, como já exposto no capítulo anterior. O referido princípio viabiliza a aplicação de normas surgidas a partir da negociação coletiva, em preferência às normas postas pelo Estado, desde que ampliando o patamar de direitos mínimos já assegurado pelo arcabouço normativo estatal. Nesse sentido, discorre:

De qualquer modo, tão grave quanto se propor uma via irrefletida de superação da imperatividade das normas definidoras de direitos no mercado de trabalho (como aparentemente prega o ideário flexibilizatório neoliberal) será a recusa a se discutirem caminhos de alteração da velha matriz centralizadora e autoritária da ordem justralhista brasileira. A alternativa para se evitar esse enganoso dilema reside exatamente no exame das relações entre o Direito coletivo do Trabalho e o ramo justralhista de caráter individual.<sup>72</sup>

Dessa forma, como ser humano e como ser que se valoriza e é valorizado pelo trabalho que realiza, é indispensável a proteção da dignidade no exercício do trabalho. E, como explicitado por Delgado, cabe ao homem estabelecer o quinhão de proteção legislativa, como

---

<sup>70</sup> ROMITA, Arion Sayão. *Intervalo intrajornada em turnos de revezamento*. Trabalho e doutrina. São Paulo: Saraiva. n. 22. set 1999. p.78.

<sup>71</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*., ob. cit., p.165.

<sup>72</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*., ob. cit., p.158.

“patamar civilizatório mínimo”, inatingível pela negociação coletiva, pois devem ser colocados como direitos irrenunciáveis. Senão, vejamos:

No caso brasileiro, esse patamar civilizatório mínimo está dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: as normas constitucionais em geral (respeitadas, é claro, as ressalvas parciais expressamente feitas pela própria Constituição: art. 7º, VI, XIII e XIV, por exemplo); as normas de tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno brasileiro (referidas pelo art. 5º, § 2º, CF/88, já expressando um patamar civilizatório no próprio mundo ocidental em que se integra o Brasil); as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora (preceitos relativos à saúde e segurança do trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, etc.).<sup>73</sup>

Dentro desse conjunto de direitos indisponíveis, em vigor no ordenamento jurídico, não se pode admitir os efeitos nefastos da flexibilização. As normas de proteção aos direitos chamados de “primários” relativos à saúde, à dignidade, ao trabalho digno, à sobrevivência, dentre tantos outros, devem ser mantidas e preservadas em sua amplitude. O direito à saúde reflete no direito à sobrevivência, que se destaca pelo valor do salário pago em virtude do trabalho prestado. O salário deve responder à função exercida pelo trabalhador e, ao mesmo tempo, garantir um mínimo de dignidade ao obreiro, já que deste valor provém o seu sustento.

No que se refere à criança e à gestante, deve-se atentar para que, apesar da igualdade formal existente entre homens e mulheres, na prática é necessário tratá-las diferentemente para criar condições de igualdade. Desse modo, a mulher grávida necessita de maior proteção

do ordenamento jurídico para que possa preservar seu trabalho e permitir o pleno desenvolvimento de sua gravidez.

A questão que se apresenta e tem origem em importante fundamento social é a de que a relação entre a mulher e a maternidade não se pode dissociar. De tal ponto, certamente, não se olvidou o Constituinte de 1988, como ressalta Delgado:

É evidente que a Constituição não inviabiliza tratamento diferenciado à mulher enquanto mãe. A maternidade recebe normatização especial e privilegiada pela Carta de 1988, autorizando condutas e vantagens superiores ao padrão deferido ao homem.<sup>74</sup>

Doutra margem, a criança, naturalmente limitada por questões físicas e biológicas que a impedem de dedicar tempo excessivo a atividades laborativas, merece a proteção da norma heterônoma para que, por meio dela, sejam garantidos outros direitos também tão importantes, como à educação, de forma a amparar seu futuro.

Com este pensamento, Oris de Oliveira<sup>75</sup> propõe o quão aviltante para o ser humano pode ser o trabalho infanto-juvenil e destaca para o fato de que a criança pobre trabalha, enquanto o filho do rico não. Nesse sentido, acrescenta que, se o trabalho sempre tivesse, em qualquer circunstância, as qualidades apregoadas, a maioria dos filhos de classes mais abastadas começaria a trabalhar antes da idade mínima, sacrificando até mesmo a escola pelo trabalho.

---

<sup>73</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, ob. cit., p.165.

<sup>74</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Proteções contra a discriminação na relação de emprego*. In: VIANNA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (coord.) *Discriminação*. São Paulo: LTr, 2000. p.101.

<sup>75</sup> OLIVEIRA, Oris. *O trabalho da criança e do adolescente*. São Paulo: LTr, 1994. p.14.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, inciso XXXIII, veda o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos, e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvaguardando a condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

É, pois, notória a preocupação da norma constitucional com a saúde do trabalhador menor. De fato, este se mostra mais suscetível fisicamente aos reveses do trabalho exercido em condições desfavoráveis, daí, a vedação.

A verdade é que, no Brasil, milhões de crianças trabalham para ajudar a complementar a renda familiar. Esta é, seguramente, a expressão mais profunda do grau de indigência que o Brasil atinge, o que faz das crianças grandes vítimas.

Oris de Oliveira<sup>76</sup> conclui, afirmando que o trabalho é um direito, mas não pode sê-lo antes de uma idade mínima, haja vista a proteção física, psíquica, moral e social, a pré-escolaridade, a escolaridade, a brincadeira, enfim, o valor 'ser criança'.

Diante de tudo até aqui discutido, o que se tem é uma nova realidade, que traz de um lado uma sociedade neoliberal regulada pelo sistema que se impõe no panorama globalizante, clamando pelo afastamento do Estado regulador das relações pessoais e, de outro, o próprio ser humano, ávido pela proteção e melhoria das condições de vida.

---

<sup>76</sup> OLIVEIRA, Oris. *O trabalho da criança e do adolescente.*, ob. cit., p.20.

No que se refere à contraprestação pelo labor realizado, o salário, merece, também, análise cuidadosa. O salário mínimo pode ser considerado como forma de se evitar o aviltamento do trabalhador que, em tempos de crise, pode chegar até mesmo à renúncia de sua própria dignidade para manter sua subsistência e de sua família. Da mesma forma, impõe um parâmetro para determinar um valor a ser seguido em setores onde os trabalhadores não têm condições de se organizar em sindicatos ou onde estes, até mesmo por pressões políticas econômicas, não possuem força suficiente para evitar uma exploração que atinja os níveis de escravidão.

A dimensão que é atribuída aos valores capitalistas deve-se, basicamente, à existência da oferta e da procura. No que tange ao salário, o sistema se apresenta perverso, e como já exposto, o elemento humano não pode ser colocado em segundo plano.

Para Sussekind, o salário justo deve ser assim definido:

Para que essas causas (oferta e procura), dos mais diversos matizes não subordinassem o aviltamento dos salários, levando os trabalhadores à miséria e a nação ao caos social, imprescindível se tornou o abandono do liberalismo econômico nas relações de trabalho, a fim de que sistemas jurídicos adequados pudessem refrear os efeitos das leis econômicas, em nome da dignidade humana e da justiça social.<sup>77</sup>

Pode-se, então, afirmar que a determinação do salário mínimo tem o condão de evitar a exploração econômica e preservar a dignidade humana do obreiro.

---

<sup>77</sup> SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho.*, ob. cit., p.308.



No Brasil, tanto a Constituição Federal quanto a CLT procuram definir os parâmetros determinantes do quanto será o mínimo. Em ambas as normas, há a preocupação com o aspecto humano da sobrevivência com dignidade. Em seu art. 76, a CLT o conceitua como a contraprestação pelo trabalho prestado e, neste momento, surgem outros elementos relativos à valorização do trabalho, como tempo, espaço, etc.

Mascaro considera o limite que é criado pelo salário mínimo que separa o homem da miséria:

A idéia de salário mínimo repousa na necessidade de ser estabelecida a última escala social abaixo da qual o homem não poderá mais viver com dignidade de ser humano, nem dispor dos recursos indispensáveis para a realização do mínimo suficiente para a manutenção de si próprio e de seus familiares.<sup>78</sup>

Apesar de não ser o tema aqui proposto para discussão, é inevitável destacar a ineficiência do salário mínimo brasileiro para evitar a miséria e as precárias condições sobre as quais vive a população. A realidade mostra que não estão sendo garantidas as condições básicas para sobrevivência com dignidade, tampouco asseguradas as necessidades incluídas pelo constituinte na composição do valor do referido salário. Entretanto, em nenhum momento, a defesa do instituto do salário mínimo pode ser atacada, o que não solucionaria o problema.

Desta feita, a limitação mínima para fixação do salário do empregado é necessária para que o trabalhador receba contraprestação

pelo serviço prestado, que lhe permita ter uma vida digna e não ficar absolutamente subordinado ao poder econômico de seu patrão.

Juntamente com a proteção ao salário mínimo, é também necessário garantir outros importantes elementos. Catharino expressa a relação entre a onerosidade do trabalho com a natureza bilateral do contrato de emprego:

Se o empregado põe permanentemente e continuamente, à disposição do empregador sua capacidade pessoal, e este se dispõe a realizar esforço econômico para retribuí-la, cada qual assume um ônus que reverte em vantagem para o outro.<sup>79</sup>

Embora defendidos os mínimos, é necessário se registrar que os institutos que impõem mínimos devem, também, serem preservados. A tendência capitalista à exploração do trabalho põe à prova o Estado para manter uma vida digna, em que se respeite o trabalho prestado pelo cidadão, membro de uma nação, pela valorização da venda de sua força de trabalho.

Para se estabelecer um salário justo, o produto do trabalho humano deve também ser tratado em critérios éticos e morais. Joivilet, citado por Mascaro, discorre sobre esse tema:

Para que a determinação do salário seja moral não basta encarar o rendimento do trabalho, é mister ainda considerar que esse trabalho é um ato humano. O homem, que emprenha sua atividade a serviço de outro, deve, normalmente, receber o equivalente dessa atividade, isto é, o meio de assegurar sua subsistência cotidiana. Para quem não tem reservas e não possui outro meio de viver a não ser o seu trabalho, este deve valer a vida, isto é em justiça, o salário deve representar o mínimo vital. Deve permitir ao operário acorrer às suas

---

<sup>78</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *O salário*. São Paulo: LTr, 1996. p.46.

<sup>79</sup> CATHARINO, José Martins. *Tratado jurídico do salário*. São Paulo: EdUSP, 1997. p.74.

necessidades gerais em comida, vestuário, alojamento, repouso semanal, férias anuais, previdência normal para a doença e para a velhice. (...) Hoje é pacífico admitir-se que o salário familiar ou, se se preferir, o suplemento aditado ao salário vital para os encargos de família e proporcional a esses, é questão de justiça social.<sup>80</sup>

O salário se faz de uma obrigação resultante de um contrato, paga pelo trabalho prestado. Não se consideram no salário as condições necessárias para prestar o serviço, o uniforme utilizado, o equipamento colocado à disposição. Em virtude de ser devido ainda em momentos em que o trabalhador encontra-se afastado de seu labor, o salário assume um caráter não só de pagamento, mas de retribuição ao empregado, ainda que pela manutenção do contrato e pela sua disponibilidade em prestar o serviço. Assim, destacam-se três aspectos na proteção ao salário: o econômico, que envolve a produção e o pagamento dos trabalhadores; o obrigacional, no qual o salário se traduz no ponto crucial de um contrato; e o aspecto social e humano, de maior importância, que confere ao salário caráter alimentar.

Por essa razão, devem respaldar o salário normas e princípios que, de forma alguma, podem ser relegados a segundo plano.

O advento da lei nº 5107 de 1966 que instituiu o FGTS, espancando a estabilidade do emprego, como já discutido anteriormente, não criou sistema de proteção eficaz contra a dispensa.

Nesse sentido:

---

<sup>80</sup> JOLIVET, Rêgis. *Tratado de filosofia*. (trad). Rio de Janeiro: Agir, 1996. In: NASCIMENTO: Amauri Mascaro. *Teoria jurídica do salário*., ob. cit., p.26.

O modelo brasileiro atual que disciplina juridicamente a dispensa do empregado não é ideal, carecendo de maior rigor em termos de proteção, de molde a prover o trabalhador de um mínimo de segurança nas relações de emprego, sob a ótica da justiça social. A justiça social tem seu ponto de partida nas desigualdades econômicas que procura eliminar. A rigor, a expressão foi cunhada como proteção ao trabalhador, já que a idéia de justiça é inerente a todos os direitos. *Ruprecht* entende que 'em matéria trabalhista', a justiça não é por si só suficiente, mas necessita do agregado social e, na realidade, o estado de sujeição econômica, em que se encontra o trabalhador face ao capital, tornou necessária uma maior proteção. Além disso, com o conceito da função social da empresa, a expressão adquiriu maior valor e desenvolvimento.<sup>81</sup>

Como já constatado, a proteção ao trabalho atinge outro alcance ao analisar a conjuntura atual, a nova ordem econômica global, as novas tecnologias, pois são crescentes as possibilidades de perdas de fontes de trabalho e de afronta aos direitos já consolidados.

A análise da questão humana e dos problemas resultantes das reações humanas ao desequilíbrio, na sociedade causadora do desemprego, pode gerar e tem gerado situação de degradação humana e social, pois, como demonstra o psiquiatra Santos:

A revolução tecnológica está causando temporariamente um grande desemprego nos países desenvolvidos. As soluções a curto prazo para o desemprego não estão funcionando. O desemprego está causando um grande mal-estar social, a criminalidade está aumentando, e, junto com ela, o fanatismo religioso, o racismo, o nacionalismo e o neofacismo. Os governos estão ficando pobres e fracos e os desempregados estão tendo que encontrar seus próprios caminhos. Todo mundo está descontente.<sup>82</sup>

Após todas essas considerações, verifica-se que a imposição de regras delimitadoras de todos os atos dos contratos de emprego não

---

<sup>81</sup> SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *O dano moral na dispensa do empregado*. São Paulo: LTr, 1998. p.45.

