

FUNDAÇÃO DE ENSINO “EURÍPIDES SOARES DA ROCHA”  
CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARÍLIA – UNIVEM  
PROGRAMA DE MESTRADO EM DIREITO

**PAULO HENRIQUE BALBO AGNEIS**

**MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SALUBRE: UM DIREITO  
FUNDAMENTAL E CONSTITUCIONAL**

MARÍLIA  
2013

PAULO HENRIQUE BALBO AGNEIS

**MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SALUBRE: UM DIREITO  
FUNDAMENTAL E CONSTITUCIONAL**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós Graduação *strictu sensu* em Direito da Fundação de Ensino “Eurípedes Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípedes de Marília- UNIVEM, para a obtenção do Título de Mestre em Direito.

Área de Concentração: Teoria do Direito e do Estado.

Linha de Pesquisa: Construção do Saber Jurídico.

Orientador:

Prof. Dr. Lafayette Pozzoli

MARÍLIA  
2013

AGNEIS, Paulo Henrique Balbo

Meio Ambiente do Trabalho Salubre: Um Direito Fundamental e Constitucional; Orientador: Dr. Lafayette Pozzoli. Marília, SP: [s. n], 2013.

105 f.

Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Mestrado em Direito, Fundação de Ensino “Eurípedes Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípedes de Marília – UNIVEM, Marília, 2013.

1. Direito do Trabalho 2. Direitos Fundamentais 3. Constituição Federal

CDD: 341.6

***Dedico àqueles que são os pilares de minha vida e sem os quais e  
mesma não teria sentido: meus pais, Vilarino e Cecília, meu irmão,  
Thiago.***

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente acima de tudo agradeço a Deus, pois sem ele nada seria possível.

Agradeço aos meus pais, Vilarino e Cecilia, por sempre me proverem de ensinamentos para vida e para todas as questões em meus momentos mais difíceis, sem que para isso, exigissem nada em troca.

Ao Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM e a todos os seus funcionários e professores, que tanto contribuíram para o meu aperfeiçoamento intelectual.

Ao meu orientador Professor Lafayette Pozzoli, que em pouco tempo conquistou a minha admiração por sua humildade e inteligência. Agradeço por ter respeitado meu modo de trabalhar, por ter confiado em mim, pela paciência e por ter contribuído na elaboração deste com inúmeras sugestões.

Enfim, a todos aqueles que contribuíram direta e indiretamente na elaboração deste trabalho, quer criticando, quer incentivando, gostaria de manifestar meus sinceros agradecimentos.

***"Ninguém é tão sábio que nada tem a aprender, nem tão tolo que nada tem a ensinar"***

**(Blaise Pascal)**

AGNEIS, Paulo Henrique Balbo. **Meio Ambiente do Trabalho Salubre: Um Direito Fundamental e Constitucional**. 2013. 105 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Centro Universitário Eurípedes de Marília, Fundação de Ensino Eurípedes Soares da Rocha, Marília, 20013.

## RESUMO

O trabalho em questão tem por objetivo apresentar a importância do Direito do Trabalho em face da Tutela dos Direitos Fundamentais em consonância com os dispostos Constitucionais Brasileiro, em consonância ao conceito de meio ambiente laboral. Justifica-se o tema apresentado, em razão dos constantes abusos corriqueiros no seara trabalhista, e a característica hipossuficiência da parte empregada. Para tanto, partiu-se de uma análise da Origem dos Direitos Sociais consubstanciado com as dimensões classificadas pela hermenêutica jurídica, além da evolução dos direitos *juslaborais*, bem como à análise dos princípios protetores do obreiro e norteadores, tais como o da irrenunciabilidade, norma mais favorável e condição mais benéfica, primazia da realidade, imperatividade das normas trabalhistas. Na sequência, na busca pela proteção ao trabalhador, o estudo partiu para uma análise da segurança e medicina laboral, por meio de um aprofundamento legislativo, jurisprudencial e doutrinário. Ademais, apresentou os meios legais de proteção existentes no atual Estado Democrático de Direito, assim como a apresentação dos conceitos de meio ambiente do trabalho, salubridade laboral, e a relevância da ginástica nas relações de emprego, e o Direito Constitucional e Social ao lazer. Após isso, parte-se para o estudo sobre os aspectos físicos, químicos e biológicos, além dos psicológicos no ambiente laboral, e a parte-se para um abalizado e amplo estudo sobre os acidentes de trabalho, doença ocupacional, indenizações em decorrência de tais eventos danosos, assim como a importância de existir no atual contexto, um meio ambiente do trabalho adequado para o exercício das atividades consubstanciadas na relação de emprego. É necessário o estudo que abranja a tutela dos direitos fundamentais na esfera trabalhista, visto que as partes que pactuam o contrato laboral referem-se a humanos, e não máquinas, e o direito objetivo não podem anuir com as lesões ou até mesmo ameaças de lesões a direito líquido e certo. Ademais, a partir da pesquisa supra, será apresentada por meio das conclusões uma apreciação sobre a aplicabilidade e efetividade do direito material do trabalho em face da realidade laboral.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Direitos Fundamentais. Meio Ambiente do Trabalho. Salubridade. Proteção.

AGNEIS, Paulo Henrique Balbo. **Meio Ambiente do Trabalho Salubre: Um Direito Fundamental e Constitucional**. 2013. 105 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Centro Universitário Eurípedes de Marília, Fundação de Ensino Eurípedes Soares da Rocha, Marília, 20013.

#### ABSTRACT

This master's thesis has the objective to present the importance of labor law in the face of the Protectorship of Fundamental Rights in accordance with the Brazilian Constitutional paper, in line with the concept of environmental work. It's important to talk about the theme presented, due to the common and constant abuses against of the labor law, and the characteristic lower position of the employee. Thus, we get started with an analysis of the Origin of Social Rights based on generations classified by legal hermeneutics, and the evolution of labor law as well as the analysis of the principles of guidance and protection the employee, such as the non-waiver, generally more favorable, primacy of reality and imperatividade labor standards. Also, looking for the employee protection, this study set out to an analysis of safety and health at work, through a deepening legislative, jurisprudential and doctrinal. Moreover, It presented the legal means of protection existing in the current democratic rule of law, as well as the presentation of the concepts of working environment, workplace health, and the relevance of gymnastics in the employment relationship, and the Constitutional rights and Social for the leisure. Finally, at the end we perform a analysis of physical aspects, chemical and biological, and the psychological in the workplace, and the goes to a global and very specific study of accidents at work, occupational disease, compensation due to such harmful events, as well as the importance of having a good working environment for the pursuit of activities based on the employment relationship. It is necessary that the study covers the protection of fundamental rights in labor, since the parties that the contract labor pactuam refer to humans, not machines, and the objective law can not nod with injuries or even threats of injury to unquestionable right. Besides, from the above research, it will be presented through an examination of the findings on the applicability and effectiveness of the substantive law of labor in the face of reality work.

Keywords: Labor Law. Fundamental Rights. Environment Labour. Wholesomeness. Protection



## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art.: Artigo

CC: Código Civil

CF/88: Constituição Federal de 1.988

CPC: Código de Processo Civil

CLT: Consolidação das leis do Trabalho

Ed.: Edição

Inc.: Inciso

LINDB: Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro

n.: Número

OIT: Organização Internacional do Trabalho

p.: Página

Rel.: Relator

STF: Supremo Tribunal Federal

STJ: Supremo Tribunal de Justiça

TJ: Tribunal de Justiça

TRT: Tribunal Regional do Trabalho

TST: Tribunal Superior do Trabalho

v.: Volume

§: Parágrafo

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
CAPÍTULO 1 – DIREITO SOCIAL DO TRABALHO .....	14
1.1 Conceção Teórica Acerca do Direito do Trabalho .....	15
1.2 Os Direitos Sociais no Brasil.....	18
1.3 As Dimensões de Direitos .....	21
1.3.1 A Segunda Dimensão de Direitos.....	24
1.3.2 Surgimento e Evolução do Direito do Trabalho no Brasil .....	25
1.4 Direito do Trabalho e a Constituição Federal Brasileira .....	28
1.4.1 Direitos Fundamentais e o Direito Objetivo Vigente .....	30
1.4.2 A Valorização do Trabalho e o Desemprego.....	35
1.5 Princípios Norteadores do Direito do Trabalho.....	39
CAPÍTULO 2 – PROTEÇÃO AO TRABALHADOR E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO .....	51
2.1 Direito do Trabalho Preventivo .....	52
2.2 Segurança e Medicina do Trabalho .....	53
2.3 A Importância de um Bom Ambiente de Trabalho .....	55
2.4 Meio Ambiente do Trabalho Saudável, Constituição Federal e Proteção ao Trabalhador.....	58
2.4.1 Direito do Trabalhador ao Lazer .....	63
2.4.2 Ginástica Laboral Como Forma de Obter um Meio Ambiente de Trabalho Saudável .....	65
2.5 Proteção ao Trabalhador em Face do Atual Contexto Jurídico Brasileiro e a Flexibilização das Normas Trabalhistas.....	67
CAPÍTULO 3: MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SALUBRE.....	71
3.1 Insalubridade, Periculosidade e Penosidade no Ambiente Laborativo.....	73
3.2 Acidente de Trabalho .....	76
3.3 Doença Ocupacional.....	79
3.3.1 Análise de Caso .....	81
3.4 Indenização em Decorrência a Acidente e Doença do Trabalho.....	82
3.4.1 Dano Material Trabalhista.....	83
3.4.2 Dano Moral Trabalhista.....	86
3.4.3 O Dano Estético.....	92
3.5 Acidente de Trabalho e o Ativismo Judicial .....	93
3.6 Importância do Meio Ambiente do Trabalho Salubre .....	94
CONCLUSÃO.....	96

REFERÊNCIA .....	100
------------------	-----

## INTRODUÇÃO

As discussões acerca da aplicabilidade do Direito do Trabalho em face da tutela dos Direitos e Garantias Fundamentais previstos na Constituição Federal Brasileira tem se tornado matéria de pesquisa frequente nas academias jurídicas nacionais, ora que se confronta com o entrave doutrinário em que correntes alegam se tratar de um sistema normativo protecionista em face do empregado, ao mesmo tempo em que posições contrárias se demonstram inconformadas com a normatização vigente, sob alegação que os dispostos atuais não são capazes de regular as relações jurídicas oriundas do contrato de trabalho e emprego.

É cediço que as normas vigentes buscam regular amplamente os direitos decorrentes do labor humano, vez que sua previsão emerge-se do texto Constitucional, conforme explicitamente exposto no rol do artigo 7º da Carta Magna. A proteção aos direitos do trabalhador equipara-se a direitos fundamentais do homem, sendo considerada cláusula pétrea no Estado Democrático de Direito, vez que sua justificativa emerge-se desde os fatores históricos de abusos e desrespeito, até ser amplamente classificado pela ciência jurídica como sendo direitos da Segunda Dimensão.

Por outro lado, mesmo que exista considerada proteção aos direitos do trabalhador, o atual contexto social tem demonstrado significativa ineficácia acerca da aplicabilidade das normas de direito do Trabalho, uma vez que o empregador, em decorrência de sua posição jurídica superior em face do obreiro, e da característica hipossuficiência deste, comete abusos no seara das garantias e normas previstas pelo regramento vigente. Tal premissa se justifica inclusive pelos inúmeros litígios na Justiça do Trabalho.

Assim, buscando equilibrar as relações contratuais, o direito tem se valido de outros meios que visam à equiparação entre o empregado e o empregador em face das tutelas fundamentais, sendo os princípios protetores a principal fonte de igualdade entre as partes em face da solução de conflitos.

Além da proteção que se fundamenta na efetividade dos direitos trabalhistas no que concerne na remuneração e salário, o Direito do Trabalho também tutela as questões atinentes à segurança, saúde e medicina no ambiente laborativo. Deste modo, por meio de legislações específicas, regula-se a insalubridade laboral, a periculosidade, penosidade e também fatores psicológicos.

Tal ramo de pesquisa se justifica no conceito de meio ambiente do trabalho, que dispõe acerca de todas as relações que ocorrem no âmbito da relação de trabalho e emprego, abrangendo desde a organização, limpeza e estrutura empresarial, até mesmo as relações interpessoais existentes.

O Direito do Trabalho abrange também a proteção a direitos acessórios, tais como o lazer, a integridade, moral, ambos com previsão expressa também no texto Constitucional Nacional.

Neste aspecto, sempre que há violação de um direito líquido e certo do trabalhador nas relações de trabalho, recai contra o empregador o direito de indenizar a parte lesionada, vez que aquele que causar dano a outrem, fica obrigado a reparar o ocorrido.

Fala-se, portanto, que todos os prejuízos causados ao trabalhador em decorrência da má manutenção do contrato, emergem-se em responsabilidade. Assim, se há um abalo na moral ou em qualquer outro aspecto psicológico do obreiro, cabe indenização por danos morais, ou também assédio moral.

O mesmo ocorre nos casos em que o trabalhador sofre acidente de trabalho, ficando afastado de suas funções e sofrendo prejuízos financeiros e psicológicos. A legislação atual assegura direito a estabilidade, bem como reparação dos males causados. A mesma regra vale para os casos de doença ocupacional, onde uma vez demonstrado o nexo de causalidade entre o emprego e a doença, gera obrigação trabalhista.

É evidente que a legislação trabalhista se mostra muito omissa em relação à primazia da realidade. Em outras palavras, embora existam leis teoricamente protetoras, a realidade demonstra falhas no sistema trabalhista nacional, o que põe em risco a tutela dos direitos fundamentais do trabalhador.

A partir das considerações apresentadas, busca-se por meio da presente pesquisa demonstrar um amplo e abalizado estudo acerca dos Direitos Fundamentais aplicados na legislação trabalhista vigente, em face de sua efetividade, interligada com o atual e moderno conceito de meio Ambiente do Trabalho.

Neste diapasão, o objetivo geral do Estudo é de apresentar a atual situação legislativa no tocante às normas de natureza trabalhista diante da proteção ao trabalhador, atrelado a sua hipossuficiência em face do empregador, bem como a sua interligação ao ambiente laborativo.

Para se chegar ao objetivo proposto, buscou-se entender os seguintes questionamentos essenciais: Como surgiu o Direito do Trabalho? Como evoluíram as normas protetivas trabalhistas brasileiras? Quais são os princípios protetivos do direito do trabalho? O que é meio ambiente do trabalho e como ocorre a sua tutela?

A metodologia adotada na pesquisa pautou-se na análise de legislação, compilações bibliográficas de livros, artigos de revistas e jornais, monografias, dissertações e teses que envolvem o tema investigado, além da jurisprudência atual.

Utilizou-se o método dedutivo, em que se analisou o tema de maneira geral primeiramente e posteriormente individualizou as questões dentro do problema proposto. Bem como se valeu no interior de cada capítulo do método de investigação hipotético-dedutivo, onde além de analisar o proposto, buscou-se testar as hipóteses levantadas.

Superado as fases de investigação, levantamento doutrinário, legislativo e jurisprudência, e interpretado e organizado logicamente o conjunto assim formado, empregou-se também o método analítico e comparativo para o desenvolvimento da dissertação, resultando num processo de síntese, necessariamente dedutivo, para a elaboração das conclusões e propostas a que se propõe esta pesquisa científica.

Além de buscar o aumento do conhecimento da disciplina estudada, pretende-se apresentar conclusões sobre os problemas jurídicos decorrentes do tema, com os quais o Direito do Trabalho se confronta na Ordem Econômica atual.

## CAPÍTULO 1 – DIREITO SOCIAL DO TRABALHO

O presente capítulo apresentará um estudo acerca dos Direitos Sociais e sua aplicabilidade no Direito do Trabalho.

Para desenvolver tal ponto, buscou-se traçar um objetivo geral do trabalho neste primeiro momento se pautando no seguinte questionamento: Qual a importância do Direito do Trabalho dentro do atual contexto social Brasileiro?

Ademais, de forma específica, o trabalho se objetivou em responder como se deu a evolução do Direito do Trabalho, qual a importância das dimensões de direito no âmbito trabalhista, bem como interpretar a importância da valorização do Trabalho no atual Estado Democrático, e observar como a Constituição se porta em face da proteção ao trabalhador, e demonstrar a importância dos princípios na efetividade das garantias *juslaborais*.

Para tanto, as respostas aos objetivos gerais e específicos do capítulo supra ocorreram por meio do método de investigação hipotético-dedutivo, se pautando na análise das legislações passadas e vigentes no ordenamento jurídico nacional, aprofundamento e análise de artigos e doutrinas relevantes na ciência jurídica atual, bem como interpretação de jurisprudências.

A partir das considerações iniciais, aponta-se que o Direito do Trabalho está amplamente previsto e amparado na Carta Magna Brasileira, conhecida também como Constituição Federal, promulgada no ano de 1988. Ademais, o texto Constitucional, através do disposto no artigo 6º abaliza que o mesmo é um direito social, ora que o trabalho tem por objeto a garantia de condições imprescindíveis para o pleno gozo e exercício dos direitos fundamentais.

Se não bastasse, o artigo seguinte da Lei Maior ilustra inteiramente o seu teor acerca dos direitos e garantias inerentes ao trabalhador, seja o mesmo urbano ou rural.

Neste aspecto, não restam dúvidas sobre a relevância que envolve a ciência trabalhista, e sua função social na sociedade em consonância ao direito objetivo.

É notório que este minucioso estudo sobre a temática levantada abrange todo o sistema de pesquisa dedutivo, de modo que o capítulo exposto possa individualizar as questões suscitadas, que no caso se baseia no detalhamento sobre o Direito Social do Trabalho, desde sua conceituação e definição, finalidades e princípios que o cercam em todo meio.

Por vez, esclarece também que para tanto, de maneira breve, deve-se entender toda a origem e evolução das relações de trabalho ao longo da história, para que o resultado do estudo seja palpado de solidez e justificativa capaz de construir novos conceitos e teorias capazes de compreender os capítulos seguintes.

O primeiro capítulo ainda apresentará um entendimento acerca das dimensões de Direitos, a busca pelos direitos fundamentais e explanar amplamente a relação entre Direito do Trabalho e Constituição Federal.

Por fim, encerra-se a primeira parte da dissertação, com uma análise dos principais princípios aplicados no Direito do Trabalho. A escolha dos postulados apresentados se baseou em uma análise doutrinária e jurisprudencial, de modo que observou a sua relevância dentro do atual contexto trabalhista, a sua efetividade, e o modo que os tribunais tem se portado perante os casos concretos.

## **1.1 Concepção Teórica Acerca do Direito do Trabalho**

O senso comum, que é a primeira e suposta compreensão acerca de algo, resultante do entendimento e experiências de um grupo, acaba por muitas vezes taxando conceitos e divergindo as definições sobre determinadas coisas.

Neste liame, entende-se que “o conceito” muitas vezes se difere da “definição”, ora que o primeiro pode ser contestado, modificado, ou até mesmo acrescentado, diferindo do segundo, que é algo definitivo, uma verdade universal, pelo menos até que se demonstre algo que a contradiz.

Assim, para se entender toda a ciência que envolve as relações jurídicas em especial no âmbito trabalhista, deve-se primeiro definir as fontes e tecer entendimentos sobre a sua concepção e apresentar a definição plausível, de forma que seja esboçada uma arquitetura doutrinária que reforce as teorias adotadas.

No primeiro momento, o senso comum, que é aquela compreensão rápida e imediata sobre algo, esclarece que o Direito do Trabalho compete em regular as relações que se dão no ambiente do trabalho, por meio de normas jurídicas criadas para tal finalidade.

O senso comum permeia tudo aquilo que é certo, correto e justo, o que faz com que a pessoa humana tenha em mente que as relações de trabalho e as normas jurídicas que ali cerceiam, devem ser dotadas de preceitos éticos, morais, filosóficos, bem como



estar atrelada aos bons costumes, e todos os valores básicos explícitos na consciência humana.

Por outro lado, esta mesma mente humana muitas vezes age de forma restritiva, o que contribui para que as concepções geradas através de um senso anverso ao científico restringem ainda mais os direitos e garantias do trabalhador. A conceituação a ser dada sobre a ciência do Direito do Trabalho é ampla, e sua análise deve ocorrer de forma extensiva, conforme a seguir:

O Direito do Trabalho é ramo jurídico especializado, que regula certo tipo de relação laborativa na sociedade contemporânea. Seu estudo deve iniciar-se pela apresentação de suas características essenciais, permitindo ao analista uma imediata visualização de seus contornos próprios mais destacados (DELGADO, 2005, p.49).

É de se mensurar que o Direito do Trabalho não se limita ao senso comum, ora que o mesmo não pode ser analisado de forma superficial a partir de “compreensões supostas e hipotéticas do homem”, devendo assim ser aplicado todas as características fundamentais e destacado os contornos, o que assim geraria o conceito, e que consecutivamente estudado de forma mais branda, expandir-se-ia a uma definição, para que fosse tratado no caso concreto.

Segundo entendimento doutrinário, o Direito do Trabalho possui diversas correntes de conceituação, o que por hora o limita acerca de uma definição central. Entretanto, a conceituação se mostra mais branda e sólida em relação ao senso comum, ora que os seus resultados hipoteticamente demonstram a conclusão de pesquisas e estudos condensados.

Assim, entende-se como a ciência do Direito do Trabalho, o conjunto de todas as normas jurídicas existentes, capazes de regular as relações viventes entre a figura do empregado para com seu empregador, em consonância aos conceitos e princípios vigentes. No Brasil, as relações de trabalho estão regidas principalmente na Consolidação das Leis do Trabalho, também conhecida como CLT, ou Decreto – Lei n.º 5.452 de 1º de Maio de 1943 (BRASIL, 1943).

Todavia, o que mais interessa no estudo jurídico em questão, neste primeiro momento, é apresentar as definições mais reverenciadas pela Literatura do Direito acerca das relações de trabalho. Para tanto, insta demonstrar os mais diversos posicionamentos dos juristas, que tem atualmente se dividido em grupos no tocante as

correntes seguidas sobre toda a estrutura do direito trabalhista, que a partir de critérios, definem-se em subjetivistas, objetivistas e/ou complexos (NORONHA NETO, 2005).

Segundo a corrente subjetivista, o direito do trabalho se define a partir dos sujeitos das relações jurídicas, em que se destaca o aspecto econômico do trabalhador como objeto na relação legal no âmbito trabalhista. Ou seja, o Direito do Trabalho refere-se a todo o conjunto de normas de direito em que se visa à proteção econômica dos hipossuficientes, baseado nas relações entre trabalhadores diante dos mais fortes, sendo eles os tomadores de serviços e/ou empregadores.

A corrente subjetivista que visa a definir o conceito de direito do trabalho é duramente criticada pela literatura jurídica, sob a alegação de menor consistência do ponto de vista científico (DELGADO, 2003, p.52).

Em sentido contrário, a corrente objetivista define o direito “trabalhista” a partir de determinações que partem não das pessoas a que se aplicam as normas trabalhistas, e sim pelas matérias que elas são capazes de regular. Para esta corrente, portanto, o Direito em questão dispõe sobre todas as relações de emprego que possam ocorrer no âmbito individual e coletivo.

Por fim, existe também a corrente que expõe o critério de definição do Direito do Trabalho como sendo complexo ou misto, em que se caracteriza pela combinação dos elementos anteriores, aduzindo assim que o Direito do Trabalho discipline tanto as pessoas como o objeto do ramo do Direito, a fim de que se entenda o conteúdo (NORONHA NETO, 2005).

Seguindo a corrente doutrinária mista, vale destacar a adesão dos mais renomados doutrinadores, destacando aqui Arnaldo Sussekind, em seu curso de Direito do Trabalho:

Direito do Trabalho é o conjunto de princípios e normas, legais e extralegais, que regem tanto as relações jurídicas individuais e coletivas, oriundas do contrato de trabalho subordinado e, sob certos aspectos, da relação de trabalho profissional autônomo, como diversas questões conexas de índole social, pertinentes ao bem-estar do trabalhador (SUSSEKIND, 2004. P. 81).

No mesmo sentido doutrinário, segue Sérgio Pinto Martins:

Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas (MARTINS, 2005, p.17).

Segundo a terceira corrente demonstrada, o Direito do Trabalho se baseia no conjunto de princípios e normas que dispõe sobre a relação jurídica nas relações individuais e coletivas que se dão por meio de um contrato de trabalho, em que se busca sempre as melhores condições de trabalho aos obreiros, que muitas vezes se posicionam de forma hipossuficiente em face de seu empregador.

Todavia, o Direito do Trabalho vai além de um conjunto de normas e disposições acerca da relação trabalhista, haja vista que o mesmo se define também no conhecimento humano e no direito objetivo atual.

O direito do trabalho se constitui de um “todo organizado”, formado também por princípios norteadores, finalidade específica, e também instituições e entidades competentes a colocar em prática tais regras.

Seu objeto parte-se da análise do trabalho subordinado, razão pela qual se justifica a predominância doutrinária acerca do posicionamento misto em relação à conceituação de direito do Trabalho.

