

TRABALHO PERVERSO

WICKED WORK

Tulio Macedo Rosa e Silva¹

Sumário: Introdução; 2. Direito do trabalho, meio ambiente do trabalho e insalubridade; 3. Antinomia e insalubridade; 4. Insalubridade e a realidade nacional; Considerações Finais; Referências.

Resumo: O presente trabalho busca aprofundar o estudo sobre o sistema de proteção do meio ambiente do trabalho, demonstrando as garantias existentes no ordenamento jurídico brasileiro para sua proteção. Nesse contexto, é demonstrada a importância do princípio da prevenção para proteger o direito fundamental do trabalhador ao meio ambiente do trabalho equilibrado. Para tanto, foi apresentado o tratamento conferido pela legislação de outros países e pela Organização Internacional do Trabalho quanto à existência de trabalho em condições insalubres, ressaltando as medidas necessárias para a diminuição dos riscos à saúde do trabalhador. Além disso, foi estudada a antinomia aparente existente na Constituição Federal brasileira que permite o trabalho em condições insalubres, ao mesmo tempo em que determina a redução de riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Em seguida, foi analisado o tratamento dispensado pela jurisprudência das principais cortes nacionais ao trabalho insalubre, bem como alguns efeitos que a lei da reforma trabalhista acarretará ao trabalho insalubre.

Palavras-Chave: Antinomia. Meio Ambiente do Trabalho. Prevenção. Trabalho insalubre.

Abstract: *The present work develop the study on the system of protection of the work environment, demonstrating the guarantees in the Brazilian legal system for its protection. In this context, it is demonstrated the importance of the principle of prevention to protect the worker's fundamental right to healthy environment. To this end, the treatment provided by the legislation of other countries and by the International Labor Organization regarding the existence of work in unhealthy conditions was highlighted, emphasizing the measures necessary to reduce the risks to the worker's health. In addition, the apparent antinomy in the Brazilian Constitution was studied, which allows the work in unhealthy conditions, while at the same time determine the reduction of risks inherent in work, through health, hygiene and safety standards. Next, the treatment provided by the jurisprudence of the main national courts for unhealthy work was analyzed, as well as some effects that the labor reform will lead to unhealthy work.*

key-words: *Antinomy. Work Environment. Prevention. Unhealthy work.*

¹ Professor do curso de Direito da Universidade do Estado do Amazonas. Juiz do Trabalho.

INTRODUÇÃO

O primeiro ponto a ser destacado refere-se à terminologia adotada no presente estudo. Assim, deve-se mencionar que José Luiz Ferreira Prunes (2015) foi o primeiro autor a utilizar a expressão “trabalho perverso” como gênero, referindo-se às espécies: trabalhos perigosos, insalubres e penosos.

Em seguida, saliente-se que analisar o problema da insalubridade em nosso ordenamento jurídico sob o prisma do meio ambiente do trabalho é tarefa que vai além das pesquisas relacionadas aos percentuais e hipóteses configuradoras do adicional a ser pago, sua base de cálculo e estudo da imprescindibilidade da perícia para o deferimento da parcela aos milhares de trabalhadores que são contemplados pela exposição a agentes insalubres durante a realização de suas atividades laborais.

Para tanto, cumpre ponderar inicialmente que a cultura judaico-cristã disseminou a ideia segundo a qual o pecado original foi o responsável por levar o homem a depender de seu trabalho como forma de conseguir sua própria subsistência quando Adão foi castigado em virtude de ter descumprido as leis divinas existentes até então. Em consequência, narram as escrituras sagradas que a terra tornou-se maldita em razão de sua desobediência e lhe foi instituída a aquisição de seu sustento às custas das forças de seu próprio trabalho: “Comerás o teu pão com o suor do teu rosto, até que voltes à terra de que foste tirado; porque és pó, e em pó te hás de tornar” (BÍBLIA SAGRADA).

Nada mais natural, portanto, que o vocábulo “trabalho” tenha origem na palavra latina *tripalium* ou *trepalium*, cujo significado compreende um antigo objeto de tortura integrado por três paus ou ainda ou uma ferramenta utilizada para aprisionar grandes animais domésticos enquanto eram ferrados (MARTINEZ, 2011, p. 36). Logo, trabalho pressupõe sacrifício, energia, força, tempo, desgaste, saúde e, em função disso, desde os primórdios possui o sentido de castigo, sofrimento e dor.

Todavia, a partir da Revolução Industrial e das constantes lutas e conquistas sociais que possibilitaram o nascimento do direito do trabalho, a percepção da dignidade do trabalho humano começa a desenvolver-se principalmente com o lançamento da Encíclica *Rerum Novarum* elaborada pelo Papa Leão XIII (CHAHAB, 2013, p. 153). Aos poucos, então, a palavra trabalho passa a ter outro significado, vinculado às ideias de dignidade e valor,

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 1, jan-jun 2017.

carregando um outro sentido para aqueles que eram submissos (escravos e servos) consistia a saída para a liberdade e, para aqueles que já eram livres, assimilando o valor de lazer e aprimoramento do espírito. Portanto, o trabalho humano progride na forma como narra Pinto (2001, p. 37):

(...) do sombrio ermo moral da escravidão para a aspereza relativa da servidão (à pessoa ou à gleba), que imperou na Idade Média, e desta para o remanso do humanismo renascentista e do iluminismo da Idade Moderna, até chegar ao contrato de trabalho concebido no ventre da Revolução Industrial.

Após essa fase, o significado do trabalho humano continua a desenvolver-se, integrando agora um bem econômico, protegido pelo Direito e identificado como elemento de civilização e progresso (GONÇALVES, 2010, p. 99). O ápice desse desenvolvimento e da proteção outorgada pelo Direito ao trabalho humano ocorre com o constitucionalismo social cujo marco inicial foi a promulgação da Constituição Mexicana em 05.02.1917, que consagrou pela primeira vez direitos sociais, incluídos os direitos trabalhistas, como salário-mínimo, limitação da jornada de trabalho (oito horas), restrições ao trabalho da mulher e da criança livre associação em sindicatos e o direito de greve, como também outros direitos sociais como o direito à educação (FELICIANO, 2014, p.14).

Seguindo a onda de proteção aos direitos sociais, o Brasil consagrou alguns direitos trabalhistas pela primeira vez em seu texto constitucional no ano de 1934. Nos textos constitucionais seguintes, foram vários os tratamentos dispensados ao trabalho humano, fruto dos grupos que dominaram cada uma das constituintes, até que o texto de 1988 consagrou o valor social do trabalho como fundamento da República, o trabalho como primado da ordem social e a valorização do trabalho como fundamento da ordem econômica.