<sup>82</sup> SANTOS, Osmar de Almeida. *O futuro do trabalho na era tecnológica; em busca do emprego perdido*. São Paulo: Texto Novo, 1997. p.41.

podem ser ingenuamente contaminadas pela ideologia favorável à flexibilização. Os limites que se impõem nesse quadro de mudanças estão centrados na proteção à dignidade do trabalhador, em seu mais amplo sentido, a quem se deve assegurar, necessariamente, o direito à saúde, englobando a saúde física, mental e do ambiente de trabalho; uma justa contraprestação pelo trabalho prestado, representada pela limitação de um valor salarial, ao qual os contratantes no pacto de emprego estarão sujeitos, obrigatoriamente; e, finalmente, um mínimo de tranqüilidade na prestação de trabalho para o qual foi contratado, concedendo-lhe um mínimo de estabilidade no emprego. Além desses pontos, devido à diversidade de pessoas que compõem a sociedade e à própria incapacidade do mercado de trabalho, que, muitas vezes, não oferece a elas oportunidades suficientes e igualdade de tratamento, necessário se faz uma intervenção do Estado, impondo regras que permitam o ingresso no mercado de trabalho dessas pessoas que sofrem preconceito pela cor, sexo, idade, dentre outros. Ademais, é também necessário que o Estado efetive a proteção às crianças, de forma que possibilite a formação da base de sua formação, evitando a exploração pelo trabalho.

Tudo o que foi dito acima deve integrar um mínimo inatingível de normas de ordem pública, protegidas, portanto, pela irrenunciabilidade e pela inderrogabilidade. Trata-se de elementos que irão defender amplamente o trabalhador, enquanto ser humano, em face das

constantes e muitas vezes monstruosas mudanças por que passa o mundo moderno.

Os limites inatingíveis e inderrogáveis, como foi exposto, devem ser delimitados e bem garantidos. Diante de uma sociedade com tantos contrastes, não se pode admitir a existência de distinções de tratamento entre seres humanos que, embora vindos de realidades econômicas, sociais e culturais bastante distintas, permanecem seres humanos.

A valorização do trabalho é, pois, fundamental, na medida em que propicia a valorização do homem. Considerando que sem homem não há trabalho e que o trabalho faz parte da vida do homem, ao Estado resta o crucial dever de proteger o homem e o seu trabalho, na mais ampla dimensão. Não se pode admitir que a subordinação ao mercado competitivo e às práticas caras ao mundo neoliberal transformem o operário em uma mercadoria.

Nos ensinamentos de Viana:

De todo o modo é inegável que as nossas pequenas e médias empresas vivem tempos difíceis. Que a informalidade está crescendo. E que o desemprego aumenta, agravando a recessão. É certo, também, que o Direito do Trabalho vive uma crise de identidade, que desafia seu dinamismo. De alguma forma, está condenado a mudar; o que não pode é cometer suicídio...<sup>83</sup>

Encerramos o capítulo com os ensinamentos de Oris de Oliveira, que bem expressam todo o raciocínio aqui presente:

---

<sup>83</sup> VIANA, Márcio Túlio. *Direito do Trabalho e flexibilização.*, ob. cit., p.101.

Todo trabalho, seja qual for, não pode ser concebido apenas como fruto do castigo, como sinal de escravidão e muito menos como uma mercadoria, mas como meio de que o homem se serve para 'recriar o mundo' que o cerca. Portanto, o homem não pode 'coisificar-se' ao integrar o mundo do trabalho. Ele não pode ser, qualquer que seja o regime de produção, que se coloca ou que se tira, e cuja depreciação se calcula e de que se desfaz quando se torna 'não útil.'<sup>84</sup>

---

<sup>84</sup> OLIVEIRA, Oris de. *O trabalho da criança e do adolescente*. São Paulo: LTr, 1994. p.14.

## **CAPÍTULO 4: Saúde do trabalhador como objeto normativo do Direito do Trabalho**

### **4.1 Evolução histórica do direito à saúde**

Remontando à história, sabemos que foram os Romanos os primeiros a estabelecer a relação entre o trabalho e as doenças. Dentre os operários, os mineiros e os metalúrgicos foram inicialmente estudados sobre suas doenças ocupacionais.<sup>85</sup>

Em 1700, na Itália, o médico Bernardino Ramazzini lançou um livro traduzido como *As doenças dos trabalhadores*, que é hoje considerado a base da Medicina do Trabalho. Nogueira<sup>86</sup> assevera que a caracterização de Ramazzini como pai da Medicina do Trabalho deve-se ao fato de que, pela primeira vez na história da humanidade e da arte médica, foi enfatizado que o trabalho pode produzir doença, sendo necessário o conhecimento, por parte dos médicos, da profissão de seus pacientes, de forma a verificar sua possível relação com o quadro patológico. Ademais, os minuciosos relatos de doenças ocorridas no exercício de diversas profissões contribuíram de forma indelével para se mensurar a situação vivida pelos trabalhadores em geral.

---

<sup>85</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de Oliveira. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 4.ed. São Paulo: LTr, 2002. p.58.

<sup>86</sup> NOGUEIRA, Diogo Pupo. In RAMAZZINI, Bernardino. *As doenças dos trabalhadores*. 3.ed. São Paulo: Fundacentro. 2000. p.286.



Rosen<sup>87</sup> discorre acerca da importância da obra de Ramazzini, uma vez que foi ela o texto básico da medicina preventiva até o século XIX, quando sobreveio a Revolução Industrial. Neste período, não havia qualquer norma jurídica concreta de proteção à saúde do trabalhador, mas, certamente, futuras construções doutrinárias e jurisprudências foram incentivadas e respaldadas por Ramazzini.

O advento da Revolução Industrial trouxe grandes alterações no cenário mundial, que acabaram encetando maiores problemas. A introdução da máquina nas fábricas fez surgir uma competidora desleal com o trabalho humano. Assim, ao mesmo tempo em que os lucros cresciam e a produção aumentava assustadoramente, era visível o incremento da miséria e a exploração dos operários, lançados ao trabalho em ambientes insalubres, cumprindo jornadas extensas em demasia. Cabia ao próprio trabalhador lutar pela sua sobrevivência nesse ambiente agressivo, pois a produção para obtenção de lucros cada vez maiores era uma preocupação que estava muito acima da preservação de sua saúde.

Pupo<sup>88</sup> descreve que a busca incessante por mão-de-obra, ocorrida na época da Revolução Industrial, fez instaurar um comércio intenso de crianças oriundas de países miseráveis, atingindo absurdos

---

<sup>87</sup> ROSEN, George. *Uma história da saúde pública*. São Paulo: Hucitec: Editora da Universidade Estadual Paulista; Rio de Janeiro: Associação Brasileira de pós-graduação em Saúde coletiva, 1994 . p.85.

<sup>88</sup> NOGUEIRA, Diogo Pupo. *Introdução à segurança, higiene e medicina do trabalho*. In: Curso de Medicina do Trabalho. v. 1. São Paulo: Fundacentro. 1979. p.6.

resultados, de forma que uma criança débil mental era aceita tendo o “valor” de 12 crianças sadias.

O trabalho necessitava de atenção especial, de forma que pudesse ter tutela em um ramo específico do Direito, dada sua fundamental importância social, desde então. A evolução que partiu de pequenas manifestações legislativas específicas, ainda que esparsas, transcorreu ao longo do século XIX, a partir de sua origem, marcada no século XVIII.

O movimento sindical ou as manifestações coletivas incipientes pode ser considerado como um importante elemento que antecipa ao Estado as regulações de trabalho, estabelecendo “verdadeiras normas coletivas de trabalho.”<sup>89</sup>

A força dos movimentos de organização coletiva, na Europa de fins do século XVIII e início do século XIX, ganharam espaço e geraram preocupação ao poder vigente. Prova disso, foi a promulgação da chamada “Lei Le Chapelier”, cujo objetivo era tentar suprimir ou abafar o movimento sindicalista. Como observa Catharino, o Estado intervinha de forma violenta na defesa da “ordem social”, reprimindo, com seu poder policial, as pequenas incursões de revolta que tentavam os trabalhadores. Senão, vejamos:

Primeiro formam as simples reuniões e coalizões, ocasionais e efêmeras, muitas gerando greves, reprimidas pela polícia com ferro e fogo. As injustiças, gerando a violência dos trabalhadores, e esta a policial, em círculo vicioso, em estado

---

<sup>89</sup> OLIVEIRA, José César de. *Formação histórica do Direito do Trabalho*. In: Barros, A. M. (Coord). *Curso de Direito do Trabalho – estudos em homenagem à Célio Goyatá*. São Paulo: LTr, 1993. v.1. p.69.

de patologia social. Assim, negada a liberdade de associação, a sua repressão violenta nada curava. Pelo contrário, agravaria a situação, cada vez mais instável.<sup>90</sup>

A Encíclica do Papa Leão XIII, publicada no final do século XIX, foi um importante documento de Justiça Social, que conclamava os povos para o avanço da proteção social. Em seu texto, havia a expressão da necessidade do uso da força e da autoridade das leis contra patrões que esmagavam os trabalhadores, derruindo nos mesmos a qualidade de pessoa humana, ao exigir o desempenho de trabalhos perigosos e humilhantes, incompatíveis com sua idade e sexo. O capítulo XXVII desse documento tece forte censura contra os abusos dos empregadores, afirmando sobre os limites que se impõem à atividade humana, adstritos à sua natureza.

Essa manifestação da Igreja Católica foi salientada por Vianna:

A palavra do Sumo Sacerdote ecoou e impressionou o mundo cristão, incentivando o interesse dos governantes pelas classes trabalhadoras, dando força para sua intervenção, cada vez mais marcante, nos direitos individuais em benefício dos interesses coletivos.<sup>91</sup>

Delgado aponta a encíclica como um dos marcos da fase de formação histórica do Direito do Trabalho, por ele denominada fase de consolidação, haja vista que tal documento "faz referência à

---

<sup>90</sup> CATHARINO, José Martins. *Tratado elementar de Direito Sindical*. São Paulo: LTr. 1977. p.23.

<sup>91</sup> VIANNA, Segadas. *Antecedentes históricos*. In: SUSSEKIND, Arnaldo. *et al. Instituições de Direito do Trabalho*. v. 1. 14.ed. São Paulo: LTr. 1993. p.41.

necessidade de uma nova postura das classes dominantes perante a chamada 'questão social'".<sup>92</sup>

Prosseguindo a evolução do direito à saúde, começaram a surgir as primeiras leis de acidentes do trabalho, inicialmente na Alemanha, em 1884, até chegar ao Brasil, por meio do Decreto Legislativo nº 3724 de 15 de Janeiro de 1919. Posteriormente, foram implantados serviços de medicina do trabalho em diversos estabelecimentos, o que levou, inclusive, à criação da Inspeção do Trabalho, destinada a fiscalizar as condições das fábricas.

Um importante marco a se considerar nessa análise evolutiva foi a criação da Organização Internacional do Trabalho - OIT -, em 1919. Seu objetivo inicial foi estabelecer uniformidade no tratamento de questões trabalhistas, em consonância com os fundamentos de Justiça Social. Em seu preâmbulo, está a importante consideração acerca das condições de miséria e privações nas quais se inserem os indivíduos, o que se traduz em ameaça para a paz e a harmonia do mundo. Em sua primeira reunião, ainda no ano de 1919, já eram visíveis e concretas algumas ações nesse sentido, de forma que a OIT adotou seis convenções, com o propósito de proteger a saúde e a integridade física dos trabalhadores, dando proteção à maternidade e limitando a jornada de trabalho, o desemprego, o trabalho noturno de mulheres, a idade mínima para trabalho infantil e sua realização no período noturno.

---

<sup>92</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho.*, ob. cit., p.92.

O avanço do capitalismo e os esforços para implementar a produção em série propiciaram o desenvolvimento da Medicina do Trabalho. Aos poucos foi sendo difundida a consciência, principalmente no que se refere aos métodos do taylorismo e do fordismo, sobre a necessidade de se preservar a saúde do trabalhador, mantendo-o sadio na fábrica, até mesmo como medida indispensável para não perturbar o incremento da produção. Para tanto, os médicos atuavam na seleção dos empregados mais aptos e também no atendimento dentro das próprias dependências da empresa, propiciando um retorno mais rápido do trabalhador à linha de montagem. Nessa época, o médico atendia apenas ao trabalhador já doente, sem investigar os fatores causais responsáveis pela sua enfermidade.

Colacioppo<sup>93</sup> identifica o problema gerado com o atendimento médico que era oferecido ao empregado naquela época. Alerta o autor que, ainda que se fizesse o correto diagnóstico da enfermidade, ao retornar ao mesmo ambiente de trabalho, era retomado o contato com o agente causador da doença, estabelecendo-se um ciclo, cujas conseqüências eram maléficas à saúde do obreiro.

No contexto pós-Segunda Guerra Mundial, foi criada a Organização das Nações Unidas – ONU. No preâmbulo de seu documento constitutivo, estava demonstrada a preocupação em

---

<sup>93</sup> COLACIOPPO, Sérgio. *Higiene ocupacional: da teoria à prática*. In: FISHER, Frida Marina, GOMES, Jorge da Rocha e COLACIOPPO Sérgio (org). *Tópicos de Saúde do Trabalhador*. São Paulo: Hucitec, 1989. p.73.

preservar as gerações vindouras do flagelo da guerra e em promover progresso social com melhores condições de vida.

Em 22 de julho de 1946, foi criada a Organização Mundial de Saúde – OMS. Com ela, um conceito bem mais abrangente foi conferido ao vocábulo “saúde”, compreendendo não só a ausência de patologias, mas também um complexo de bem-estar físico e mental. O direito à saúde, consoante esta acepção, estava garantido a todos, indistintamente; restava, pois, sua efetivação.

Posteriormente, em 10 de dezembro de 1948 foi aprovada pela Assembléia Geral das Nações Unidas a Declaração Universal dos Direitos do Homem. Nos ensinamentos de Sussekind, trata-se “de fonte de máxima hierarquia no mundo do Direito, enunciando princípios que devem iluminar a elaboração e a aplicação de normas jurídicas.”<sup>94</sup>

Como bem expressa Oliveira<sup>95</sup>, diante do implemento de tantas novas idéias, surgiram novos princípios, mais humanitários, exigindo a adequação das velhas fórmulas aos novos tempos.