O direito em questão refere-se também a situações análogas de trabalho. Assim, as normas trabalhistas serão aplicadas a todos os casos que possuem semelhança ao trabalho subordinado, tais como o trabalho temporário, empregado doméstico, avulso, entre outros (MARTINS, 2011, p. 18).

Por fim, fica comprovado que a concepção de direito do trabalho se aplica nas relações jurídicas de forma ampla e complexa, ora que não se trata apenas de relação entre empregado, empregador e leis, e sim numa rede de normas e situações capazes de abranger todos os princípios, regras e instituições atinentes a relação empregatícia, sendo orientada pela Consolidação das Leis do Trabalho, Constituição Federal, e legislação especial.

## **1.2 Os Direitos Sociais no Brasil**

A Constituição Federal Brasileira promulgada no ano de 1988 consagra em seu Título II os direitos e garantias fundamentais inerentes a todas as pessoas humanas, subdivididos em cinco capítulos, sendo eles: os direitos individuais e coletivos, os direitos sociais, os da nacionalidade, os direitos políticos e, os partidos políticos. Segundo entendimento doutrinário e jurisprudencial, estes direitos se encontram também em outros títulos e capítulos da CF/88, como o Capítulo II, que trata dos direitos sociais.

Tais direitos fundamentais merecem a devida proteção do ordenamento jurídico vigente decorrente a sua indispensabilidade, e por oferecerem o mínimo necessário para a realização do homem em sociedade.

Insta salientar que, os direitos e garantias fundamentais do homem são protegidos através do artigo 60, parágrafo 4º, IV, da CF/88. Tal disposto prevê que os direitos e garantias fundamentais individuais do homem constituem núcleo imodificável pelo legislador. Majoritariamente, a doutrina entende que a previsão expressa no dispositivo de lei aqui citado se aplica a todo o Título II da Constituição Federal, e até mesmo no Capítulo II, em que os direitos e garantias fundamentais individuais se aplicam aos direitos e garantias coletivas. Desta forma, a respeito da proteção a estes direitos, é de se destacar o entendimento do Ministro Gilmar Ferreira Mendes (1998, p.92), conforme a seguir:

[...] tais cláusulas de garantia traduzem, em verdade, um esforço do constituinte para assegurar a integridade da Constituição, obstando a que eventuais reformas provoquem a destruição, o enfraquecimento ou impliquem profunda mudança de identidade [...]

Em epítome, entende-se que os direitos e garantias fundamentais sejam eles individuais ou coletivos, devem ser preservados, a fim de que se cumpra o princípio da dignidade da pessoa humana. Ademais, estes direitos referem-se às vantagens inerentes do homem, e as garantias são os instrumentos através dos quais se assegura o exercício dos aludidos direitos, ou repará-los em caso de violação (LENZA, 2011, p.863).

O artigo 5º, *caput*, da Constituição Federal de 1988 impõe a igualdade entre as pessoas, ora que perante a lei todos somos iguais, sendo inviolável o direito a vida, liberdade, igualdade, segurança e propriedade para brasileiros e estrangeiros (LENZA, 2011,p.865), e sua aplicabilidade é imediata quanto aos meios lícitos que possam protegê-las. Desta forma, os direitos e garantias fundamentais perante a Carta Magna, abrangem a todos os brasileiros e estrangeiros que se encontram dentro do território nacional.

Merecem destaque os Direitos Sociais explícitos no Capítulo II da CF/88, conforme art. 6º, de acordo com a redação dada pelas ECs. 26/2000 e 64/2010. São estes direitos que regulam o acesso a educação, saúde, alimentação, moradia, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e infância, assistência aos desamparados, e ao trabalho, e que são tratados como direitos fundamentais do homem.

Estes têm por objetivo a garantia das condições materiais imprescindíveis para o pleno gozo dos seus direitos.

É de se observar, que o direito ao trabalho amparado no art. 7º da CF/88 é de suma importância para o desenvolvimento e promoção da dignidade da pessoa humana. Até mesmo na bíblia, livro sagrado para os cristãos, encontra-se trechos e passagens como em 1º Timóteo, que diz que “o trabalho dignifica o homem (5:18), e digno é o obreiro de seu salário”, onde reforçam a necessidade e importância do labor.

Dado ao exposto, não resta dúvida da necessidade de se tutelar os direitos fundamentais do homem. Em que pese, os direitos sociais, por se tratarem também de direitos básicos, devem ser considerados como fundamentais, ora que são indispensáveis para a convivência digna, livre e igualitária de todas a sociedade.

Portanto, os direitos fundamentais referem-se a garantias cujas prestações devem ser implantadas pelo Estado, vez que este busca melhores e adequadas condições de vida, sendo também consagrados como fundamentos da República Federativa do Brasil, nos termos do art. 1º., IV, da CF/88.

O artigo 6º da Carta Magna Brasileira consagra como dez sendo os direitos sociais, como a educação, saúde, alimentação, moradia, lazer, segurança, previdência social, proteção a maternidade e à infância, assistência aos desamparados, e o trabalho. Estes direitos de acordo com o texto constitucional têm aplicabilidade imediata, conforme exposto no art. 5º., §1º da CF/88, e os efeitos são gerados a toda a população.

Os direitos sociais, ou também chamados direitos “da segunda geração”, conforme já demonstrado, tem como base a Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovado com unanimidade pela Assembléia Geral da ONU em 10 de dezembro de 1948 (ONU, 1948), e que fora criado em cima dos preceitos em que visa o respeito à liberdade e dignidade da pessoa.

É evidente que dentre os direitos fundamentais de segunda geração que abrange a todos os direitos sociais, o direito ao trabalho é o grande responsável pela aplicabilidade do princípio da dignidade.

A dignidade da pessoa humana é um preceito fundamental para o exercício da Democracia de qualquer Estado Democrático de Direito

Todo ser humano é uma pessoa, sujeito de direitos e deveres; assim sendo, é necessário tratar da ordem que deve vigorar entre os seres humanos, valendo-se de instrumentos balizados no mecanismo da paz (POZZOLI, p.110, 2001).

O direito ao trabalho busca assegurar a existência digna do homem, nos termos do *caput* do art. 170 da CF/88, estando fortemente ligado aos valores éticos e morais que vão desde a igualdade, assim como o direito de ganhar a vida através de um trabalho livremente escolhido, ora que a escolha da profissão é uma faculdade do trabalhador, além de possuir condições que satisfaçam o empregado, que obterá renda, bem como será amparado em caso de desemprego involuntário.

Portanto, quanto a importância da efetividade dos direitos sociais, o Estado através dos dispostos Constitucionais tem trabalhado de modo que os mesmos se concretizem, aplicando a lei de forma preventiva e punitiva. Em que pese o exposto, o direito referente ao trabalho é o grande percussor para que outros direitos possam existir, tais como o de lazer, moradia, alimentos, saúde, educação, entre outros.

### **1.3 As Dimensões de Direitos**

Ao longo da história, o homem sempre lutou pela garantia de seus direitos fundamentais. Em cada época, a sociedade criou normas a partir de fatos que tiveram valor para aquele momento. Assim, desde a origem do Direito na Grécia ou na Roma Antiga, a história demonstra que grandes personagens lutaram para que a justiça existisse a todos, tendo em vista que as conquistas só surgiram após determinadas lutas.

[...] todos os direitos foram conquistados na luta; todas as regras importantes do direito devem ter sido, na sua origem, arrancadas àquelas que a elas se opunham, e todo o direito, direito de um povo ou direito de um particular, faz presumir que se esteja decidido a mantê-lo com firmeza. (IHERING, 2008, p. 1).

Entretanto, após um salto na história, do passado para a modernidade, e com a evolução tecnológica, atenta-se que os clamores pelos direitos se tornaram mais intensos.

Nesse diapasão, após análises, estudos e muitas observações, a doutrina jurídica concluiu e classificaram esse “clamor” pelas necessidades como dimensões de direitos, já que não são substituídos e alterados frequentemente, e resultam de uma complementaridade permanente. Nesta seriação, destacou-se a busca pelos direitos emergentes que surgiram e ainda surgem de acordo com o anseio social e interesses individuais e coletivos.

Há de se destacar, que estes direitos classificados a partir de dimensões são modificáveis, atendendo aos anseios sociais de cada período, porém a forma que foi clamada em um determinado período da história, assim os definiu.

As dimensões de direito classificadas pela literatura jurídica, está intimamente ligada com os direitos fundamentais assegurados pela Carta Magna Brasileira. Segundo Fernanda Silva Bianco (2006, p. 01), as dimensões de direito são dotadas de inalienabilidade, tendo em vista que são intransferíveis; imprescritibilidade, por não deixar de ser exigíveis; irrenunciáveis, ora que ninguém pode abrir mão de sua existência; universalidade, tendo em vista que devem ser respeitada por todos, e limitabilidade, observando que podem ser limitados sempre que houver colisão com outros direitos fundamentais.

Em cada momento histórico, sempre houve uma necessidade por determinado direito mais que outro específico, fator este que contribuiu para a classificação dos direitos de primeira a quinta dimensão, sendo que este último está intimamente ligado com a sociedade contemporânea.

Assim, relatos apontam que os “direitos da primeira dimensão” surgiram a partir da necessidade de se ter os direitos sociais e políticos, em meados dos séculos XVII e XVIII. Destacam-se o reconhecimento dos primeiros textos constitucionais, o liberalismo político, a tripartição de poderes, e o reconhecimento dos direitos naturais, em que o Estado é devedor da promoção destes direitos.

Posteriormente, durante o ápice da Revolução Industrial na Europa no século XIX, somado com as constantes injustiças sociais, e em consonância aos direitos da primeira geração, movimentos sindicais surgiram com o escopo de proteger os direitos sociais, visando o respeito pelas condições dignas do trabalhador, além de remuneração adequada e assistência social em caso de invalidez e velhice, amparando a parte social hipossuficiente (BOBBIO, 2004, p.25). Consequentemente, com todos estes eventos, e o Estado agindo como garantidor desses benefícios inerentes ao trabalhador, destaca-se o surgimento dos “direitos da segunda dimensão”, fortemente ligado com os direitos do trabalhador.

Relacionado aos direitos da segunda dimensão, aflorou-se os “direitos da terceira dimensão”, em que a sociedade reivindicou e clamou pelo direito de viver em um ambiente limpo e despoluído (BOBBIO, 2004, p.25), assim como a busca pelos direitos difusos e coletivos destacando-se também a defesa dos direitos do consumidor e a pretensão por uma qualidade de vida digna do gênero humano, e a paz, fortemente

mencionada na Declaração Universal dos Direitos Humanos do ano de 1948 (BOBBIO, 2004, p.52).

Com a sociedade investindo fortemente em pesquisas biológicas, houve a necessidade de se pacificar o biodireito e a bioética, regulando assim a manipulação de todo o patrimônio genético (BOBBIO, 2004, p.25-26). Em suma, estes são os “direitos da quarta dimensão”, que tutelam a vida humana, sendo que cabe ao Estado garantidor esta determinada segurança e proteção. A referida dimensão de direitos no Brasil se destaca pela criação da lei nº 8974/95, que dispõe sobre a biossegurança, e a lei 9434/97 que regula sobre a doação de órgãos em território nacional.

Finalmente os “direitos da quinta dimensão” surgiram juntamente com o desenvolvimento da Internet na década de 1990. São conhecidos também como direitos virtuais, em que se tutelam as relações entre os indivíduos no ciberespaço, ou como direito da tecnologia. Este novo direito ainda não foi totalmente regulado pelo direito objetivo (CARIGÉ, 2012, p.05).

Porém, cumpre ressaltar ainda, o conflito existente na ciência jurídica, ora que para alguns autores, os direitos relacionados ao biodireito, e também a Internet são apenas uma dimensão, e não a quarta e quinta respectivamente.

Merece destaque as lições do mestre Paulo Bonavides, que entende que o biodireito e a Internet estão equiparadas na mesma dimensão, e o Direito a Paz forma-se a quinta dimensão, conforme transcreve-se a seguir:

A concretização e observância desses direitos humaniza a comunhão social, tempera e ameniza as relações de poder; e faz o fardo da autoridade pesar menos sobre os foros da cidadania.

O novo Estado de Direito das cinco gerações de direitos fundamentais vem coroar, por conseguinte, aquele espírito de humanismo que, no perímetro da juridicidade, habita as regiões sociais e perpassa o Direito em todas as suas dimensões.

A dignidade jurídica da paz deriva do reconhecimento universal que se lhe deve enquanto pressuposto qualitativo da convivência humana, elemento de conservação da espécie, reino de segurança dos direitos.

Tal dignidade unicamente se logra, em termos constitucionais, mediante a elevação autônoma e paradigmática da paz a direito da quinta geração (BONAVIDES, 2008, p.05).

Porém, independente das discussões emergidas no âmbito da doutrina jurídica, é certo que as dimensões de direito, assim classificadas, serviram para destacar a necessidade social de cada momento histórico, bem como influenciou na tutela e na eventual prestação jurisdicional do Estado nos casos de violação.



Todos os Direitos foram determinantes para a garantia e preservação dos Direitos Fundamentais humanos. Além disso, cumpre esclarecer que nenhuma geração de Direitos se demonstra superior a outra, já que todos se referem a garantias essenciais a todos, tendo o mesmo grau de importância.

Há de se reforçar aqui, os direitos que emergiram na segunda dimensão, visto que se trata da luta pelos direitos sociais e do trabalhador, além de fortemente terem sido recepcionados pela Constituição Federal de 1988 através da previsão explícita no artigo 6º, e reforçado no artigo 7º da Carta Magna.

### **1.3.1 A Segunda Dimensão de Direitos**

A moderna e predominante doutrina jurídica atual, conforme estudado no tópico anterior tem por classificado as diversas dimensões de Direito emergidas ao longo da história, de acordo com as necessidades sociais.

Todavia, cabe aqui esmiuçar os direitos da segunda dimensão, também conhecidos e classificados como os direitos sociais, de acordo com a sua relevância na proteção aos direitos fundamentais do homem, porém dando ênfase aos direitos do trabalhador.

Os Direitos Sociais tiveram como base o cumprimento do princípio da solidariedade garantido pelo Estado, em que versassem sobre a igualdade e amparo a sociedade e todos os hipossuficientes. A Constituição Alemã e também a Constituição Mexicana foram pioneiras na regulamentação dos Direitos sociais.

Estes Direitos também são chamados de direitos da igualdade, vez que objetivam a extinção das desigualdades que possa haver no meio social, bem como direitos positivos, tendo em vista o caráter de credor que a sociedade passa ter em relação ao Estado, que devem fornecer tais garantias.

Os direitos de segunda geração são os direitos sociais, culturais e econômicos bem como os direitos coletivos ou de coletividades, introduzidos no constitucionalismo das distintas formas de Estado social; nasceram abraçados ao princípio da igualdade, do qual não se podem separar (BONAVIDES, 2000, p.518).

Algumas classificações atribuem o princípio da solidariedade como sendo de terceira dimensão de Direitos. Contudo, é evidente que os direitos sociais advêm da solidariedade em sentido amplo, desde em relação com o Estado, assim como a solidariedade para com o outro.

Com os direitos fundamentais de segunda geração, o Estado passou a atender as carências das classes sociais menos favorecidas, voltando suas prestações estatais para a área da saúde, educação, trabalho, assistência social. Ficou conhecido como Estado de Bem- Estar Social (NUNES, 2012, p. 43-44).

No Brasil, correntes doutrinárias apontam que as dimensões de Direito tem novamente priorizado os Direitos de dimensão econômica, social e cultural, dos quais se subdividem em direitos dos povos indígenas e outras minorias, meio ambiente, desenvolvimento sustentável, discriminação e desigualdades, questão de gênero, situação agrária, descanso e lazer, família, saúde, alimentação, nutrição, criança e adolescente, educação, cultura, moradia, ciência e tecnologia, desenvolvimento econômico próprio, e trabalho, sindicalização e também a previdência social (SOCHACZEWSKI, 2001).

Muitas vezes os Direitos sociais deixam de ser cumpridos em decorrência a ausência de desenvolvimento naquele sistema político, atrelado aos fatores como corrupção e outros abusos.

Interligado ao Direito do Trabalho, por meio de comparadas e observações, conclui-se que a sociedade escassa de recursos e desamparada pelo Poder Público paralisa, o que contribui para a ausência de renda e consecutivamente aos problemas de desemprego, e outras necessidades.

Neste sentido, é evidente que a sociedade próspera eleva o poder de consumo, e conseqüentemente a geração de novos empregos, dirimindo o problema social do desemprego e cumprindo o preceito fundamental aduzido nos artigos 7º e 8º da Constituição Federal Brasileira.

### **1.3.2 Surgimento e Evolução do Direito do Trabalho no Brasil**

Pode-se dizer que o direito ao trabalho constitui matéria imodificável através da Constituição Federal de 1988. Sua importância contribui para a existência digna e básica de todos, razão pela qual é amplamente assegurado no texto constitucional.

A evolução do direito do trabalho está intimamente ligada à história, desde a escravidão, passando pela servidão, trabalhos em corporações, e até mesmo com a revolução industrial, em que o homem laborava em condições desumanas, e total abuso do empregador.

Mas com o lapso temporal, e em decorrência ao grande sofrimento que se dispunha, o homem começou a exigir uma melhor qualidade para exercício de suas tarefas, cobrando condições essenciais e humanas, a fim de executar o labor. Desta forma, o empregador já não mais conseguia impor condições de trabalhos que ofendesse a dignidade humana, pois os obreiros se organizavam em associações, e os primeiros direitos começaram a ser regularizados, em meados do século XVIII.

Com a revolução industrial durante o século XIX, e com o fortalecimento do capitalismo, a necessidade de se regular o direito do trabalho se tornou essencial na sociedade, razão pelas quais diversas constituições no mundo, como a francesa em 1813 e até mesmo a americana em 1886 (MARTINS, 2011, p.08), começaram a tratar sobre o tema.

No Brasil, o direito do trabalho foi pacificado na metade do século passado, onde os direitos quanto à redução do horário de trabalho e de horas extras, além do fim do trabalho infantil foram reconhecidos (GROSSO, 2007, p.34). Insta salientar que no ordenamento jurídico vigente, a compilação de várias leis que já existiam e a criação de outras, que se deu no governo de Getúlio Vargas é a que perdura até hoje, sendo chamada como Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), decorrendo das grandes greves no início do século.

Acerca ainda de Getúlio Vargas, insta expor a relevância de seus atos para a história do direito do Trabalho no Brasil. Para muitos, ele é o pai da CLT, vez que a mesma nasceu durante o seu governo.

Tudo isso ocorreu decorrente das grandes greves e da mobilização dos trabalhadores em face da industrialização brasileira, no início do século passado, que fez com que o então presidente criasse um sistema de leis que visasse controlar todo o Estado das tensões laborativas

Após sete anos a mesma se concretizou, sendo então inserida na Constituição Federal do ano de 1934. Porém, é certo que a Justiça do Trabalho ou Justiça Federal do Trabalho só foi instalada efetivamente no Brasil em 1º de maio de 1941.

Dois anos depois, esse processo culminou com a edição da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), que vigora até hoje no país, claro que com vastas alterações e mudanças.

O contexto histórico de seguidas greves e mobilização dos trabalhadores, fruto do processo de industrialização do Brasil no início do século XX, fez com que o governo de Getúlio Vargas arquitetasse um sistema de leis e instituições para pacificar e manter sob o controle

do Estado as tensões entre patrões e empregados. A iniciativa do então presidente da República demorou sete anos para se concretizar: inserida na Constituição Federal em 1934, a Justiça do Trabalho só foi instalada efetivamente em 1º de maio de 1941. Dois anos depois, esse processo culminou com a edição da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) (DOLME, 2013).

Se não bastasse a importância de Getúlio Vargas na história legislativa Brasileira, há de se expor ainda a relevância da atual Constituição Federal, promulgada em 05 de Novembro de 1988, onde o artigo 6º reconhece o direito ao trabalho, e nos artigos 7º a 11º estão previstos estes direitos, constando as principais garantias aos trabalhadores que atuam dentro da jurisdição brasileira.

Além da Constituição Federal, a CLT também regula as relações de trabalho e emprego dentro dos limites territoriais brasileiros, e até mesmo em relações de trabalhos havidas com brasileiros em território estrangeiro.

O direito do homem ao trabalho tem como pressuposto o exercício pleno da igualdade, razão pela qual todos possuem a faculdade de ganhar a vida por meio das relações de trabalho, assim como ganhar um salário digno e proporcional a sua profissão e que subsistência a si e a sua família, sendo que esta renda deve ser protegida, e garantida nos casos de desemprego pelo Estado.

Em que pese à garantia constitucional do direito ao trabalho, constantemente se vê os enormes índices de desemprego, e injustiça além de discriminações no local de trabalho, razão pela qual a justiça trabalhista ser tão demandada. Ademais, o direito positivo não possui um meio que garanta o trabalho a toda população brasileira. O que se vê na maioria das vezes, são programas sociais emanados do governo, que visam suprir a carência de vagas.

O direito ao trabalho demonstra-se de forma fundamental no texto constitucional, a ponto de que a redação legal dispõe da proteção do trabalhador quanto a valores mínimos e certas condições de salário essenciais, conforme expresso no art. 7º IV a X. No mesmo sentido, a lei das leis assegura a isonomia salarial, ou distinções decorrentes a sexo, idade, cor ou estado civil, ou critérios de admissão do trabalhador que possua deficiência, bem como garantindo a igualdade de direito entre trabalhadores com vínculo empregatício permanente e/ou avulso, equilíbrio entre o trabalho e descanso, regulando assim a jornada de trabalho, horas extras, intervalos e respectivos adicionais, além do direito a férias, licenças, dentre outras garantias e benefícios.

Assim, a partir de todas as prerrogativas e garantias emanadas por meio do direito do trabalho prevista no texto constitucional, e também na própria consolidação,

há de se verificar que o objetivo deste direito é de reger as relações jurídicas havidas entre empregados e empregadores, as consequências positivas ou negativas que possam ocorrer durante o pacto laboral, além de elementos pessoais e complementares que possam nela ocorrer.

Muitas vezes essas relações de trabalho e emprego se dão de forma tumultuada, razão pela qual o obreiro necessita do amparo judicial para haver sua pretensão que sofreu uma lesão de direito, amplamente defendida na CF/88.

Se não bastasse, a própria Constituição através da Justiça do Trabalho faz valer os direitos do trabalhador de forma mais rápida. O acesso a justiça na jurisdição trabalhista é mais simples. O próprio autor, sem a presença do advogado é capaz de ajuizar uma reclamação trabalhista, através do “*jus postulandi*”, nos termos dos artigos 786 e 791 da CLT, assim como na súmula 425 do Tribunal Superior do Trabalho, que em outras justiças muitas vezes não é possível.

Desta forma, tais facilidades em fazer valer os direitos trabalhistas refletem nos números e estatísticas. Segundo dados oficiais do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), no ano de 2010, de todos os processos, 49% tiveram resolução antes da chegada de 2011. Ou seja, em um país que a justiça é constantemente taxada de “lerda”, há que se ressaltar que a Carta Magna Brasileira atribuiu competências amplas a Justiça do Trabalho, a ponto de que os litígios referente às verbas, que em sua maioria possuem natureza alimentar, fossem resolvidas de forma mais rápida que se comparada a outras justiças comum federal e estadual, ou até mesmo em outras justiças especiais, como a militar e eleitoral.

Mesmo com a facilidade ao acesso a jurisdição trabalhista, e todas as normas que protegem as relações entre trabalhador e empregado prevista na Constituição, CLT, normas e decretos especiais, ainda se vê a desvalorização do trabalho humano, que mesmo em meados do século XXI, e com todos os avanços tecnológicos, ainda é degradado.

#### **1.4 Direito do Trabalho e a Constituição Federal Brasileira**

Os direitos fundamentais são de suma importância para a promoção do homem, e a aplicabilidade dos direitos sociais contribuem para a garantia desta prerrogativa, ora que as necessidades básicas são de todos. É certo que a Constituição Federal contribuiu

para que houvesse a valorização do trabalho humano, como forma de tornar uma pessoa digna:

A Constituição Federal de 1988 elevou a valor do trabalho humano, adotando-o como fundamento da ordem social, da ordem econômica, da República e direito fundamental. No entanto, apesar do envolvimento constitucional destinado à proteção do trabalho e da dignidade do trabalhador, nota-se que a reestruturação produtiva tem tornado o trabalho precarizado, flexível, fragmentado e produtor de desemprego. Com efeito, é a dignidade humana o elemento central atingindo pelas mudanças no cenário laboral (POZZOLI; ANTICO, 2011, p.21).

Trata-se de direitos cujas prestações devem ser implantadas pelo Estado, vez que este busca melhores e adequadas condições de vida, visto que também são consagrados como fundamentos da República Federativa do Brasil, nos termos do art. 1º, IV, da CF/88 (LENZA, 2011, p.974).

Neste seara, os Direitos Fundamentais tem como objetivo a promoção e respeito à dignidade do homem, respeito a todas as formas de vida, e luta contra a opressão, direito à liberdade e também à dignidade, na busca de uma sociedade justa, solidária, desenvolvida, com a pobreza erradicada, e que se promova o bem de todos (BRASIL, 1988).