Entretanto, não se pode deixar de mencionar o fato de o texto constitucional de 1988 não ter garantido integralmente as conquistas históricas dos trabalhadores. Pelo contrário, no campo do direito coletivo do trabalho, a Constituição não conseguiu romper com o modelo corporativista arquitetado e implementado desde a Era Vargas sob os pilares da unicidade sindical, contribuição sindical obrigatória e representação legal dos trabalhadores. No campo das relações individuais, o texto constitucional abriu as portas para a flexibilização das condições de trabalho, situação que foi tratada pelas sucessivas reformas pontuais sofridas pelo ordenamento jurídico (SILVA, 2003, p. 120).

Na verdade, importante observar que apesar dos avanços registrados no texto

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 1, jan-jun 2017.

constitucional de 1988 e da preocupação com as garantias individuais e os direitos econômicos, sociais e culturais, pode-se notar também que, em relação aos direitos trabalhistas, houve forte influência das tendências neoliberais ao permitir a flexibilização das conquistas dos trabalhadores. Mas não foi apenas o ordenamento jurídico pátrio que sofreu e ainda sofre com os ataques às conquistas sociais do século XX. O Direito do Trabalho no mundo todo é atacado por esforços contrários à ampliação da rede de proteção dos trabalhadores. Tanto isso é verdade que Raimundo Simão de Melo afirma que a “classe trabalhadora viveu, a partir da Revolução Industrial, um século de lutas, um outro de conquistas – do chamado Estado do bem-estar social – e, finalmente, entra no terceiro século, denominado de Estado do mal-estar” (MELO, 2013, p. 80).

Nessa linha, o autor relaciona as principais afrontas ao Direito do Trabalho: a) violação de seus princípios fundamentais; b) retorno ao contrato civil disciplinando a oferta de mão de obra; c) eliminação da estabilidade no emprego; d) supressão do princípio da continuidade da relação empregatícia; e) surgimento de contratos temporários e precários, incluindo cooperativas de mão de obra, terceirização, quarteirização, quinteirização, pejetização; f) intermediação de mão de obra por empresas fraudulentas; g) alteração dos contratos coletivos em prejuízo aos trabalhadores; h) desenvolvimento de políticas neoliberais implementada pelos governos federais; i) flexibilização das normas trabalhistas por meio de leis que estabelecem a predominância do negociado sobre o legislado num país que não possui sequer garantia integral da liberdade sindical, e que ainda sobre com sindicatos desprovidos de representatividade, dependentes da contribuição sindical obrigatória; j) redução dos custos empresariais, ao argumento de que as garantias dos trabalhadores constituem empecilhos à sobrevivência da empresa e à sua competitividade nos mercados interno e internacional; l) violação constante aos direitos humanos mais básicos, como o trabalho da criança e do adolescente, discriminações desarrazoadas em virtude de diversos fatores como sexo, nacionalidade, cor da pele, origem social, idade e, ainda, trabalho em condições análogas às de escravo em pleno século XXI (MELO, 2013, p. 81).

Outra crítica interessante a ser realizada consiste no fato de que a consolidação e o conseqüente desenvolvimento histórico da proteção dos direitos sociais configurarem um “contramovimento” capaz de assegurar um patamar mínimo de garantia aos direitos dos trabalhadores e ao meio ambiente contra os aspectos perversos do capitalismo, mas ao mesmo

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 1, jan-jun 2017.

tempo, constitui uma maneira de proteger a própria organização do sistema capitalista (MELLO FILHO, 2014, p. 553).

Ainda, deve-se destacar os apontamentos de Hannah Arendt ao analisar três atividades humanas: labor que consiste “no processo biológico do corpo humano, cujo crescimento espontâneo, metabolismo e eventual declínio têm a ver com as necessidades vitais produzidas e introduzidas pelo labor no processo da vida”; já o trabalho compreende o “artificialismo da existência humana, existência essa não necessariamente contida no eterno ciclo vital da espécie, e cuja mortalidade não é compensada por este último. O trabalho produz um mundo <artificial> de coisas, nitidamente diferente de qualquer ambiente natural”; e a ação, que consiste na “única atividade que se exerce diretamente entre os homens sem a mediação das coisas ou da matéria” (ARENDT, 2007, p. 15).

Dessa feita, relembro ensinamentos de Guilherme Purvin de Figueiredo, Raimundo Simão aponta que a atividade preponderante hoje na sociedade é o labor, pois sua organização e a mecanização de seu desenvolvimento constituem fatos relevantes para a existência do meio ambiente do trabalho nos moldes atuais. Assim, afirma que a sociedade perdeu a capacidade de realizar as duas outras atividades citadas (trabalho e ação), por estar entorpecida em decorrência da constante atividade do labor (MELO, 2013, p. 67).

Por todos esses conceitos expostos, ao permitir o trabalho do ser humano exposto a agentes insalubres ainda na atualidade, estar-se-ia obrigando-o a um desgaste físico, deterioração de sua saúde e sofrimento desnecessários, representando o trabalho humano ainda um sofrimento e punição típicas da concepção oriunda dos primórdios da cultura judaico-cristã? Após todas as conquistas da civilização, manter o trabalho em condições insalubres não estaria em desconformidade com a proteção concedida pelo Direito do Trabalho? As reflexões abaixo realizadas terão como objetivo a solução dessas dúvidas.

2. DIREITO DO TRABALHO, MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E INSALUBRIDADE

A compreensão do labor exposto a agentes insalubres deve passar por algumas considerações, ainda que breves, sobre o meio ambiente do trabalho, pois tais agentes são responsáveis por desarmonizar o equilíbrio natural que deveria existir em todos os locais de

trabalho, causando prejuízos à saúde dos trabalhadores.

Nessa linha, Norma Sueli Padilha afirma que o direito do trabalho é imprescindível para a proteção dos direitos humanos do trabalhador, ao mesmo tempo em que é essencial o fortalecimento dos instrumentos jus laborais aptos a abrigar todas as dimensões do ambiente artificial onde o trabalhador investe a maior parte de sua vida produtiva (meio ambiente do trabalho) e, sendo assim, é necessário que se elimine todas as concepções fragmentadas a respeito da proteção jurídica do trabalhador, especialmente em virtude das ameaças tecnológicas inseridas no ambiente de trabalho, que necessitam do aumento da proteção dos instrumentos historicamente originados pelo sistema trabalhista, expandindo a rede de proteção à qualidade de vida no trabalho (PADILHA, 2013).