Era difícil fazer com que se efetivassem tais regras numa época pós-guerra, na qual era necessário demonstrar empenho extra para reconstruir a economia. Assim, a insatisfação e os questionamentos tomam conta dos trabalhadores, que não vêem a implementação dos direitos, tampouco, qualquer melhoria efetiva nas condições de trabalho.

Esse quadro de insatisfação gerou a intervenção do Estado na vida social, a fim de manter o controle da situação. Iniciou-se um processo de mundialização da produção e do comércio, sobretudo a partir do aumento do poderio norte americano.

A luta pela estabilização econômica interna dos Estados Unidos e pela efetivação de seu domínio econômico universal levou as economias nacionais, especialmente a dos países periféricos, a um quadro de estagnação, limitando-os a observar a busca norte americana por uma posição economicamente mais cômoda no cenário mundial.

A necessidade de atuar também na prevenção de acidentes e não somente em sua recuperação foi tomando monta, mormente em razão das crescentes manifestações populares, fazendo com que se fixassem limites de tolerância à exposição de agentes agressivos e na utilização de equipamentos de proteção.

Paulatinamente, a medicina do trabalho foi cedendo lugar à saúde ocupacional, cuja finalidade era incentivar e manter o mais alto nível de bem-estar dos trabalhadores em todas as profissões, adaptando o trabalho ao homem e cada homem ao seu trabalho.

A partir do ano de 1970, pôde-se constatar que o trabalhador passou a lutar efetivamente por melhores condições, deixando sua posição de mero espectador dos acontecimentos avassaladores de sua condição humana. Nesse sentido, demandou por melhores condições,

---

<sup>94</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT*. São Paulo: LTr. 1994. p.531.

haja vista ser ele o maior interessado e afetado. Essa nova postura dos trabalhadores se fortalecia com a verificação do crescente número de acidentes, mortes e doenças profissionais, resultado do acelerado processo de industrialização.

Diante das precárias condições de trabalho, a Conferência Internacional de Trabalho da OIT instituiu, na década de 1970, o Programa Internacional para Melhoramento das Condições do Meio Ambiente de Trabalho. Suas propostas tinham como objetivo a melhoria da qualidade geral de vida do empregado, além de torná-lo mais atuante nas decisões que se relacionassem com sua vida profissional.

Em junho de 1981, a Conferência Geral da OIT aprovou a Convenção nº 155, que dispõe sobre segurança e saúde dos trabalhadores. Identificam-se, aqui, consideráveis avanços, como afirma Oliveira<sup>95</sup>, dentre eles, a ampliação do conceito de saúde, a obrigatoriedade do implemento de uma política nacional, a adaptação dos processos de produção às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores, o direito do empregado de interromper um trabalho diante de perigo iminente e grave para sua vida, a inclusão das questões de segurança, a higiene e meio ambiente de trabalho em todos os níveis de ensino, etc.

O Brasil foi alvo de grandes reflexões por parte dos organismos internacionais na década de 1970, haja vista o lamentável recorde

---

<sup>95</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador.*, ob. cit., p.68.

<sup>96</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador.*, ob. cit., p.75.



atingido como sendo o país campeão mundial em acidentes de trabalho.<sup>97</sup>

A Constituição brasileira de 1988 foi o marco principal da introdução da etapa da saúde do trabalhador no ordenamento jurídico nacional. A saúde passou a ser considerada como direito social, sendo garantida aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Ademais, ficou estabelecido que a saúde é direito de todos e dever do Estado, em sintonia com as declarações internacionais. Outros diplomas normativos, como a lei orgânica da saúde de nº 8080/1990 e as leis previdenciárias nº 8212/1991 e nº 8213/1991, também instituíram normas de amparo à saúde do trabalhador, ampliando a tutela.

A importância que a lei maior assegura ao Direito ao Trabalho foi ressaltada com propriedade pelo eminente jurista Silva, que, após indicar as normas que tratam com relevo o trabalho no Brasil, conclui:

Tudo isso tem o sentido de reconhecer o direito social ao trabalho, como condição de efetividade da existência digna (fim da ordem econômica) e, pois, da dignidade da pessoa humana, fundamento, também, da República Federativa do Brasil (art. 1º, III).<sup>98</sup>

Em 1990, o Brasil ratificou a Convenção nº 161 da OIT sobre serviços de saúde no trabalho e, em 1992, ratificou a Convenção nº 155, também da OIT, sobre segurança e saúde dos trabalhadores.

---

<sup>97</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador.*, ob. cit., p.76.

<sup>98</sup> SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 9.ed. São Paulo: Malheiros. 1992. p.261.

Da evolução dos estudos acerca da saúde do trabalhador, temas mais abrangentes que dispusessem sobre a qualidade de vida do trabalhador e do trabalho ganharam cada vez mais relevância. Nesse sentido, a Constituição da República de 1988 em seu art. 225, dispõe sobre o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado como essencial à sadia qualidade de vida, de forma que se destacou em seu art. 200, VIII, a proteção ao meio ambiente, nele compreendido o do Trabalho. Além disso, enumera ao longo do capítulo II – “Dos Direitos Sociais”, no título que trata dos Direitos e Garantias Fundamentais, normas de natureza trabalhista, disciplinando, especificamente em seu art. 7º, uma série de direitos do empregado, divididos em trinta e quatro incisos. Podemos encontrar, também, no art. 79 do Ato das Disposições Transitórias e na Emenda Constitucional nº 31 de Dezembro de 2000, as instituições de programas de relevante interesse social, voltados para a melhoria da qualidade de vida.

A atual tendência que envolve estudos e preocupações pretendem avançar além da saúde do trabalhador, “buscando sua interação com o ser humano dignificado e satisfeito com sua atividade, que tem vida dentro e fora do ambiente de trabalho, que pretende, enfim, a qualidade de vida.”<sup>99</sup>

---

<sup>99</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador.*, ob. cit., p.81.

Nesse ínterim, observa-se que, cada vez mais, não se pode considerar o homem-trabalhador isoladamente do homem-social. O trabalhador possui também uma vida pessoal, que dele não se dissocia para que possa realizar seu trabalho de forma plena. Da mesma forma, ao encerrar um dia de trabalho, não consegue se livrar de todo cansaço físico e mental para retornar a sua casa. Portanto, a busca deve ser feita não só pela saúde no sentido estrito, mas, sim, por uma qualidade de vida.

A busca pela dignificação do trabalho fez com que o homem fosse colocado como valor principal, a partir do qual deveria ser estruturada a ordem econômica e social. Constatou-se que tudo o que integra o meio ambiente de trabalho possui influência direta no seu bem-estar, a saber, o ambiente físico, as relações humanas na empresa, a forma de organização do trabalho, duração, ritmos, turnos, critérios de remuneração, chances de progresso e sua satisfação.

Por conseguinte, o desejo de progressão em seu trabalho, aprendendo cada dia um pouco mais, exercitando-o com criatividade e permitindo o estabelecimento de boas relações humanas, foi destacado como necessidade fundamental do homem. Igualmente, o aspecto econômico mostra-se essencial, uma vez que o empregado, ganhando mal, tem como opção, praticamente singular, estabelecer sua residência nas periferias da cidade, geralmente, longe de seu local de trabalho. Contudo, constata-se a acentuação de seu desgaste em virtude da

rotina apertada e repleta de fatores prejudiciais, refletindo na queda de sua produtividade, maior número de doenças e ausências no trabalho, consubstanciando um círculo vicioso que o faz conformar com tarefas mais pesadas e menos qualificadas.

A relação entre trabalho e capitalismo não obteve alteração em sua essência, haja vista a manutenção do princípio capitalista de que ao trabalhador resta vender sua força de trabalho para sua sobrevivência. A questão que impõe uma renovação do mundo do trabalho frente à globalização está relacionada indiretamente com as transformações impingidas ao mundo, a partir das alterações do capitalismo.

Assim, tomando-se por inequívoca a crise por que passa o mundo moderno, um dos elementos mais atingidos é, indubitavelmente, o trabalho. Pochmann identifica com precisão a crise atual:

O mundo capitalista moderno assiste a uma produção crescente de riqueza, mas que se distribui de maneira perversa. Países riquíssimos permitem que bolsões de miséria se ampliem internamente, ao mesmo tempo que suas fronteiras são fechadas para a mão-de-obra das nações mais pobres.<sup>100</sup>

Verifica-se, contudo, que sobre o trabalhador recaem as principais e imediatas conseqüências do capitalismo renovado.

Apesar do aparente desenvolvimento conquistado pela evolução do direito à saúde do trabalhador, não se tem, na prática, um efetivo avanço para tentar amenizar os problemas aqui elencados. Assim, todo

---

<sup>100</sup> POCHMANN, Márcio. *Políticas do trabalho e garantia de renda no capitalismo em mudança: um estudo sobre as experiências da França, Inglaterra, Itália e do Brasil, desde o mundo pós-guerra até hoje*. São Paulo: LTr. 1995. p.63.

o estudo é fortemente ameaçado em perder seu verdadeiro objetivo de melhoria das condições do trabalhador, correndo o sério risco de se tornar apenas mais uma constatação. Dessa forma, é contraditória a afirmação de que capitalismo e trabalho sempre mantiveram essencialmente a mesma relação. À sociedade globalizada é imposto conviver com uma monstruosa concorrência mundial, que afeta os processos produtivos, permitindo enorme circulação de mercadorias, ampliação dos sistemas de comunicação entre países, dimensionada, ainda, por um avanço tecnológico nas mais diversas áreas. A realidade do trabalhador, diante desse mercado mundial, torna-se delicada, sendo, pois, marcada por uma crise de desemprego.

#### **4.2 A saúde do trabalhador na Constituição brasileira**

A Constituição da República de 1988, pela primeira vez, estabeleceu em seu texto a saúde como direito de todos e dever do Estado. Tratou-a, portanto, além dos limites de Direito Social, como disposto no art. 6º desse diploma, inserindo-a como de acesso universal e igualitário. Afirmando esse propósito, o art. 167 classifica as normas de saúde como sendo de ordem pública, dispondo que "são de relevância pública as ações e serviços de saúde."<sup>101</sup>

---

<sup>101</sup> BRASIL, Constituição (1988) *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado, 1988. art.167.

Para determinar com maior precisão sobre o conteúdo do direito à saúde será valioso exibir o relatório da Comissão de Ordem Social – Saúde, Seguridade e Meio Ambiente, que originou o título VII da Constituição Federal:

Mais do que pretendermos com esta Carta tornar igualitário o acesso de todos aos serviços de saúde, queremos expressamente criar mecanismos institucionais que, pela primeira vez na nossa história, revertam a longa agonia de sucessivas gerações de brasileiros submetidos a uma aceitação implícita de saúde como valor de troca especulativa, corrompida, irracional e perversa.<sup>102</sup>

Rocha, com perspicácia, atendendo a questões formuladas pela Organização Pan-Americana de Saúde a respeito dos efeitos jurídicos do dispositivo da Constituição sobre saúde, afirmou:

A eficácia deste direito, pelos termos taxativos ensaiados no texto, independe de eleição de políticas de condutas estatais. A sua exigência respalda-se no documento constitucional, podendo qualquer pessoa valer-se do seu direito utilizando-se da via que o torne eficiente a sua necessidade. Assim é que, inexistindo em determinada localidade, por exemplo, postos de prestação pública de serviços eficientes de saúde à disposição das pessoas, podem elas, se necessitar dos mesmos, dirigir a postos, clínicas ou hospitais particulares e exigir que o Estado satisfaça às cobranças feitas pela instituição, inclusive aquelas de natureza pecuniária, decorrentes do uso do serviço. (...) Estipulou-se, destarte, de maneira incondicional, a obrigação pública da prestação dos serviços de promoção, proteção e recuperação da saúde de todos.<sup>103</sup>

Doutra margem, Cretella Júnior<sup>104</sup> entende que não se trata de um direito subjetivo exigível do Estado, mas, sim, de um dever ético. Nesse

---

<sup>102</sup> ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. (Coord). *O serviço público de saúde no Direito brasileiro*. Organização Panamericana de Saúde. Brasília: Oficina Regimental de Brasília, Organização Mundial de Saúde, 1988. Série desenvolvimento de serviços de saúde, n.7. p.42.

<sup>103</sup> ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. (Coord). *O serviço público de saúde no Direito brasileiro.*, *ob. cit.*, p.47.

<sup>104</sup> CRETILLA JÚNIOR, José. *Comentários à Constituição brasileira de 1988*. Rio de Janeiro: Forense Universitária.1993. v.8. p.4334.

sentido, infere que a relação entre cidadão-credor e estado-devedor não se fundamenta em vínculo jurídico gerador de obrigações, assim como não se trata de uma obrigação jurídica exigível.

Valendo-se de uma interpretação sistemática da Constituição Federal, é evidente concluir sobre o direito subjetivo público à saúde, assim como bem entende Oliveira.<sup>105</sup>

Dentre os direitos sociais elencados no art. 6º da CF/88, a saber, educação, saúde, trabalho, moradia, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância e assistência aos desamparados, a Constituição ainda conferiu aos direitos à saúde e à educação um *status* ainda maior, tratando-os separadamente nos arts. 196 e 205 como direito de todos e dever do estado. Verifica-se, então, configurados os sujeitos ativo e passivo que compõem a relação jurídica, assim como seu objeto, consolidando o vínculo jurídico formalmente exigível.