O artigo 6º da Carta Magna Brasileira consagra como dez sendo os direitos sociais, tais como: a educação, saúde, alimentação, moradia, lazer, segurança, previdência social, proteção a maternidade e à infância, assistência aos desamparados, e o trabalho, já dito no tópico anterior. Estes direitos de acordo com o texto constitucional têm aplicabilidade imediata, conforme exposto no art. 5º, §1º da CF/88, e os efeitos são gerados a toda a população (BRASIL, 1988).

Os direitos sociais, ou também chamados direitos “da segunda dimensão”, têm como base a Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovado com unanimidade pela Assembléia Geral da ONU em 10 de dezembro de 1948, até então composta por 58 países membros, e que fora criado em cima dos preceitos em que visa o respeito à liberdade e dignidade da pessoa.

Dentre os direitos fundamentais de segunda geração que abrange a todos os direitos sociais, o direito ao trabalho é o grande responsável pela aplicabilidade do princípio da dignidade humana.

O direito ao trabalho busca também assegurar a existência digna do homem, nos termos do *caput* do art. 170 da CF/88, estando fortemente ligado aos valores éticos e morais que vão desde a igualdade, assim como o direito de ganhar a vida através de um

trabalho livremente escolhido, tendo em vista que a escolha da profissão é uma faculdade do trabalhador, além de possuir condições que satisfaçam o empregado, que obterá renda, bem como será amparado em caso de desemprego involuntário.

Portanto, não resta dúvida quanto à importância da efetividade dos direitos sociais. Em que pese ser o direito referente ao trabalho o grande percussor para que outros direitos possam existir na sociedade.

### **1.4.1 Direitos Fundamentais e o Direito Objetivo Vigente**

A doutrina jurídica dispõe de amplos estudos acerca dos direitos fundamentais e a sua tutela no atual Estado Democrático de Direito.

É sabido que esta ciência ao longo da histórica, não conseguiu definir de forma sintética e precisa o que venha a ser o direito fundamental, ora que as mais variadas correntes de estudos apontam para diversos pensamentos.

Esta dificuldade em conceituação parte-se do pressuposto de que os direitos fundamentais são amplos, estando cercado de várias expressões que os designam, tais como: direitos naturais, direitos humanos, do homem, direitos individuais, públicos, subjetivos, dentre tantos outros.

Segundo Afonso da Silva (p.176, 2006), direitos naturais são aqueles que se referem à “natureza do homem”.

Para o mesmo autor, “na há direito que não seja humano ou do homem”, razão esta pelo qual se justifica o emprego constante do termo “direitos humanos ou do homem” (SILVA, p.176, 2006).

Por sua vez, o termo “direitos fundamentais” do homem exige uma reflexão extensiva, não sendo confundida com uma eventual limitação do Estado em contraposição aos direitos individuais. Não se pode confundir também com excesso de liberdade, conforme se verifica na abalizada e respeitada lição:

A expressão direitos fundamentais do homem, como também já deixamos delineado com base em Pérez Luño, não significa esfera privada contraposta à atividade pública, como simples limitação ao Estado ou autolimitação deste, mas limitação imposta pela soberania popular aos poderes constituídos do Estado que dela dependem. Ao situarmos sua fonte na soberania popular estamos implicitamente definindo sua historicidade, que é precisamente o que lhes enriquece o conteúdo e os deve pôr consonância com as relações econômicas e sociais de cada momento histórico. A Constituição, ao adotá-los na abrangência com que o fez, traduziu um desdobramento necessário da concepção de Estado acolhida no art. 1º: Estado Democrático de

Direito. O fato de o direito positivo não lhes reconhecer toda a dimensão e amplitude popular em dado ordenamento (restou dar, na Constituição, consequências coerentes na ordem econômica), não lhes retira aquela perspectiva, porquanto, como dissemos acima, na expressão também se contém princípios que resumem uma concepção do mundo que orienta e informa a luta popular para a conquista definitiva da efetividade desses direitos (SILVA, p. 178-179, 2006).

Os Direitos e garantias fundamentais do homem previstos na Carta Magna Brasileira são versados de características essenciais a sua aplicabilidade, razão esta que se justifica o seu absolutismo, sua inviolabilidade, imprescritibilidade e irrenunciabilidade (SILVA, p.181, 2006).

Por outro lado, conforme exposto, a própria Constituição Federal se encarregou em se autoclassificar.

A também chamada de CF/88, através de seu Título II, em especial nos dispostos dos artigos 5º, 6º e 7º, protege amplamente tais direitos fundamentais, além de apontar as garantias inerentes a toda pessoa humana.

Dentre estes Direitos mencionados no referido Título II do texto Constitucional, encontra-se regulado ainda os demais direitos sociais (Artigos 6º ao 11º), tais como o da nacionalidade (Artigo 12 ao 13), dos Direitos Políticos (Artigo 14 ao 16), e também os dos partidos políticos (Artigo 17) (BRASIL, 1988).

Os direitos fundamentais, ou também chamados de Direitos Humanos, são dotados de características universais e imutáveis, o que assim os tornam intangíveis (POZZOLI, p.139, 2001). Isso também se deve pela razão de que os mesmos são requisitos garantidores de dignidade, que é algo inviolável.

Neste seara, é importante esclarecer que os Direitos Fundamentais, dentre eles destacando-se o Direito do Trabalho e ao Trabalho, são responsáveis pela promoção da Dignidade Humana. Encontra-se previsto dentro do texto Constitucional, justamente em decorrência de sua rigidez, o que torna extremamente dificultoso qualquer alteração que possa o ameaçar.

Deste modo, a dogmática jurídica interpreta que os Direitos previstos no Título II da Constituição da República dotam-se de enorme rigidez e segurança, motivo este por ser chamado de cláusula pétrea.

As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata e se revestem do caráter de cláusulas pétreas – como os direitos naturais ou fundamentais – porque não será objeto de



deliberação a proposta de emenda tendente a aboli-los (POZZOLI, p.141, 2001).

Ademais, acerca das cláusulas pétreas, entende-se se tratar de limitações no âmbito material ao poder de reforma e dispostos Constitucionais de um Estado. Estas disposições não podem sofrer alterações por meio de emendas ou qualquer outra forma.

Tem se denominado a estes direitos dotados de “cláusula pétrea” como sendo os Pilares da Constituição da República. A origem dos direitos fundamentais, principalmente os que se referem à busca pelas condições e manutenção do Trabalho são cercadas de lutas, conforme já esclarecido anteriormente.

Isto se deve, principalmente pelo fato do ser humano ser único, e sempre valorar seu bem maior que é a vida e tudo aquilo que o cerca. Os direitos sociais asseguram a integridade necessária para o homem conquistar as condições básicas de vida digna e justa:

Identificados os valores pertinentes à dignidade da pessoa humana, inicia-se um processo - ainda que gradativo – de codificação de respectivos valores e direitos, cujo principal objetivo nada mais é do que fazer valer, de forma respeitosa, tais direitos inerentes a cada ser humano diante da sociedade e de suas instituições. Daí a importância de um elemento como o Estado, de pleno conhecimento contemporâneo (POZZOLI, p.105, 2001).

Conforme leciona o autor, o homem valora os seus direitos a partir das suas necessidades, e a partir da sua valoração, surge-se a norma jurídica em que o Estado irá tutelar e fazer valer a sua aplicabilidade e efetividade.

Porém, para que ainda não se perca o raciocínio apresentado que é da interligação entre direitos fundamentais e os direitos sociais do trabalho em especial, mencionam-se a segurança fundada pelo legislador Constituinte Brasileiro, que foi além da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e previu algumas garantias no texto Constitucional promulgado no ano de 1988.

Assim, ressalta-se dentre eles, como sendo os direitos sociais, os que concerne-se a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, de acordo com a redação do artigo 6º, da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

Dentre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, dentre vários, o artigo 7º prevê ainda a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre

outros direitos; seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; fundo de garantia do tempo de serviço; salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei; salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; e também a remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal (BRASIL, 1988).

Se não bastasse, o legislador Constituinte previu ainda o direito ao gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; licença-paternidade, nos termos fixados em lei; proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei; aposentadoria; assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; proteção em face da automação, na forma da lei; seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os

trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos e igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso (BRASIL, 1988).

Data vênua se reproduziu os dois artigos que regulam os Direitos do Trabalhador, dada a sua importância para a regulamentação das relações entre empregador e empregado, vez que todo o passado histórico remete-se a casos de abusos e violações ao princípio da dignidade da pessoa humana.

O artigo 6º do texto Maior dispõe das garantias a vida social, ao bem estar, e condições básicas a manutenção do bem jurídico maior. Na maioria deles, o Estado se encarrega de assegurar, como por exemplo, a educação e saúde, e outros desses Direitos, ele contribui para que sejam preservados.

O direito ao trabalho muitas vezes não é colocado em prática diretamente pelo Estado, vez também que seria impossível o mesmo empregar toda a população. Todavia, é notório que este é responsável por programas de qualificação e cadastramento ao pleno emprego e a todo o mercado de trabalho.

Por outro lado, a cláusula pétrea que assegura os direitos sociais, muitas vezes acaba por violada no momento em que o direito ao emprego não se cumpre. Os índices de desemprego aumenta, o que gera portanto, uma certa inconstitucionalidade, onde o Estado nada pode fazer, se não amparar e assistir estes desempregados, por meio de programas como “seguro desemprego”, e até as conhecidas “bolsa família”.

É certo que muitas vezes o desemprego não é apenas culpa do Estado, ora que qualificações e oportunidades para o ingresso ocorrem através de diversos programas e serviços prestados.

Muitas pessoas que vivem em condições de miséria não possuem meios de se ingressarem a estas oportunidades fornecidas, em decorrência de necessidades básicas, o que tornam um obstáculo ainda maior.

De qualquer modo, é de se verificar que embora exista violações graves aos Direitos Fundamentais, cabe ao Estado assegurar a sua manutenção, e cada individuo social aplicar os seus direitos de forma correta e justa, pois qualquer abuso cometido por um individuo, pode colocar em risco a existência de todo o Estado Democrático vigente.

### **1.4.2 A Valorização do Trabalho e o Desemprego**

Indubitavelmente o trabalho é um direito e uma necessidade indiscutível, sendo um dos fundamentos de valores sociais e de livre iniciativa da República Federativa do Brasil, nos termos do art. 1º da CF/88, inciso IV. Além do mais, o trabalho não pode ser visto apenas como uma fonte de sustento, mas deve ser considerado também como um meio de socialização e humanização.

O trabalho integra a pessoa em sociedade, na medida em que dignifica, estabelece modos de viver, hábitos, deveres e direitos. É no trabalho que o ser humano encontra sentido para a vida, sentido este que se altera quando há desqualificação e degradação profissional. Não é em qualquer ofício, portanto, que torna o trabalho elemento que dignifica o ser humano (POZZOLI; ANTICO, 2011, p.14).

O direito social ao trabalho consta também em Tratados Internacionais, como o ocorrido em Versalhes, a Constituição da OIT, ou a Declaração da Filadélfia, onde tais normas jurídicas reforçam a tese de que o trabalho humano é algo que deve ser protegido, tanto como para a economia, ou para a sociedade.

Economicamente o trabalho impulsiona a criação e circulação de bens e riquezas, e socialmente, há que se falar no trabalho desenvolvido pela pessoa humana, que possui capacidade, personalidade e direitos inerentes a sua condição humana (STUCHI, 2010, p.06).

Entretanto, as garantias previstas em leis muitas vezes se demonstram ineficientes face aos inúmeros abusos quanto aos direitos trabalhistas. O trabalhador historicamente se encontra em posição hipossuficiente perante o seu empregador. Assim, não restam dúvidas que o trabalho ao invés de valorizar o homem, acaba o degradando, diante da sua necessidade de sobrevivência (GROSSO, 2007, p.37).

Não é raro ver os inúmeros casos de abusos do empregador, em que reduzem a condição humana do empregado a coisas. Ainda nos dias de hoje, é possível de verificar em noticiários, casos de funcionários que possuem seus direitos fundamentais violados

durante o pacto laboral. O mais recente refere-se a uma famosa grife de roupas, em que as peças eram costuradas por trabalhadores estrangeiros no território nacional, em condições análogas a escravos.

A partir dos inúmeros casos de violação dos direitos do trabalhador, passou-se a rejeitar a “maquinalização” e “animalação” do ser humano. Desta forma, segundo o entendimento doutrinário e jurisprudencial, o homem não pode ser equiparado à máquina, animal ou coisa, e sim como um ente racional e uniforme, que coordena e dirige a prestação laboral havida juntamente com o empregador. É inevitável a condenação das reclamadas que equiparam o obreiro a uma coisa ou escravo, conforme demonstrado no julgado a seguir:

250800001201 – DANO MORAL – TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À ESCRAVIDÃO – INDENIZAÇÃO – DIREITO ASSEGURADO – "Dano moral. Trabalho em regime análogo ao de escravidão. Configuração. Reparação indenizatória devida. **O trabalho em condições análogas ao de escravo, assim considerado o trabalho em que não respeitados os direitos mínimos para o resguardo da dignidade do trabalhador, configura dano moral**, a teor do preceituado no art. 5º, X, da CF, sendo desnecessária a demonstração do efetivo prejuízo em decorrência da conduta do empregador." (TRT 04ª R. – RO 0013400-35.2009.5.04.0841 – Rel. Des. Milton Varela Dutra – DJe 04.06.2010)DPU+35+2010+SET-OUT+155 (Grifo)

A defesa dos direitos do trabalhador é exercida também para que se concretize a Ordem Social, conforme disposição do artigo 193 da CF/88, em que dita às bases a partir do “primado do trabalho”, com o objetivo de bem estar e justiça social. Há de se ressaltar, que a ordem social prevista na carta magna tem como escopo a própria sobrevivência humana, onde o que consta é o próprio processo vital do ser humano (GROSSO, 2007, p.38).

Assim, a Constituição Federal, ao socializar as suas normas, tem por fim, assegurar a existência digna e humana, nos ditames do conceito de justiça social, que nada mais é que a isonomia dos direitos, oferecendo condições de vida, material, espiritual e intelectual adequadas ao trabalhador, e que este possa retransmitir a sua família. Desta forma, verifica-se que a CF/88 esclarece que a construção de um Estado Democrático de Direito deve ser acompanhada de valores sociais do trabalho, e da livre iniciativa, em que a ordem econômica se baseia

O trabalho é o objeto a ser valorizado, capaz de constituir uma sociedade democrática e justa, e sua erradicação é capaz de extinguir a dignidade da pessoa humana. Estes direitos não podem e nem devem ser revogados, pois a sua extinção frente aos interesses econômicos estaria violando o disposto previsto no artigo 193, “*caput*”, da Carta Magna.

Por vez, constata-se que no decorrer da história, o mercado de trabalho, assim como todas as áreas da economia vem passando por profundas transformações. A cada dia o poder econômico do homem tem buscado meios de se produzir mais e gastar menos.

Um meio que contribui com a economia patronal, é a substituição do trabalho braçal, para as máquinas, que de início exigem certo custo, mas que rapidamente pode ser recuperado com os números e saldos. Desta forma, inicia-se assim o aumento gradativo do desemprego, que de forma negativa vem assolando a todos os países do mundo, inclusive o Brasil.

Não é possível traçar um perfil dos desempregados, todavia, os mais variados estudos apontam que quanto menor o grau de instrução quanto à escolaridade, maior é o índice de desemprego e ainda, nota-se que essa regra se aplica a qualidade dos empregos oferecidos a pessoas com nível de instrução inferior.

Por outro lado, o grande número de pessoas que se formam e se qualificam a cada ano, muitas vezes não atende a demanda do mercado, em que a oferta de profissionais formados se demonstra superior à procura dos mesmos.

Com o índice de desemprego sempre em ascensão, muitas são as discussões a respeito do combate. Corrente doutrinária e socióloga defende a necessidade de até mesmo, reduzir a jornada de trabalho dos obreiros, para que assim se criem mais vagas. Todavia, outros defendem que a redução dos direitos trabalhistas seja a solução para o problema em questão.

Inquestionavelmente o desemprego é um problema que já se concretizou na sociedade, havendo assim para esta massa de desempregados uma afronta ao disposto no artigo 6º da Constituição Federal, que prevê o direito ao trabalho, como uma garantia social. Há de se ressaltar que o direito ao trabalho constitui uma forma de acesso a vida do ser humano, razão pela qual representa uma obrigação imposta pelo Estado. Assim, seu eventual desrespeito cria um desequilíbrio entre a norma jurídica, e os fatos que deveria amparar (PERCHE, 2011,p.02).

Neste sentido, abaliza Cristiano Pereira Grosso (2007, p.85) quanto à importância da atuação do Estado no combate do desemprego:

[...] pode-se constatar que o Estado, diante de um diagnóstico atual, embora com políticas socialistas que visam à erradicação da pobreza, necessita com a máxima urgência de um plano diretor de políticas públicas para o aprimoramento do setor educacional e técnico profissionalizante, bem como para o setor econômico a curto, médio e longo prazo.

A obrigação do Estado na geração de políticas pública que visam à geração de empregos para muitos é inquestionável, em decorrência ao respeito dos valores que constituem a ordem econômica. Desta forma, a existência digna e a valorização do trabalho prevista no artigo 170, “*caput*” da Constituição Federal, juntamente com o artigo 3º também da Carta Magna em que se prevêem os objetivos fundamentais da República, obriga diretamente o Estado a criar políticas públicas capazes de gerar emprego.

Assim, os objetivos da República só estarão cumpridos com a erradicação do desemprego. Não obstante, se o Estado não é capaz de oferecer políticas eficazes de gerar emprego, muito se discute a possibilidade do “desempregado” exigir tal vaga judicialmente, ora que este direito constitui um título executivo constitucional.

Por outro lado, a partir da criação de empregos em decorrência a uma política educacional e profissionalizante, cumpre o Estado o seu papel expresso nos objetivos republicanos, evitando também o possível comodismo de uma série de obreiros que dentro de uma possível omissão Estatal, busca a assistência para satisfazer seus direitos básicos.

Assim, vale destacar que o Estado ao cumprir os preceitos expressos no artigo 170 da Constituição Federal, busca em tese a erradicação do desemprego, dentre outros direitos, a fim de garantir uma existência digna, qualitativa, justa e igualitária.

O direito do trabalho surgiu a partir da necessidade do homem em regular as relações de trabalho e emprego que se dá com o empregador, buscando sempre as condições de vida mais humana e digna, que o proporcione uma vida onde o trabalhador possua essencial e fundamental valor, a partir dos preceitos básicos constitucionais.

Tais direitos surgiram a partir da segunda geração, que regula os direitos sociais do homem em sociedade. Estes direitos foram recepcionados pela Constituição Federal de 1988, tendo em vista que se trata de necessidades de caráter básico, essencial

da pessoa humana, que proporciona a liberdade e igualdade social. Assim, há de se verificar que os direitos sociais são imutáveis pela Constituição, não podendo ser extintos, além de serem protegidos pelo Estado, através até mesmo do Supremo Tribunal Federal, que é o guardião da Carta Magna.

Ademais, a proteção ao trabalho está relacionada também à facilidade do acesso a justiça. A Justiça do Trabalho sem dúvida é a mais acessível de todas as justiças, vez que autoriza o “*jus postulandi*”, que nada mais é que a possibilidade do próprio trabalhador, sem a presença de um advogado, postular por um pleito havido na relação de trabalho, além de proporcionar inúmeros acordos, e haver uma real celeridade processual, tendo em vista que, as verbas lá pleiteadas, possuem em sua maioria caráter alimentar.

Tais garantias constitucionais, tanto quanto a proteção do direito material, como nas facilidades do direito processual visam em tese oferecer a sociedade o exercício da ordem social, que tem como objetivo a proteção do básico fundamental para a sobrevivência humana. Em que pese, o cumprimento de tais proteções, contribuindo para que ocorra a valorização do trabalho humano, distinguindo indubitavelmente o homem da máquina, pois atrás de um trabalhador possui um ente com sentimentos, que se relaciona em sociedade, extinguindo o pensamento capitalista do século passado, em que o obreiro era apenas uma fonte de renda do poder patronal.

Por outro lado, o desemprego que constantemente é observado na sociedade, é uma afronta a ordem econômica. Em via oposta, as políticas educativas e profissionalizantes, tanto para jovens, como até mesmo ex-detentos, são alternativas encontradas pelo governo, de suprir a responsabilidade quanto à geração de empregos, que de fato muitas vezes não ocorre.

Dado ao exposto, conclui-se que o pleno exercício da Ordem Social, e a aplicabilidade das garantias e direitos fundamentais, contribuem com uma sociedade mais justa, onde o princípio da dignidade da pessoa humana é efetivo, e o homem é tratado como homem, e não como máquina, devendo assim ser punida todas as formas de afronta aos direitos do trabalhador e do direito ao emprego.

## **1.5 Princípios Norteadores do Direito do Trabalho**

A Constituição da República Federativa do Brasil, através do texto do artigo 1º, deixa claros os objetivos pelo qual almeja tutelar, de modo que se exerçam os Direitos



Fundamentais na esfera de cumprimento de um verdadeiro Estado Democrático de Direito:

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

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

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

V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição (BRASIL, 1988).

A valorização do trabalho se tutela através do Inciso IV, conforme demonstrado. A Constituição Brasileira o prevê como sendo um fundamento, visto que é através do trabalho que o ser humano é capaz de garantir suas condições básicas para a sua subsistência, de forma que movimente também a economia da sociedade por meio do dinheiro que acaba por injetado, devendo assim ser respeitada as condições mínimas de segurança contra transformações abusivas e que os possam colocar em risco.

Os fundamentos da Constituição Federal são exercidos envoltos de diversos princípios que norteiam a garantia da aplicabilidade de todo o Direito do Trabalho. Estes princípios se fundamentam na razão da norma jurídica. Ou seja, é a origem, o início do Direito.

Em outras palavras, entende-se que os princípios de Direito tem função de apontar a origem da norma jurídica, demonstrando as suas vertentes de proteção e segurança do homem, com base também nos limites que por eles existem. Estes são regramentos básicos que dispõem das bases de todo o ordenamento jurídico, exercendo função informativa e normativa, conforme traduz os artigos 4º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB), 126 do Código de Processo Civil (CPC), e 8º da CLT, *in verbis*, respectivamente:

Art. 4º, LINDB: Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito (BRASIL, 1942).

Art. 126, CPC: O juiz não se exime de sentenciar ou despachar alegando lacuna ou obscuridade da lei. No julgamento da lide caber-lhe-á aplicar as normas legais; não as havendo, recorrerá à analogia, aos costumes e aos princípios gerais de direito. (Redação dada pela Lei nº 5.925, de 1973) (BRASIL, 1973).

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste (BRASIL, 1943).

As funções destes princípios se baseiam na informação, normatização e interpretação da dogmática jurídica. Diferentemente dos princípios gerais de Direito, os princípios norteadores do Direito do Trabalho tem a função de informar, normatizar e interpretar apenas as normas jurídicas que dispõe das relações entre empregador e empregado.

Mesmo que o Direito se altere com o decorrer do tempo, os princípios possuem função estabilizadora no Direito Objetivo, a fim de que se evitem mudanças bruscas que causem impacto negativo no ordenamento jurídico objetivo.

O Direito do Trabalho é um ramo do direito autônomo, construído e constituído de princípios norteadores que regem e garantem os valores que pertencem a este ramo do direito, como o respeito à dignidade humana, a boa-fé nos contratos, a proibição do abuso de direito e do enriquecimento sem causa, a função social do direito, da valorização do trabalho humano e da ordem social que tem como base o primado do trabalho (GROSSO, p.18, 2007).

Antes de adentrar nos princípios relativos ao Direito do Trabalho em espécie, insta suscitar a importância da aplicabilidade e reconhecimento da Dignidade da Pessoa Humana nas relações laborais. Todos os princípios decorrem deste fundamento Constitucional, que visa além da promoção do homem, a efetividade do Direito, de modo que se valore e constitua um liame de respeito e proteção as necessidades básicas humana.

No âmbito da esfera do Direito do Trabalho, tal princípio exerce a função garantidora e protetorista dos demais princípios que dele se originam. Ao falar em proteção às garantias laborais, automaticamente está se falando em promoção da dignidade humana. Ademais, a partir do fundamento constitucional que se emergiu a ideia de equilíbrio entre as partes participantes de uma relação de trabalho, que ao longo da história, e até mesmo nos dias atuais, ocorre de forma desigual.

Não há como negar-se que o princípio da dignidade humana figura também como princípio tutelar das relações sociais, com roupagem de um princípio garantidor de uma vida digna a todos. Sua previsão no preâmbulo Constitucional demarca a importância da carga valorativa dos princípios em geral, sendo suficiente para afastar a superioridade frágil de valores materiais que tem como suporte, a detenção de riquezas, a fim de vangloriar quem respeita o próximo e o valoriza como um fim em si mesmo (LITHOLDO, 2012, p.29).