Em complemento, cumpre salientar que o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado é classificado como direito humano fundamental de terceira dimensão. No caso brasileiro, sua consagração está no artigo 225 do texto constitucional. Ademais, o conceito de *meio ambiente humano*, da forma como estabelecido na Conferência de Estocolmo (1972) constitui um *gestalt* que se divide em quatro aspectos: meio ambiente natural, meio ambiente artificial, meio ambiente cultural e meio ambiente do trabalho. Logo, não compreendem facetas compartimentadas ou institutos isolados. Consistem, sim, em dimensões da mesma “realidade fenomenológica”, pois seria inviável estudar o meio ambiente do trabalho sem levar em consideração seus entornos naturais e os resultados da atuação humana em seu habitat natural, sem esquecer-se dos fatores culturais que permeiam as relações sociais (FELICIANO, 2011).

Nesse contexto, deve-se lembrar de que a atenção aos riscos à saúde e segurança do trabalhador no ambiente de trabalho existe no Direito Constitucional desde a origem do desenvolvimento do Constitucionalismo Social, quando as normas de proteção à segurança e higiene dos trabalhadores foram contempladas pelos textos constitucionais contemporâneos, a partir da Constituição Mexicana de 1917. Todavia, o principal fator que contribuiu para a proteção jurídica ao meio ambiente do trabalho seguro e saudável foi a criação da Organização Internacional do Trabalho que passou a exercer influência sobre as Constituições dos Estados-membros nas normas sobre o tema (PADILHA, 2014, p. 505).

Nessa tarefa, a OIT buscou melhorar e ampliar o nível de vida dos trabalhadores ao preocupar-se com a tutela adequada da saúde e da segurança em todas as ocupações. Tal

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 1, jan-jun 2017.

preocupação pode ser identificada, inclusive, ao verificar que seu principal objetivo compreende a promoção da melhoria nas condições e no meio ambiente do trabalho, como meio para garantir o bem-estar dos trabalhadores. Na busca dessa finalidade, a OIT atua para a uniformização internacional do Direito do Trabalho, por meio da harmonização de normas que promovam a universalização da justiça social e do trabalho digno (COSTA; GONÇALVES; ALMEIDA, 2013, p. 123).

Para tanto, a entidade possui três convenções que tratam o assunto: Convenções n. 148, 155 e 161, todas ratificadas pelo Brasil. A Convenção n. 148 disciplina a prevenção e limitação dos riscos profissionais no local de trabalho oriundos da contaminação do ar, ruído e vibrações. Impõe o emprego de medidas técnicas apropriadas à proteção dos trabalhadores sujeitos a esses riscos. O intuito da Convenção é eliminar o risco e não somente neutralizá-lo. Essa última possibilidade seria exequível na hipótese de ser impossível tecnicamente a eliminação do risco. Estabelece ainda a responsabilidade do empregador pela adoção de medidas técnicas e o trabalhador é obrigado a seguir as medidas determinadas. Prioriza o direito do trabalhador a ter ciência dos riscos a que está submetido e ainda obter orientação adequada para se prevenir e se defender dos riscos.

A Convenção nº. 155, por sua vez, traz rol não exaustivo das finalidades políticas inerentes ao tratamento jurídico dispensado ao meio ambiente do trabalho, distribuindo-as sob os seguintes temas: (1) higiene do local de trabalho; (2) segurança na construção e no manejo de máquinas e ferramentas; (3) proteção dos trabalhadores contra agentes químicos, biológicos e físicos; (4) gestão e a adequação das atividades, das operações e dos processos relacionados ao trabalho, com a determinação dos seus graus de risco e a sua classificação como proibidos, limitados ou controlados; (5) implementação de um sistema apropriado de fiscalização do meio ambiente do trabalho; (6) pesquisas de acidentes de trabalho e a publicação periódica das informações; (7) adoção compulsória de técnicas assecuratórias da segurança no trabalho e de processos de controle da ação de agentes químicos. O conjunto desses objetivos evidencia que a preocupação da entidade é, essencialmente, a “*neutralização ou redução dos riscos inerentes ao trabalho e ao local de trabalho*” (FELICIANO, 2011).

Por fim, a Convenção 161 da OIT regulamenta os serviços de saúde no local de trabalho. Dispensa, assim, atenção a ações preventivas e que contemplem a participação dos trabalhadores. Sua finalidade é assegurar um meio ambiente do trabalho seguro e salubre,

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 1, jan-jun 2017.

proporcionando saúde física e mental apropriada aos trabalhadores na realização de suas atividades laborais (COSTA; GONÇALVES; ALMEIDA, 2013, p. 123).

Em que pese todos esses esforços contemplados nas convenções da OIT, no Brasil, o legislador escolheu o caminho da monetização do risco, estabelecendo adicionais remuneratórios com o intuito de compensar os prejuízos à saúde do trabalhador em virtude do maior desgaste decorrente de trabalhos insalubres. A primeira norma que estabeleceu a monetização do risco foi o Decreto-Lei n. 399, de 30 de abril de 1938, permitindo o trabalho em condições insalubres desde que fosse pago o adicional de 10%, 20% ou 40% sobre o salário mínimo. Na mesma linha, a exposição do trabalhador a condições perigosas foi permitida mediante pagamento e adicional de 30% sobre o salário do trabalhador, por meio da Lei 2.573, de 15 de agosto de 1955. Em complemento, a Lei Orgânica da Previdência Social (Lei n. 3.807, de 26 de agosto de 1960) ampliou o contexto de monetização do risco do trabalho quando criou a aposentadoria especial para os trabalhadores que laborassem quinze, vinte ou vinte e cinco anos em serviços penosos, insalubres ou perigosos. Logo, verifica-se que o ordenamento jurídico pátrio estimula duas vezes o trabalho em exposição a agentes perversos, pois incentiva o trabalho em condições de risco com a previsão de adicionais que aumentam a remuneração e, ao mesmo tempo, premia o trabalhador exposto a esse risco com aposentadoria precoce (JUNIOR, 2008, p. 65).