Tal entendimento coincide com a posição que vem sendo adotada pelo STF, que considera o direito público subjetivo à saúde como prerrogativa jurídica indisponível assegurada à generalidade das pessoas pela Carta Magna. Senão, vejamos:

Pessoa destituída de recursos financeiros - direito à vida e à saúde - fornecimento gratuito de medicamentos - dever constitucional do poder público (CF, arts. 5º, caput, e 196). O direito público subjetivo à saúde representa prerrogativa jurídica indisponível assegurada à generalidade das pessoas pela própria Constituição da República (art. 196). Traduz bem jurídico

---

<sup>105</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. , ob. cit., p.122.

constitucionalmente tutelado, por cuja integridade deve velar, de maneira responsável, o Poder Público, a quem incumbe formular - e implementar - políticas sociais e econômicas idôneas que visem a garantir aos cidadãos, inclusive àqueles portadores do vírus HIV, o acesso universal e igualitário à assistência farmacêutica e médico-hospitalar. - O direito à saúde - além de qualificar-se como direito fundamental que assiste a todas as pessoas - representa conseqüência constitucional indissociável do direito à vida. O Poder Público, qualquer que seja a esfera institucional de sua atuação no plano da organização federativa brasileira, não pode mostrar-se indiferente ao problema da saúde da população, sob pena de incidir, ainda que por censurável omissão, em grave comportamento inconstitucional. O caráter programático da regra inscrita no art. 196 da Carta Política - que tem por destinatários todos os entes políticos que compõem, no plano institucional, a organização federativa do Estado brasileiro - não pode converter-se em promessa constitucional inconstitucional, sob pena de o Poder Público, fraudando justas expectativas nele depositadas pela coletividade, substituir, de maneira ilegítima, o cumprimento de seu impostergável dever, por um gesto irresponsável de infidelidade governamental ao que determina a própria Lei Fundamental do Estado. (RE 271286.AgR/RS. Rio Grande do Sul. Relator: Min. CELSO DE MELLO. Julgamento: 12/09/2000. Segunda Turma. Acesso em 09/07/2005).<sup>106</sup>

No art. 1º da CF/88, o trabalho é tratado como um valor social, sendo, como a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana e o pluralismo político, um princípio fundamental da República. No art. 170 do referido diploma, a ordem econômica deverá estar apoiada na valorização do trabalho humano, tendo como base o primado do trabalho (art. 193). A educação deve estar voltada para o desenvolvimento da pessoa e para sua qualificação para o trabalho, nos termos do art. 214 da CF/88.

Diante de tais referências, fácil é notar que a ordem jurídica brasileira está acolhendo as modernas convenções internacionais, de

---

<sup>106</sup> Site do STF: [www.stf.gov.br](http://www.stf.gov.br). Acesso em 09/07/2005.



forma a privilegiar o trabalhador antes de considerar a realização de suas atividades.

A proteção que se dá ao meio ambiente geral, nos termos do art. 200, VIII da CF/88, estende-se à tutela do meio ambiente do trabalho, uma vez que é impossível alcançar qualidade de vida sem a verificação da qualidade no trabalho.<sup>107</sup>

Silva assevera sabiamente:

O problema da tutela jurídica do meio ambiente manifesta-se a partir do momento em que sua degradação passa a ameaçar não só o bem-estar, mas a qualidade da vida humana, senão a própria sobrevivência do ser humano.<sup>108</sup>

É de fundamental importância a valorização do ambiente laboral, uma vez que o homem passa a maior parte de sua vida trabalhando. Daí se constata que, a partir do trabalho, o homem determina seu estilo de vida, aparência, condição social e qualidade de sua saúde.

Sob a ótica do Direito do Trabalho, a obrigação de manter um meio ambiente saudável é conferida ao empregador, assim como a prerrogativa da livre iniciativa, da escolha dos equipamentos de trabalho e da atividade econômica a ser desenvolvida. À empresa cabe o dever de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho. A CLT, em seus artigos 154 a 201, elenca tais obrigações.

---

<sup>107</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. , ob. cit., p.129.

<sup>108</sup> SILVA, José Afonso da. *Direito Ambiental Constitucional*. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2000. p.28.

O que se verifica, entretanto, é que as normas regulamentares brasileiras estão se dirigindo apenas em direção à tutela da saúde em seu aspecto físico. Em contrapartida, tal postura parece não corresponder com o aumento das atividades densas, que demandam alta concentração, o que vem resultando numa assustadora elevação da ocorrência de diversas doenças psicossomáticas.

A consagração do princípio de que o trabalho deve se adaptar ao homem, existente nas convenções internacionais, adquire lineamentos concretos com o efetivo aparecimento da ergonomia, a partir da segunda metade do século XX. Essa disciplina tem como principal objetivo, nos dizeres de Oliveira:

... o estudo científico das relações do homem com seu ambiente de trabalho, conjugando conhecimentos multidisciplinares, com o propósito de promover melhorias contínuas nas relações de trabalho.<sup>109</sup>

O avanço da ergonomia está galgando espaço, mormente, em razão da contribuição efetiva de profissionais de algumas profissões específicas, como médicos, engenheiros. Busca-se a adaptação dos instrumentos e locais de trabalho, a fim de proporcionar o bem-estar físico e mental aos obreiros. A CLT dispõe sobre a ergonomia nos arts. 198 e 199.

---

<sup>109</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador.*, ob. cit., p.134.

## **CAPÍTULO 5: Flexibilização trabalhista e saúde do trabalhador**

### **5.1 A saúde do trabalhador e os problemas atuais**

Apesar da prescrição de condutas nas legislações nacional e internacional, não se verifica uma mudança efetiva na realidade dos ambientes de trabalho. A comissão ministerial de saúde do trabalhador apresentou um relatório no qual consta:

É necessário reconhecer que a situação de saúde dos trabalhadores em nosso país não reflete a condição plena de cidadania. A análise dos dados disponíveis sobre este quadro – embora insuficiente do ponto de vista quantitativo e qualitativo – aponta que o trabalho, onde o homem deveria realizar-se, imprimindo seu rosto na natureza e se criando como cidadão, ainda é, para muitos, fonte de morte, mutilações, desgastes ou sofrimentos.<sup>110</sup>

É inegável asseverar que o Direito torna-se mais respeitado quando seus destinatários invocam sua proteção. Desta feita, quanto maior for a demanda pelos seus direitos, mais serão cumpridas as normas relativas à saúde no trabalho. O progresso que se nota nessa área, almejado nos últimos anos, deve-se ao aumento do volume de ações ajuizadas para exigir a reparação dos danos causados.

---

<sup>110</sup> COMISSÃO INTERMINISTERIAL DE SAÚDE DO TRABALHADOR – CIST, 1993, Brasília, Relatório Final, p.4.

A falta de segurança no emprego inibe o trabalhador na luta pelas melhorias do ambiente de trabalho e acaba contribuindo para a falta de efetividade das normas de proteção à saúde. Passaremos a analisar alguns aspectos que mais se destacam ao tratar da saúde do trabalhador.

### **5.1.1 Falta de efetividade das normas protetoras**

Os principais direitos que tutelam a saúde do trabalhador já foram declarados. Entretanto, faltam-lhes efetividade. Observa-se que os destinatários da norma necessitam, precipuamente, exigir seu cumprimento. Dessa forma, quanto mais os sindicatos, trabalhadores ou mesmo o próprio cidadão reivindicarem seus direitos, maior será o resultado alcançado, isto é, a proteção efetiva.

Doutra margem, é também necessário que os sindicatos, trabalhadores e cidadãos possam contar com instrumentos jurídicos ágeis e de fácil acesso, viabilizadores da prestação jurisdicional.

### **5.1.2 Diluição da responsabilidade do Estado**

Os distintos órgãos que integram o Estado fazem com que as responsabilidades a ele atribuídas como um todo sejam diluídas. O resultado dessa descentralização não é positivo, uma vez que cada órgão fica limitado ao seu campo de atuação, dificultando a ocorrência de ações em conjunto que se direcionem para um mesmo objetivo, de forma a unir os esforços. A falta de sintonia entre os diversos órgãos, Ministério do Trabalho, Ministério da Saúde, Ministério da Previdência Social, Justiça do Trabalho, Justiça Comum e Justiça Federal, dentre outros, faz com que o grande problema da saúde do trabalhador seja disperso diante de suas atribuições.

A Convenção nº 155 da OIT, em seu artigo 152, recomenda que esses órgãos devam instituir um organismo central quando a prática e as condições nacionais permitirem. Salienta-se, aqui, como já corroborado, a utilidade da criação de um Código de Saúde do Trabalhador.

### **5.1.3 Instabilidade no emprego**

A falta de segurança no emprego e a falta de vagas disponíveis são barreiras que inibem o trabalhador em lutar por melhores condições de trabalho. Assim, a luta pela efetividade das normas protetivas são forçosamente substituídas pela necessidade de se permanecer no emprego, por questões de sobrevivência.

#### **5.1.4 Falta de formação especializada**

A carência de profissionais com conhecimentos técnicos em múltiplas áreas é um sério problema. Nessa direção, aumenta a dificuldade de se realizarem ações preventivas, uma vez que, em muitos casos, até mesmo o relatório de identificação da patologia do trabalhador não é verdadeiro. Agrava-se tal situação quando o médico vai tratar do paciente, desconsiderando seu ambiente de trabalho, o que pode esvaziar a efetividade de tal medida, já que, imediatamente após a recuperação, o obreiro retorna ao seu meio ambiente de trabalho insalubre.

#### **5.1.5 Falta de conscientização**

A proteção à saúde do trabalhador deve ser vista como uma medida essencial a ser tomada pelo empresário, com a cooperação do trabalhador, e não como uma obrigação. É necessário se enaltecer a importância de se manter um meio ambiente de trabalho saudável, para que trabalhador e empresário estejam concatenados e direcionados a esse propósito. Só assim poderemos acreditar em uma significativa mudança.

### 5.1.6 Atuação para neutralizar o risco

A neutralização do risco é medida que só deve ser adotada quando esgotadas todas as possibilidades de afastamento do agente agressor. Assim, o que se verifica é que no Brasil os empresários preferem fornecer os equipamentos de proteção individual - EPI's - a adotar medidas de erradicação da insalubridade. Tal fato deve-se ao menor custo e maior comodidade da adoção de EPI's para a empresa. Por outro lado, a utilização de tais equipamentos protetivos pode ser "sinônimo de desconforto, incômodos que podem limitar as percepções, podendo até mesmo levar à sensação de insegurança".<sup>111</sup>

Silva observa:

Freqüentemente, o abandono ou não dos EPI's reflete o reconhecimento, implícito ou não, de que as características destes interferem negativamente, até prejudicando a execução das tarefas reais. Exemplos: quando, ao caminhar em altura, dispensam-se os óculos de segurança e os protetores auriculares. Por quê? Sabe-se que a visão e a audição contribuem enormemente para a manutenção do equilíbrio. Alguns óculos de segurança eliminam a percepção da visão periférica, responsável pela avaliação da referência vertical e da movimentação dos objetos. Além disso, a estruturação sonora do espaço também é parcialmente perdida quando se usa um protetor auricular.<sup>112</sup>

Obviamente que a situação que aqui se procura evitar não é aquela em que só resta a opção de uso do EPI, mas, sim, aquela em

---

<sup>111</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. , ob. cit. p.151.

<sup>112</sup> SILVA, Carlos Alberto Diniz et al. *Construindo o progresso*. In Rocha, Lys Esther et al. *Isto é trabalho de gente?: vida, doença e trabalho no Brasil*, 1993. p.315.

que o uso deste equipamento é a primeira e única medida a ser adotada. A súmula 289 do TST estabeleceu medida coerente para tentar efetivar e difundir a necessidade de utilização de equipamentos de proteção. Tal diploma, determinou, também, a fiscalização por parte do empregador do correto manuseio, além do pagamento do adicional de insalubridade, cabendo-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade.

#### **5.1.7 Sistema de inspeção do trabalho deficiente**

Cabe ao Estado fiscalizar a implementação de normas de proteção, podendo amplamente realizar o Direito, até mesmo multando os infratores. Verifica-se, contudo, que a ação da Inspeção do Trabalho é bem mais ampla que a da Justiça do Trabalho, uma vez que esta age somente nos limites das ações ajuizadas.

Diante disso, a precária fiscalização de que dispõe o poder público brasileiro contribui para a impunidade, já que é sabido que o Estado não consegue fiscalizar a todos e nem tem tal ação como prioritária.



### **5.1.8 A tendência de flexibilização dos direitos trabalhistas**

Como em demasia abordado nos capítulos anteriores, a flexibilização vem alterando profundamente as normas protetivas do trabalhador. Em um quadro de declínio de oferta de empregos, excesso de mão-de-obra e grande concorrência encetada pela globalização e revolução tecnológica, os empresários adotam medidas de redução de custos em todos os níveis, tendo, inclusive, atingido salários e normas protetivas de saúde. A alegação que mais tem-se difundido para respaldar essa prática gira em torno da necessidade de modernização do Direito do Trabalho, devendo até mesmo atingir as raias da desregulamentação. Essa tendência afronta as normas protetivas da saúde, haja vista que a implementação de tais normas possui um custo alto que deve refletir no preço final do produto.

Como já abordado, a flexibilização tem sido adotada como forma de reduzir direitos dos trabalhadores, quebrando a rigidez da legislação trabalhista, para permitir redução de custos com pessoal e com medidas preventivas.

Não se pode deixar de salientar sobre o papel atuante das privatizações no declínio da tutela dos trabalhadores. Assim, trabalhadores antigos foram substituídos por outros terceirizados, mais jovens, com remuneração mais baixa, que atuam dispersos em prestadoras de serviços.

Em consonância com o exposto, deve-se destacar que o direito à saúde complementa e insere-se no direito à vida. Indisponível como o é, trata-se de um direito humano fundamental, incondicionalmente garantido pela Carta Magna e pelos tratados internacionais.

### **5.1.9 O mercado informal crescente**

A implementação das normas de saúde também é afetada pelo crescimento do mercado informal do trabalho, no final do século XX. Trata-se de um fator grave, pois se traduz na absoluta desregulamentação ou na flexibilização selvagem. O ambiente fabril se desloca para residências onde se adotam métodos artesanais de produção – a produção industrial doméstica –, sem observância das medidas de segurança e higiene adequadas. Nessa modalidade de trabalho, elimina-se, por exemplo, a assinatura da CTPS, exames médicos, pagamento de horas extras ou adicionais noturno, dentre outros. Essas fábricas dispersas aumentam o número de autônomos, que são totalmente dependentes de seu comprador e ao mesmo tempo empregados, pois trabalham no próprio domicílio.