Neste diapasão, a aplicabilidade e efetividade da Dignidade da pessoa humana corroboram para que o ser humano seja visto a partir do eixo principal do universo jurídico, de modo que as relações de trabalho não podem ser tratadas como mero contrato de natureza civil, tendo como base a preservação de todos os princípios básicos emergentes do fundamento Constitucional.

Ademais, há de ressaltar ainda que os princípios de direito constituem base, núcleo sobre o qual se assenta todo o ordenamento jurídico, razão pela qual a sua relevância (NUNES, 2012).

Assim, a partir do texto Constitucional, emerge-se a necessidade de existir princípios próprios no âmbito trabalhista para que se preserve um dos fundamentos da Constituição da República que é o do trabalho. Entretanto, faz-se necessário apresentar a conceituação dos principais deles, de maneira que se evidencie a necessidade de cada um ser cumprido no Direito Objetivo. A Constituição coloca os princípios como os valores e fins maiores do ordenamento jurídico, dada a sua relevância:

Os princípios, por sua vez, refletem e irradiam o conteúdo dos valores supremos que regem a vida no universo. Os princípios são a materialização destes valores maiores que foram sendo lentamente moldados com o passar das gerações pela face da terra (NUNES, 2012, p.15).

Assim, devido a sua importância, apresentam-se os seguintes princípios norteadores do Direito do Trabalho e garantidores dos fundamentos e objetivos constitucionais nas relações laborais, que decorrem do texto constitucional, da Consolidação das Leis do Trabalho, e também de legislações vigentes: princípio da proteção, princípio da irrenunciabilidade de Direitos Trabalhistas, princípio da norma mais favorável, princípio da condição mais benéfica, princípio da continuidade das relações de emprego, princípio da primazia da realidade e o princípio do *In Dúbio Pro Operario*.

Deste modo, primeiramente passa-se a expor o princípio da “proteção”, tendo em vista a sua importância dentro do ordenamento jurídico segundo posicionamento legislativo, doutrinário e jurisprudencial, que o dá *status* apenas abaixo das normas Constitucionais.

O postulado em questão busca proporcionar uma forma de compensação da superioridade econômica do empregador em relação ao empregado, dando a este último uma posição mais confortável no ordenamento jurídico.

A necessidade de se proteger o obreiro teve início a partir da Revolução Industrial, ora que neste período de grandes transformações fora necessária a presença de um princípio que regulamentasse as relações de trabalho subordinados, vez que o poder econômico estava gerando inúmeros conflitos com o lado hipossuficiente (GROSSO, 2007, p.27).

Em suma, busca o princípio da proteção a igualdade entre o empregador e o empregado, de modo que o detentor do poderio econômico não cometa abusos contra a parte juridicamente mais fraca, garantindo assim o equilíbrio do poder de direção laboral e o de subordinação do obreiro.

Desta premissa de Direito decorrem outros princípios, sendo eles o do “*In dubio pro operario*”, norma mais favorável, e o da condição mais benéfica, que passa a expor a seguinte.

O Princípio do “*in dubio pro operario*”, também chamado pela doutrina jurídica como sendo “princípio *pro misero*”, dispõe acerca das dúvidas que podem emergir nas relações de trabalho, em que se deve decidir a favor do trabalhador, dada a sua hipossuficiência na relação de emprego.

A aplicabilidade do princípio do “*in dubio pro operario*” muitas vezes representa um desvio ao sistema clássico de hierarquia das normas, veemente discorrido na literatura Constitucional, haja vista que no Direito do Trabalho se utiliza a “hierarquia dinâmica das normas, em que se aplica a norma fundamental” ao obreiro, no caso a mais favorável, e não a de *status* superior na pirâmide legiferante (PAULO; ALEXANDRINO, 2009, p.29).

A Constituição Federal Brasileira, promulgada no ano de 1988, traz implicitamente no “*caput*” do seu artigo 7º, o princípio do “*In Dubio pro Operario*”, uma vez que sua redação diz “além de outros que visem à melhoria de sua condição social” (BRASIL, 1988).

Neste contexto, sempre que houver uma norma que beneficie mais o empregado, esta prevalecerá, independentemente de sua posição normativa. Por exemplo, se uma lei ordinária prevê o direito a férias de trinta dias a trabalhadores, e a Convenção Coletiva de Trabalho dispor que para os trabalhadores que ali se enquadram tem direito a férias de quarenta dias, está prevalecerá em face da lei Ordinária; ou, por exemplo, diz a Constituição Federal que a jornada de trabalho diária não será superior a oito horas, e uma lei dispõe que para determinada categoria, a jornada não será superior a seis horas, esta também prevalecerá em face da Carta Magna Nacional.

Porém, por mais benefícios que traga aos empregados, o princípio em suma não tem caráter absoluto dentro do ordenamento jurídico vigente, vez que nas normas de Direito Processual do Trabalho sofre algumas limitações, como por exemplo, no que concerne ao ônus da prova previsto na redação do artigo 333, do Código de Processo Civil, e também no artigo 818, da Consolidação das Leis do Trabalho, que entende que havendo dúvidas, não se pode decidir em favor do trabalhador, mas sim verificar quem tem o ônus probante ao caso concreto.

Ressalte-se que o princípio "*in dubio pro operario*" tem natureza exclusivamente hermenêutica, isto é, quando o aplicador se deparar com um dispositivo legal trabalhista e nele constar um sentido dúbio, adotará a interpretação mais benéfica ao empregado, considerando que a lei mais benéfica tem presunção, reconhecendo a importância tutelar do direito do trabalho (LITHOLDO, 2012, p.29).

Assim, sempre que houver divergência acerca da interpretação de normas de natureza trabalhista, e uma apresentar condições mais benéficas ao obreiro, esta deve prevalecer, razão pela qual justifica a sua natureza hermenêutica.

Em consonância com o princípio do "*in dubio pro operario*", o "princípio da norma mais favorável" tem aplicação parecida com o já apresentado, onde cabe ao legislador levar em consideração que na elaboração das normas jurídicas, sempre deverão dispor no sentido de aperfeiçoar o sistema normativo, de modo que a legislação favoreça o trabalhador.

Deste modo, este princípio também abaliza que se havendo duas ou mais normas que se aplique a determinado caso concreto, utiliza-se aquela que melhor atenda aos interesses do trabalhador, mesmo que não se respeite a hierarquia normativa Constitucional (GROSSO, 2007, p.30).

As normas que dispõem sobre Direito do Trabalho devem contribuir para a melhoria da condição social do obreiro, contribuindo também na interpretação legislativa, razão esta pelo qual mais uma vez se justifica a aplicabilidade do referido diploma protetivo.

Nas situações em que existem mais de dois diplomas aplicáveis a um determinado caso concreto, onde cada um deles possuem vantagens e desvantagens ao trabalhador, a ciência jurídica apresenta três correntes que visa solucionar tal situação, sendo elas a da acumulação ou atomização, conglobamento ou conglobamento puro, e a do conglobamento mitigado.

A teoria da acumulação ou atomização defende a aplicabilidade de dois diplomas normativos, onde cabe ao aplicador da norma extrair de um dos tipos normativos a regra mais favorável ao obreiro (PEREIRA, 2013, p.34).

Por sua vez, a teoria do conglobamento ou do conglobamento puro, consiste na aplicação do diploma normativo que na sua integralidade demonstra-se mais favorável ao empregado.

A Teoria do Conglobamento tem sua origem no Direito italiano e se consubstancia como método de interpretação utilizado na existência de conflito entre regras a serem aplicadas ao contrato individual de trabalho, em que não se fracionam preceitos ou institutos, de modo que cada preceito normativo é apreendido globalmente, considerando o mesmo universo temático, para, do cotejo analítico, o intérprete extrair o conjunto normativo mais favorável, solucionador do conflito e que melhor proporciona o equilíbrio social, fim maior do Direito do Trabalho (MELO, 2010).

A teoria do conglobamento mitigado, orgânico, ou por Instituto Intermediária, defende a criação de um terceiro tipo normativo, formado por regras jurídicas mais favoráveis ao trabalhador. Neste entendimento, havendo duas normas jurídicas, serão analisadas seus aspectos total, seus pontos positivos, e serão aplicadas ao obreiro aquilo que for mais favorável (PEREIRA, 2013, p.35).

As correntes doutrinárias modernas tem se posicionado de modo que haja aplicação da Teoria do Conglobamento Mitigado, de modo que se preservem os direitos do trabalhador, e garanta o equilíbrio entre as partes.

Já o princípio da “Condição mais Benéfica” é também chamado de princípio da cláusula mais vantajosa, e dispõe que as vantagens previstas no contrato de trabalho devem ser entendidas como conquistas já adquirida, não se aceitando modificação para um estado pior.

A condição mais benéfica ao trabalhador deve ser entendida como o fato de que vantagens já conquistadas, que são mais benéficas ao trabalhador, não podem ser modificadas para pior. É a aplicação da regra do direito adquirido (art. 5º, XXXVI, da Constituição), do fato de o trabalhador já ter conquistado certo direito, que não pode ser modificado, no sentido de se outorgar uma condição desfavorável ao obreiro (MARTINS, 2011, p.70).

Deste modo, mesmo que haja a superveniência de uma norma legal menos protetiva, ela não poderá atingir os contratos de trabalho já existentes, mas sim os novos contratos. Trata-se de uma segurança prevista na Constituição Federal, que prevê que “a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”, conforme consta no artigo 5º, XXXVI, da Carta Magna Nacional (BRASIL, 1988).

O princípio da “condição mais benéfica” tem sua aplicação explícita também nas Súmulas 51, inciso I e 288 do Tribunal Superior do Trabalho, *in verbis*:

Súmula nº 51 do TST

NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999)

Súmula nº 288 do TST

COMPLEMENTAÇÃO DOS PROVENTOS DA APOSENTADORIA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A complementação dos proventos da aposentadoria é regida pelas normas em vigor na data da admissão do empregado, observando-se as alterações posteriores desde que mais favoráveis ao beneficiário do direito (BRASIL, 2005).

Outro princípio que objetiva a segurança do obreiro nas relações de trabalho, refere-se ao da “continuidade da relação de emprego”.

A partir deste postulado, entende-se que o contrato de trabalho terá validade por tempo indeterminado, havendo uma continuidade nesta relação jus laboral.

Segundo aponta Martins (2011, p.71), tal princípio “busca preservar o contrato de trabalho do trabalhador com a empresa, proibindo-se, por exemplo, uma sucessão de contratos de trabalho por prazo determinado.

O contrato de trabalho deve haver continuidade. Neste aspecto, sempre que o contrato de trabalho for omissivo, a sua duração será por prazo indeterminado. Ademais, as normas de direito do Trabalho entendem que o contrato por prazo determinado é exceção, nos moldes dos §§1º e 2º do artigo 443 da CLT.

Assim, a origem do princípio da continuidade da relação de emprego se dá por meio da CLT, e também de súmulas do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, conforme corroborado a seguir:

Súmula nº 212 do TST  
DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA (mantida) - Res. 121/2003,  
DJ 19, 20 e 21.11.2003  
O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado (BRASIL, 2003).

Nestes moldes, a partir da análise do princípio supramencionado, analisa-se que a literatura jurídica vigente tem entendido que a presunção da continuidade da relação de emprego é favorável ao empregado, cabendo ao empregador provar em sentido contrário.

No direito do trabalho, há previsão legal também para o “princípio da irrenunciabilidade de Direitos Trabalhistas”. Tal postulado tem como fundamento o fato dos empregados não poderem em regra, dispor de seus direitos trabalhistas (PEREIRA, 2013, p.38).

Fala-se em regra, que o trabalhador não pode dispor de seus direitos trabalhistas, ora que sua aplicabilidade não é absoluta, vez que em juízo, o mesmo pode transigir ou renunciar determinados direitos trabalhistas, desde que a indisponibilidade não seja absoluta.

A CLT, por meio da redação do artigo 9º, expõe que são nulos de pleno direito os atos praticados com objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos direitos Trabalhistas (BRASIL, 1943).

Neste aspecto, é inválido o trabalhador renunciar o direito a férias dentro da empresa, visto que pode se caracterizar como uma coerção do empregador, para ludibriar o pagamento da verba devida. Por outro lado, diante da figura do Magistrado do Trabalho, por meio de uma audiência trabalhista ou em um ato processual o empregado poderá transigir, e renunciar a determinado direito, ora que se presume a



boa-fé naquele determinado ato, e que muitas vezes não ocorreria na relação empregatícia.

No outro lado, o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhista não aceita a disposição de terminadas previsões e garantias de forma absoluta, como por exemplo, os que se referem à segurança e medicina do trabalho, do qual se enquadram as normas de proteção ao obreiro, conforme redação exposta na CLT:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes (BRASIL, 1943).

A dicotômica da literatura jurídica no âmbito das relações trabalhistas classifica dentro do referido princípio, a diferença entre renúncia e transação. Em relação ao primeiro, trata-se de um ato em que a parte dispõe de um direito certo de forma voluntária. Já o segundo refere-se a um ato em que se tem por objeto um ato duvidoso, e que as partes fazem concessões para por fim a um determinado litígio (PEREIRA, 2013, p.38).

Neste seara, conforme mencionado anteriormente, em uma audiência trabalhista, a parte ao abrir mão de um determinado direito perante o magistrado, está transigindo, e não renunciando.

Finalmente, antes de encerrar o presente tópico, apresenta-se o princípio da “primazia da realidade. No Direito do Trabalho, os fatos possuem prevalência superior aos documentos.

Com base nesse princípio, quando houver o confronto entre a *verdade real* e a *verdade formal*, prevalecerá a *verdade real*. Assim, sempre que uma forma relacionada ao vínculo empregatício não corresponder à realidade dos fatos, esta deverá prevalecer, tendo em vista a hipossuficiência do trabalhador e o estado de subordinação inerente ao contrato de trabalho (PEREIRA, 2013, p.41).

Neste sentido, o princípio da primazia da realidade visa desconstituir os documentos fraudulentos constituídos mediante coação, e que muitas vezes se firmou mediante a alteridade entre patrão e empregado.

A literatura jurídica entende que o contrato de trabalho deve ser firmado mediante a realidade. Por estas razões, classifica-o como sendo o “próprio contrato de realidade”.

O exemplo clássico de aplicação do princípio da primazia da realidade emerge-se na redação da Súmula 338 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho. Em seu item III, expõe que são inválidos os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniforme, não podendo ser utilizados como meio de prova, *in verbis*:

Súmula nº 338 do TST  
JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA  
(incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 234 e 306 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005  
III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir. (ex-OJ nº 306 da SBDI-1- DJ 11.08.2003) (BRASIL, 2005).

A questão dos cartões de ponto uniformes é também chamada pela jurisprudência dominante de cartões de ponto britânico. Tal nome é uma referência à pontualidade do povo britânico, e que se relaciona aos cartões de ponto preenchido sem variações de horários, o que demonstra indícios de fraude.

Atualmente, outro exemplo de aplicabilidade do princípio da primazia da realidade, se dá na descaracterização do fenômeno conhecido como “pejotização”, que é o ato em que o empregador exige do trabalhador a criação de uma pessoa jurídica para a prestação dos serviços laborais (PEREIRA, 2013, p.42).

Os princípios do Direito do Trabalho foram criados como meio de garantir a efetividade dos direitos fundamentais do Trabalhador.

A hipossuficiência da parte obreira nas relações de trabalho é evidente, tanto que as estatísticas da Justiça do Trabalho apontam para os inúmeros litígios ajuizados diariamente.

A Constituição Federal, por meio de seu artigo 7º, contempla amplamente os princípios de Direito do Trabalho. Se não bastasse, a CLT, e as leis ordinárias e também extraordinárias, assim como as de Direito Processual, utilizam-se também dos postulados apresentados, como forma de dizer o direito abstrato aos casos concretos, de forma que garanta a prestação jurisdicional do Estado.

Os princípios possuem função hermenêutica, de modo que contribuem para a interpretação real da lei, garantindo a sua aplicabilidade de forma equânime à realidade existente.

O direito objetiva o fim das injustiças, e os postulados apresentados e pacíficos na doutrina jurídica, jurisprudência e legislação vigente contribuem para que este escopo não se torne apenas uma aspiração ideológica sem efetividade.

## CAPÍTULO II – PROTEÇÃO AO TRABALHADOR E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Uma pessoa continua a trabalhar porque o trabalho é uma forma de diversão. Mas temos de ter cuidado para não deixarmos a diversão tornar-se demasiado penosa (Friedrich Nietzsche).

Depois da abalizada reflexão acerca dos direitos sociais e sua aplicabilidade no âmbito do Direito do Trabalho, bem como um estudo aprofundado sobre os princípios que regem a relação de trabalho e emprego, parte-se o estudo para a análise sobre a proteção do trabalhador e reflexões acerca do meio ambiente laborativo.

Destaca-se primeiramente a frase atribuída a Friedrich Nietzsche, que retrata em suma a essência do capítulo aqui apresentado. O Direito do Trabalho visa assegurar o prazer ao obreiro, de modo que o mesmo realize as suas atividades de forma segura, prazerosa e com dignidade. Assim, justifica-se o título aqui estampado, visto que cabe ao empregador assegurar ao trabalhador a proteção básica para o exercício das relações *juslaborais*, dentro de um meio ambiente salubre.

Assim, o objetivo geral do presente capítulo é de apontar quais são as formas protetivas que o ordenamento jurídico dispõe ao trabalhador e o que é o meio ambiente do trabalho.

Ademais, de forma específica, serão apresentados os conceitos de segurança e medicina do trabalho, os meios de proteção existente segundo as leis vigentes, a teoria acerca do meio ambiente do trabalho, e também o que é salubridade laboral, ginástica laboral e seus efeitos e finalizando com o direito ao lazer e as reflexões doutrinárias sobre tal tema.

Mais uma vez para a produção do presente tópico, valeu-se do método de investigação hipotético-dedutivo, onde o trabalho consistiu na construção de uma tese a partir de análises doutrinárias, jurisprudenciais e legislativas, e que foram apresentadas a sua efetividade a partir de testes já realizados nos casos concretos, de modo que se pode confrontar a teoria com os casos reais, de maneira que se buscou a perfeição teórica.

As questões que envolvem a Proteção ao Trabalhador referem-se à matéria de ordem pública, não podendo ser derogada pela vontade do empregador ou empregado, bem como qualquer outra parte, sendo inclusive uma das principais causas

justificadoras do princípio da “indisponibilidade dos direitos trabalhistas”, conforme já estudado anteriormente.

Pelo fato da proteção ao trabalhador ser matéria de ordem pública, conforme já mencionado, deve-se fazer uma análise minuciosa dos meios que o Estado Democrático de Direito tem feito para garantir a efetividade dos direitos fundamentais do homem, nos casos aqui expostos, na figura do trabalhador.

## **2.1 Direito do Trabalho Preventivo**

A proteção do trabalhador dentro de um contexto laboral contribui para o exercício do chamado “Direito do Trabalho Preventivo”.

Tal direito na realidade, nada mais é que a aplicação das normas de direito do trabalho de forma preliminar, de modo que nas relações laborais haja o real cumprimento da legislação, evitando consecutivamente os litígios trabalhistas.

Muito se critica inclusive as administrações das empresas, vez que na maioria dos casos, preocupa-se em realizar planejamentos econômicos, societários, logísticos e tributários, não se atentando porém ao planejamento oriundo das relações trabalhistas.

Todavia, o planejamento tributário faz com que haja diminuição do número de reclamações trabalhistas, evitando-se, portanto as perdas, o que causa um benefício para as partes, e principalmente para o Estado, já que embora seja muitas vezes considerada célere, a Justiça do Trabalho é também acarretada de inúmeros processos e litígios.

Neste seara, a existência de um planejamento trabalhista faz também com que o gestor adquira segurança de que as relações laborais dentro de sua empresa, fazendo assim, com que se pense neste setor, da mesma forma que em todas as áreas, não deixando com que o direito do Trabalho seja invocado apenas no caso de violação

É certo que o direito do trabalho preventivo traz enormes ganhos a empresa, visto que se reduz custos com litígios, melhora as condições laborais dos obreiros, e contribui para a real efetivação da função social do trabalho.

Ademais, levando-se em conta os princípios de Direito do Trabalho, é de se aplicar ainda a primazia da realidade, de modo que os documentos da empresa devem ser analisados em cima da verdade, com a realidade existente, e também em consonância com as fontes formais do direito trabalhista, visto que estas trazem diversos meios de reduzir custos, sem uma exposição a riscos. “

Sob essa ótica, pode-se concluir, portanto, que o objetivo de agir de forma preventiva e estratégica é a redução dos custos trabalhistas, aliada à implementação de soluções, no sentido de os gestores serem alimentados de informações trabalhistas pelas áreas operacionais de suas empresas.

## **2.2 Segurança e Medicina do Trabalho**

A segurança e saúde no âmbito laboral têm cada vez mais se tornado objeto de estudos e preocupações da literatura jurídica, visto que as condições básicas dos obreiros referem-se à questão de ordem pública.

Assim, ao se tratar de matéria de ordem Pública, emerge do Estado o Direito de intervir nas normas regulamentadoras, objetivando a pacificação dos conflitos e diminuições das lides.

Além do mais, as estatísticas apontam para dados alarmantes no que concerne os acidentes ocorridos no âmbito do trabalho. Mesmo com a atual regulamentação legal, os índices se demonstram preocupantes.

Segundo dados oficiais, no ano de 2011 foram registrados o total de 711.164 acidentes do Trabalho. Destes, 538.480 houve expedição de CAT – também chamado de Comunicação de Acidente de Trabalho, que é a comunicação feita junto ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), para fins sociais, previdenciários e trabalhistas (PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2011, p.561)

Neste contexto protecionista, a Constituição Federal atual se preocupou através de seu artigo 7º, XXII, em regulamentar os Direitos que visem “a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (BRASIL, 1988).

A Constituição Federal da República promulgada no ano de 1988 buscou a implantação de forma prioritária, meios que versassem sobre a proteção dos riscos produzidos no ambiente laboral, já que se trata de questão de saúde pública. Para isso, se valeu em regulamentação e implantação de medidas que envolvesse normas de saúde, higiene e segurança.

Por outro lado, as Constituições e normas jurídicas passadas buscaram esboçar meios que protegessem o trabalhador. A Constituição Federal de 1934 regulou a questão de assistência médica e sanitária (art. 121, §1º, *h*). Por sua vez, a Constituição de 1937 dispôs sobre a assistência médica e higiênica a ser dada ao trabalhador (art. 137, *l*). Já a

Carta Magna do ano de 1946, por meio do artigo 193, VIII, expôs que os trabalhadores “teriam direito à higiene e segurança do trabalho”.

Em 1966, a Lei nº 5.161 criou a Fundação Centro Nacional de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho. Em 1967, a Carta Constitucional reconheceu este direito, por meio do art. 158, X.

Já a Lei nº 6.514 de 1977 deu nova redação aos artigos 154 a 201 da Consolidação das Leis do Trabalho, alterando o Capítulo V, sendo nomeado como “Da Segurança e da Medicina do Trabalho”. No ano seguinte, a Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego de nº 3.214, do dia 08 de Junho de 1978, aprovou a criação de Normas Regulamentadoras, também conhecidas como NR, declarando as atividades insalubres e perigosas do Trabalhador.

Posteriormente, a Constituição Federal promulgada no ano de 1988, conforme exposto, direcionou-se para a implantação de caráter prioritário, que objetivassem a proteção contra riscos ambientais como medida de saúde pública.

No âmbito do Direito Internacional, ressalta-se que as maiores forças de proteção as condições de Trabalho se dá por meio da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Dentre as Convenções por ela realizadas, destaca-se a de nº 12 de 1921, que dispôs sobre acidentes de trabalho na agricultura; a de nº 13 de 1921, que versou sobre a proibição do emprego de menores de 18 anos; a Convenção de nº 115 de 1960, que dispôs sobre a proteção contra radiações; a de nº 127, que especificou o peso máximo de cargas para transporte humano; a de nº 155 de 1981, que dispôs sobre regras para a segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho; a convenção de nº 161 de 1985, que versou sobre os serviços de saúde do trabalho; e em 2006, a Convenção de nº 187, que visa à promoção da melhoria contínua da segurança e da saúde no trabalho, de modo que se institua uma cultura de prevenção ininterrupta, visando reduzir as estatísticas acidentárias; ambas ratificadas pelo Brasil.

Dada às inúmeras regulamentações jurídicas que envolvem o Capítulo da CLT acerca da Segurança e da Medicina do Trabalho, entende a literatura jurídica que diversas são as obrigações dos empregadores na relação de emprego, visto que cabe a eles cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, assim como expedir instruções que visam à precaução quanto aos acidentes; e também facilitar o exercício das fiscalizações. Em sentido oposto, cabe aos trabalhadores cumprir as normas de segurança e medicina e colaborar com a aplicação das normas (PAULO; ALEXANDRINO, 2009, p.302).

A necessidade de se cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho é de suma importância na esfera trabalhista, a ponto de que seu descumprimento caracterizar falta grave pela parte violadora, a ponto de que a rescisão do contrato laboral ocorra por justa causa, conforme explícito no artigo 158 da CLT.