Nesse contexto, verifica-se que o conjunto de normas constitucionais e convencionais exposto garante o direito fundamental do trabalhador ao meio ambiente do trabalho equilibrado, difundindo-se seus efeitos no contrato de trabalho e, enquanto norma de ordem pública, obriga o empregador a respeitar a sadia qualidade de vida de todos no ambiente laboral e a protegê-los dos riscos proporcionados pela atividade econômica, devendo, ainda, prestigiar práticas sustentáveis, privilegiando medidas de precaução e implementação de desenvolvimento sustentável em benefício de seus empregados e da coletividade em que está inserido. Em complemento, o Poder Judiciário Trabalhista também está vinculado à efetivação do meio ambiente do trabalho equilibrado, cumprindo sua missão ao interpretar e aplicar os direitos fundamentais com a maior eficácia possível (PADILHA, 2013).

A alteração do modelo constitucional possui consequências principalmente na proteção jurídica das atividades de risco, do acidente do trabalho, da saúde e integridade física do trabalhador. Nessa linha, um acidente do trabalho ou qualquer prejuízo à saúde do

trabalhador, no plano coletivo ou individual, motiva a eficácia irradiante do direito fundamental ao meio ambiente equilibrado, elastecendo a proteção jurídica para além dos limites do direito do trabalho, pois ocorre no caso dano ambiental que requer a utilização do regime do direito constitucional ambiental, incluindo seus princípios e critérios de responsabilidade. Logo, a luta pelo meio ambiente do trabalho equilibrado carece de compreensão mais ampla por aqueles que possuem o dever de implementá-lo, mas que insistem em não cumprir ainda os clássicos direitos sociais de monetarização do risco, incluindo aí o adicional de insalubridade, e cujas controvérsias demandam da Justiça do Trabalho atividade limitada aos aspectos monetários dos direitos sociais (PADILHA, 2013).

Essas são, portanto, as principais considerações a serem realizadas sobre a relação entre direito do trabalho, meio ambiente do trabalho e a exposição do trabalhador a agentes insalubres. Nos próximos itens, será realizada análise mais profunda sobre o tratamento dispensado pela legislação pátria ao trabalho insalubre e as consequências que esse tratamento provoca à saúde dos trabalhadores.

3. ANTINOMIA E INSALUBRIDADE

Todas as vezes que o estudo de um tema necessita da análise sobre alguma antinomia jurídica, imprescindível a abordagem dos ensinamentos de Norberto Bobbio a respeito. Nesse sentido, o autor ensina que o Direito não admite antinomias e relembra Justiniano ao afirmar no Digesto que no Direito não existem normas incompatíveis. Nessa linha, conceitua-se antinomia jurídica como sendo aquela situação que comporta duas normas incompatíveis, integrantes do mesmo ordenamento jurídico e que possuem o mesmo âmbito de validade. Nesse contexto, o autor ainda realiza uma diferenciação entre as antinomias solúveis ou aparentes e as insolúveis ou reais. Essas últimas são aquelas em que o intérprete é abandonado a si mesmo em virtude de inexistir um critério de solução ou em razão de conflito entre os critérios utilizados para resolver a antinomia (BOBBIO, XXXX, p. 88).²

No caso do ordenamento jurídico brasileiro, indaga-se se existe antinomia entre o inciso XXII, do artigo 7º da Constituição da República, que determina a redução de riscos

² Cumpre enumerar as regras fundamentais para a solução de antinomias: critério cronológico, critério hierárquico e critério da especialidade.

inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, e o inciso XXIII do mesmo dispositivo constitucional, que estabelece os adicionais remuneratórios em caso de trabalho realizado em ambiente insalubre, perigoso ou penoso. A princípio, há contradição quando uma norma busca a eliminação dos riscos ambientais e outra monetariza esses riscos, propiciando ganho adicional na remuneração em troca de prejuízo (potencial ou atual) à saúde do trabalhador.

Todavia, como aponta Feliciano, sempre existirá trabalho insalubre, penoso e perigoso em algumas atividades em virtude do atual grau de desenvolvimento tecnológico, que poderá ser implementado sob a égide do artigo 170 da Constituição Federal, ou até mesmo para o atendimento do interesse público primário, como exemplo as atividades de produção e transmissão de energia elétrica (Lei 7.369/85). Dessa forma, a diminuição máxima do agente perverso com sua conseqüente eliminação constitui a primeira finalidade do ordenamento jurídico, desobrigando o empregador do pagamento do adicional respectivo.

Concomitantemente, a Constituição permite, diante da realidade do atual estágio tecnológico, que em algumas atividades econômicas, a exposição do trabalhador ao agente prejudicial, mediante o pagamento de *plus* salarial. Defende-se, portanto, que haverá vedação ao trabalho perverso, exceto quando ela for necessária à sociedade, respeitando-se, assim, o princípio da livre iniciativa. A saída jurídica para a situação compreende a harmonização dos dois princípios contrapostos (direito ao meio ambiente do trabalho sadio e a livre iniciativa econômica), justificando a existência dos adicionais remuneratórios, cujo objetivo é incentivar que o empregador disponibilize equipamentos de proteção individual e coletivo, para diminuir e até excluir o ônus remuneratório, deixando de incentivar a prática da atividade insalubre, penosa e perigosa. Mesmo assim, sendo impossível a neutralização do risco, concede-se ao trabalhador uma compensação remuneratória em decorrência dos prejuízos provocados à sua saúde (FELICIANO, 2002, p. 160).

Logo, a primeira conclusão dessa análise é a inexistência de antinomia entre os incisos XXII e XXIII do artigo 7º da Constituição da República. No mesmo sentido, Padilha (2011, p. 231) aponta que “a interpretação constitucional deve observar os princípios da *unidade*, buscando evitar contradições, antinomias e antagonismos aparentes entre normas constitucionais, bem como, o da *máxima efetividade* que propicia a maior eficácia possível ao texto constitucional”.

Sendo assim, o pagamento dos adicionais remuneratórios não constitui monetarização do risco profissional ou a mercantilização da saúde do trabalhador, mas sua previsão pelo ordenamento jurídico deve ser interpretada como medida excepcional. Nessa linha, a doutrina já aponta que o pagamento do adicional deve ser transformado em repouso adicional, pois a redução da exposição aos agentes prejudiciais cumulada com maior repouso possibilitaria melhores chances de recomposição ao organismo humano (ANDRADE, 2003, p. 952).