### 5.1.10 O problema da fiscalização

A Constituição estabelece, em seu art. 21, XXIV, que compete à União organizar, manter e executar a inspeção do trabalho. A fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho é de incumbência das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, nos termos do art. 626 da CLT. Vale notar que a Constituição e a Lei fazem menção à inspeção do trabalho e proteção ao trabalho. Logo, imprópria se mostra a restrição da atuação do Ministério do Trabalho em fiscalizar apenas o trabalho subordinado (relação de emprego).

Por outro lado, as ações e os serviços públicos de saúde, nos termos do art. 198 da Carta Magna, integram uma rede regionalizada e hierarquizada e se constitui em um Sistema Único de Saúde, descentralizado, com direção única em cada esfera de governo. O art. 200 da Constituição da República de 1988 dispõe *in verbis*:

Art. 200 - Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

I - controlar e fiscalizar procedimentos, produtos e substâncias de interesse para a saúde e participar da produção de medicamentos, equipamentos, imunobiológicos, hemoderivados e outros insumos;

II - executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador;

(...)

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.<sup>113</sup>

---

<sup>113</sup> BRASIL, Constituição (1988) *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado, 1988. art. 200.

A Lei 8080/1989, que regula, em todo o território nacional, o conjunto das ações e dos serviços públicos de saúde, que constitui o Sistema Único de Saúde, define no §3º do art. 6º o conjunto de atividades que envolvem a saúde do trabalhador, dentre as quais se encontra a participação na normatização, fiscalização e controle dos serviços de saúde do trabalhador nas instituições e empresas públicas e privadas (inciso VI).

Por sua vez, o art. 159 da CLT prevê a possibilidade de delegação a outros órgãos federais, estaduais ou municipais, mediante convênio autorizado pelo Ministério do Trabalho, de atribuições de fiscalização ou orientação às empresas quanto ao cumprimento das disposições constantes do Capítulo relativo à Segurança e Medicina do Trabalho.

O art. 154 da CLT estabelece, ainda, que a observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste capítulo não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho.

Deve-se, ainda, atentar para o fato de que o Brasil é signatário da Convenção nº 81, que trata da Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio, que em seu art. 5º, "a", giza:

Art. 5 - A autoridade competente deverá tomar medidas apropriadas para favorecer:

a) a cooperação efetiva entre os serviços de inspeção, de uma parte, e outros serviços governamentais e as instituições públicas e privadas que exercem atividades análogas, de outra parte.<sup>114</sup>

O art. 9º da Convenção nº 155 - Segurança e Saúde dos Trabalhadores dispõe, no mesmo sentido:

O controle da aplicação das leis e dos regulamentos relativos à segurança, a higiene e o meio-ambiente de trabalho deverá estar assegurado por um sistema de inspeção das leis ou dos regulamentos.<sup>115</sup>

E o art. 16 da Convenção 161- Serviços de Saúde no Trabalho arremata:

Art. 16 - A legislação nacional deverá designar a autoridade ou autoridades encarregadas de supervisionar o funcionamento dos serviços de saúde no trabalho e prestar-lhes assessoramento, uma vez instituídos.<sup>116</sup>

Dessa forma, verifica-se que encontra amparo constitucional e infra-constitucional a atuação dos órgãos públicos do Sistema Único de Saúde na fiscalização dos serviços de saúde do trabalhador, realizados nas instituições e empresas públicas e privadas. Todavia, a Lei 8080/90 não atribui amplo poder de polícia a tais órgãos, visto que não gozam do poder de impor sanções às empresas que não cumprem as respectivas normas relativas aos serviços de medicina e de segurança no trabalho. No entanto, mediante convênio entre o órgão do Ministério do Trabalho e a Secretaria Estadual ou Municipal de Saúde, pode-se

---

<sup>114</sup> OIT – Organização Internacional do Trabalho. Convenção nº81, art. 5º, *a*.

<sup>115</sup> OIT – Organização Internacional do Trabalho. Convenção nº155, art. 9º.

<sup>116</sup> OIT – Organização Internacional do Trabalho. Convenção nº161, art. 16.

delegar a atribuição de fiscalização das normas de Medicina e Segurança no Trabalho, incluindo o poder de autuar nas empresas recalcitrantes.

Assim, a fiscalização e o controle dos serviços de saúde e segurança do trabalhador, que devem ser assegurados a todos os trabalhadores não sujeitos à relação de emprego, podem e devem ser exercidos de forma ampla e irrestrita pelos agentes de fiscalização do Ministério do Trabalho, e mediante convênio, pelos demais órgãos públicos federais, estaduais ou municipais do Sistema Único de Saúde, para atuar na fiscalização das normas de medicina e segurança do trabalho, nos termos do art. 159 da CLT.

## **5.2 Convenção coletiva e saúde do trabalhador**

Como já descrito neste estudo, os conflitos existentes no trabalho são constantes. O empresário vale-se de sua força, do saber e do esforço de seu empregado, o que é o bastante para estabelecer um movimento de resistência. Fácil é, contudo, concluir que os conflitos trabalhistas consistem em um dos aspectos do sistema, que se eclodem a todo instante em busca de novas regras, de novo equilíbrio.

Também, como já exposto, no quadro da atual flexibilização, a convenção coletiva cresce, embora em direção contrária. Assim, nesse

ponto, serão levantados alguns aspectos da negociação coletiva que se relacionam com a saúde do trabalhador, abordando os limites que a ela devem ser impostos, principalmente diante da disposição Constitucional que permite a extensão de seus efeitos na redução salarial (art. 7º, VI CF/88), no estabelecimento de regime de compensação de horários (art. 7º, XIII CF/88) e na ampliação da jornada dos que trabalham em turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, XIV CF/88).

Nos ensinamentos de Viana:

Essa nova realidade altera profundamente as relações de poder. Se antes o sindicato se assentava à mesa para negociar conquistas, hoje tem de usar a pouca força que lhe resta para evitar o processo de reconquista patronal. Se antes estava protegido pela norma estatal, que impedia a revisão para pior das cláusulas convencionais, agora se vê entregue à sua sorte. Se antes ameaçava com a greve, hoje se sente ameaçado por uma versão disfarçada e piorada do *lock-out*, pois a empresa pode fechar suas portas em Belo Horizonte e reabri-las em Bombaim. Se antes partia do patamar anterior, hoje tem de recomeçar sempre do zero – o que é cada vez mais difícil, pois seu enfraquecimento é progressivo. Se era um sindicato de ataque, agora se vê transformado em sindicato de resposta, ou de defesa.”<sup>117</sup>

O primeiro limite que se determina à negociação coletiva é imposto pelo seu próprio conceito. Nesse sentido, como assevera Viana, “trata-se de fixar condições de trabalho – que afastam da negociação a esfera privada do trabalhador.”<sup>118</sup>

A Constituição também impõe limitações à negociação coletiva. Isso é feito não só por meio de suas normas, mas também por seus

---

<sup>117</sup> VIANA, Márcio Túlio. *O novo papel das convenções coletivas de trabalho: limites, riscos e desafios*. Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. n. 182. p.175-176.

<sup>118</sup> VIANA, Márcio Túlio. *Convenções coletivas de trabalho*. Site do TRT 3ª Região: [www.trt.gov.br](http://www.trt.gov.br). Acesso em 18/12/2004.

princípios, que podem ser explícitos ou implícitos, encontrados em seu texto ou em tratados internacionais (art. 5º, LXXVI CF/88).

A legislação infraconstitucional é outro limite que atua como patamar mínimo. Há também outras regras fixadas pela moral e pelos bons costumes.

Como em Direito do Trabalho, em que a hierarquia das normas estabelece a prevalência da norma mais favorável ao trabalhador, tem-se que os limites impostos pela lei não podem ser violados, mas, sim, superados. Por conseguinte, pode a negociação coletiva estipular que o aviso prévio será devido nos contratos a termo, mas não o pode considerar indevido nos contratos por tempo indeterminado.

Com efeito, a Constituição da OIT, em seu art. 19, § 18, trata do princípio da norma mais favorável, válido também para o ajuste individual, podendo superar o coletivo:

Em nenhum caso poderá considerar-se que a adoção de uma convenção ou de uma recomendação pela Conferência, ou a ratificação de uma convenção por qualquer dos membros afetará qualquer lei, sentença, costume ou acordo que garanta aos trabalhadores condições mais favoráveis do que as que figuram na convenção ou na recomendação.<sup>119</sup>

A relação entre lei e convenção coletiva, que vem sendo a cada dia alterada, é um reflexo da classificação crescente das leis como sendo dispositivas, deixando, pois, de serem imperativas. Essa tendência já se expressou não só na Constituição Federal, mas também no projeto de lei nº 5483/01, que dispõe em seu art. 1º, § 1º:



As convenções ou acordo coletivos, respeitados os direitos coletivos previstos na Constituição, não podem contrariar lei complementar, as leis nºs 6321 de abril de 1976 e 74418, de 16 de dezembro de 1985, a legislação tributária, a previdenciária e a relativa ao FGTS, *bem como as normas de segurança e de saúde do trabalho.* (grifo nosso)<sup>120</sup>

#### No magistério de Viana:

Assim, só faz sentido falar em sindicato – e, por extensão, em negociação coletiva – quando o objetivo for melhorar a condição de vida do trabalhador. Aliás, o empresário dispensa mediações para realizar os seus próprios interesses. Por conseqüência, uma convenção coletiva que precariza direitos trai o seu papel histórico e contradiz a sua própria essência. Só é convenção no nome.<sup>121</sup>

Verifica-se, assim, que os limites impostos pela Constituição Federal e demais legislações são mínimos, não podendo ser violados, mas, sim, (e sempre) superados, em consonância com a hierarquia das fontes no Direito do Trabalho, que prima pela prevalência da norma mais favorável ao obreiro. Por essa razão, o que defendemos arduamente nesse estudo é a imperatividade dos Direitos Trabalhistas, como limite intransponível, incompatível com a forçosa “flexibilidade para baixo”<sup>122</sup>, que poderá tornar a informalidade e a fragilidade de direitos uma referência básica das novas negociações de trabalho,

<sup>119</sup> OIT – Organização Internacional do Trabalho. Constituição. art. 19, §18.

<sup>120</sup> BRASIL. Projeto de lei complementar nº5483 de 2001. Altera o artigo 618 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. (Estabelece a prevalência de convenção ou acordo coletivo de trabalho sobre a legislação infraconstitucional). Art. 1º §1º.

<sup>121</sup> VIANA, Márcio Túlio. *O novo papel das convenções coletivas de trabalho: limites, riscos e desafios.*, ob. cit., p.178-179.

<sup>122</sup> A expressão é de Márcio Pochmann. A propósito, consultar: POCHMANN, Márcio; MORETTO, Amilton. *Reforma trabalhista: a experiência internacional e o caso brasileiro.*, ob. cit., p.83.

levando à triste redução da qualidade e proteção desses direitos, desconstruindo aquilo que já havia sido conquistado.<sup>123</sup>

Por essa razão, resta impor limites à atuação coletiva, para que seja norteada pela Constituição Federal e pelos princípios e institutos tipicamente trabalhistas.

### **5.3 Agressões à saúde do trabalhador**

#### **5.3.1 O trabalho extra**

O esforço adicional empenhado no trabalho realizado em horas extras demanda alto consumo de energia, o que pode levar à fadiga e ao esgotamento do trabalhador. Verdussen traduz esse fato:

Quando a fadiga vai além de um certo limite, sobrem a estafa, que pode resultar em sérias conseqüências para o organismo (...) À medida que aumenta a fadiga, reduz o ritmo de trabalho, a atenção, a rapidez de raciocínio, tornando o homem menos produtivo e mais sujeito a erros e acidentes.<sup>124</sup>

Com o desenvolvimento acelerado da fadiga, pode-se atingir níveis tão elevados de cansaço, que até mesmo o repouso diário torna-se insuficiente para o descanso e a recomposição das habilidades do obreiro. Nesse quadro, o trabalhador é muito mais vulnerável ao

---

<sup>123</sup> A propósito, consultar VIANA, Márcio Túlio. *O novo papel das convenções coletivas de trabalho: limites, riscos e desafios.*, ob. cit., p.187.

acometimento de doenças, gerando-lhe insatisfação com o serviço, absenteísmo, redução da produtividade, o que reflete no aumento significativo de acidentes de trabalho.<sup>125</sup>

Entretanto, o que se verifica é que a fronteira entre o cansaço físico e o mental torna-se cada dia mais tênue. O gasto de tempo no deslocamento de casa até o seu trabalho, restando pouco tempo para descanso e lazer, faz com que as relações sociais e familiares fiquem comprometidas. O resultado da continuidade dessa situação torna o trabalhador insatisfeito, sem estímulo e propenso ao acometimento de doenças. A situação exposta parece simplesmente ignorar o direito ao lazer disposto juntamente com o direito ao trabalho no art 6º da CF/88.

Os esforços que vêm sendo empenhados no sentido de reduzir a jornada de trabalho caem no vazio se não se realizar um rígido controle do trabalho extraordinário. E, nos ensinamentos de Sebastião Geraldo de Oliveira, "a simples oneração do valor da hora extra não tem sido suficiente para desestimular sua prática".<sup>126</sup>

Nesse sentido, a Encíclica *Rerum Novarum* do Papa Leão XIII, ao tratar da proteção do trabalho dos operários, determina:

O número de horas de trabalho diário não deve exceder a força dos trabalhadores, e a quantidade de repouso deve ser proporcional à qualidade do trabalho, às circunstâncias do tempo e do lugar, à compleição e a saúde dos operários.<sup>127</sup>

---

<sup>124</sup> VERDUSSEN, Roberto. *Ergonomia: A racionalização do trabalho*. Rio de Janeiro: Livros técnicos e científicos. 1978. p.7.

<sup>125</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador.*, ob. cit., p.159.

<sup>126</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador.*, ob. cit., p.162.

<sup>127</sup> *Encíclicas e Documentos Sociais*. São Paulo: LTr. 1991. v.1. p.39.

Um ponto importante a ser destacado diz respeito ao trabalho extraordinário nas atividades perigosas e insalubres. A legislação brasileira veda o trabalho extraordinário nas indústrias insalubres ou nos trabalhos subterrâneos. O decreto lei nº 4639 de 31/08/1942 retrocedeu nessa garantia, ao autorizar prorrogação da jornada nas atividades insalubres, estabelecendo a necessidade de prévia audiência das autoridades em matéria de higiene do trabalho. O art. 60 da CLT, também dispendo sobre a questão, limitou a prorrogação dessa jornada à prévia concessão de licença pelas autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho.