Cabem as Delegacias do Trabalho a promoção da fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, nos limites da jurisdição, adotando inclusive medidas que se tornem exigíveis, obrigando os empregadores repararem as necessidades para o bom ambiente de trabalho, e impor penalidades no seu descumprimento (BRASIL, 1943).

A Constituição Federal prevê ainda em seu artigo 200, a necessidade do Sistema Único de Saúde (SUS) em colaborar com a proteção ao meio ambiente, nele compreendendo o do trabalho, conforme redação do inciso VIII.

O Meio Ambiente do Trabalho, por sua vez, refere-se ao conjunto de condições existentes no local de trabalho, relativos à qualidade de vida do trabalhador, e que será estudado em sua essência, no tópico seguinte.

### **2.3 A Importância de um Bom Ambiente de Trabalho**

A Constituição Federal, aliada a doutrina jurídica atual, tem constantemente se utilizada da expressão “meio ambiente do trabalho”. Para tanto, merece destaque a conceituação doutrinária sobre a temática ilustrada:

Meio ambiente do trabalho é o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.) (FIORILLO, 2000, p. 21).

No que concerne o estudo do meio ambiente, o ambiente de trabalho merece destaque, porque é nele que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade está totalmente relacionada ao ambiente de trabalho. A educação ambiental no trabalho deve ser propiciada a todas as pessoas e, tal qual a educação ambiental, praticada em todos os níveis de ensino, a fim de influenciar na conscientização de todas as categorias envolvidas, nos mais variados setores.



Costuma-se dizer que o ambiente de trabalho é o canteiro onde irão germinar as sementes da boa convivência, onde proliferarão boas idéias, e crescimento mútuo acontecerá naturalmente.

A literatura jurídica entende que os ambientes de trabalho, em regra, podem ser definidos sob a forma de três realidades: negativo, indiferente e positivo.

O ambiente de trabalho “negativo” pode ser detectado na grande maioria dos locais onde os empregados se dedicam à prática laboral: os trabalhadores estão permanentemente insatisfeitos, os temas de discussão nos corredores, refeitórios, e rodas de conversas se prendem a comentários envolvendo a vida alheia, os defeitos dos chefes, enfim: fofocas em geral. Em geral os assuntos relacionados à empresa e ao empregador são abordados com pessimismo e negativismo, pois sente-se prazer em afirmar que determinado projeto não vai dar certo, que uma tomada de iniciativas deu errado, que o empregador ou qualquer superior hierárquico se deu mal. O foco é sempre direcionado para os pontos negativos da empresa e das pessoas que a dirigem, e para os empregados, assumir uma tarefa que não seja sua obrigação está fora de cogitação.

Já o ambiente de trabalho “indiferente” é aquele que não chama a atenção dos empregados, e não importa para eles se as coisas estão caminhando para melhor ou para pior, desde que os reflexos da condução do negócio não os atinjam. Os trabalhadores têm por meta realizar o mínimo, e ninguém se preocupa em se destacar ou realizar algo mais do que é esperado dele, até mesmo sob pena de, em assim agindo, ser motivo de piadas e chacotas por parte dos colegas.

Por fim, no ambiente “positivo” se percebe claramente que as pessoas têm prazer de manter um bom relacionamento entre si. O objetivo principal é o bem comum, todos se dedicando para o sucesso da empresa, mesmo que haja necessidade de se empreender algum tipo de sacrifício. Esse compromisso decorre do reconhecimento de que, se a empresa vai bem, os seus empregados também irão bem, vez que serão atingidos pelos reflexos do sucesso do empreendimento. Neste tipo de ambiente não se afigura necessário “tomar conta” das pessoas, pois o interesse em realizar um bom trabalho, cumprir as obrigações, e envidar esforços para que um bom desempenho seja atingido, supera a intenção de burlar os interesses do negócio, ou de trapacear o empregador. Sob essa ótica, a vontade de fazer cada vez melhor e apresentar resultados cada vez mais excelentes se transforma num desafio próprio para cada colaborador, deixando de ser apenas mais uma tarefa enfadonha, ou uma rele obrigação.

A empresa que persegue como meta um ambiente positivo, e faz desse conceito um ideal a ser atingido, o papel do superior hierárquico também se diferencia, pois ele deixa de ser um mero fiscal de produtividade, para ser o agente de busca a novos horizontes e novas oportunidades.

Questão é essencial porque revela importância e o impacto que os gerentes e supervisores exercem na equipe no que refere a um bom desempenho no trabalho. Eles estão sempre procurando maneiras de estimular os colaboradores e, assim, aumentar seu entusiasmo e comprometimento com a empresa e seus objetivos (BRUCE, 2006, p.08).

Muito se fala, atualmente, a respeito de como as empresas devem tratar seus empregados. No cenário hodierno, o cumprimento dos direitos trabalhistas e respeito a benefícios constitucionalmente previstos, como a participação nos lucros e resultados (PLR), já não são mais a garantia de trabalhadores felizes, e não bastam para que se observe um sorriso na face de cada colaborador. Nos dias de hoje, preocupação salutar se relaciona ao ambiente de trabalho, questão de suma importância para a satisfação dos empregados nas empresas.

Muitas empresas que se destacam no quesito “responsabilidade social” têm investido consideráveis somas na qualidade do ambiente de trabalho de seus empregados, direcionando sua atenção e recursos financeiros para as instalações por eles utilizadas, para os móveis, enfim, para todos os setores diretamente relacionados com a prestação de serviço e o desenvolvimento da mão-de-obra. Além disso, flexibilizam-se os horários de trabalho (chegando, algumas, até mesmo a permitir o desenvolvimento de tarefas, pelos empregados, em seus próprios lares), promovem-se atividades interativas, objetivando a que os empregados se sintam cada vez mais estimulados nos locais onde prestam seus serviços. Essas práticas só contribuem para a melhoria do ambiente de trabalho, resultando no maior rendimento dos profissionais e, conseqüentemente, em sucesso para as empresas.

Como se observa da atividade empresarial, notadamente nos grandes centros, não se constitui em exagero afirmar que os empregados passam mais tempo no trabalho do que em suas próprias casas, com seus familiares: longas jornadas de trabalho, horas extras, reuniões intermináveis, estipulações e metas e cobranças de resultados. Obviamente, diante dessas circunstâncias, não há como deixar de reconhecer que o

ambiente de trabalho influi no senso de humor dos empregados, nas suas condições físicas e psicológicas.

O ambiente de trabalho pode ser encarado sob três vertentes: o ambiente físico, o ambiente social e o ambiente psicológico.

O ambiente físico, sem sombra de dúvidas, é demasiadamente importante para se atingir bons resultados da atividade empresarial. Boa iluminação, condições sonoras adequadas, circulação de ar, espaço suficiente, todos esses elementos influenciam diretamente no comportamento e na produtividade dos empregados.

Nesse particular, verifica-se que, com base no artigo 157, da CLT, as empresas têm por obrigação: (a) cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; (b) instruir os empregados, por meio de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar para evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; (c) adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; (d) facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Idêntica importância, não obstante, deve ser atribuída às condições sociais que o ambiente impõe, ou seja, as condições do relacionamento com as pessoas que compõem a organização.

As relações interpessoais dentro de uma empresa assumem posição fundamental para uma boa integração e trabalho em conjunto. Ouve-se dizer que as pessoas são produtos do meio em que vivem, e tem necessidade de serem aceitas socialmente. Elas têm emoções, sentimentos e agem de acordo com o conjunto. As empresas devem levar esse aspecto em consideração, promovendo o bem-estar social dos seus empregados.

Por fim, as relações psicológicas no trabalho afetam diretamente a vida do trabalhador, ora que os constantes abusos cometidos pelo empregador, muitas vezes geram distúrbios, o que por si acarretam doenças sérias.

## **2.4 Meio Ambiente do Trabalho Saudável, Constituição Federal e Proteção ao Trabalhador**

Um dos aspectos mais relevantes do meio ambiente, por vezes desprezado pelos estudiosos e doutrinadores da seara jurídica, é o meio ambiente do trabalho, cuja tutela específica pode ser retirada do *caput*, do artigo 225, da Constituição Federal, *in verbis*:

Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Interpretando o dispositivo legal supra transcrito, verifica-se que a literatura jurídica tem se valido de meios que busquem a preservação do meio ambiente laboral, conforme transcrição seguinte:

A Constituição Federal de 1988 consagrou como obrigação do Poder Público a defesa, preservação e garantia de efetividade do direito fundamental ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida (DE MORAES, 2003, p.221).

Evidentemente que os bens jurídicos tutelados pelo Direito do Trabalho e pelo Direito Ambiental são distintos. Enquanto o Direito do Trabalho se ocupa das relações jurídicas havidas entre empregador e empregado, dentro de uma relação contratual de cunho eminentemente privado, o Direito Ambiental irá buscar a proteção do "homem trabalhador, enquanto ser vivo, das formas de degradação e poluição do meio ambiente onde exerce o seu labor, que é essencial à sua qualidade de vida.

O artigo 1º, *caput*, da Constituição Federal de 1988, prevê, como um dos fundamentos da República, a dignidade da pessoa humana. Já o *caput* do artigo 5º cuida do direito à vida e à segurança, enquanto que o *caput*, do artigo 6º, qualifica como direito social o trabalho, o lazer e a segurança. De seu turno, no artigo 225, *caput*, garante a Carta Magna a todos um meio ambiente ecologicamente equilibrado, sendo que, no inciso V, preceitua-se incumbir ao Poder Público o dever de controlar a produção, comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente.

Procedendo-se a uma análise cuidadosa desses dispositivos da Constituição Federal supra aduzidos, deduz-se que o poder público não deverá admitir atividade laborativa que ponha em risco a vida, a integridade física e a segurança dos indivíduos.

A segurança e a medicina do trabalho são o segmento do Direito Tutelar do Trabalho incumbido de oferecer condições de proteção à saúde do trabalhador no local de trabalho, e da sua recuperação quando não estiver em condições de prestar serviços ao empregador. A segurança do trabalho terá por objetivo principal prevenir as doenças profissionais e os acidentes de trabalho no local laboral (MARTINS, 2008, p.180).

Sob outra vertente, a Consolidação das Leis Trabalhistas discorre, nos artigos 189 a 197, sobre os adicionais de insalubridade e periculosidade, regulamentando sua existência, sua fiscalização e sua eliminação.

O artigo 189 define “atividades insalubres” como aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos. O artigo 192, por sua vez, fixa que o exercício de atividade insalubre, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, garante o recebimento de adicional de quarenta por cento, vinte por cento e dez por cento do salário mínimo, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo. O mesmo diploma legal, no seu artigo 193, define periculosidade como contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado e que o trabalho nessas condições assegura a percepção de um adicional de trinta por cento sobre o salário.

À primeira vista se teria uma colisão entre a previsão legal e a previsão constitucional, pois enquanto a Carta Magna garante o direito à vida, saúde, segurança e integridade física, a legislação ordinária admite uma espécie de troca, chamada nos meios jurídicos de “monetização da segurança e da saúde”, vez que se ocupa o legislador ordinário de propor e regulamentar uma indenização ao trabalhador por sua exposição a riscos.

O que necessita ser observado, nesse momento, é que o legislador não pode ignorar a realidade da sociedade para a qual legisla, sendo certo que, ao mesmo tempo em que se deve defender a saúde do trabalhador, a exposição a riscos é indissociável a certas profissões, no atual estágio de desenvolvimento tecnológico em que a sociedade se encontra. Exemplifica-se esse quadro quando se analisa a situação de um trabalhador contratado para laborar numa usina de energia nuclear: sempre haverá um risco inerente à atividade por ele desenvolvida, sempre estará o mesmo sujeito a alguma espécie de ameaça de nível diferenciado daquelas a que se sujeita um trabalhador comum. Não há como dissociar o risco do exercício da atividade profissional escolhida pelo trabalhador.

Em outras palavras, pode ser dito que todos os trabalhadores estão sujeitos a riscos, porém em algumas profissões o risco é indiscutivelmente maior. O risco à vida existe não só em atividades industriais, mas também em muitas das tidas como essenciais à sociedade.

Outros exemplos de profissões sujeitas a riscos são os eletricitários, diuturnamente expostos ao perigo para que todos tenham o conforto do fornecimento de energia elétrica, inclusive em setores da economia que não admitem a interrupção na prestação dos serviços (funcionamento normal de hospitais e ambulatórios). Policiais também estão expostos a uma série de riscos em decorrência de seu trabalho, porém é impossível o oferecimento de segurança pública e proteção em face de sinistros, sem as atividades por eles desenvolvidas. Os médicos, enfermeiros e analistas de laboratórios clínicos arriscam-se ao contágio das mais variadas doenças, sempre em prol da saúde da população.

O certo é que existe uma lista bastante expressiva de profissões envolvidas em reflexos de insalubridade e perigo, de modo que se afigura impróprio ao legislador, de forma simplista, proibir o exercício de tais atividades, ignorando o fato de que certos produtos e serviços são imprescindíveis para a implementação do disposto no próprio artigo 225, *caput*, da Constituição Federal. Sob outra vertente, igualmente não pode o mesmo legislador ser conivente com a livre agressão à saúde dos empregados.

A previsão contida nos artigos 189 a 197, da Consolidação das Leis do Trabalho, evidentemente foi recepcionada pela Constituição Federal, haja vista o disposto no artigo 7º, incisos XXII e XXIII da Carta de 1988, garantindo direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, voltando especialmente à preocupação com a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança e a percepção do adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei.

A conclusão que pode ser extraída desse posicionamento é que ao mesmo tempo em que se destacam as várias previsões constitucionais garantindo o direito à vida, à segurança e à integridade física, em contrapartida cuidou o legislador constitucional de fixar uma previsão que garanta ao trabalhador, como compensação pecuniária pela exposição ao risco no trabalho, a percepção dos adicionais na forma da “lei”. Essa lei, no caso, é a Consolidação das Leis do Trabalho, em seus artigos 189 a 197, bem como as inúmeras Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, com atribuição para isso.

De boa medida ainda destacar que a OIT - Organização Internacional do Trabalho – se ocupou de atribuir relevância, entre todos os assuntos inerentes à sua missão no mundo atual, a quatro principais estratégias de prevenção do acidente de

trabalho, quais sejam: eliminação dos riscos; eliminação da exposição do trabalhador aos riscos; isolamento do risco; e proteção da pessoa submetida à situação de risco.

O objetivo principal da organização ligada às nações Unidas, portanto, é atingir a eliminação do risco. Na impossibilidade dessa meta ser alcançada, atuar com vistas a evitar a exposição do trabalhador ao risco. Infrutíferas as duas tentativas anteriores, isolar o trabalhador da situação de risco. E, por fim, na impossibilidade do cumprimento das proposições anteriores, resta apenas proteger o trabalhador. Esta última tem sido a opção principal do modelo legal brasileiro.

O capítulo da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que versa sobre esse tema engloba os artigos 154 a 201, e trata das condições ambientais de salubridade, dos equipamentos de proteção, dos órgãos de fiscalização e das providências legais obrigatórias visando preservar a saúde e a integridade física do trabalhador.

Esses artigos são regulamentados pela Portaria nº 3.214/78, do Ministério do Trabalho, que aborda especificamente questões atinentes à medicina e segurança do trabalho, insalubridade e periculosidade.

A normatização dessa previsão legal atribui ao empregador obrigações como cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, instruir os empregados, mediante expedição de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes no trabalho ou doenças profissionais, adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional do Ministério do Trabalho e pelos órgãos estaduais e municipais, facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente e constituir a CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, dando-lhe condições de funcionamento (cf. artigos 163 e seguintes, da CLT).

A organização da CIPA é obrigatória nas empresas com mais de vinte empregados, competindo a ela desenvolver atividades necessárias para prevenir acidentes de trabalho. A fim de garantir a participação dos empregados nessa comissão, atribui-lhes a lei estabilidade provisória, do que decorre o descabimento da despedida imotivada (FÜHRER; FÜHRER, 2005, p.170).

Ademais, expõe-se que o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT, por meio de seu artigo 10, II, prevê que fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para o cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro da candidatura até um ano após o final de seu mandato.

A par desses compromissos exigíveis dos empregadores, constituem obrigações do empregado: observar todas as espécies de normas de medicina e segurança do trabalho, colaborar com o empregador quanto à observação dessas normas, e fazer uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa. O empregado que não se atenta para essas recomendações do empregador, sobre medicina e segurança do trabalho, ou se recusa a usar os equipamentos de proteção comete ato faltoso, passível de advertência e suspensão (cf. artigo 158, da CLT).

A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamentos de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados. Todo estabelecimento deve estar equipado com material necessário à prestação dos primeiros socorros médicos.

Nos anos que se seguiram à publicação do texto originário da CLT, portanto, inúmeras disposições legais acabaram sendo editadas e passaram a compor o mundo jurídico, de modo a acompanhar a evolução das rotinas trabalhistas dentro das fábricas e empresas, sempre com o intuito de garantir a indispensável proteção ao trabalhador.

### **2.4.1 Direito do Trabalhador ao Lazer**

A formação de um meio ambiente do trabalho saudável compreende também o exercício regular dos direitos do obreiro, de forma que os mesmos sintam-se respeitados e protegidos.

Diferentemente do que ocorre com a máquina, o corpo humano depende de períodos de descanso, lazer e recreação. São direitos sociais consagrados pela Carta Magna Nacional, e também previstos na Declaração Universal dos Direitos Humanos, que prevê o Direito ao repouso e lazer, limitação de horas de trabalho e férias remuneradas de forma periódica (ONU, 1948).

Assim, a legislação nacional e internacional assegura a todo trabalhador o direito de possuir um determinado tempo livre para exercer atividades que achar necessário para sua vida, de forma que se garanta o prazer em algo que não possui relação com o emprego. Nestes moldes, todo trabalhador possui direito de recreação, de estar com a família e amigos, etc. Conforme já exposto, o homem não é igual a uma máquina, que basta ligar, e a mesma já funciona.



O direito ao lazer compreende também ao exercício da integridade física e psíquica do obreiro, de forma que não se viole o Direito Fundamental a Dignidade da Pessoa Humana.

A Constituição Federal prevê o limite da jornada de trabalho, assim como prevê o Direito a férias, descanso semanal remunerado, entre outros. Por outro lado, nas relações de trabalho, cabe ao empregado exercer suas atividades atribuídas. Neste modo, o direito ao lazer, que engloba o descanso e a recreação, tenta equilibrar a aplicação dos direitos fundamentais, de forma que o obreiro não extrapole os limites ao lazer, assim como o empregador não abuse do trabalhador.

Não se pode comparar o direito ao lazer como uma atividade de “luxo”, uma vez que se trata de necessidades básicas do homem, já que se refere aos aspectos biológicos, sociais e existenciais, conforme disposto a seguir:

O lazer é uma necessidade básica do ser humano sob três aspectos: biológico, na medida em que consideramos os aspectos físicos e psíquicos do ser humano, pois que é através do lazer que mente e corpo descansam e "recarregam" as energias despendidas durante um período de trabalho; social, pois que é no momento de lazer que o trabalhador tem oportunidade de conviver com familiares e amigos, participando ativamente da vida em comunidade; existencial, uma vez que o trabalho em excesso aliena o indivíduo, impedindo-o de pensar em sua própria vida e de buscar para ela um rumo melhor do que aquele em que se apresenta (TRINDADE, 2011).

Não obstante, inúmeros estudos comprovam que a violação ao direito ao lazer acarreta consigo consequências negativas, pois o trabalhador labora desmotivadamente, muitas vezes com acúmulo de cansaço e estresse, o que faz com que sua atenção seja reduzida, contribuindo para que inclusive aconteça acidentes de trabalho.

Neste aspecto, estudos apontam que a sobrecarga de trabalho é um dos principais motivos causadores de acidente de trabalho em todo o mundo. Quanto mais elevada à carga de trabalho por horas no dia, mais os índices de acidentes laborais. O contrário ocorre também, quando se respeita a jornada de trabalho (COLETA, 1989, p.50).

Destarte, o direito ao lazer compreende a necessidade do empregado se desconectar de seu ambiente laboral, para que possa usufruir e gozar de uma boa saúde física e mental. O direito ao lazer se mostra fundamental para que se tenha o cumprimento dos direitos constituídos na segunda geração.

Ademais, é evidente que qualquer supressão ao direito fundamental ao lazer do trabalhador, constitui causa para que se possa reivindicar por meio de tutela judicial, através de indenização. Esta indenização que a supressão ao direito ao lazer produz, não se confunde com o adicional de horas extras, que se dá por meio de remuneração sobre o labor da jornada (TRINDADE, 2011).

Portanto, a partir do exposto, tecem-se as considerações de que o direito ao lazer representa uma necessidade para satisfação e garantia do princípio fundamental do Direito, que é a Dignidade da pessoa Humana. Pelo fato de se tratar de um direito fundamental, sua violação representa uma afronta a todo o Estado Democrático.

Nestes moldes, o direito ao lazer, classificado como Direito Social pela Constituição Federal, é de extrema necessidade para a formação do homem enquanto ente que vive em uma comunidade, pois contribui para o descanso psíquico, físico e intelectual, que ao se renovar, estará mais apto para novos exercícios laborativos.

#### **2.4.2 Ginástica Laboral Como Forma de Obter um Meio Ambiente de Trabalho Saudável**

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) adota como um de seus principais ditames “a elevação dos níveis de vida e a proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações”.

Esse objetivo pode ser alcançado, também, partindo das considerações abaixo apresentadas, tendo por objeto a Fisioterapia do Trabalho.

A Fisioterapia do Trabalho é uma especialidade da fisioterapia que atua na prevenção, resgate e manutenção da saúde do trabalhador, abordando os aspectos da ergonomia, biomecânica, exercícios laborais ou cinesioterapia laboral ou fisioterapia laboral ou ergoterapia, e a recuperação de queixas ou desconfortos físicos, sob o enfoque multidisciplinar e interdisciplinar, com o propósito de melhorar a qualidade de vida do trabalhador, evitando a manifestação de queixas músculo-esqueléticas de origem ocupacional ou por atividades de vida diária, com consequente aumento de bem-estar, desempenho e produtividade (BAÚ, 2002, p.17)

Um dos recursos que vem sendo muito utilizada hodiernamente, com vistas à melhoria das condições de trabalho e, conseqüentemente, obtenção de um meio ambiente de trabalho salutar para os empregados, é a, ginástica laboral, que contribui também na efetividade do direito ao lazer.

A ginástica laboral constitui um conjunto de práticas de exercícios físicos realizados no ambiente de trabalho (daí a origem da expressão qualificativa “laboral”), com a finalidade de preparar cada trabalhador de uma equipe ou de um grupo de trabalho para o bom desempenho das atividades diárias. Geralmente, a atividade física relacionada à ginástica laboral baseia-se em técnicas de alongamento, distribuídas pelas várias partes do corpo, dos membros, passando pelo tronco, à cabeça, sendo, vistas de regra e necessariamente, orientadas ou supervisionadas por um fisioterapeuta ou profissional ligado à educação física.

As técnicas de desenvolvimento da atividade relacionada à ginástica laboral vêm sendo encaradas como uma importante colaboradora na redução de despesas decorrentes de licenças para tratamento médico, relacionadas a acidentes e lesões de trabalho. Atividades dessa natureza acabam por contribuir para a melhoria na imagem da empresa perante os empregados e, até mesmo, para despertar um senso de admiração na sociedade em que o empreendimento está inserido, em vista dos enfoques de modernidade e atualidade que acompanham esse tipo de iniciativa. Sem falar, é claro, na criação de canais que acabam por aumentar a produtividade e a qualidade do resultado apresentado pelos trabalhadores.

Como já registrado em tópico anterior deste trabalho, os avanços tecnológicos e a globalização da economia conduziram a um incremento na capacidade produtiva das fábricas, a que somam-se a busca pela melhoria da qualidade com redução de custos e tempo despendido na atividade manufatureira. Esse quadro culminou com o crescimento dos riscos no ambiente de trabalho.

O benefício trazido pela prática constante da ginástica laboral pode ser constatado, por exemplo, numa linha de montagem de uma fábrica, em que os operários precisam constantemente de exercícios específicos para aquele conjunto muscular utilizado insistentemente, a fim de que se evitem lesões musculares por utilização demasiada ou lesões de esforços repetitivos.

Outro bom exemplo da contribuição que a ginástica laboral traz para a qualidade de vida no local de trabalho pode ser vislumbrado em relação àqueles que oprimam em escritórios, com atividades administrativas (digitadores, secretárias, atendentes), frequentemente acometidos por problemas musculares, de posturas, ou tantos outros. Sob essa ótica, um bom programa de atividades para tais pessoas certamente os ajudará a diminuir lesões decorrentes de atividades repetitivas.

Frise-se que a prática relacionada à ginástica laboral igualmente vem se mostrando como um dos grandes aliados para a prevenção e reabilitação de doenças ocupacionais e acidentes ocorridos no ambiente de trabalho, reduzindo as despesas que, tanto os empregadores como os órgãos públicos e privados ligados à saúde, necessitam suportar em face desse tipo de ocorrências.