Entretanto, cumpre lembrar que tal saída poderá enfrentar resistência por parte dos trabalhadores que terão sua renda reduzida ao final do mês. Portanto, a melhor solução apontada por Feliciano seria acrescentar os adicionais aos salários dos trabalhadores de forma proporcional ao período de exposição aos agentes perversos. Interessante lembrar que Feliciano (2002, p. 160) a redução da jornada não consiste na melhor saída para os casos de periculosidade, pois a “perversidade não está no desgaste ou na contaminação diária do organismo, mas tão somente no risco potencial”.

Nesse mesmo sentido, José Luiz Ferreira Prunes ensina que nos trabalhos perigosos a saúde do trabalhador não é prejudicada, pois inexistente qualquer alteração em seu organismo. O pagamento do adicional de periculosidade ocorre em função do risco que o trabalhador está exposto, não sendo necessário que em algum momento ocorra o sinistro nas atividades laborais, que, todavia, pode ocorrer a qualquer momento. Já o trabalho insalubre causará prejuízos ao corpo do trabalhador que enfrentará alterações e anormalidades em suas funções orgânicas em decorrência dos efeitos da atuação das substâncias nocivas. O acréscimo salarial devido, portanto, deve ser utilizado para compensar esses efeitos deletérios, possibilitando que a alimentação, vestuário ou mesmo medicamentos adquiridos possam restabelecer o desgaste sofrido (PRUNES, 2015, p. 710).

Portanto, evidente que o pagamento do adicional de insalubridade deve ocorrer em situações excepcionais. Todo o sistema jurídico aqui analisado aponta no sentido de que, não existindo outros meios de impedir a realização do trabalho em condições insalubres, a última saída compreende o pagamento do adicional como forma de atenuar o sofrimento e o desgaste do trabalhador exposto a tais formas de trabalho.

Mas permitir que o trabalhador esteja exposto a agente insalubre, como dispõe o artigo 7º, XXIII, da Constituição Federal, mesmo em situações excepcionais, não seria inconstitucional por admitir prejuízos à saúde de um ser humano? Para responder a indagação,

importante mencionar entendimento defendido por Nahmias Melo, segundo o qual não existe inconstitucionalidade desse dispositivo constitucional, pois ele não é hierarquicamente inferior a nenhum outro dispositivo do texto constitucional. Seu texto deve ser interpretado de forma sistemática, em harmonia com todas as outras normas constitucionais. Nessa linha, cumpre lembrar que os direitos fundamentais não são absolutos, e dentre eles, o direito ao meio ambiente saudável também é relativo. Assim, simultaneamente à defesa do meio ambiente saudável e da saúde do trabalhador, é necessário admitir que a exposição ao risco é inerente a algumas atividades profissionais em virtude do atual grau de desenvolvimento tecnológico de nossa sociedade (MELO, 2001, p. 78).

Entretanto, algumas distorções realizadas pela jurisprudência e pelos empregadores são praticadas ao enfrentarem o tratamento da matéria, conforme serão analisadas a partir de agora.

4. INSALUBRIDADE E A REALIDADE NACIONAL

O primeiro trabalho científico que tratou a relação entre doença e atividades laborais foi publicado em 1700 com o título de *morbis artificum diatriba* escrita pelo médico italiano Bernardino Ramazzini. Todavia, no Brasil, apenas nos anos 30 o problema da insalubridade foi abordado, quando o texto da Constituição de 1934 proibiu o trabalho insalubre para menores de 18 anos e para as mulheres. Maior interesse houve a partir de 1940 quando foi criado o adicional para atividades insalubres com adicionais que variavam entre 10%, 20% e 40% do salário mínimo (OLIVEIRA, 1996, p. 139).

No entanto, as pesquisas nas áreas da higiene ocupacional, toxicologia e medicina do trabalho avançam no sentido de mostrar cada vez mais as dimensões dos danos à saúde do trabalhador e como muitos produtos nocivos não estão previstos nas listas oficiais ou são classificados com limites de tolerância impróprios.

Logo, a ação mais eficaz na luta contra os agentes agressivos é eliminá-lo. Todavia, como isso não é tecnicamente possível em várias situações, ou economicamente viável em outras, a legislação admite que o agente insalubre seja somente neutralizado, com o intuito de proteger a saúde do trabalhador.

De acordo com a OIT, existem quatro maneiras principais de prevenção contra os

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 1, jan-jun 2017.

agentes danosos a seguir listados em ordem decrescente quanto à sua eficácia: a) eliminação do risco; b) eliminação da exposição do trabalhador ao risco; c) isolamento do risco; d) proteção do trabalhador (OLIVEIRA, 1996, p. 214).

A primeira alternativa elencada pela OIT é a forma mais radical e mais eficaz de proteção à saúde do trabalhador. Como ocorre em outros países, a legislação brasileira determina como prioritárias ações de ordem geral, estabelecendo o uso de EPI como última opção, como se observa no texto do artigo 166 da CLT.

A segunda medida da OIT aponta que, não sendo possível a eliminação do risco, os empregados expostos devem ser deslocados, ou ter suas operações fracionadas em vários estabelecimentos para que os danos alcancem apenas um número mínimo de trabalhadores expostos diretamente.

A terceira opção é similar à segunda, pois implica no isolamento da atividade de risco, por exemplo: criação de barreiras para deter a disseminação do agente, como o confinamento de áreas de trabalho.

Caso nenhuma das medidas for possível, o último remédio é neutralizar o agente por meio do uso de EPI. Assim, apenas ocorrerá a neutralização quando o agente tem sua intensidade reduzida a limites toleráveis, que conforme item 15.1.5 da Portaria 3.214 do MTE de 1978 consiste na “concentração ou intensidade máxima ou mínima, relacionada com a natureza e o tempo de exposição ao agente, que não causará dano à saúde do trabalhador, durante sua vida laboral”.

Todavia, a realidade nacional despreza a ordem de preferência apontada na legislação, sendo comum a utilização da última opção como primeira. Foram criados, nesse sentido, mais mecanismos para possibilitar o convívio com o agente agressivo e não para eliminá-lo. Portanto, opta-se por isolar o trabalhador que possui os sentidos reduzidos pelo uso incômodo dos equipamentos de proteção em vez de afastar o agente nocivo (OLIVEIRA, 1996, p. 215).

Não fosse isso suficiente, essa opção mais utilizada pelos empregadores ainda expõe o trabalhador a agentes insalubres, o que lhes gera o direito à remuneração do adicional correspondente.