Não obstante a clareza do dispositivo legal, sua determinação não era cumprida. Para consagrar esse desonroso comportamento, o colendo TST descreveu no Súmula 349:

A validade do acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho.<sup>128</sup>

Diante do exposto, outro resultado não se pode obter com a exposição prolongada aos agentes perigosos ou insalubres somada à fadiga oriunda da sobrejornada, que não seja a multiplicação dos danos ao trabalhador.

Tal como salientado na obra de Oliveira<sup>129</sup>, observamos que o entendimento do TST não deve prevalecer, haja vista que a liberdade

---

<sup>128</sup> BRASIL. Súmula 349 do TST. Res. 60/1996. DJ 08/07/1996.

<sup>129</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador.*, ob. cit., p.139.

de negociação das partes não pode afrontar normas protetivas à saúde do trabalhador. Como já abordado nesse capítulo, as normas que protegem a saúde do obreiro devem ter sua natureza de ordem pública exaltada, agindo como limite à disposição das partes. Magano traz entendimento acerca do tema, asseverando que “O capítulo da CLT, referente à medicina e segurança do trabalho é mais intensamente de ordem pública do que qualquer outro diploma legal”.<sup>130</sup>

O §2º do art. 114 da CF/88 consagra essa norma ao rezar que o poder normativo da Justiça do Trabalho deve respeitar as condições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho.

No que tange à limitação da jornada consagrada pela legislação brasileira, permanece como um retrocesso à nociva prática de prorrogação da jornada, criando características habituais ao que deveria ser excepcionalidade, chegando ao absurdo de se notar em alguns julgamentos o paradoxo das “horas extras habituais”. Entretanto, o excesso de horas extras vem sendo considerado como caracterizador da culpa patronal pelas doenças profissionais ou do trabalho.

Dessa forma, poder-se-ia questionar a inconstitucionalidade do art. 59 da CLT, que permite o acréscimo de até duas horas suplementares em face do art 7º, XIII da CF/88. Não se pode, pois, conceber a permissão de jornada de 10 horas mediante um simples pagamento de adicional de 50%. Esse raciocínio destoa dos princípios

---

<sup>130</sup> MAGANO, Octávio Bueno. *Manual de Direito do Trabalho*. 2.ed. São Paulo: LTr. 1984. Parte geral. p.167.

que orientam o Direito do Trabalho (abordados no Capítulo 2), já que a ordem econômica é fundada na valorização e não na agressão ao trabalho humano.

O que se conclui é que não há amparo para realização de horas extras habituais, com fulcro no art. 59 da CLT, diante da redação do art. 7º, XIII da CF/88. Para harmonizar esse conflito, tem-se que as horas extras devem-se limitar às hipóteses de força maior ou para concluir serviços não passíveis de postergação, tão somente enquanto durar a anormalidade. Esse juízo vai ao encontro do combate do sério problema do desemprego.

A instituição do Banco de Horas pela Medida Provisória 2164/41 retrata mais um retrocesso em relação à proteção à saúde do obreiro. A medida é mais um venenoso fruto da tendência flexibilizadora que assola a base protetiva do Direito do Trabalho. Assim, a compensação do horário que era tradicionalmente semanal saltou para o período de um ano, beneficiando o empregador que fica autorizado a exigir longos meses de jornada prolongadas de até 10 horas, com outros poucos meses de jornada reduzida. O afronto à saúde do empregado é visível, já que seu patrão pode exigir o cumprimento de até 60 horas semanais, sem pagamento adicional, com visível prejuízo à saúde física, mental e social do obreiro.

Há entendimentos jurisprudenciais que admitem a compensação de jornada celebrada por acordo individual. Entretanto essa é uma

questão delicada, em virtude da necessidade de sobrevivência no emprego, diante da crise econômica. O trabalhador é, pois, forçado a ceder, ainda que lhe sejam maléficas as conseqüências.

A LER (lesão por esforços repetitivos)/ DORT é um exemplo típico de doença contraída em função de diversos fatores, mas, principalmente, em virtude da extensão do tempo de trabalho. O entendimento que vem sendo firmado, ainda não concretizado, enquadra essa patologia no conceito legal de doença do trabalho, o que confere ao obreiro receber o auxílio doença acidentário e o direito à garantia de emprego, prevista no art.118 da Lei 8.213/91, assim como reparação por danos morais e materiais. Vejamos:

ACIDENTE DO TRABALHO. PREENCHIMENTO DOS PRESSUPOSTOS DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA PREVISTA NO ART. 118 DA LEI Nº 8.213/91. Comprovada judicialmente a lesão sofrida pelo trabalhador e o nexo de causalidade com o serviço, tem-se por caracterizado o acidente do trabalho conforme se deduz do disposto no art. 337 do Dec. nº 3.048/99, que aprovou o Regulamento da Previdência Social. (...). O fundamento teleológico da garantia de emprego insculpida no art. 118 da Lei nº 8.213/91 não é o recebimento simplesmente do auxílio-doença acidentário; é o afastamento superior a 15 dias ocorrido por causa do acidente. A lei não criou a estabilidade provisória porque o empregado recebeu auxílio-doença acidentário e sim porque houve um afastamento por período mais prolongado, indicando um acidente de maior gravidade, com incapacidade para o trabalho. Logo, ocorrido o acidente do trabalho, constatados o nexo causal com o serviço e o afastamento do trabalhador por prazo superior a 15 dias, tem-se por preenchidos os pressupostos exigidos pela lei para a garantia de emprego pelo prazo mínimo de doze meses após a cessação do benefício previdenciário. (00321-2003-102 09/09/04 03 000 RO Relator: Sebastião Geraldo de Oliveira. Acesso em 07/07/05)<sup>131</sup>.

Doença cada vez mais difundida na sociedade, a LER/DORT relaciona-se com um conjunto de fatores causais, dentre os quais

podemos elencar o aumento do trabalho extraordinário, horas extras camufladas em jornadas de compensação, dobras de turnos, não reposição de pessoal, trabalho aos sábados e domingos, aumento da cobrança por resultados melhores, aplicação de técnicas improvisadas e meio ambiente de trabalho tenso e desestimulante.

O aumento do desemprego, a deficiência na formação técnica dos profissionais de saúde, a falta de conscientização do trabalhador, a preferência pela neutralização do risco em detrimento de sua eliminação, a flexibilização crescente do Direito do Trabalho, o trabalho informal crescente e a deficiência no sistema de inspeção trabalhista agravam a proteção à saúde do obreiro. Esses fatores contribuem para que o trabalhador acabe tendo que se adaptar às novas exigências, cada vez mais massacrantes. Tudo, consubstanciado pela Constituição brasileira, que talvez seja a única no mundo que permite a "monetização do risco"<sup>132</sup> existente em trabalhos penosos, insalubres ou perigosos.

### **5.3.2 O trabalho noturno e exercido em turnos**

Como bem descreve Oliveira, "os seres vivos estão ajustados aos ritmos da natureza, com períodos alternados de atividade e inatividade,

---

<sup>131</sup> Site TRT 3ª Região: [www.trt.gov.br](http://www.trt.gov.br). Acesso em 07/07/2005.

<sup>132</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador.*, ob. cit., p.163.



obedecendo a ciclos perfeitamente delimitados".<sup>133</sup> Ao alterar esse ritmo pela realização de trabalho noturno, o homem passa a alterar seu ciclo biológico e a perturbar seu metabolismo em relação ao da fluência normal da sociedade.

Os ritmos sincronizadores do ser humano, que controlam seu organismo, são altamente influenciados por diversos fatores externos. Assim, durante o dia, temperatura mais elevada, ruídos, hábitos sociais e familiares vão de encontro a vida em ação. Doutra margem, o silêncio e o escuro da noite demandaram o repouso.

O acúmulo de insuficiência de sono causa sintomas crescentes de fadiga psíquica. O neurologista Rizzo explica:

o sono tem grande papel na imunidade. Dessa forma, quem dorme mal adoece mais, está mais sujeito a infecções. Segundo, sabe-se que o sujeito que dorme mal envelhece mais rápido. Terceiro, a pessoa que dorme mal está sujeita a maiores alterações hormonais: ansiedade, depressão, distúrbio da memória, impotência sexual, mais tantas outras doenças. Sono ruim trazendo doença e não doença trazendo sono ruim.<sup>134</sup>

A agressividade do trabalho realizado durante a noite ou em turnos de revezamento é sempre verificada. Entretanto, não há uma doença específica daquele que trabalha à noite ou em turnos. O que se verifica são diversas perturbações à saúde física e mental, ocasionando fadiga, que, em um quadro de maior desenvolvimento, leva ao agravamento de outras doenças pela baixa resistência imunológica, perda de memória e envelhecimento. O decreto 3048/99, em seu anexo

---

<sup>133</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador.*, ob. cit., p.170.

<sup>134</sup> RIZZO, Geraldo Nunes de Oliveira. Boa Noite. *In* Revista proteção, V XI nº 76. 1998, p.12.

II, elenca a lista das novas doenças ocupacionais do INSS, indicando as doenças causadas em decorrência da má adaptação ao trabalho em horário noturno.

Pesquisas constataam o crescimento acentuado de irritabilidade, angústia, hipersensibilidade a ruídos, nervosismo, cefaléias, alterações de caráter, alcoolismo, obesidade, depressão, dentre outras. Leda Ferreira<sup>135</sup> aduz em seu artigo tal tendência, discorrendo acerca das perversidades que acometem o trabalhador. Ademais, a referida autora tece algumas medidas para reduzir esses efeitos agressivos, nas situações em que o trabalho noturno seja imprescindível. Primeiramente, opina pela redução da jornada e da duração semanal do trabalho noturno. Assevera que o desgaste empenhado em 6 horas de trabalho noturno corresponde a 8 horas de trabalho diurno. Ademais, recomenda a concessão de um período de descanso de pelo menos 48 horas, além da preservação do fim-de-semana destinado à integração social.

Válido é observar que as medidas anteriormente recomendadas vão de encontro ao princípio de que o trabalho deve se adaptar ao homem, não tendo, entretanto, o intuito de interromper a dinâmica dos fatos econômicos sociais.

Para tutelar o trabalho noturno, dois mecanismos legais foram criados. O primeiro deles determina o pagamento de adicional,

atualmente 20%, para o trabalhador urbano, e 25%, para o rurícola. O segundo estabelece a redução da duração da hora noturna para 52 minutos e 30 segundos, para o trabalhador urbano, tal como disposto no artigo 73, §1º CLT. Por esta razão, o trabalhado de 7 horas durante o período das 22 horas de um dia até as 5 horas do dia seguinte corresponde a 8 horas de jornada. O art. 73, § 5º da CLT determina também que o trabalho reduzido em regime de prorrogação ou sobrejornada após as 5 horas será também remunerado conforme os benefícios do trabalho noturno.

O artigo 7º, XIV da CF/88 determinou a redução da jornada para os turnos ininterruptos de revezamento para 6 horas, salvo disposição contrária por meio de negociação coletiva.

O que se deseja é que a redução da jornada para 6 horas deve ser estendida a todos os trabalhadores que exercem suas atividades no período noturno. Tal medida poderia, inclusive, aumentar a demanda por mais mão-de-obra, criando novas oportunidades de emprego.

Oliveira<sup>136</sup> aponta como medida protetiva a vedação, com rigor, de realização de horas extras pelo empregado que cumpre jornada noturna, salvaguardando as hipóteses de força maior e conclusão de serviços inadiáveis, com concessão de folgas compensatórias. Isso porque o desgaste do trabalho noturno é somado ao prolongamento da jornada, potencializando os malefícios.

---

<sup>135</sup> FERREIRA, Leda Leal. *Trabalho em turnos: temas para discussão*. In: Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. São Paulo. v. 15. N.58. Abril-maio-junho. 1987. p.31.

Contudo, o que se verifica é que a autorização constitucional concedida à negociação coletiva para dispor diferentemente da redução da jornada para 6 horas (Art 7º, XIV CF/88) trouxe resultados que, na prática, estão afrontando o princípio protetivo. Assim, a tendência é pela manutenção da jornada de 8 horas, com o pagamento de adicional de turno, o que significa a “monetização do risco”<sup>137</sup>. Entretanto, o pagamento de adicional não repõe o desgaste ao trabalhador, nem tampouco os reflexos danosos à sua saúde.

### **5.3.3 Trabalho insalubre**

O trabalho insalubre é aquele realizado em condições não saudáveis.<sup>138</sup> Assim, têm-se inúmeras doenças a ele diretamente relacionadas e outras decorrentes do agravamento de sua profissão. Para detectar de forma correta um trabalho insalubre, é valioso ter como referência pesquisas epidemiológicas para que se possa constatar os agentes que, ao longo do tempo, mostram suas conseqüências danosas ao trabalhador.

O art. 189 da CLT caracteriza atividades ou operações insalubres. O art. 190, para sanar dúvidas, estabelece que o Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres. Entretanto,

---

<sup>136</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador.*, ob. cit., p.173.

<sup>137</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador.*, ob. cit., p.175.

<sup>138</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador.*, ob. cit., p.175.

ao se analisar tal quadro, observar-se-á que o Ministério do Trabalho se limitou a adotar o conceito ultrapassado de saúde, conceituando o adicional de insalubridade conforme os danos causados ao corpo físico do trabalhador. Essa conceituação está em dissonância com o conceito de saúde adotado pela OMS, que abrange todo o bem-estar físico do obreiro, inclusive psíquico.

Com efeito, o problema maior que se constata é que o trabalho realizado em exposição a agentes nocivos vem sendo comumente recompensado pelo adicional de insalubridade, ao invés de ter seus riscos minimizados pelo investimento direto no ambiente de trabalho, para torná-lo mais saudável. Essa tendência de “monetização do risco”<sup>139</sup> já foi anteriormente abordada nesse estudo, sendo novamente verificada, haja vista que até mesmo as discussões em ações trabalhistas versam, em sua maioria, sobre o adicional de insalubridade e não sobre melhoria das condições do meio ambiente de trabalho.