Informações de indiscutível importância, extraídas do *site “Saúde em Movimento”* dão conta dos inúmeros benefícios que acompanham a prática da ginástica laboral na esfera fisiológica, psicológica, sociais e empresariais.

Os benefícios fisiológicos referem-se na provocação do aumento da circulação sanguínea em nível da estrutura muscular, melhorando a oxigenação dos músculos e tendões e diminuindo o acúmulo do ácido lático; melhora a mobilidade e flexibilidade músculo articular; diminuição as inflamações e traumas; melhora a postura; diminui a tensão muscular desnecessária; diminui o esforço na execução das tarefas diárias; facilita a adaptação ao posto de trabalho; melhora a condição do estado de saúde geral; diminui o risco de acidentes no trabalho; previne a LER e DORT's; melhora a produtividade com menor desgaste físico; redução da sensação de fadiga no final da jornada; melhora a circulação do sangue; e melhora a produtividade com menor desgaste físico.

No tocante aos benefícios psicológicos, destacam-se o favorecimento da mudança da rotina; reforça a auto-estima; mostra a preocupação da empresa com seus funcionários; melhora a capacidade de concentração no trabalho; e desenvolve o conhecimento corporal.

Os benefícios sociais referem-se à desperta do surgimento de novas lideranças; favorece o contato pessoal; promove a integração social; favorece o sentido de grupo – sentem-se parte de um todo; e melhora o relacionamento da equipe.

Por fim, os benefícios empresariais concernem-se redução dos gastos com afastamento e substituição de pessoal; diminuição de queixas, afastamentos médicos, acidente e lesões; melhoria da imagem da instituição junto aos empregados e sociedade, contribuindo para a elevação da produtividade.

## **2.5 Proteção ao Trabalhador em Face do Atual Contexto Jurídico Brasileiro e Flexibilização das Normas Trabalhistas**

A intervenção Estatal nas mais diversas áreas sociais sempre foi motivo de imenso questionamento na ciência jurídica. No direito do trabalho, o Regime Estatal se

mostra atuante. Porém, correntes apontam que cabe a este mesmo Estado se mostrar mais firme nas relações *juslaborais*, ao mesmo tempo em que correntes jurídicas apontam à necessidade do Estado ser menos intervencionista nos contextos jurídicos trabalhistas, e haver uma maior flexibilização das normas, como ocorrem, por exemplo, nos casos de acordo coletivos.

A mesma corrente que aponta a um papel mais atuante das flexibilizações nas normas por meio de convenções, acredita que na relação laborativa deve haver a efetivação de outro princípio de Direito do Trabalho conhecido como “autonomia da norma privada coletiva”, em que se busca o afastamento das desregulamentações das relações de empregado e empregador, assegurando os direitos mínimos e fundamentais da parte operária.

Por outro lado, a efetividade do princípio da autonomia da norma privada coletiva confronta-se em alguns aspectos com o princípio já estudado chamado como o da proteção. Ambos buscam assegurar à proteção a parte hipossuficiente nas relações de trabalho, porém o direito ainda discute os modos pelo qual ocorre esta proteção. Por exemplo, no primeiro princípio aqui mencionado, o Estado transfere o seu poder regulamentador aos entes de natureza privada, responsável pela criação das Convenções e Acordos Coletivos; e o princípio da proteção, cabe ao Estado aplicar a norma jurídica mais favorável ao caso concreto. A discussão suscitada inclusive já fora apontada em outros estudos, conforme a seguir:

Não há dúvidas quanto à juricidade das discussões, não se trata da defesa de interesses pessoais, de indiferença quanto à exploração dos homens, nem, tampouco, implica o paternalismo ou o tratamento do trabalhador como incapaz. O cerne de toda discussão se encontra na construção de uma concepção de igualdade coerente com o nosso contexto social e político (MARTINS, 2010, p.63).

É certo que o direito se origina a partir de inúmeras interpretações a casos concretos que muitas vezes emergiram-se de abusos. Por outro lado, independente da forma pelo qual ocorre a proteção ao obreiro, tanto decorrente do princípio da proteção ou do princípio da autonomia da norma privada coletiva, é certo que cabe ao aplicador da lei se valer de uma perspectiva coerente, que abranja os valores morais, fatos sociais, e analise o atual contexto social em que os acontecimentos acontecem.

A análise do conflito entre princípios expostos remete ao estudo da chamada “flexibilização” das normas trabalhistas, que segundo posicionamento doutrinário, as

normas de direito do trabalho são rígidas, porém pode haver renúncia das mesmas garantias, como forma de garantir a relação trabalhista.

Do ponto de vista sociológico, a flexibilização é a capacidade de renúncia a determinados costumes e de adaptação a novas situações. Prefiro dizer que a flexibilização das condições de trabalho é o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho (MARTINS, 2009, p.13).

Neste aspecto, a partir da flexibilização das normas trabalhistas, o contrato de trabalho em determinados momentos poderia violar o princípio da irrenunciabilidade e indisponibilidade dos direitos trabalhistas, para assegurar a manutenção da relação laborativa.

Critica-se a implantação da flexibilização das normas trabalhistas no contexto jurídico atual, visto que as presenças de negociações coletivas seriam cada vez mais constantes nas relações laborativas. Não há que se falar que um acordo ou convenção seja ruim, porém muitas vezes o mesmo acaba sendo influenciado pelas partes que o elaboram, sendo de um lado o poder patronal expressando seus interesses, de modo que prevaleça a sua própria economia, e se diminua os lucros e vantagens que poderiam ser despendidas em favor do operário.

Por outro lado, esta incansável busca pela proteção ao trabalhador também é criticada por parcela da hermenêutica, que entende que não é missão do direito do trabalho a proteção apenas ao trabalhador, cabendo esta tutela ocorrer por meio de outra legislação específica. O direito do trabalho deve se preocupar em fazer valer o seu caráter sinalagmático (MARTINS, 2010, p.67).

A mesma corrente que defende uma menor proteção aos direitos trabalhistas, defendem também que a imensa intervenção do Estado contribui para uma queda da produtividade das atividades laborativas, e que reflete também na redução das remunerações pagas.

Todavia, a corrente doutrinária que critica a proteção a apenas uma das partes do contrato é equivocada, visto que cada vez mais no ordenamento jurídico o Direito tem se preocupado em realizar esta proteção específica, como ocorre, por exemplo, no Direito do Consumidor.

Neste Direito mencionado, por exemplo, o próprio nome já remete a uma proteção a determinada parte do contrato, que também se mostra mais hipossuficiente, no caso sendo o consumidor de determinado produto.

Adota-se a posição que cabe ao Poder Público se mostrar participativo na elaboração e efetivação das normas trabalhistas, visto que a flexibilização muitas vezes se mostra como um meio de mascarar o cumprimento das obrigações trabalhistas do empregador por parte do empregado. Ademais, mesmo que pequena, a flexibilização já ocorre em diversos momentos na relação de trabalho e emprego, ora que em própria audiência trabalhista, o trabalhador acaba por muitas vezes em transigir seu direito, como forma de garantir o recebimento imediato, vez que se faz necessário o imediato recebimento das verbas, que possui natureza alimentar.

Por fim, observa-se que a aplicação do princípio da flexibilização das normas trabalhistas contribuiria para que o poder patronal interviesse cada vez mais nas normas laborativas, o que poderia por si só fazer com que houvesse meios de “fraudar” a legislação vigente em face dos interesses particulares.

É notório que o trabalhador exerce um papel absolutamente incapaz na relação de trabalho emprego, já que o mesmo labora na condição de receber uma remuneração, e a parte incumbida em pagar tal prestação, é o poder patronal. Dessa forma, os abusos ocorrem justamente pelo fato do trabalhador necessitar do pagamento de uma determinada quantia, como condição de sobrevivência. Portanto, não é devido à ocorrência de uma flexibilização das normas trabalhistas no contexto do direito material, ora que os direitos *juslaborativos* são também direitos fundamentais do homem.

### **CAPÍTULO III – MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SALUBRE**

O terceiro capítulo do estudo supra, analisará de forma ampla, o que venha a ser o meio ambiente do trabalho salubre.

Este estudo se pautou em responder o seguinte objetivo geral: O que é meio ambiente do Trabalho Salubre? De forma específica, os objetivos se pautam em uma análise acerca dos fatores físicos, químicos e biológicos; aspectos psicológicos no meio laboral; conceito acerca de acidente de trabalho; doença ocupacional, uma análise acerca das indenizações em decorrência a acidentes e doenças do trabalho; e por fim, uma análise acerca da finalidade do ambiente laboral salubre.

Mais uma vez o estudo se fundou no meio de investigação metodológica hipotético-dedutivo, pelo qual consistiu na construção das mais variadas conjecturas, e que foram submetidas a testes a partir de casos concretos, e interpretado a situação sobre a realidade fática, e o modelo social existente atualmente.

Sendo assim, parte-se da análise conceitual e doutrinária de meio ambiente do trabalho salubre.

Primeiramente, verifica-se que na sociedade atual, muito se tem difundido os conceitos de meio ambiente, sustentabilidade, equilíbrio e até mesmo ecologia. Fala-se muito nas transformações climáticas, e mudanças no meio ambiente em geral.

Neste sentido, o próprio ordenamento jurídico passou a regular tal conceituação, de modo que por meio da lei 6938/81, no disposto do artigo 3º, definiu o meio ambiente como sendo “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, que permite, abriga, e rege a vida em todas as suas formas” (BRASIL, 1981).

Posteriormente, a própria Constituição Federal se preocupou em definir o que seria o meio ambiente, conforme preconizado na redação de seu artigo 225, §§1º e 2º.

E se não bastasse, por advento dos artigos 7º, XXXIII e 200, VIII, da Constituição Federal, o ordenamento jurídico brasileiro introduziu os conceitos de meio ambiente do trabalho, que de forma implícita, prevê garantias básicas nas relações trabalhistas, e direitos fundamentais, como acesso a saúde (BRASIL, 1988).

A Carta Magna, através do artigo 170, assegura que a ordem econômica se funda na valorização do trabalho humano, e na garantia de uma existência digna, devendo haver a defesa do meio ambiente. Por meio do artigo 225, assegura o direito ao



meio ambiente ecologicamente equilibrado, de modo que se promova inclusive esta educação ambiental, visando à preservação (BRASIL, 1988).

A doutrina jurídica classifica o meio ambiente do trabalho, como sendo o conjunto dos fatores físicos, climáticos, ou qualquer outro interligado, e que envolve o local de trabalho e o empregado.

Diante de ampla previsão constitucional, não restam dúvidas que o meio ambiente do trabalho faz parte do amplo leque de direitos fundamentais humanos, sendo condição fundamental e necessária para todo trabalhador.

O meio ambiente do trabalho é um direito que deve ser respeitado, e nele compreende um local sadio, saudável, confortável, equilibrado, seguro, e que haja promoção de todas as formas de qualidade de vida.

Quando a Constituição Federal, em seu art. 225, fala em meio ambiente ecologicamente equilibrado, está mencionando todos os aspectos do meio ambiente. E, ao dispor, ainda, que o homem para encontrar uma sadia qualidade de vida, necessita viver nesse ambiente ecologicamente equilibrado, tornou obrigatória também a proteção do ambiente no qual o homem, normalmente, passa a maior parte de sua vida produtiva, qual seja, o trabalho (PADILHA, 2002, p. 32).

O meio ambiente do trabalho está sem dúvida inserida no meio ambiente geral. Ou seja, trata-se de um sub-ramo, que entende não ser possível haver qualidade de vida, se no ambiente laboral não houver as condições mínimas necessárias para o exercício das atividades laborativas, de modo que as atividades ocorram de forma salubre e segura a todos.

Insta expor também, o conceito apresentado pelo ilustre autor:

O meio ambiente do trabalho é, exatamente, o complexo máquina-trabalho: as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho, etc. A matéria é trabalhista porque o meio ambiente do trabalho é a relação entre o homem e o fator técnico, disciplinado pela lei acidentária, que trata de nexos causais em situações consumadas, muito menos pela lei de defesa ambiental, que dispõe sobre direitos difusos não trabalhistas, mas pela Consolidação das Leis do Trabalho (NASCIMENTO, 2010, p.835).

O conceito de meio ambiente do trabalho se mostra de forma ampla no ordenamento jurídico vigente. Trata-se de todos os meios que envolta a relação de emprego. Não se fala em apenas um simples conceito, mas sim da introdução à proteção, à segurança, medicina e saúde na esfera laboral.

Neste diapasão, sempre que não são oferecidas as condições vitais ao obreiro, demonstra-se uma clara violação a Constituição Federal. Deste modo, a ausência de fatores físicos, químicos e biológicos, assim como os de ordem psicológica, acarreta lesão ao direito líquido e certo.

### **3.1 Insalubridade, Periculosidade e Penosidade no Ambiente Laborativo**

No atual contexto social, o meio ambiente do trabalho muitas vezes se mostra inerte em oferecer as condições mínimas necessárias para assegurar a integridade física do obreiro. Tal afirmativa se justifica a partir dos inúmeros agentes agressivos possíveis de se encontrar nos locais das prestações de serviço, além da ausência ilegal de oferecimento de equipamento de proteção individual, também chamado de EPI's.

Somado a tais considerações, no ambiente corporativo há ainda inúmeros fatores responsáveis em expor o trabalhador a acidentes, doenças ocupacionais e do trabalho, assim como distúrbios físicos e psicológicos.

Por estas razões, as normas de higiene e segurança do trabalho desempenham uma função vital na proteção do meio ambiente laboral, ora que estes regulamentos de natureza pública visam evitar acidentes de trabalho, e que sempre geram reflexos na Ordem Econômica Nacional.

Ademais, nenhuma atividade laborativa pode colocar em risco a saúde do obreiro, independentemente da existência de subordinação jurídica entre as partes, razão esta pelo qual se emerge a obrigação de proteger o trabalhador dos riscos que uma atividade pode apresentar.

Todavia, estas condições inesperadas nas relações laborais têm previsão na legislação vigente, de forma que se prevê o pagamento dos adicionais devidos, tais como o de insalubridade, periculosidade e penosidade, com fundamentos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu Título II, capítulo V, seção XIII, e na lei 6.514 de 22/12/1977, que alterou a CLT no tocante a Segurança e Medicina do

Trabalho, e também na Portaria 3.214, através das chamadas Normas Regulamentadoras ou NR's.

No tocante a insalubridade, destaca-se que a mesma emerge-se a partir do desenvolvimento de atividades que expõe o obreiro a condições ou métodos de trabalho nocivo à saúde, em limite de tolerância anteriormente determinado pelo texto legal, em razão da natureza, intensidade, ou até mesmo do agente, e ou até mesmo da exposição que seus efeitos são capazes de gerar.

Insalubre é o que dá causa a doença. Insalubridade, atributo ou qualidade de insalubre, que gera perigo à saúde. Insalubridade no trabalho é a que resulta, segundo o art. 189 da CLT, de "atividades ou operações... que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham o empregado a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos (FELIPPINI, 2013).

As atividades insalubres estão também caracterizadas através das Normas Regulamentadoras nº 15 (NR-15), e aprovada pela Portaria nº 3214/78, e que descreve os agentes químicos, físicos ou biológicos prejudiciais à segurança e saúde do trabalhador (BRASIL, 1978).

Justifica-se a insalubridade a partir do ultrapasse dos limites de Tolerância previsto na Norma Regulamentadora exposta. Ademais, quando isso ocorre, é devido também o recebimento de respectivo adicional.

Ademais, a NR-15 abaliza os agentes considerados nocivos à saúde do empregado, tais como os de ordem física, química e biológica.

Os de ordem física são os trabalhos que expõe a sensações de calor, frio, pressão, radiações ionizantes, etc., como no caso, por exemplo, do trabalhador que se expõe ao calor, trabalhando perto de uma chama ou fogueira, ou aquele que trabalha em uma câmara fria.

Na ordem química, englobam-se todas as atividades que envolvem poeira e gases, como por exemplo, na construção, a exposição junto ao cimento e demais materiais.

Por fim, os de ordem biológica envolvem aquelas atividades que expõe o trabalhador ao contato com bactérias, fungos, vírus e bacilos. Um exemplo clássico refere-se aos profissionais da saúde, tais como médico, enfermeiros, etc., que constantemente lidam com pacientes contaminados com vírus e bactérias.

Segundo posicionamento jurisprudencial e doutrinário dominante, a insalubridade somente será atestada por meio de perícia realizada por médico do trabalho, ou engenheiro do trabalho, com devido registro no Ministério do Trabalho e Emprego.

As condições insalubres de trabalho acima do tolerado enseja no direito ao recebimento de respectivo adicional, conforme exausta o artigo de Lei da CLT a seguir apresentado:

Art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977) (BRASIL, 1943).

Além de prever os percentuais devidos ao obreiro nas situações que ensejam o adicional de insalubridade, o artigo de Lei supramencionado prevê ainda que a base de cálculo do respectivo adicional será o salário mínimo, sendo inclusive esta a posição adotada pelo Egrégio Tribunal Superior do Trabalho, por meio da redação da Súmula nº 228.

No tocante a periculosidade, importante se faz mencionar, a Lei nº 12740/2012, que alterou a redação do artigo 193 da Consolidação das Leis do Trabalho, e que passou a ter a seguinte redação:

Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;

II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

§ 3º Serão descontados ou compensados do adicional outros da mesma natureza eventualmente já concedidos ao vigilante por meio de acordo coletivo. (NR)

Assim, a doutrina a classifica como sendo as atividades ou operações perigosas e que implique no contato permanente com inflamáveis, explosivos e a elétricos, em condições de risco acentuado, de acordo com a regulamentação dada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Se não bastasse, a lei inovou, incluindo também como situação de

periculosidade, aquelas em que há roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

Nestas situações, a periculosidade assegura ao empregado o adicional de 30% sobre o salário, sem acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações em lucros da empresa. Sua regulamentação encontra-se também na Norma Regulamentadora nº 16.

Igual ocorre nos casos de insalubridade, a caracterização da periculosidade se dá por meio de perícia também realizada por Engenheiro do Trabalho ou Médico do Trabalho, ressaltando que tais profissionais sempre desenvolverão suas atividades a partir do preenchimento de requisitos técnicos específicos e registro no Ministério do Trabalho.

Além da insalubridade e da periculosidade, o ordenamento jurídico prevê ainda a penosidade, como causa que enseja o pagamento de respectivo adicional, conforme previsão do artigo 7º, inciso XXIII, da Constituição Federal Brasileira.

Trata-se do adicional devido em casos que embora não cause dano efetivo à saúde do trabalhador, torna-se a sua atividade laboral mais sofrida, e não é devido ao mesmo outro adicional, como por exemplo, trabalhadores que se sujeitam ao sol ou chuva; trabalhadores expostos a odores desagradáveis, etc. Assim classifica a literatura jurídica:

Entende-se por adicional de penosidade, aquele pago ao trabalhador a título de indenização, devido à realização de uma atividade penosa que causa pena, trabalho árduo, que embora não cause efetivo dano à saúde do trabalhador, possa tornar sua atividade profissional mais sofrida (VIANNA, 2009).

Ainda no que se refere à situação de extremo desconforto ao trabalhador, e que tenha uma previsão no texto Constitucional, não há regulamentação legal expressa que assegure a efetividade e aplicação dos referidos dispostos. A própria Constituição expõe que o adicional de periculosidade se fundará em legislação específica, que não ocorre.

No atual contexto jurídico, cabe aos acordos e convenções coletivas sanar tal omissão.

### **3.2 Acidente de Trabalho**

O referido tópico busca de forma aprofundada traçar um estudo sobre os acidentes de trabalho que ocorrem nas relações de emprego, no ordenamento jurídico

brasileiro, bem como demonstrar os meios que o Direito tem se valido para evitar que tais estatísticas se prolonguem e aumentem no decorrer do tempo, assim como reparar os danos ocasionados a aqueles que sofrem de tal mal.

Para tanto, primeiramente, é de se conceituar o que venha a ser um acidente de trabalho, ou acidente laborativo. A lei 8.213/91, também conhecida como a Lei que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e de outras providências, por meio de seu artigo 19 apresenta a definição ora mencionada, conforme reprodução *in verbis*:

Acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (BRASIL, 1991).

Indo além, o artigo 20 da lei disposta, apresenta ainda os conceitos de doença profissional e doença de trabalho, que será discorrido posteriormente. Por sua vez, o artigo 21 apresenta as situações em que há equiparação a acidente de trabalho, conforme a seguir:

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:

a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;

b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;

c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;

d) ato de pessoa privada do uso da razão;

e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;

b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;

c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da

mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;

d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

§ 1º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

§ 2º Não é considerada agravação ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às consequências do anterior (BRASIL, 1991).

Os acidentes de trabalho são eventos que causam repercussões em todo o Direito, vez que em períodos inferiores a 15 dias do afastamento do obreiro, cabe ao empregador arcar com os custos econômicos da relação empregatícia, bem como ficar sem sua mão de obra, o que gera um prejuízo empresarial.

Se não bastasse, nos casos de acidente de trabalho em que o obreiro fica afastado de suas atividades por mais de 15 dias, cabe ao Instituto Nacional do Seguro Social administrar a prestação dos benefícios.

Cada acidente de trabalho que ocorre numa relação de emprego gera inúmeros impactos em todo contexto social, conforme exposto. Economicamente, tanto o Estado como a empresa acabam por ser lesados pelo ato negativo ocorrido. Ao mesmo tempo, o acidente de trabalho causa grande abalo e transtorno ao psicológico da vítima e até mesmo das pessoas ao seu redor, tais como familiares e amigos.

Como forma de proteção ao obreiro, de imediato menciona-se a Constituição Federal Brasileira, por meio da redação de seu artigo 7º, inciso XXVIII, que prevê o Direito dos trabalhadores urbanos e rurais, seguro contra acidente de trabalho, a cargo do empregador sem excluir a indenização pelo qual está obrigado, nos casos de ocorrência de dolo ou culpa (BRASIL, 1988).

Ademais, a própria lei da Previdência Social ou também chamada de 8213/91, conforme redação de seu artigo 118 expõe o direito à estabilidade provisória acidentária, pelo qual visa se garantir a manutenção de emprego pelo prazo mínimo de doze meses, contado da cessação do benefício previdenciário de auxílio-acidente.

Acerca do acidente de trabalho, importante esclarecer a necessidade de se fazer a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), para que assim possam ser prestadas todas as assistências ao acidentado. A Lei 8213/91, segundo a redação de seu artigo 22, §2º, expõe a possibilidade do próprio acidentado ou dependente, assim como sindicato formalizar o CAT, na inércia da empresa a qual a obrigação recaía.

O acidente de trabalho apresenta consequências no seara trabalhista, previdenciário e até mesmo criminal, ora que inúmeros são os efeitos que ocasionam no Estado Democrático de Direito, conforme lecionado a seguir:

a) Efeitos trabalhistas: interrupção do contrato de trabalho nos primeiros 15 dias do acidente; suspensão do contrato após 15º dia de afastamento; garantia de emprego de 12 meses após a alta médica do INSS; reintegração no emprego em caso de despedida ilegal do trabalhador acidentado; direito a readaptação do empregado acidentado; registro do acidente na CTPS do empregado; contagem do tempo de serviço e recolhimento do FGTS do período de afastamento, inclusive para fins de férias.

b) Efeitos previdenciários: emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT; concessão de auxílio-doença acidentário ou aposentadoria por invalidez; Concessão de auxílio-acidente; pensão por morte; ação regressiva da previdência em face do empregador para reembolso das despesas com o acidentado; possibilidade do aumento da alíquota do Seguro de Acidente de Trabalho – SAT (em razão do Fator Acidentário de Prevenção – FAP).

c) Efeito criminal: o empregador será responsável criminalmente pelo descumprimento das normas de proteção ao trabalhador, nos termos do artigo 19, § 2º, da Lei 8.213/91), e possível caracterização de dolo eventual (CABRERA, 2013).

É sabido, portanto, que o acidente de trabalho repercute em todo o Estado Democrático de Direito. Se não bastasse o dano que causa ao obreiro acidentado, os prejuízos ultrapassam a esfera econômica.

Assim, cada vez mais a legislação trabalhista deve-se valer de métodos preventivos, que visem o combate às estatísticas acidentárias que cada vez mais se mostra alarmante, assim como deve punir as empresas que não se atentam as questões de segurança, higiene e medicina laborativa.

### **3.3 Doença Ocupacional**

A Organização Mundial da Saúde aponta que no ano, milhões de pessoas morrem em decorrência de doença ocupacional, que se originou muitas vezes pelo mau uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPI), ou até mesmo pelas condições insalubres e perigosas pelo qual o obreiro se sujeita.

A doença ocupacional é conceituada também pela legislação previdenciária vigente, mais especificadamente, na Lei 8213/91, por meio do artigo 20, incisos I e II, a seguir:

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



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

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I (BRASIL, 1991).