Mesmo assim, o Brasil não é o único país a remunerar o trabalho insalubre de forma diversa do trabalho em ambiente sadio. Nessa linha, cite-se que na Alemanha não é pago adicional de insalubridade, periculosidade ou penosidade, mas a exposição do trabalhador a

locais de trabalho agressivos à sua saúde confere-lhe maior salário. O *plus* salarial é estabelecido mediante acordo entre sindicatos e entidades patronais de classe. Na Bélgica e na Holanda é autorizado o pagamento de adicionais apenas após todas as tentativas para eliminar ou neutralizar os riscos ambientais de trabalho terem sido frustradas. Nos Estados Unidos da América a legislação determina que todas as empresas têm obrigação de proporcionar ambiente de trabalho sadio e/ou diminuir sua agressividade, inexistindo previsão legal quanto ao pagamento de adicionais específicos e, no caso específico da realização de trabalho insalubre, o acréscimo salarial é tratado em convenção coletiva de trabalho.

Na Itália a insalubridade e a periculosidade também não originam direitos a pagamento de adicionais. A legislação estabelece a eliminação ou neutralização das agressões. Entretanto, as indústrias químicas do país incluem cláusulas sobre o tema nos contratos coletivos de trabalho. O ordenamento jurídico do Japão determina a eliminação dos riscos insalubres ou perigosos, mas não é pago nenhum adicional específico por conta da exposição do trabalhador. Todavia, as atividades mais agressivas permitem variação salarial com maior salário para os trabalhadores empregados nessas atividades.

No Reino Unido e em Portugal não existe tipificação de trabalho insalubre ou perigoso e também não é pago nenhum adicional por conta disso. Entretanto, há limites máximos de exposição a agentes insalubres que devem ser respeitados. Na Suíça há legislação apenas para a prevenção de doenças profissionais, sendo que as atividades insalubres e perigosas não geram a obrigação de pagamento de adicionais, exceto caso verificada a manifestação de doença profissional ou do trabalho (GONÇALVES, 2015, p. 389).

Realizados esses apontamentos, uma outra questão vinculada ao pagamento do adicional de insalubridade é digna de algumas notas. Trata-se da identificação de qual base de cálculo deverá ser utilizada. A posição que tende a prevalecer nos julgamentos em virtude da súmula vinculante nº 4 do Supremo Tribunal Federal³ e dos recentes julgados do Tribunal Superior do Trabalho é que o salário mínimo deve ser a base de cálculo do adicional. O Tribunal Superior do Trabalho decidiu que “até que se edite norma legal ou convencional estabelecendo base de cálculo distinta do salário mínimo para o adicional de insalubridade, continuará a ser aplicado esse critério para o cálculo do referido adicional, salvo a hipótese da

3 Súmula vinculante 4. Salvo nos casos previstos na Constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial.

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 1, jan-jun 2017.

Súmula 17 do TST, que prevê como base de cálculo o piso salarial da categoria que o possua (já que o piso salarial é o salário mínimo da categoria)”.
Portanto, o entendimento jurisprudencial que prevalece hoje é a utilização do salário mínimo como base de cálculo do adicional de insalubridade enquanto não for promulgada lei específica ou não existir norma coletiva que determine outra base de cálculo distinta do salário-mínimo. A partir de agora, será abordado com um pouco mais de profundidade os argumentos favoráveis e contrários utilizados na fixação do salário mínimo como base de cálculo do pagamento da parcela.

Nesse contexto, a jurisprudência discute se o adequado seria a utilização do salário mínimo ou o salário contratual para integrar tal base de cálculo. Evidente que caso fixado o salário contratual como base de cálculo, o custo de exposição do trabalhador a agentes insalubres seria maior, o que desestimularia os empregadores a manterem tal situação. Mas esse não tem sido o entendimento preponderante da jurisprudência.

Nesse contexto, a jurisprudência discute se o adequado seria a utilização do salário mínimo ou o salário contratual para integrar tal base de cálculo. Evidente que caso fixado o salário contratual como base de cálculo, o custo de exposição do trabalhador a agentes insalubres seria maior, o que desestimularia os empregadores a manterem tal situação. Mas esse não tem sido o entendimento preponderante da jurisprudência.

Inicialmente, a título de exemplificar a controvérsia envolvendo a fixação da base de cálculo do adicional de insalubridade, destaca-se crítica realizada por Eduardo Gabriel Saad ao acórdão publicado em meados de 1993 pela 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Recurso Ordinário n. 4.437) que estabeleceu o salário contratual como base de cálculo do adicional de insalubridade em virtude de o artigo 7º, XXIII da Constituição da República revelar a intenção do legislador constituinte de ressarcir o empregado mais condignamente pela perda da sua saúde a exemplo do que ocorria com o adicional de periculosidade.

Saad (2001, p. 199) afirma que o índice de letalidade dos trabalhadores expostos à insalubridade é “bem menor” que na periculosidade. Aponta, ainda, que após consultar vários industriais sobre o tema, houve unanimidade de opiniões de que no atual estágio da economia, “é impossível a utilização, em larga escala, de equipamentos modernos que não produzam elementos geradores de insalubridade em locais de trabalho ou que os gerem em quantidade que não ponha em risco a saúde do trabalhador”. E prossegue defendendo que o adicional de insalubridade tendo como base de cálculo o salário contratual poderia onerar a produção brasileira “a ponto de tornar periclitante sua posição no mercado brasileiro”.

Em complemento, o autor apresenta conclusão que converge com a opinião de vários doutrinadores e estudiosos sobre o tema. Defende, portanto, que os adicionais de

insalubridade e periculosidade possuem o objetivo de coagir os empregadores a manterem ambiente de trabalho saneado, na medida do possível e que a economia brasileira ainda não possui condições de onerar sua produção sem sacrificar sua posição no mercado internacional, sendo “desaconselhável” adotar base de cálculo “mais gravosa” para a insalubridade e periculosidade.

Tais argumentos, apesar de merecerem o devido respeito, não devem prosperar em virtude dos seguintes fatores. A doutrina converge para dois cenários em relação à diminuição dos riscos a que estão expostos os trabalhadores: a desejável, que constitui a finalidade de Constituição da República, e a tolerável, aplicada na hipótese de ser impossível tecnicamente a eliminação do risco, o que implica na redução (ou neutralização) dos riscos à padrões aceitáveis pela saúde humana. O equilíbrio entre os dois cenários é previsto no artigo 4º da Convenção 155 da OIT quando estabelece que compete ao empregador “reduzir ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho” (COSTA; GONÇALVES; ALMEIDA, 2013, p. 123).