Com o desenvolvimento das pesquisas na área da medicina do trabalho, observa-se, com maior nitidez, a extensão dos danos à saúde do trabalhador e a identificação de mais produtos nocivos ou mesmo o próprio nível de tolerância.

---

<sup>139</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador.*, ob. cit., p.85.

Não raro, como bem descreve Prunes<sup>140</sup>, permanece grande o volume de trabalhadores com perda auditiva, silicose, intoxicados por pesticidas, recebendo o adicional de insalubridade. Percebe-se, pois, que as normas protetivas não estão sendo efetivas em seu objetivo, uma vez que, ao invés de acabar ou mesmo minorar o problema, criaram verdadeiros mecanismos para remunerar esses riscos.

Sussekind, citando Barreto, esclarece a recomendação da própria OIT nesse sentido:

Independentemente da forma ou modo em que essas substâncias nocivas possam apresentar-se, o objetivo das medidas preventivas é eliminar, ou reduzir ao mínimo, as possibilidades de que os trabalhadores se exponham aos seus efeitos.<sup>141</sup>

Por conseguinte, torna-se imperativo e obrigatório defender a integridade biológica do trabalhador, visto que a "monetarização do risco", como determina Oliveira, não pode prevalecer; afinal, "a venda da saúde não se justifica por preço algum."<sup>142</sup>

Da mesma forma, Vilela e Martins tratam de recusar a venda e a compra de saúde:

Chegou a hora de superarmos essa deformação introduzida pela CLT, que traz ilusões aos trabalhadores, como se tivesse preço. Os adicionais previstos em lei comprometem a defesa de um ambiente saudável.<sup>143</sup>

---

<sup>140</sup> PRUNES, José Luiz Ferreira. *Insalubridade e periculosidade no trabalho: problemas e soluções*. São Paulo: LTr. 1974, p.62.

<sup>141</sup> BARRETO, Amaro. *Tutela geral do trabalho*. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1964. v.5, p.269. Apud SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*. 14.ed. São Paulo: LTr. p.837.

<sup>142</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. , ob. cit., p.126.

<sup>143</sup> VILELA, Rodolfo Andrade de Gouveia; MARTINS, Paulo Roberto. *Saúde do trabalhador e meio ambiente no contexto da globalização*. In: BONCIANI, Mário (org.). *Saúde, ambiente e contrato coletivo de trabalho*. São Paulo: LTr, 1996. p.54.

### 5.3.4 Trabalho perigoso

Trabalho perigoso é aquele desenvolvido em exposição a agentes que, instantaneamente ao contato, causam efeitos danosos ao trabalhador.<sup>144</sup> Assim, nos dizeres de Oliveira, “a exposição aos agentes insalubres pode acarretar a perda paulatina da saúde, enquanto o contato com os agentes perigosos pode levar à incapacidade ou morte súbita”<sup>145</sup>

É inegável que todo trabalho encerra algum perigo, entretanto, para algumas atividades, o risco é bem mais acentuado. Martins Neto e Lionetti Júnior<sup>146</sup> diferem perigo e risco. Descrevem, pois, que perigo é a propriedade de um agente físico, químico, mecânico, ideológico ou ergonômico causar dano. Por sua vez, risco é a probabilidade de que um dado perigo se materialize, causando um dano em específico.

Contrariamente ao que ocorre com o adicional de insalubridade, não há lei que forneça um conceito sobre periculosidade. Entretanto, as hipóteses que conferem direitos ao adicional estão taxativamente dispostas na legislação. Vale assevera:

o adicional de periculosidade é devido, em nosso país, aos exercentes de atividades que, por sua natureza ou método de trabalho, impliquem no contato permanente com inflamáveis, explosivos, energia elétrica e radiações ionizantes ou substâncias radioativas, excluídas outras quaisquer atividades

<sup>144</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador.*, ob. cit., p.180.

<sup>145</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador.*, ob. cit., p.181.

<sup>146</sup> MARTINS NETO, Eugênio; LIONETTI JÚNIOR, Mário A. *Um enfoque objetivo para o mapeamento de riscos ambientais.* In Revista CIPA. 1993. v. 14. n. 166. p.37. In OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador.*, ob. cit., p.182.

que, embora literalmente perigosas, por falta de previsão legal que não estejam entre as quatro acima enumeradas.<sup>147</sup>

Por essa razão, muitas atividades, apesar de tecnicamente perigosas, tal como a construção civil, não conferem o adicional de periculosidade.

Para o empregador, a não adaptação ao meio de trabalho a níveis de segurança adequados pode gerar indenização por responsabilidade civil, ou até mesmo, de natureza criminal, o que deve ser efetivamente aplicado.

### **5.3.5 Trabalho penoso**

Há trabalhos que, apesar de não causarem doenças diretamente ao obreiro, prejudicam sua saúde em razão da natureza do serviço, da forma de execução, do esforço requerido, da intensidade das tarefas, ou mesmo de seu caráter desagradável. Estes são os chamados trabalhos penosos, nos quais o agente agressivo é o próprio serviço que se executa.<sup>148</sup>

Com a Constituição de 1988, foi instituído o adicional de remuneração para atividades penosas. Nesse diapasão, o trabalho

---

<sup>147</sup> VALE, Márcio Ribeiro do. *In*: Barros, A. M. (Coord). *Curso de Direito do Trabalho – estudos em homenagem à Célia Goyatá*. São Paulo: LTr, 1993. v.2. p.207.



penoso, além de permitir a aposentadoria especial com tempo de serviço reduzido, confere direito a um adicional de remuneração, que deve ainda ser regulamentado por lei ordinária. Entretanto, a norma constitucional tem sido ainda considerada não auto aplicável pela jurisprudência trabalhista.

A imprecisão terminológica do vocábulo “penoso” dificulta a formulação de um conceito que possa ser juridicamente aplicável.

Moacyr Motta Silva, nesse sentido, relata:

(...) Trata-se de linguagem aberta, ampla e remete a indagação ao mundo do subjetivismo, do empírico, do contingente. Sendo a palavra relacionada à percepção do sensível, da manifestação interior, difícil se torna avaliar a intensidade, o efeito do sofrimento, da dor. A análise isolada do vocábulo penoso sem um referente no mundo exterior, pode causar sentido de vagueza, de imprecisão terminológica.<sup>149</sup>

Em razão da dificuldade conceitual, o legislador previdenciário optou por relacionar as atividades penosas, cuja explicitação não se faz necessária neste estudo. Acredita-se que tal indicação será a tendência do Direito do Trabalho.

---

<sup>148</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador.*, ob. cit., p.185.

<sup>149</sup> SILVA, Moacyr Motta. *Atividade penosa, uma figura sob a ótica da Justiça do Trabalho.* In: Revista LTr. São Paulo. v. 54. n.10. Outubro 1990., p.1214.

## 5.4 Considerações finais

Tal como descreve Oliveira<sup>150</sup>, entende-se que é necessária a concessão de repousos adicionais de maior durabilidade. Delgado nos ensina a respeito:

Do mesmo modo que a ampliação da jornada (inclusive com a prestação de horas extras) acentua, drasticamente, as possibilidades de ocorrência profissionais ou acidentes do trabalho, a redução da jornada diminui, de maneira significativa, essas probabilidades da chamada "infortúnica do trabalho."<sup>151</sup>

Uma vez tratada a questão por delimitadoras normas consideradas de ordem pública, impõe-se limites necessários à negociação neste pormenor. Delgado faz uma didática compilação das normas constitucionais atinentes ao tema:

A ação administrativa estatal, através de normas de saúde pública e de medicina do trabalho que venha a reduzir o tempo lícito de exposição do trabalhador a certos ambientes ou atividades, não é inválida – nem ilegal, nem inconstitucional. Ao contrário, é francamente autorizada (mais: determinada) pela Constituição, através de inúmeros dispositivos que se harmonizam organicamente. Citem-se, por exemplo, o mencionado art. 7º, XXII, que se refere ao direito à redução dos riscos do trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança; o art. 194, *caput*, que menciona a seguridade social como um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar direitos relativos à saúde como '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; o art. 197, que qualifica como de 'relevância pública as ações e serviços de saúde' ; cite-se, finalmente, a art. 200, II, que informa competir ao Sistema Único de Saúde 'executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador'.<sup>152</sup>

---

<sup>150</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador.*, ob. cit., p.185.

<sup>151</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Jornada de Trabalho e descansos trabalhistas.* 2. ed. São Paulo: LTr. 1998. p.21.

<sup>152</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Jornada de Trabalho e descansos trabalhistas.* 2. ed. São Paulo: LTr. 1998. p.21.

Por conseguinte, como afirma Romita;

(...) a autonomia coletiva só poderia expressar-se validamente no sentido de melhorar em benefício do trabalhador os mínimos legalmente previstos.<sup>153</sup>

O recurso de revista nº 101735, de 03/05/1995, relatora Maria Guiomar Sanches de Mendonça, proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho, giza:

O regime de compensação de jornada, mesmo em atividades insalubres, a partir da Constituição Federal de 1988 será válido desde que previsto em acordo ou Convenção Coletiva de trabalho (...)<sup>154</sup>

A partir do exposto, verifica-se que a flexibilização é uma realidade presente, inclusive em questões relacionadas à saúde do trabalhador. Não consiste, com a devida vênia do TST, de mera compensação de jornada de que trata o art. 7º XIII, da Carta Magna, mas afronta a saúde do empregado, ou sob a ótica legislativa, também ofende o inciso XXII, que determina a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.”<sup>155</sup>

Assim, como já amplamente abordado neste estudo, a exposição do trabalhador por maior espaço de tempo a condições insalubres fere os princípios protetivos à sua saúde e mais, à sua condição de ser humano, devendo ser mantidos os estreitos limites legais

---

<sup>153</sup> ROMITA, Arion Sayão. *Intervalo intra-jornada em turnos de revezamento. Trabalho e doutrina*. São Paulo: Saraiva. n.22. setembro 1999. p.77.

<sup>154</sup> Disponibilidade e acesso: [www.tsr.gov.br](http://www.tsr.gov.br) acesso em 20/10/2003.

<sup>155</sup> BRASIL. Constituição (1988) *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado, 1988. Art. 7, XXII.

intransponíveis para negociação, quando se referir ao bem-estar físico do empregado.

O ordenamento jurídico deve seguir amparando, cuidadosamente, o trabalhador que se vê obrigado a trabalhar em condições desfavoráveis ou que tendem a lhe ser desfavoráveis individualmente. A vida necessita ser amplamente protegida, o que importa na luta contínua pela qualidade da saúde em todos os sentidos.

Para se adequar ao que exige o mundo moderno, é necessária a imposição de regras delimitadoras de todos os atos do contrato, permitindo um equilíbrio da relação de trabalho. Não há, contudo, qualquer incoerência com a modernidade a preservação de limites mínimos ao estabelecer regras do contrato de trabalho, mediante determinação legal.

Vale ressaltar a imperiosa aplicação do princípio da igualdade, impedindo a existência de desníveis de tratamentos entre seres humanos, que, embora oriundos de realidades sócio-econômicas distintas, são, acima de tudo, seres humanos. Prossegue, desta forma, com vigor, a contribuição fundamental do Direito do Trabalho para promoção de uma sociedade mais justa e que propicie melhores condições de vida ao trabalhador.

### **III- CONCLUSÃO**

A evolução verificada desde a consolidação do modo de produção capitalista no século XVIII, com a Revolução Industrial, resultou na mundialização da economia, com fortes fatores, cujos reflexos podem ser identificados no contexto trabalhista.

Não se pode negar que a globalização gerou a intensificação do comércio internacional, incremento da tecnologia que, no âmbito legal, buscou homogeneizar as regras e procedimentos, assumindo, pois, uma faceta bastante atraente e “moderna”. Em contrapartida, tal aparência benéfica do processo globalizante trouxe à tona suas conseqüências através do acirramento da concorrência mundial, a forte crise econômica instaurada, a demasiada preocupação com a recuperação dos mercados a qualquer custo, buscando maiores lucros, em detrimento do próprio ser humano.

O alto índice de desemprego levou ao enfraquecimento dos sindicatos, que se fragilizaram em razão da inversão de valores implantada na sociedade: já não atuam eficazmente na criação de direitos, mas agem, de forma tímida, na tentativa de não derruir aqueles direitos já consolidados. Trata-se de uma fragilização que enceta grandes preocupações, uma vez que não se pode negar o fundamental papel jurígeno exercido historicamente pelos sindicatos, atuando como fonte material do direito.

A inerência e a relação do trabalho ao homem são verificadas desde o início dos tempos. Diante disso, não se deve vislumbrar que as transformações imprimidas pela globalização, que trouxe a revolução tecnológica, diminuindo a necessidade da mão-de-obra humana, resultem na supressão do trabalho. Tampouco, é inadmissível acatar a idéia da ausência, cada vez maior, do Estado, regulamentando as relações de trabalho, na tentativa de se culpar os direitos trabalhistas das conseqüências maléficas trazidas pelo próprio sistema neoliberal.

Os conceitos de flexibilização e desregulamentação surgem imersos nesse contexto de crise. Ambos almejam o afastamento de limitações dos parâmetros contratuais. Entretanto, a desregulamentação pretende o afastamento total de normas trabalhistas. O contrato de trabalho, assim sendo, seria equiparado ao contrato da vida civil, cabendo somente às partes estabelecer as regras a respeito do pacto estabelecido.

Contudo, é necessário considerar, principalmente, que em um dos pólos da relação trabalhista, encontra-se o ser humano. A este são garantidos direitos, diretamente relacionados com a satisfação de uma vida digna ao trabalhador. A evolução da civilização não pode aviltar, tampouco, suprimir conceitos de valorização e defesa do homem. Assim, ainda que se tenha que suportar um mundo ávido pela concorrência e redução de custos, completamente embriagado pela aparente e ilusória benesse neoliberal, os direitos assegurados pelo

ramo juslaboral não podem ser suprimidos, mormente aqueles que garantem a tutela do obreiro. Trata-se de uma parcela indisponível, da qual não cabe redução, mas forte luta pela ampliação e efetivação dos direitos já conquistados.