No contexto que engloba as doenças ocupacionais, percebe-se que a ciência jurídica subdivide e equipara as doenças ocupacionais como sendo doença profissional do trabalho e doença do trabalho.

As doenças profissionais recebem o nome de tecnopatias, e são causadas por fatores próprios da atividade laboral.

Já as doenças do trabalho também são chamadas de mesopatias ou moléstias profissionais atípicas, e emergem-se das condições de agressividade existentes no ambiente laboral, e que contribui para agir, bem como acelerar, eclodir ou agravar a saúde do profissional (COSTA, p.83).

Dentre as doenças ocupacionais mais comuns, destaca-se a asma ocupacional, que é causada pela inalação de substâncias que causam alergias; a PAIR, que é a perda auditiva induzida por ruído; e a LER, que é a lesão por esforço repetitivo.

Considera-se como sendo acidente de trabalho, os casos em que o obreiro padecia de uma doença antes mesmo de iniciar o pacto laboral, mas que em consonância com o ambiente laborativo, houve agravamento.

As doenças ocupacionais sempre serão consideradas como acidente de trabalho, no que dispõe sobre os fins previdenciários e na responsabilidade do empregador.

O Decreto 3048 de 06 de Maio de 1999, também conhecido como Regulamento da Previdência Social, por meio do anexo II, traz o quadro geral das doenças ocupacionais. Não se trata de uma classificação exaustiva, de acordo com a previsão do próprio artigo 20, de acordo com o §2º.

Para se comprovar a doença ocupacional, basta demonstrar o nexo de causalidade entre o ambiente laboral e a doença. Por exemplo, em tese, não há que se falar em doença ocupacional em um problema de desgaste das pernas, se a pessoa trabalha sentada.

Para fins previdenciários, não existe distinção entre doença profissional e doença do trabalho, tendo em vista que todos os seus efeitos serão iguais, não havendo distinção no tocante a estabilidade, benefícios, etc.

### 3.3.1 Análise de Caso

Após expor as situações em que ocorrem o dano moral trabalhista, cumpre a seguir tecer comentários acerca da ementa transcrita, referente a julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, referente um determinado Recurso Ordinário interposto em face de uma sentença, cujo relator é o Ministro Acácio Júlio Kezen Caldeira.

DANO MORAL. DOENÇA OCUPACIONAL. CONFIGURAÇÃO - É devida a reparação pecuniária ao empregado sempre que restar comprovado que o empregador concorreu, por ação ou omissão, para desencadeamento de uma doença ocupacional (artigo 5º, X, da Constituição Federal e no artigo 186 do Código Civil), diante da ausência de adoção, por parte da empresa, de uma política de prevenção da mesma. (TRT-6 - RO: 166300732007506 PE 0166300-73.2007.5.06.0014, Relator: Acácio Júlio Kezen Caldeira, Data de Publicação: 28/04/2011)

O referido acórdão entendeu ser devido a indenização por dano moral, em decorrência da comprovação de uma doença ocupacional oriunda de ação ou omissão do empregador.

Tais ações ou omissões muitas vezes emergem-se pela não observância de Equipamentos de Proteção Individual necessário, pelo estresse causado aos colaboradores, ou até mesmo pela não atenção aos fatores psicológicos.

Ademais, a legislação vigente no atual ordenamento jurídico tem se posicionado no sentido de ser devida a ação regressiva do Estado contra o empregador que deu causa para a doença ocupacional do obreiro.

Neste modo, se o trabalhador sofre com uma doença em decorrência de suas atividades profissionais, e se vale do tratamento público para curar de seu problema, ou também requer por benefícios previdenciários, provada a culpa do empregador, é perfeitamente cabível a ação regressiva do Estado em face dos prejuízos a ele causados pelo evento.

Indo além, se demonstrada também a negligência do empregador em face da segurança de seu empregado, é devido também a responsabilidade penal, tipificada no Código Penal Brasileiro, conforme previsão no artigo 18, inciso II.

### **3.4 Indenizações em Decorrência a Acidentes e Doenças do Trabalho**

A preocupação com a segurança e a saúde do empregado tem amparo constitucional, assegurando a vigente Carta Magna que o empregado tem direito a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, conforme estabelece o artigo 7º, inciso XXII da Constituição Federal.

Com a Revolução Industrial, o mundo passou a estar diante de uma nova realidade no que diz respeito aos riscos de danos à saúde decorrentes do trabalho. Com o processo industrial e a conseqüente mecanização dos procedimentos, aumentaram esporadicamente os acidentes no âmbito do trabalho, a maioria mutilante e incapacitante, com grandes conseqüências para o trabalhador e seus dependentes, aumentando ainda mais a quantidade e a variedade de moléstias profissionais.

Diante dessa realidade, surge a necessidade de tratar das espécies de danos ou prejuízos que o acidente de trabalho pode provocar.

Na esfera da responsabilidade civil, verificado que a pessoa tenha sofrido algum tipo de dano, este é condição indispensável para recorrer ao judiciário a fim de pleitear algum tipo de indenização. O dano nesse caso é elemento essencial para a responsabilidade civil. Porém, há de ressaltar os casos em que a responsabilidade é objetiva, ocorrendo assim às hipóteses de indenização sem culpa.

A definição de dano engloba qualquer lesão a um bem tutelado pelo Direito, tanto moral, estético ou patrimonial.

Para obter a indenização decorrente de algum acidente de trabalho é imprescindível comprovar que houve dano ou prejuízo ao direito da vítima, pois somente o comportamento ilícito isoladamente não produz efeitos no âmbito da responsabilidade civil.

Todavia, para auferir indenização ao trabalhador que sofreu algum tipo acidente de trabalho se faz necessário verificar alguns requisitos da responsabilidade civil, quais sejam: o dano, o nexó causal e a culpa do empregador.

No entanto, não são todos os acidentes de trabalho que geram direito a indenização, ainda que presente a culpa do empregador e o nexo causal. A indenização só ocorrerá se o acidente de trabalho vier causar algum tipo de dano ao trabalhador, pode ser na esfera moral, material e estético.

É certo que algumas modalidades de acidente de trabalho como a invalidez, a perda parcial da capacidade de labor, o afastamento prolongado e inclusive os chamados acidentes fatais provocam danos reparáveis. Mas existem alguns acidentes do trabalho que não deixam danos e, portanto são insuscetíveis de indenização, tendo como exemplo uma pequena torção, arranhão ou qualquer outro constrangimento que não afaste o empregado das suas atividades rotineiras.

Ocorre que a Constituição federal em seu artigo 7º, XXVIII, estabelece indenização para todo tipo de acidente do trabalho, uma vez que não fez qualquer distinção. Entretanto, tal argumento não se aplica, uma vez que não existe dever de reparar o dano quando não há prejuízo. Obviamente que o acidente de poucas proporções pode vir a causar algum aborrecimento ou desconforto, mas o dano é tão irrelevante que sua mensuração é inviável.

Todavia a jurisprudência, através do instituto do Ativismo Judicial, vem equiparando a doença ocupacional ao acidente de trabalho, proporcionando ao trabalhador o direito a indenização, seja por danos morais ou matérias.

Tanto é que o presente trabalho traz a baila, o estudo de caso, no qual o Tribunal Superior do Trabalho, nos autos do Recurso de Revista nº. TST-RR 37500-11.2006.5.01.0011, equipara a doença ocupacional do reclamante (disacusia neurosensorial bilateral – perda da audição) ao acidente de trabalho, ratificando o direito de indenização do trabalhador.

A seguir, expõe-se de forma minuciosa, um estudo sobre dano moral e dano material na Justiça do Trabalho.

### **3.4.1 Dano Material Trabalhista**

Em sua maioria, os acidentes de trabalho ou as situações similares podem ocasionar danos de natureza material, moral e estética. Nesse tópico vamos concentrar apenas nos danos materiais, também chamados de danos patrimoniais.

O dano material é nada mais que um prejuízo em desfavor da vítima, ocasionando conseqüentemente uma subtração em seu patrimônio, avaliável

monetariamente. De acordo com Theodoro Junior (2003, p.36) “o dinheiro é a forma e o padrão natural de dimensioná-lo e o instrumento idôneo para bem repará-lo”.

Podemos ilustrar o conceito de dano material, através do seguinte trecho:

O dano patrimonial mede-se pela diferença entre o valor atual do patrimônio da vítima e aquele que teria, no mesmo momento, se não houvesse a lesão. O dano, portanto, estabelece-se pelo confronto entre o patrimônio realmente existente após o prejuízo e o que provavelmente existiria se a lesão não se tivesse produzido (DINIZ, 2007, p. 66).

O novo Código Civil Brasileiro dispõe em seu artigo 402 que o ressarcimento dos danos abrange parcelas de duas naturezas: o que a vítima efetivamente perdeu o que deixou lucrar. Na quantificação do que o lesado efetivamente perdeu é chamado de danos emergentes, já na avaliação do que deixou de ganhar é chamado de lucros cessantes.

As doenças ocupacionais e os acidentes de trabalho na maioria dos casos têm provocado tanto os danos emergentes, ocasionando a diminuição no patrimônio do trabalhador. Esta diminuição é também chamada de lucros cessantes, decorrente do dano emergente.

O dano emergente é nada mais que aquele prejuízo mensurável e imediato, que decorre em razão do acidente do trabalho, causando um prejuízo no patrimônio do trabalhador. Nada mais é que as despesas médicas para o tratamento decorrente do acidente do trabalho, tais como: medicamentos, sessões de fisioterapias, aparelhos ortopédicos, e nos caso de óbito, os gasto com o funeral, remoção do corpo etc.

O Código Civil em seus artigos 948 e 950 mencionam as despesas de tratamento até o fim da convalescença ou os desembolsos com o funeral e o luto da família, mas assegura outras indenizações caso a vítima prove haver sofrido outros prejuízos. Desta forma cabe ao empregado, vítima do acidente de trabalho, ou seus familiares, relacionar quaisquer outras despesas de corrente do acidente, a fim de se obter a recomposição integral do seu patrimônio.

O trabalhador que sofreu algum tipo de acidente de trabalho além das perdas efetivas dos danos emergentes, também pode ficar privado, mesmo que temporariamente de ganhos futuros. O Código Civil em seu artigo 402 destaca o cômputo dos lucros cessantes, determinando-se como tais aquelas parcelas cujo recebimento dentro de uma razoabilidade seria correto esperar, auferir.

Esse critério de razoabilidade previsto no Código Civil induz que apuração da indenização decorrente do acidente de trabalho deve ser norteada pelo bom senso daquilo que normalmente aconteceria. Com esse parâmetro é correto prever que o empregado acidentado, continuaria no seu emprego recebendo seus vencimentos integralmente, com as devidas correções alcançadas pela categoria profissional.

Nesse diapasão, leciona Alvim (1972, p. 189) “o credor deverá lucrar aquilo que o bom senso diz que lucraria. Há nesse caso, uma presunção de que os fatos se desenvolveriam dentro do seu curso formal, tendo em vista os antecedentes”.

Desta forma, se o empregador tiver um plano de carreira prevendo promoções por antiguidades, o valor da indenização deve respeitar essa hipótese diante da razoável certeza do fato.

Para melhor explicar recorreremos ao exemplo dado pelo doutrinador Sebastião Geraldo de Oliveira a que assim dispõe:

Se a vítima que se tornou inválida, por exemplo, tiver sido aprovada em um concurso público, a partir do momento em que for nomeado o candidato que figure em seguida a sua classificação o valor dos lucros cessantes deverá contemplar os seus vencimentos (OLIVEIRA 2009, p. 210).

Quando ocorre um acidente de trabalho, a partir do décimo sétimo dia o trabalhador fica privado dos seus salários e demais vencimentos que é o caso dos lucros cessantes.

Importante deixar claro que o valor pago pelo INSS, a título de auxílio doença, não pode servir de compensação dos lucros cessantes.

Desta feita, importante ressaltar que de acordo com os artigos 948 e 949 do Código Civil, são indenizáveis outras reparações ou prejuízos que o empregado possa haver sofrido. Para melhor exemplificar socorremos ao exemplo Sebastião Geraldo de Oliveira que assim dispõe:

Pode ocorrer a hipótese de a vítima ter um segundo emprego ou exercer habitualmente outras atividades remuneradas e em razão do acidente fique impedida de auferir os rendimentos respectivos, o que caracteriza prejuízo indenizável (OLIVEIRA, 2009, p.210).

Por fim, em se tratando de lucros cessantes, sempre será necessário demonstrar que o dano tem relação de causalidade direta e imediata com o acidente de trabalho, conforme dispõe o Código Civil em seu artigo 403.

### 3.4.2 Dano Moral Trabalhista

O dano moral pode se dizer que sempre existiu, todavia a sua possibilidade de indenização foi adquirida com progresso da sociedade. No ordenamento jurídico havia certa recusa, diga-se, constrangimento em aceitar que um sofrimento fosse compensado por valores monetários, chegando a ser questionada moralmente a ideia de indenização por danos morais. Entretanto, não se pode mais, ignorar o dano moral, provocado por ato ilícito, que, tem maior repercussão do que o prejuízo material sofrido pela vítima.

Com o tempo, o dano moral passou a ser matéria importante na sociedade, de modo que a respectiva indenização impede-se a aplicação de imposto de renda, conforme abalizado a seguir:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. UNIÃO. ACORDO HOMOLOGADO. CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. DISCRIMINAÇÃO DE PARCELAS DE NATUREZA INDENIZATÓRIA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. NÃO-INCIDÊNCIA DA CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. Não incide contribuição previdenciária sobre a indenização por dano moral pleiteada, em face da natureza jurídica manifesta da parcela, na qualidade de reparação/compensação - isto é, indenização - pelo dano ao patrimônio intelectual, psicológico, emocional e de imagem da pessoa humana trabalhadora, não significando, por consequência, retribuição, remuneração, ganho ou acréscimo patrimonial do ser humano indenizado. De par com isso, não incide contribuição previdenciária sobre o valor total do acordo homologado em juízo se neste constam apenas parcelas de natureza indenizatória devidamente discriminadas. Sendo assim, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os termos da decisão denegatória, que ora subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido. (TST - AIRR: 1013000920095120041 101300-09.2009.5.12.0041, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 01/06/2011, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/06/2011) (BRASIL, 2011)

Para melhor entendermos o que é dano moral citamos Savatier, que assim conceitua:

É qualquer sofrimento humano que não é causado por uma perda pecuniária, e abrange todo atentado à reputação da vítima, à sua autoridade legítima, ao seu pudor, à sua segurança e tranquilidade, ao seu amor próprio estético, à integridade de sua inteligência, a suas afeições (SAVATIER, 2008 p. 136).

Já o Professor Yussef Said Cahali, conceitua dano moral na seguinte forma:

É a privação ou diminuição daqueles bens que têm um valor precípuo na vida do homem e que são a paz, a tranquilidade de espírito, a liberdade individual, a integridade individual, a integridade física, a honra e os demais sagrados afetos, classificando-se desse modo, em dano que afeta a parte social do patrimônio moral (honra, reputação, etc.) e dano que molesta a parte afetiva do patrimônio moral (dor, tristeza, saudade, etc.), dano moral que provoca direta ou indiretamente dano patrimonial (cicatriz deformante, etc.) e dano moral puro (dor, tristeza, etc.) (CAHALI, 2005, P. 22-23).

O artigo 5º da Constituição Federal assegura o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou a imagem. Já inciso X do mencionado artigo diz que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material e moral.

Esses dois dispositivos previstos na Constituição Federal de 1998, encontram respaldos no princípio da dignidade da pessoa humana, que constitui fundamento um dos fundamentos básico da República.

No estudo do dano moral em razão do acidente de trabalho deve se observar que a República Federativa do Brasil, constitui-se em Estado democrático de Direito e tem com fundamentos a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. Além disso, o princípio constitucional de que a saúde é direito de todos e dever do estado, adaptado para o campo do Direito do Trabalho, indica que a saúde é direito do trabalhador e dever do empregador. Desta forma, a Constituição garantiu no artigo 7º, XX, II, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

O dano moral é muito acentuado quando decorre de um acidente de trabalho, porquanto o trabalhador é atingido na sua integridade psicobiofísica, o que na maioria das vezes significa um abalo no projeto de vida e cerceando sonhos de uma vida mais digna.

Como já dito, a indenização por danos materiais em alguns casos pode até alcançar a recomposição do prejuízo através da simples matemática. Entretanto, a dor da exclusão, a tristeza da inatividade, a solidão do abandono na intimidade familiar, o vexame de mutilações expostas, o constrangimento da dependência permanente de outra pessoa, a perda de uma pessoa querida, não tem dinheiro no mundo que se faça reparar.

Contudo, se a reparação não é atingível, cabe pelo menos uma compensação monetária, um remédio, que possa oferecer ao empregado outro bem que possa amenizar a sua tristeza e revolta. Na se trata de estabelecer um valor para a dor, mas



criar possibilidades para que o trabalhador lesado pratique novas atividades, para superar as recordações indesejáveis e superar o sofrido.

No tocante a prova do dano moral, alguns juízes vêm entendendo que não é devida a indenização por danos morais se o trabalhador suporta bem as ofensas ou se a doença ocupacional ou acidente de trabalho não afetaram de forma substancial o psicológico.

Todavia, data vênia, encontra-se equivocado este entendimento, que coloca como pressuposto para a indenização a prova que o trabalhador passou por um período de dor, humilhação, depressão, sofrimento. De acordo com o artigo 334, I do código de Processo Civil, é desnecessário demonstrar o que normalmente acontece (fatos notórios). Se fosse necessário provar esses danos, o resultado poderia variar de pessoa pra pessoa, uma vez que os acidentados mais sensíveis e emotivos teriam direito a indenização já os mais resignados teriam seu pedido negado. Apesar do assunto discorre Rui Stoco:

A afirmação de que o dano moral independe de prova decorre muito mais da natureza imaterial do dano do que das *quaestionis facti*. Explica-se: Como o dano moral é, em verdade, um 'não dano', não haveria como provar, quantificando, o alcance desse dano, como resuma óbvio. Sob esse aspecto porque o gravame no plano moral não tem a expressão matemática, nem se materializa no mundo físico e, portanto, não se indeniza, mas apenas se compensa, é que não se pode falar em prova de um dano que, a rigor, não existe no plano material (STOCO, 2007, p. 1714-1715).

Diferentemente como ocorre nos materiais, para a condenação compensatória do dano moral decorrente do acidente de trabalho não é imprescindível à produção de prova das repercussões que o acidente de trabalho tenha causado, basta o mero implemento do dano injusto pra surgir à presunção dos efeitos negativos na esfera subjetiva do acidentado. Sobre o tema, a doutrina de Sérgio Cavalieri:

O dano moral esta ínsito na própria ofensa, decorre da gravidade do ilícito em si. Se a ofensa é grave e de repercussão, por si só justifica a concessão de uma satisfação de ordem pecuniária ao lesado. Em outras palavras, o dano moral existe *in re ipsa*; deriva inexoravelmente do próprio fato ofensivo, de tal modo que, provada a ofensa, *ipso facto* está demonstrado o dano moral a guisa de má presunção natural, uma presunção *hominis* ou *facti*, que decorre das regras da experiência comum (CAVALIERI FILHO, 2008, p. 86).

Ainda que o trabalhador tenha suportado bem a doença ocupacional ou o acidente de trabalho, continua presente a necessidade de condenação, pois a indenização

por danos morais tem uma finalidade pedagógica, já que ensina para o empregador e para a sociedade a punição exemplar em decorrência do desrespeito às regras da segurança e saúde no local de trabalho. Nesse sentido, a doutrina de Carlos Alberto Bittar:

Não se cogita, em verdade pela melhor técnica, em prova de dor, ou de aflição, ou de constrangimentos, porque são fenômenos ínsitos na alma humana como reações naturais agressões do meio social. Dispensam, pois, comprovação, bastando, no caso concreto, a demonstração o resultado lesivo e a conexão com o fato causador, para a responsabilização do agente (BITTAR, 1993, p. 145).

Por fim, pode ocorrer interesse do trabalhador em demonstrar a extensão dos danos morais, com as singularidades do caso concreto, podendo as provas influenciar no valor da indenização, o que vem acontecendo nos casos mais complexos, acima do que a simples presunção sugere. A prova dos danos morais não se exige como pressuposto para condenação, mas no decorrer da instrução processual podem ser colhidos elementos importantes que auxiliem o magistrado no arbitramento do valor indenizatório.

Quanto ao arbitramento da indenização, não existe ainda, dispositivo legal estabelecendo parâmetros objetivos quanto ao valor pelo dano moral decorrente de acidente de trabalho, sendo arbitrado pelo juiz de acordo com cada caso.

O arbitramento do montante pelo Judiciário propicia ao magistrado fixar com mais precisão a justa indenização, sem as amarras normativas padronizadas, de modo a poder dosar, após análise equitativa, o valor da condenação, com análise específica do caso concreto.

Nesse sentido o professor Fernando Noronha que assim dispõe:

A reparação de todos os danos que não sejam suscetíveis de avaliação pecuniária obedece em regra ao princípio da satisfação compensatória: o quantitativo pecuniário a ser atribuído ao lesado nunca poderá ser equivalente a um 'preço', será o valor necessário para lhe proporcionar um lenitivo para o sofrimento infligido, ou uma compensação pela ofensa física ou a integridade física (NORONHA. 2003, p. 539).

Para Caio Mario:

A vítima deve receber uma soma que lhe compense a dor ou sofrimento, a ser arbitrada pelo juiz, atendendo às circunstâncias de cada caso, e tendo em vista as posses do ofensor e a situação pessoal do ofendido. Nem tão grande que se converta em fonte de

enriquecimento, nem tão pequena que se torne inexpressiva (PEREIRA, 2002, p. 60).

Analogicamente pode ser invocado o dispositivo previsto no artigo 953, parágrafo único, do Código Civil, que estabelece: “Se o ofendido não puder provar prejuízo material, cabe ao juiz fixar, equitativamente, o valor da indenização, na conformidade das circunstâncias do caso”.

O valor da indenização por danos morais decorrente de acidente de trabalho não segue os mesmos critérios de pagamento aplicado nos casos de danos materiais. Ao invés de estabelecer um valor mensal na forma de pensão, deve se arbitrar uma indenização, cujo pagamento deve ser imediato, em uma única parcela, a fim de melhorar a vida da vítima e conseqüentemente minimizar seu sofrimento.

Se tratando de dano moral, o valor da indenização deve ser suficiente para que a parte ofendida tenha uma supressão de sua dor, mas não pela quantificação do valor arbitrado em si, mas sim para que as suas condições de sobrevivência após o evento danoso proporcionem uma vida digna, e que possa se adaptar as novas condições.

A condenação por dano moral deve oferecer um caráter pedagógico também, de modo que a parte que deverá indenizar sinta o “valor” do dano causado, e que tal fato possa ser utilizado até mesmo de exemplo para outras partes, a fim de que se evitem novos danos.

Por fim, podemos dizer que, por enquanto, não há limites ou parâmetros normativos para estipular o valor da indenização por danos morais decorrente de acidente de trabalho, ficando a cargo do magistrado a sua fixação, diante das especificidades do caso concreto.

Os presentes requisitos para o deferimento da reparação por danos materiais, é cabível também a indenização por danos morais.

Desta forma, mesmo quando se adota como fundamento da reparação a responsabilidade civil objetiva, ou seja, aquela que independe de culpa do causador do dano, não há qualquer impedimento para a condenação relativa aos danos morais. Entretanto, nessa hipótese, serão necessários alguns ajustes no momento da fixação do valor indenizatório.

Na hipótese em que o deferimento da indenização tem como fundamento tão somente a teoria do risco, especialmente quando ausente qualquer prova de culpa do empregador no acidente, parece não haver espaço para considerar o efeito punitivo da

indenização. Sem dúvida a finalidade de compensar a vítima continua; todavia, se não foi à conduta culposa do réu que gerou o acidente, mas sim um risco inerente à atividade, é pelo menos questionável o aspecto da condenação com propósito punitivo-pedagógico.

Deve-se observar que o grau de culpa do empregador no acidente de trabalho é relevante para o arbitramento da indenização pelo dano moral, tanto que o artigo 944, parágrafo único, do Código Civil, dispõe que “Se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente a indenização”. Todavia, diante desse preceito cumpre-se fazer a seguinte indagação: quando não houver culpa do empregador, mas apenas condenação pela teoria do risco, a redução equitativa da indenização é também cabível?

Para responder a indagação acima exposta recorreremos ao doutrinário Roger Silva Aguiar:

O quantum a ser indenizado – se a obrigação de indenizar envolverá a reparação integral, parcial ou mesmo se aproximar de zero – é uma questão a ser decidida à luz dos dispositivos contidos no Capítulo II, dos quais sobressai o art. 944, parágrafo único. O aludido dispositivo é inequivocamente a válvula reguladora da norma contida no art. 927, parágrafo único, importante ressaltar de imediata sua construção também sob bases valorativas: poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização. O art. 944, parágrafo único, desempenha o papel de complementar o trabalho valorativo do aplicador do direito quando este se inicia no art. 927, parágrafo único. A possibilidade de calibrar o valor da indenização, segundo a participação do agente na origem do dano, apresenta-se como peça chave na construção de uma solução equitativa na distribuição do ônus de arcar com o prejuízo (AGUIAR, 2007, p. 90).