Nessa linha, quando for impossível a redução dos riscos em virtude do desenvolvimento atual da técnica e da capacidade econômica do empreendimento, a saída consiste no pagamento dos adicionais remuneratórios. Por conta dessa ordem lógica das etapas a serem cumpridas para a redução dos riscos, os empregadores devem adotar a tecnologia mais recente disponível para preservar a saúde dos trabalhadores. Mas como aplicar esse dever aos pequenos empregadores que não possuem condições de arcar com os altos custos na implementação dessas medidas? Além disso, qual seria o limite da legitimidade desses empregadores atuarem colocando em risco a saúde de seus empregados? A saída é encontrar um ponto de harmonia entre capital e trabalho, ou seja, primar pela boa-fé e razoabilidade que permeiam as relações contratuais.

O que se infere do contexto constitucional é que se deve remover paulatinamente os agentes prejudiciais à saúde do trabalhador do ambiente de trabalho e, na sua impossibilidade, retribuir financeiramente o trabalhador. Todavia, em circunstâncias de risco extremo à vida e dignidade do trabalhador, sendo o perigo inerente ao próprio negócio e impossível a sua eliminação, a solução deve ser a interrupção da continuidade do negócio, pois a defesa do ser humano deve se sobrepor à preservação do capital (COSTA; GONÇALVES; ALMEIDA, 2013, p. 140).

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 1, jan-jun 2017.

Tal saída está amparada no princípio da prevenção que informa o direito ambiental. Assim, o princípio da prevenção possui como finalidade impedir a ocorrência de danos ao meio ambiente do trabalho em virtude de atividades que possam concreta ou potencialmente causar-lhe danos. Dessa forma, os riscos ou os agentes possíveis dos danos ambientais são conhecidos, competindo ao potencial poluidor e, residualmente, ao Poder Público, implementar as medidas preventivas cabíveis. Esse princípio pode ser identificado, a partir de 1930, inicialmente na Convenção da Basileia sobre Controle de Movimentos Transfronteiriços de Resíduos Perigosos e seu Depósito (preâmbulo), Convenção da Diversidade Biológica (preâmbulo), Tratado de Maastrich sobre a União Europeia e o Acordo-Quadro sobre Meio Ambiente do Mercosul. Além desses, o princípio 14 da Declaração do Rio de Janeiro de 1992 impõe aos Estados o dever de prevenir a transferência a outros Estados de qualquer matéria ou atividade que provoque dano ambiental. O princípio 8 da mesma Declaração relaciona-se também com o princípio da prevenção, pois institui que os Estados têm a obrigação de diminuir e/ou eliminar modelos insustentáveis de produção e consumo, com o objetivo de alcançar o desenvolvimento sustentável, e a conseqüente elevação da qualidade de vida (CAMARGO; MELO, 2013, p. 63).

Para encerrar o tópico, não poderia faltar alguns breves apontamentos sobre o tratamento dispensado pela Lei nº 13.467/2017 e a Medida Provisória nº 808/2017 ao adicional de insalubridade. O artigo 611-A trouxe a seguinte redação da matéria já alterada pela medida provisória:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

(...)

XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

Em primeiro lugar, não se pode deixar de lembrar que em virtude do caput do artigo 7º da Constituição Federal, as partes na negociação coletiva não podem negociar condições de trabalho que piorem a condição social dos trabalhadores. Todavia, a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal apresenta tendência de validar normas coletivas restritivas de

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 1, jan-jun 2017.

direitos trabalhistas previstos no texto constitucional ou na CLT (CARNEIRO, 2017, p. 743). Assim, em uma conjuntura de desemprego e crise econômica, a possibilidade de enquadramento da insalubridade por meio de norma coletiva tende a ser aceita pelo Supremo Tribunal Federal.

Mesmo assim, impossível não registrar que essa possibilidade trazida pelo inciso XII do artigo 611-A da CLT estimula a precarização do meio ambiente do trabalho, expondo o trabalhador a maiores riscos contra sua saúde e sua vida. Além disso, caso a jurisprudência valide a possibilidade de enquadramento da insalubridade via negociação coletiva, haverá consequências deletérias ao sistema público de saúde e previdência social do país, na medida em que sindicatos dotados de pouca ou quase nenhuma representatividade, como é a maioria das entidades sindicais no país hoje, não terão força suficiente para se contraporem à pressão exercida pelas empresas de aumentar seus ganhos a partir da diminuição de parcelas pagas a seus trabalhadores. Logo, não demorará muito para que ocorra o aumento de casos de doença, morte e invalidez prematuras em virtude da maior exposição a agentes insalubres.

Logo, a reforma trabalhista trazida pela Lei nº 13.467/2017 e a Medida Provisória nº 808/2017, especificamente quanto à possibilidade de previsão de enquadramento do grau de insalubridade via negociação coletiva, representa um retrocesso aos avanços já alcançados pela legislação nacional e internacional de proteção ao meio ambiente do trabalho contra a exposição dos trabalhadores a agentes insalubres.

Em que pese esse retrocesso, não se pode negar a relevância que a rede de proteção criada pelas demais normas de proteção ao meio ambiente do trabalho atribui à preservação da saúde do trabalhador. Amparado, assim, no princípio da prevenção, o trabalho em condições insalubres deve ser permitido apenas quando a atividade laboral é imprescindível à sociedade. Não há que se sustentar aqui os gastos que a empresa terá para diminuir ou eliminar a exposição do trabalhador à nocividade dos agentes insalubres. Argumentos dessa natureza são falhos e expõem apenas sua fragilidade diante do caráter fundamental que assume a saúde humana.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As reflexões e apontamentos realizados evidenciaram o tratamento dispensado pela

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 1, jan-jun 2017.

legislação e jurisprudência brasileira ao pagamento do adicional de insalubridade. Demonstrou-se o tratamento que as normas internacionais dispensam ao trabalho exposto a agentes insalubres e de que forma os operadores do Direito no Brasil podem atuar para buscar uma interpretação que garanta o maior grau de proteção possível à saúde do trabalhador, sem esquecer-se da inexistência de direitos absolutos em nosso ordenamento jurídico.

Logo, mesmo diante de toda a proteção jurídica criada em torno da saúde do trabalhador, podem existir atividades laborais que exijam a exposição humana a agentes nocivos. Todavia, essa situação apenas pode ocorrer depois de esgotadas todas as tentativas de eliminação dos riscos à saúde do trabalhador, pelo empregador e também pelo Poder Público. Na busca dessa neutralização dos riscos, não se deve considerar o valor econômico das iniciativas, pois caso um empreendimento não consiga manter-se funcionando em virtude dos altos custos suportados para a eliminação dos riscos à saúde do trabalhador, deve-se optar pelo encerramento da atividade empresarial.