Nesse ínterim, torna-se necessário colocar em prática as normas que estabelecem condições dignas de trabalho, iniciando no próprio ambiente de trabalho. Como o trabalhador passa a maior parte de seu tempo no local de serviço, ali deve encontrar satisfação e tranqüilidade para realizar seu trabalho, conforme regras elementares de higiene. Além de aumentar as condições de saúde do empregado, esse procedimento propicia, indubitavelmente, aumento da produtividade.

Grande progresso pôde ser verificado com a adoção oficial do conceito de "saúde" pela OMS, que passou a considerar o bem-estar do homem em uma dimensão mais abrangente, ao invés da limitada concepção de ausência de doença. Em consonância com a consagração daquele conceito e, de encontro com o art. 196 da CR, passou-se a buscar qualidade de vida em sentido amplo, incluindo e destacando o meio-ambiente de trabalho.

As convenções da OIT sobre saúde do trabalhador, ao serem ratificadas no Brasil, formalizaram o compromisso da efetivação e fiscalização de uma política de segurança, higiene e saúde do trabalhador. O conceito moderno de saúde vem sendo adotado pelas normas legais, enfatizando a integridade física e psíquica a partir do

princípio de que o trabalho deve ser adaptado ao homem, dotado do mais amplo arcabouço jurídico protetivo.

A Constituição de 1988 consagrou o trabalho digno como um dos fundamentos da República. Ademais, a ordem econômica apóia-se na valorização do trabalho, enquanto a ordem social tem como base o primado do trabalho.

O princípio constitucional que atribui a saúde como direito de todos e dever do Estado, considerado no enfoque trabalhista, garante a saúde como direito do trabalhador e dever do empregador, devendo ser repudiada a tendência a "monetarização dos riscos"<sup>156</sup>. Assim sendo, nos termos do art. 7º, XXII CF/88, a eliminação dos riscos à saúde é tarefa primordial, de forma que a utilização de equipamentos de proteção individual deve ser feita somente quando os esforços para eliminação dos riscos não lograrem êxito.

A proteção jurídica do direito à saúde do trabalhador tem sua expressão máxima na tutela judicial, na qual o poder de império do Estado pode realizar, coercivamente, o direito não observado espontaneamente. A ação dos sindicatos, não obstante as várias prerrogativas legais a eles conferidas, apresenta-se tímida, como constatado. Assim, conforme a tendência moderna de valorização da autonomia privada coletiva, almeja-se que os instrumentos normativos negociados pela categoria contemplem soluções específicas para cada

---

<sup>156</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador.*, ob. cit., p.85.



realidade de categoria ou mesmo de cada empresa, sempre em consonância com os institutos e princípios cardiais do ramo justrabalhista, assim como com a supremacia das normas constitucionais.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARRETO, Amaro. *Tutela geral do trabalho*. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1964. v.5. 264p.

BOBBIO, Norberto. *Teoria do ordenamento jurídico*. Brasília: Polis, 1989. 217p.

BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 12. ed. São Paulo: Malheiros, 2002.

CATHARINO, José Martins. *Compêndio de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1982. v.1. 403p.

\_\_\_\_\_. *Tratado elementar de Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 1977. 416p.

\_\_\_\_\_. *Tratado jurídico do salário*. São Paulo: Edusp, 1997. 773p.

COLACIOPPO, Sérgio. *Higiene ocupacional: da teoria à prática*. In: FISHER, Frida Marina; GOMES, Jorge da Rocha; COLACIOPPO Sérgio (Org). *Tópicos de Saúde do Trabalhador*. São Paulo: Hucitec, 1989. 197p.

COMISSÃO INTERMINISTERIAL DE SAÚDE DO TRABALHADOR. 1993, Brasília, Relatório Final. 34p.

COUTURIER, Gerard. In: SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. *Principiologia do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr. 1999.

CRETELLA JÚNIOR, José. *Comentários à Constituição Brasileira de 1988*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, v.8. 1993.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005. 1471p.

\_\_\_\_\_. *Direito Coletivo do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003. 239p.

\_\_\_\_\_. *Direito do trabalho e modernização jurídica*. Brasília: Consulex, 1992.

\_\_\_\_\_. *Globalização e hegemonia: cenários para a desconstrução do primado do trabalho e do emprego no capitalismo contemporâneo*. In: Revista LTr. São Paulo. v.69, n.05, mai. 2005, p.539-548.

\_\_\_\_\_. *Jornada de Trabalho e descansos trabalhistas*. 2. ed. São Paulo: LTr. 1998. 166p.

\_\_\_\_\_. *Princípios do Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTR. 2001.

\_\_\_\_\_. *Proteções contra a discriminação na relação de emprego*. In: VIANNA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coord.) *Discriminação*. São Paulo: LTr, 2000.

FERREIRA, Leda Leal. *Trabalho em turnos: temas para discussão*. In: *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo. v.15, n.58, abr.-mai.-jun. 1987, p.27-32.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Globalização & desemprego. Mudanças nas relações de emprego*. São Paulo: LTr, 1999.

FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues de. *Direito do Trabalho na era do desemprego. Instrumentos jurídicos em políticas públicas de fomento à ocupação*. São Paulo: LTr, 1999.

GENRO, Tarso Fernando. *Direito individual do Trabalho – Uma abordagem crítica*. São Paulo: Saraiva, 1994.

GOMES, Ana Virgínia Moreira. *A aplicação do princípio protetor no Direito do Trabalho*. São Paulo: Local, 2001.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. *Curso de Direito do Trabalho*. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1994. 746p.

JAVILLIER, Jean-Claude. *Manuel de Droit du Travail*. Paris: Librairie Générale de Droit et Jurisprudence, 1986. p.55-57. In: NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. *Flexibilização do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1991.

LIMA, Francisco Meton Marques de. *Os princípios de direito do trabalho na lei e na jurisprudência*. 2. ed. São Paulo: LTR, 1997.

MACALLÓZ, Salete Maria. et al. *Globalização: neoliberalismo e direitos sociais*. Rio de Janeiro: Destaque, 1997. 114p.

MAGANO, Octávio Bueno. *Manual de Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1984. Parte geral. 204p.

MARANHÃO, Délio. *Direito do Trabalho*. 14. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987. 280p.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Manual esquemático de Direito e Processo do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 1998. 264p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação do Direito do Trabalho*. 31.ed. São Paulo: LTr, 2005. 749p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *O salário*. São Paulo: LTr, 1996. 415p.

\_\_\_\_\_. *Teoria Jurídica do salário*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1997. 350p.

NOGUEIRA, Diogo Pupo. In: RAMAZZINI, Bernardino. *As doenças dos trabalhadores*. 3. ed. São Paulo: Fundacentro, 2000.

\_\_\_\_\_. *Introdução à segurança, higiene e medicina do trabalho*. In: *Curso de Medicina do Trabalho*. v.1. São Paulo: Fundacentro, 1979.

OLIVEIRA, Carlos Alonso Barbosa de; MATTOSO, Jorge Eduardo Levi. *Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?* 2. ed. Campinas: Scritta, Edições Sociais LTDA, 1997. 344p.

OLIVEIRA, José César de. *Formação histórica do Direito do Trabalho*. In: Barros, A. M. (Coord). *Curso de Direito do Trabalho – estudos em homenagem à Célio Goyatá*. v.1. São Paulo: LTr, 1993.

OLIVEIRA, Oris. *O trabalho da criança e do adolescente*. São Paulo: LTr, 1994. 188 p.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de Oliveira. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2002. 421p.

PASTORE, José. *A agonia do emprego*. São Paulo: LTr, 1997. 190p.

POCHMANN, Márcio; MORETTO, Amilton. *Reforma trabalhista: a experiência internacional e o caso brasileiro*. In: *Cadernos Adenauer – Sindicalismo e Relações trabalhistas*. Rio de Janeiro: Fundação Konrad Adenauer, 2002. Ano III, n.2, p. 69-89.

\_\_\_\_\_. *Políticas do trabalho e garantia de renda no capitalismo em mudança: um estudo sobre as experiências da França, Inglaterra, Itália e do Brasil desde o mundo pós-guerra até hoje*. São Paulo: LTr, 1995. 256p.

PRUNES, José Luiz Ferreira. *Insalubridade e Periculosidade no Trabalho: problemas e soluções*. São Paulo: LTr, 1974.

RIZZO, Geraldo Nunes de Oliveira. *Boa Noite*. In: *Revista proteção*. São Paulo, ano VXI, n.76, 1998.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *Terceirização. Tendências em doutrina e jurisprudência*. In: *Revista Trabalho & Doutrina*. São Paulo, n.21, jun. 1999, p.32-37.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. (Coord). *O serviço Público de Saúde no Direito Brasileiro*. Organização Panamericana de Saúde. Brasília: Oficina Regimental de Brasília, Organização Mundial de Saúde, 1988. Série desenvolvimento de serviços de saúde, n.7.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr. Universidade de São Paulo, 1978. 315p.

ROMITA, Arion Sayão. *Intervalo intra-jornada em turnos de revezamento. Trabalho e doutrina*. São Paulo: Saraiva, set. 1999, n.22, p.75-82.

ROSEN, George. *Uma história da Saúde Pública*. São Paulo: Hucitec: Editora da Universidade Estadual Paulista; Rio de Janeiro: Associação Brasileira de pós-graduação em Saúde coletiva, 1994.

RUPRECHT, Alfredo. *Princípios normativos do Direito Trabalhista, In: Tendências do Direito do Trabalho Contemporâneo*. Volume em homenagem a Cesarino Júnior, t.1. São Paulo, 1980.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *O dano moral na dispensa do empregado*. São Paulo: LTr, 1998. 208p.

SANTOS, Osmar de Almeida. *O futuro do trabalho na era tecnológica; em busca do emprego perdido*. São Paulo: Texto Novo, 1997. 215p.

SÁVIO, Luciane Alves. *Flexibilização do Direito do Trabalho e implantação da autonomia privada coletiva no Brasil*. In: DALLEGRAVE NETO, José Affonso (Coord.). *Direito do Trabalho: estudos*. São Paulo: LTr, 1997. p.585-606.

SILVA, Carlos Alberto Diniz et al. *Construindo o progresso*. In: Rocha, Lys Esther et al. *Isto é trabalho de gente?: vida, doença e trabalho no Brasil*. São Paulo, ano XV, n. 24, 1993.

SILVA, José Afonso da. *Direito Ambiental Constitucional*. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2000. 769p.

\_\_\_\_\_. *Curso de Direito Constitucional*. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. *Principiologia do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1999.

SILVA, Moacyr Motta. *Atividade penosa, uma figura sob a ótica da Justiça do Trabalho*. In: *Revista LTr*. São Paulo, v.54, n.10, out. 1990. p.1213-1217.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Flexibilização, desregulamentação e o Direito do Trabalho no Brasil*. In: OLIVEIRA, Carlos Alonso Barbosa de; MATTOSO, Jorge Eduardo Levi. *Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?* 2. ed. Campinas: Scritta, Edições Sociais LTDA, 1997. 329p.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *O Direito do Trabalho como instrumento da Justiça Social*. São Paulo: LTr, 2000.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT*. São Paulo: LTr, 1994.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 1993.

TEIXEIRA, Francisco *apud* BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1993.

VALE, Márcio Ribeiro do. *In: Barros, A. M. (Coord). Curso de Direito do Trabalho – estudos em homenagem à Célio Goyatá*. v.2. São Paulo: LTr, 1993.

VERDUSSEN, Roberto. *Ergonomia: A racionalização humanizada do trabalho*. Rio de Janeiro: Livros técnicos e científicos, 1978. 160p.

VIANA, Márcio Túlio. *Algumas Idéias Sobre a Flexibilização e a Reforma Trabalhista no Brasil*. Disponível em <<http://www.tst.gov.br>> Acesso em 18 dez. 2004.

\_\_\_\_\_. *Algumas reflexões simples sobre o futuro do trabalho e do direito*. Disponível em <<http://www.trt.gov.br>> Site do TRT 3ª Região. Acesso em 18 dez. 2004.

\_\_\_\_\_. *Convenções coletivas de trabalho*. Disponível em <<http://www.trt.gov.br>> Site do TRT 3ª Região. Acesso em 18 dez. 2004.

\_\_\_\_\_. *Das convenções coletivas de trabalho (arts. 611 a 625 da CLT)*. Disponível em <<http://www.trt.gov.br>> Site do TRT 3ª Região. Acesso em 12 nov. 2004.

\_\_\_\_\_. *Direito do Trabalho e flexibilização*. In: Barros, A. M. (Coord). *Curso de Direito do Trabalho – estudos em homenagem à Célio Goyatá*. v.1. São Paulo: LTr, 1993.

\_\_\_\_\_. *O novo papel das convenções coletivas de trabalho: limites, riscos e desafios*. Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. n.182, ano XXI, p.175-176.

\_\_\_\_\_. *Proteção ao emprego e estabilidade sindical: onde termina o discurso e começa a realidade.* In: Revista LTr, v.65, n.09, set. 2001, p.1043.

\_\_\_\_\_. *Quando a livre negociação pode ser um mau negócio. (Crítica ao projeto que altera o art. 618 da CLT).* In: Revista do TRT da 3ª Região, n.64, ISSN 0076-8855, jul.-dez, 2001.

VIANNA, Segadas. *Antecedentes históricos.* In: SUSSEKIND, Arnaldo. ET al. *Instituições de Direito do Trabalho.* v.1. 14. ed. São Paulo: LTr, 1993.

VILELA, Rodolfo Andrade de Gouveia; MARTINS, Paulo Roberto. *Saúde do trabalhador e meio ambiente no contexto da globalização.* In: BONCIANI, Mário (Org.). *Saúde, ambiente e contrato coletivo de trabalho.* São Paulo: LTr, 1996. p.46-70

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. In: Barros, A. M. (Coord). *Curso de Direito do Trabalho – estudos em homenagem à Célio Goyatá.* v.1. São Paulo: LTr, 1993.

WIRTZ, W. Willard. *O trabalho e o interesse público.* Rio de Janeiro: Record, 1973. 127p.