Se existe tecnologia que garanta a eliminação dos efeitos nocivos à saúde do trabalhador no desenvolvimento de uma atividade laboral, essa tecnologia deve ser utilizada. Caso não existam mecanismos ou equipamentos que eliminem os riscos à saúde de trabalhador, o trabalho humano deve ser permitido, com o pagamento do respectivo adicional. Todo esse esforço justifica-se somente pela necessidade de privilegiar a proteção à saúde daqueles que necessitam do trabalho para sobreviverem com dignidade.

Portanto, toda a rede de proteção criada pelo Direito do Trabalho está sendo aplicada ao permitir-se que o ser humano desenvolva essa espécie de trabalho perverso, desde que sejam observadas todas as condições e gradações expostas no presente estudo. Não há motivo, assim, para entender que o trabalho insalubre represente alguma espécie de sofrimento ou punição ao trabalhador.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Lourenço. **O adicional de insalubridade como instrumento de monetização da saúde do trabalhador**. Revista Ltr, vol. 67, n.08, agosto/2003, pp. 952-960.

AREDNT, Hannah. **A condição humana**. 10ª edição. Rio de Janeiro: Editora Forense Universitária, 2007.

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 1, jan-jun 2017.

BÍBLIA SAGRADA. Gênesis 3:19.

BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. Tradução de Maria Celeste Cordeiro Leite dos Santos. 6ª edição. Brasília: Editora Universidade de Brasília.

CAMARGO, Thaísa Rodrigues Lustosa de. MELO, Sandro Nahmias. **Princípios de direito ambiental do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2013.

CARNEIRO, Ricardo José das Mercês. Sobre a possibilidade de enquadramento do grau de insalubridade por meio de negociação coletiva. Análise crítica da previsão contida no art. 611-A, XII, da CLT. In **A Reforma Trabalhista e seus Impactos**. MIESSA, Élisson. CORREIA, Henrique (orgs.). Salvador: Juspodivm, 2017. pp. 743 – 776.

CHEHAB, Gustavo Carvalho. **Karoshi: a morte súbita pelo excesso de trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília, v. 79, n. 3, jul/set 2013, pp. 153-180.

COSTA, Aline Moreira. GONÇALVES, Leandro Krebs. ALMEIDA, Victor Hugo. Meio ambiente do trabalho e proteção jurídica do trabalhador: (re)significando paradigmas sob a perspectiva constitucional. In **Direito Ambiental do Trabalho – Apontamentos para uma teoria geral**. Vol. 1. São Paulo: Ltr, 2013, pp. 123-142.

GONÇALVES, Danielle Carvalho. GONÇALVES, Isabelle Carvalho. GONÇALVES, Edwar Abreu Gonçalves. **Manual de Segurança e Saúde no Trabalho**. 6ª edição. São Paulo: Ltr, 2015.

GONÇALVES, Lilian. **O fim social do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, n. 5, 2010.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Tutela inibitória em matéria labor ambiental**. Rev. TST, Brasília, vol. 77, nº 4, out/dez 2011.

_____. **Meio ambiente do trabalho (aspectos gerais e propedêuticos)**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 20, 2002, pp. 160 – 203.

_____. **Estado social e direito do trabalho no Brasil e no mundo: o que ficou e o que virá**. Revista do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social, São Paulo, vol. 6, n.1, ano 3, 2014, pp.14-31.

JUNIOR, Franciso Milton Araújo. **A monetização do trabalho, antinomia constitucional e a base de cálculo do adicional de insalubridade**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, v. 41, n. 81, jul/dez 2008. pp. 65-78.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª edição. São Paulo: Saraiva, 2011.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. 5ª edição. São Paulo: Ltr, 2013.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho: direito fundamental**. São Paulo: Ltr,

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 1, jan-jun 2017.

2001.

MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de. DUTRA, Renata Queiroz. Centralidade da pessoa humana na Constituição versus centralidade do cidadão trabalhador: o desafio de reler o trabalho a partir da Constituição Federal de 1988. In **Diálogos entre o Direito do Trabalho e o Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2014, pp. 553-588.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. São Paulo: LTr, 1996, pp. 139-140.

PADILHA, Norma Sueli. **Meio ambiente do trabalho: um direito fundamental do trabalhador e a superação da monetização do risco**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, vol. 79, n. 4, out. 2013.

_____. Meio ambiente do trabalho equilibrado: um direito fundamental do trabalhador. In **Diálogos entre o Direito do Trabalho e o Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2014, pp. 505-528.

_____. **O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, vol. 77, nº 4, out/dez 2011. pp. 231 – 258.

PRUNES, José Luiz Ferreira. **Trabalho perverso**. vol. II. Curitiba: Editora Juruá, 2015.

SAAD, Eduardo Gabriel. **O trabalhador brasileiro e a OMC: a insalubridade e a Constituição Federal**. LTr: legislação do trabalho. suplemento trabalhista. São Paulo. v. 37. n. 38. p.199-203. 2001.

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. **Direito do trabalho brasileiro: principais aspectos de sua evolução histórica e as propostas de modernização**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 69, n. 2, jul/dez. 2003, pp. 120-138.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br>>. Acesso em: 17 mar. 2018.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **ED-AIRR – 112140-78.2005.5.04.0029**. Data de Julgamento: 11/06/2008, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, 7ª Turma, Data de Publicação: DJ 13/06/2008. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 17 mar. 2018.

Data de submissão: 03 de julho de 2018.
Data de aprovação: 20 de setembro de 2018.

NOVA HILEIA: REVISTA ELETRÔNICA DE DIREITO AMBIENTAL DA AMAZÔNIA COMISSÃO EDITORIAL	
Editor Chefe	Prof. Dr. Sandro Nahmias de Melo
Editor Adjunto	Prof. Me. Denison Melo de Aguiar
Editores Assistentes	Profª. Ma. Carla Cristina Torquato Profª. Ma. Adriana Almeida Lima Profª. Ma. Dayla Barbosa Pinto Prof. Me. Luiz Cláudio Pires Costa Profª. Esp. Monique de Souza Arruda
Revisão	Profª. Esp. Monique de Souza Arruda
Revisão Final	Prof. Me. Denison Melo de Aguiar