Nesse sentido Sebastião Geraldo de Oliveira:

Convém ressaltar neste passo o papel de cada vez mais importante que a doutrina e o legislador estão atribuindo à equidade para dimensionar a justa reparação do dano, principalmente de quando se trata de dano moral. Aliás, em mesmo havendo o dano, conforme previsto no artigo 928, parágrafo único, do Código de Civil (OLIVEIRA, 2009, p. 232).

Desta forma, no campo das indenizações por acidentes de trabalho o magistrado dispõe de um poder discricionário mais elasticado para proferir julgamento, em razão das peculiaridades e consequências de cada caso, que não podem ser esquecidos.

### 3.4.3 O Dano Estético

Além das indenizações por danos morais e materiais, pode ser cabível também a indenização por dano estético, quando a gravidade da lesão em razão do acidente de trabalho compromete ou pelo menos altera a condição física do trabalhador.

O dano estético é qualquer alteração morfológica da vítima, como por exemplo, a perda de um membro, por menor que for, uma cicatriz, ou qualquer mudança corporal que cause constrangimento.

O dano estético é uma espécie do gênero dano moral, pois o prejuízo estético não caracteriza, a rigor, um terceiro gênero de dano, mas representa uma especificidade destacada do dano moral, ainda mais quando não produz repercussão de natureza patrimonial como ocorre nos casos em que a vítima depende da aparência corporal para trabalhar.

A indenização por dano estético surgiu no Brasil bem antes da reparação por danos morais. O Código civil de 1916, em seu artigo 1.538, previa que o valor da indenização seria duplicado se o ferimento resultasse aleijão ou deformidade.

A despeito do tema discorre a Ilustre doutrinadora Maria Helena Diniz:

O dano estético é toda alteração morfológica do indivíduo, que, além do aleijão, abrange as deformidades ou deformações, marcas e defeitos, ainda que mínimos, e que impliquem sob qualquer aspecto um afeiamento da vítima, consistindo numa simples lesão desgostante ou num permanente motivo de exposição ridículo ou de complexo de inferioridade, exercendo ou não influência na sua capacidade laborativa (DINIZ, 2007, p. 80).

Mesmo estando o dano estético compreendido no gênero dano moral, a doutrina e a jurisprudência evoluíram para deferir indenizações distintas quando esses danos forem passíveis de apuração em separado, com causas inconfundíveis. O dano estético está ligado ao sofrimento pela deformação com sequelas permanentes, de fácil percepção, já o dano moral esta vinculado ao sofrimento e todas as demais consequências provocadas pelo acidente.

Desta forma, o dano estético materializa-se no aspecto exterior da vítima, enquanto o dano moral reside nas entranhas dos seus dramas interiores.

O Código Civil de 2002 em seus artigos 948 e 949 indica genericamente outras reparações ou prejuízos que o ofendido prove haver sofrido, deixando espaço indiscutível para a inclusão do dano estético, conforme o caso concreto. Assim, o

empregado que sofreu acidente de trabalho que, acarretou alguma deformação morfológica permanente tem direito a indenização por danos morais cumulado com o dano estético, desde que fique alguma seqüela.

### **3.5 Acidente de Trabalho e o Ativismo Judicial**

A definição de ativismo pode ser empregada com mais de uma acepção. No âmbito da ciência do Direito, ele é utilizado pra designar que o Poder Judiciário está extrapolando os limites que lhe são conferidos pela ordem pública.

Para Luis Roberto Barroso, o ativismo judicial é uma atitude, uma escolha do magistrado no modo de interpretar as normas constitucionais, expandindo o seu sentindo e alcance e normalmente está associado a uma retração do Poder Legislativo.

Na verdade a ideia do ativismo judicial está ligada a uma participação mais ampla e intensa do Judiciário na concretização dos valores e fins constitucionais, com maior interferência no espaço de atuação dos outros dois Poderes.

A postura ativista se manifesta por meio de diferentes condutas, que incluem a aplicação direta da constituição a situações não expressamente contempladas em seu texto e independentemente de manifestação do legislador ordinário e imposição de condutas ou de abstenções ao Poder Público.

É preciso destacar que existem duas espécies de ativismo judicial: o ativismo judicial inovador, pelo qual o juiz cria uma nova norma, um novo direito. E há o ativismo judicial revelador, onde o magistrado com base nos valores e princípios constitucionais ou a partir de uma regra lacunosa, complementa o direito ou a norma.

Para melhor compreensão do instituto, trazemos a baila os fundamentos da decisão do acórdão do Colendo Tribunal do Trabalho, que ao julgar o recurso de Revista nº. TST-RR 37500-11.2006.5.01.0011, decidiu que equipar a doença ocupacional ao acidente de trabalho, garantindo o direito de indenização ao empregado.

Vejamos parte do acórdão:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DOENÇA OCUPACIONAL EQUIPARADA A ACIDENTE DE TRABALHO. O Eg. Tribuna Regional consignou que a perícia do INSS foi no sentido da confirmação da doença e inexistência de incapacidade pra o trabalho, e que o laudo médico, existentes nos autos, relatam a existência de “disacusia neuro-sensorial bilateral”, adquirida em função da atividade desempenhada na reclamada. Desse modo, evidenciada culpa da empregada, a demonstração do dano sofrido

pelo autor e o nexa da causalidade, deve ser mantida a condenação ao pagamento de indenização por danos morais da forma como fixado pelo Eg. Tribunal Regional. Recurso de Revista não reconhecido.

Desta feita podemos dizer que a decisão do Egrégio Tribunal corresponde ao denominado Ativismo Revelador, pois diante de uma lacuna, viu-se obrigado o magistrado a equipará a doença ocupacional ao acidente de trabalho, no intuito de garantir ao trabalhador o direito de indenização, seja por dano moral, seja por dano material.

### **3.6 Importância do Meio Ambiente do Trabalho Salubre**

O local de trabalho, para a maioria dos empregados, muitas vezes acaba por se tornando o lugar onde se dispõe da maior parte do tempo. É evidente que o empregado passa um maior período no seu emprego, do que na sua própria residência.

Por se tratar de um local de extrema importância para a vida social, o senso comum remete-se ao pensamento de que o emprego não pode ser um ambiente de desgostos ao obreiro, e sim de alegrias e motivos que por si só enseja o desejo e a vontade de estar desempenhando tais funções.

O meio ambiente do trabalho salubre, conforme já estudado, compreende a todo o espaço em que acontecem as atividades laborais. Nestes moldes, as questões atinentes à segurança medicina e saúde do operário devem ser tratadas como medidas essenciais para a manutenção do contrato de trabalho. Não há razões para validade de uma relação de emprego se o local da prestação oferece risco à integridade física e psíquica do obreiro.

Ademais, as consultorias, departamento de recursos humanos, e outros estudos sobre gestão de pessoas apontam de forma unânime para as vantagens e benefícios que um ambiente de trabalho dentro dos padrões de “normalidade” oferece, ora que de todos os valores existentes, o mais importante é o humano.

Primeiramente, antes de expor as questões jurídicas, evidencia-se que as relações interpessoais no emprego também contribuem para a formação de um ambiente de trabalho justo e concreto. Exemplo muito comum, é no tocante as divergências entre os obreiros, onde um pode ser mais produtivo que o outro, e este se preocupar mais com o serviço alheio, do que com o próprio.

Entre os empregados, atitudes simples podem contribuir para a prevenção de conflitos, tais como o exercício da cordialidade, o respeito ao próximo; chamar os outros funcionários pelo nome e não por apelido; falar palavras como: obrigado, por favor, licença; respeito às normas internas; participar dos objetivos empresariais; aperfeiçoamento técnico; etc.

Se não bastasse, o bom ambiente de trabalho proporciona e oferece condições na qualidade do emprego, tais como melhorias nas metas e resultados empresariais, produção de estímulo e inovação, solução imediato e proativo de problemas, redução de custos, queda da rotatividade de empregados, aumento dos lucros e funcionários motivados.

Em relação à segurança, conforme amplamente discorrido ao longo do estudo, é de extrema importância e necessidade que as normas estejam de acordo com os dispostos legais no ordenamento jurídico.

Ademais, fica evidente que a empresa que busca a preservação do meio ambiente laboral de forma saudável, contribui também para a não ocorrência dos litígios trabalhistas, uma vez que funcionários motivados geram lucros.

Em decorrência de sua alteridade em face do empregado, cabe ao empregador oferecer o ambiente de trabalho justo e adequado. O cumprimento da legislação trabalhista e o respeito à dignidade da pessoa humana que não se tratam de uma qualidade do empregador, e sim de uma obrigação trabalhista que muitas vezes não é observada.



## CONCLUSÃO

Não há dúvidas que o Trabalho é uma relevante forma de promoção da Dignidade da Pessoa Humana. Trata-se de um valor fundamental do homem, e que contribui para que este possa se desenvolver como ente social, vez que a sua principal finalidade é de receber determinada contraprestação onerosa, e acessoriamente há promoção das relações interpessoais, desenvolvimento intelectual e psicológico de forma saudável e segura.

Por outro lado, a partir do momento em que o labor deixa de estar em consonância com os conceitos de segurança, proteção e respeito, caracteriza-se indícios de violação ao texto Constitucional Brasileiro, já que o trabalho é um direito fundamental do homem, e qualquer violação aos direitos fundamentais deve ser reparada de forma imediata.

Ademais, o Direito do Trabalho, Direito Trabalhista, ou até mesmo chamado de Direito Laboral é um ramo do ordenamento jurídico que dispõe acerca das relações laborativa existentes na sociedade moderna, abrangendo todos os princípios, regras e institutos atinentes ao labor, de forma que assegure as melhores condições de trabalho, em detrimento às medidas de proteção que lhe são destinadas.

Entretanto, para se chegar à atual legislação trabalhista vigente, o homem se deparou com inúmeras lutas e conflitos. Neste seara, a dialética doutrinária remete-se as dimensões de Direito, que nada mais é que uma classificação dada a determinados momentos históricos, em que a sociedade esteve mais engajada na tutela de determinados direitos específicos de acordo com o contexto em que viviam. Tal classificação contribuiu na tutela e na prestação jurisdicional do Estado, que então tem por referência os acontecimentos passados para se valer na solução dos litígios presentes.

Assim, a partir do estudo sobre as dimensões de Direitos, emerge-se a classificação dada aos direitos da segunda geração, que busca a tutela protecionista aos direitos sociais, culturais e econômicos, além dos direitos coletivos. Deste modo, ao se falar em direitos sociais, consecutivamente se remete em direitos do trabalhador, e que só foi possível chegar ao atual modelo de Direitos, graças às lutas do passado e que se emergiram por conta de lesões as garantias líquidas e certa de obreiros, que não receberam salários justos, possuíam cargas de trabalho excessivas, e muitas vezes tinham suas atividades equiparadas a condições análogas a escravos.

Com a evolução de todo contexto social no âmbito trabalhista, verificou-se que o trabalho tem como pressuposto o exercício da igualdade, motivo pelo qual justifica a faculdade da pessoa humana ganhar a vida por meio de uma atividade laboral, de modo que em contrapartida ao exercício de determinada função, ocorre o recebimento de determinada remuneração que deve se valer de valores que promovam a dignidade, proporcionalidade e compatibilidade à sua atividade, e que consubstancie em uma renda que proporcione a promoção e manutenção das suas garantias vitais e de sua família, devendo inclusive ser protegido pelo Estado em caso de dispensa injusta.

Por se tratar de Direito Constitucional, a legislação vigente no atual Estado Democrático tem assegurado meios para que a tutela aos Direitos ocorra de forma rápida, em consonância ao princípio da celeridade processual. Neste aspecto, ressalta-se que o acesso à jurisdição trabalhista ocorre de forma mais simples do que em outras áreas do Direito, como por exemplo, no caso do “*jus postulandi*”, que é a possibilidade do autor de uma demanda trabalhista ingressar em juízo sem a presença de um advogado constituído, bem como os ritos processuais não exigirem todo o rigor e formalidade.

Entretanto, a violação ao Direito Constitucional não ocorre apenas no momento em que há fundada violação na relação de trabalho entre empregado e empregador. Esta violação pode ser praticada pelo próprio Estado, em situações em que o índice de desemprego supera a margem de pessoas ativas no mercado.

Contudo, tal consideração deve ser analisada com ressalvas, já que em determinadas situações o desemprego por parte de um ser individual não qualificado, e que não busca recolocação no mercado de trabalho, não deve ser visto como responsabilidade do Estado, desde que este ofereceu meios de profissionalização do obreiro.

A garantia do exercício dos direitos laborais ocorre também por meio da aplicação de princípios de direito, cuja natureza especial no ramo aqui tratado, baseia-se na proteção, e fundamentam-se na efetiva aplicação da norma jurídica.

Trata-se da origem do Direito do Trabalho, já que ambos se fundamentam na Constituição Federal, e remete-se ao liame de respeito e proteção às necessidades vitais do homem enquanto ente social. Exercem ainda a garantia de proteção aos demais princípios existentes.

Sempre que mencionado a proteção às garantias laborais, remete-se também ao estudo da dignidade humana. A partir do fundamento constitucional que se emergiu a

ideia de equilíbrio entre as partes participantes de uma relação de trabalho, que ao longo da história, e até mesmo nos dias atuais, ocorre de forma desigual.

Dentre todos os princípios, destaca-se o exercício da dignidade da pessoa humana como postulado, ora que este é a razão tutelar nas relações sociais, com roupagem de preceito assecuratório do direito a vida digna *erga omnes*. Se não bastasse, esta dignidade é responsável em demarcar a importância da carga valorativa dos princípios em geral, sendo suficientemente necessários para afastar a superioridade comum no emprego, uma vez que há distinção entre empregador e empregado.

Mais uma vez ressalta-se a importância de se tutelar o Direito do Trabalho, e todas as suas formas de proteção, visto que as matérias referem-se à questão de ordem pública, não podendo ser derogada pela vontade das partes, já que neste meio jurídico, muitas vezes a renúncia do empregado a uma garantia está acompanhada de uma coação por parte do empregador.

Dentro dos limites de estudo do Direito *juslaborativo*, existe ainda o ramo denominado como sendo o meio ambiente do trabalho. Este é classificado como sendo todo o meio em que o trabalhador desenvolve suas atividades, seja de forma remunerada ou não, e que o equilíbrio esteja baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a saúde nas questões físicas, químicas e até mesmo psicológicas, independente das condições que os mesmos ostentam, tais como homens, mulheres, maiores ou menores, etc.

O meio ambiente do trabalho é absolutamente atrelado ao estudo da segurança, saúde e medicina laborativa, sendo, portanto a grande questão da ordem pública, vez que engloba por si só todo o Interesse da Ordem Econômica e Social. Além disso, nele que ocorre todas as formas de relações interpessoais dentro de uma empresa, razão pelo qual se justifica o entendimento de que as pessoas são produtos do meio em que vivem, e tem necessidade de serem aceitas socialmente.

A Constituição Federal Brasileira abrange ainda o direito do trabalhador e de todo cidadão ao lazer. A partir da análise doutrinária apresentada, atrelado ao senso comum, observa-se que o homem necessita de períodos de descanso e lazer, uma vez que não pode ser equiparado a máquinas, conforme ocorrera no passado. Assim, o direito positivo tem a missão de tutelar aquilo que encontra-se fundado também na Declaração Universal dos Direitos Humanos, que prevê o Direito ao repouso e lazer, limitação de horas de trabalho e férias remuneradas de forma periódica.

O direito ao lazer compreende também ao exercício da integridade física e psíquica do obreiro, de forma que não se viole o Direito Fundamental a Dignidade da Pessoa Humana. Dentre as soluções apresentadas como alternativas em que o empregador possa contribuir para a melhoria de seus empregados dentro do ambiente laboral, refere-se à prática de ginástica laboral, que segundo estudos, a mesma tem se apresentado como grande aliada para a prevenção e reabilitação de doenças ocupacionais e acidentes laborativos, visto que inclusive enseja o empregador à obrigação de indenizar.

É dever de todo o Direito, em especial ao do trabalho, em se valer de métodos preventivos, que visem o combate às estatísticas acidentárias que cada vez mais se mostra alarmante, assim como deve punir as empresas que não se atentam as questões de segurança, higiene e medicina laborativa.

Após todas as justificativas apresentadas, no atual contexto social, esclarece que o direito do trabalhador ainda que tenham alcançado avanços, exerce um papel absolutamente incapaz na relação de trabalho emprego, já que o mesmo labora sob a necessidade de se receber uma remuneração, e a parte incumbida em pagar tal prestação estabelecendo-se o poder patronal.

Diante desta celeuma, os abusos ocorrem justamente pelo fato do trabalhador necessitar do pagamento de uma determinada quantia, como condição de sobrevivência. Portanto, não é devido à ocorrência de flexibilização das normas trabalhistas no contexto do direito material e também processual, ora que as garantias *juslaborativas* são também direitos fundamentais do homem.

## REFERÊNCIAS

BARROSO, Luis Roberto. **Judicialização, Ativismo e Legitimidade Democrática**. Disponível em: [http://www.direitodoestado.com.br/buscarevistas.asp?txt\\_busca=Luis%20Roberto%20Barroso](http://www.direitodoestado.com.br/buscarevistas.asp?txt_busca=Luis%20Roberto%20Barroso) > Acesso em 09 Dez. 2012.

BAÚ, Lucy Mara Silva. **Fisioterapia do Trabalho**. Curitiba, Clã do Silva, 2002.

BIANCO, Fernanda Silva. **As Gerações de Direitos Fundamentais**. Universo Jurídico, Juiz de Fora, ano XI, 09 de nov. de 2006. Disponível em:  
< [http://uj.novaprolink.com.br/doutrina/2732/as\\_geracoes\\_de\\_direitos\\_fundamentais](http://uj.novaprolink.com.br/doutrina/2732/as_geracoes_de_direitos_fundamentais) >. Acesso em: 09 dez. de 2012.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Tradução Celso Lafer. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito Constitucional**. 10 ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: Malheiros, 2000.

\_\_\_\_\_. **A Quinta Geração de Direitos Fundamentais**. Disponível em: <[www.dfj.inf.br/Arquivos/PDF\\_Livre/3\\_Doutrina\\_5.pdf](http://www.dfj.inf.br/Arquivos/PDF_Livre/3_Doutrina_5.pdf)>. Acesso em: 15 ago. 2013.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm)>. Acesso em: 15 mai .2013.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Código Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)>. Acesso em: 10 mai. 2013.

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 08 abr. 2013.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991**. Plano de Benefícios da Previdência Social. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm) >. Acesso em: 08 abr. 2013.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n. 0013400-35.2009.5.04.0841**. Relator: Des. Milton Varela Dutra. Porto Alegre 04, de junho de 2010. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br>. Acesso em 03 mai. 2010.

BRUCE, Anne. **Como Motivar sua Equipe**. Rio de Janeiro: Sextante, 2006.

CABRERA, Rosângela de Paiva Leão; SILVA, Wanderson Rezende. **Acidente de Trabalho e a Implantação do Programa Trabalho Seguro**. Jus Navigandi, Teresina, ano 18, n. 3586, 26 abr. 2013 . Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/24306>>. Acesso em: 2 jun. 2013.

CAHALI, Yussef Said. **Dano Moral**. 2ª ed., 2ª tiragem, São Paulo: RT, 1998.

CARIGÉ, Augusto Norberto. **O Estado Democrático de Direito e as gerações de Direitos**. Disponível em: <[www.juspodivm.com.br/.../%7BA8AE3B6F-C5E3-4EC0-97A6-](http://www.juspodivm.com.br/.../%7BA8AE3B6F-C5E3-4EC0-97A6-)> Acesso em: 05 jan 2013.

COLETA, José Augusto Dela. **Acidentes de trabalho: fator humano, contribuições da psicologia do trabalho, atividades de prevenção**. São Paulo: Atlas, 1989.

COSTA, Hertz Jacinto. **Manual de Acidente do Trabalho**. 3. ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2009.

DE MORAES, Alexandre. **Constituição do Brasil Interpretada**. 2ª ed., São Paulo: Atlas, 2003.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTR, 2003.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTR, 2003.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. Exemplar nº 10013, 4ª edição, São Paulo: LTr, 2005.

DOLME, Daniella. **Vargas criou Justiça do Trabalho para administrar tensão entre patrão e empregado**. Disponível em: <[ultimainstancia.uol.com.br/justica-do-trabalho/vargas-criou-justica-do-trabalho-para-manter-tensao-entre-patrao-e-empregado-sob-controle/](http://ultimainstancia.uol.com.br/justica-do-trabalho/vargas-criou-justica-do-trabalho-para-manter-tensao-entre-patrao-e-empregado-sob-controle/)>. Acesso em: 15 jul. 2013.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 4ª ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 2003.

FÜHRER, Maximilianus Cláudio Américo; FÜHRER, Maximiliano Roberto Ernesto. **Direito do Trabalho**. 15ª ed., São Paulo: Malheiros, 2005.

GROSSO, Cristiano Pinheiro. **Limites da Flexibilização no Direito do Trabalho à Luz do Desenvolvimento Econômico e Social**. 2007. 127 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de Marília, Marília, 2007. Disponível em: <http://www.unimar.br/pos/trabalhos/arquivos/8b357c913bbfa6970d06b7356171db57.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2013>.

IHERING, Rudolf Von. **A luta pelo direito**. 23. ed. São Paulo: Forense, 2008.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquemático**. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

LITHOLDO, Viviane Patrícia Scucuglia. **Os Princípios do Direito do Trabalho: Diretrizes Para uma Decisão Justa e Dinâmica**. 2012. 129 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Centro Universitário Eurípedes de Marília, Marília, 2012. Disponível em: [http://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/854/Disserta%C3%A7%C3%A3o\\_Viviane%20Patr%C3%ADcia%20Litholdo\\_2012.pdf?sequence=1](http://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/854/Disserta%C3%A7%C3%A3o_Viviane%20Patr%C3%ADcia%20Litholdo_2012.pdf?sequence=1). Acesso em: 25 mai. 2013.

MAFRA, Francisco. O Direito e a Justiça. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, VIII, n. 20, fev 2005. Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=870](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=870). Acesso em: 01 fev 2013.

MAGALHÃES, Giselle Silami de. **Proteção da Saúde do Trabalhador Mediante Tutela Jurisdicional Específica: Implementação do Padrão Prevencionista dos Riscos Ambientais**. Disponível em: [www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=a03fa30821986dff](http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=a03fa30821986dff). Acesso em: 29 mai. 2013.

MAGNOLI, Demétrio. **Globalização - Estado Nacional e Espaço Mundial**. 1ª ed., São Paulo: Moderna, 1997.]

MARCELINO, Luciane Borges da Costa. **O Trabalhador Possui Direito ao Lazer?** Disponível em: [www.araujoecosta.com/images/4.pdf](http://www.araujoecosta.com/images/4.pdf). Acesso em: 02 jun. 2013.

MARQUES, Adhemar Martins; FARIA, Ricardo De Moura. **Nova História**. Belo Horizonte: Lê, 1982.

MARTINS, Luísa Gomes. **O Princípio da Proteção em Face da Flexibilização dos Direitos Trabalhistas**. 2010. 511 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. Disponível em: <[www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/.../LUIISA\\_GOMES\\_MARTINS.pdf](http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/.../LUIISA_GOMES_MARTINS.pdf)>. Acesso em: 01 jun. 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de direito do trabalho**. 4.ed. São Paulo: Dialética, 2005.

\_\_\_\_\_. **Comentários à CLT**. 12ª ed., São Paulo: Atlas, 2008.

\_\_\_\_\_. **Direito do Trabalho**. 25.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

\_\_\_\_\_. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MELO, Carlos Cavalcante. **A Teoria do Conglobamento e a Interpretação Das Cláusulas Negociais Coletivas Frente aos Princípios do Direito do Trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 15, n. 2645, 28 set. 2010 . Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/17468>>. Acesso em: 24 maio 2013.

MENDES, Gilmar Ferreira. **Direito Constitucional e Controle de Constitucionalidade**. [s.l.]: Celso Bastos, 1998.

MENDONÇA, Sonia. **A industrialização Brasileira**. 4ª ed., São Paulo: Moderna, 1996.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 15ª ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

NORONHA NETO, Francisco Tavares. **Noções fundamentais de Direito do Trabalho**. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/7686>>. Acesso em: 14 jan. 2013.



NUNES, Luiz Roberto. **Princípios Ambientais e sua Repercussão na Saúde do Trabalhador: Análise Crítica da Jurisprudência**. 2012.147 f. (Mestrado em Direito) - Centro Universitário Eurípedes de Marília, Marília, 2012. Disponível em: <[http://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/846/Disserta%C3%A7%C3%A3o\\_Luiz%20Roberto%20Nunes\\_2012\\_pdf.pdf?sequence=1](http://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/846/Disserta%C3%A7%C3%A3o_Luiz%20Roberto%20Nunes_2012_pdf.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 16 jul. 2013.

PADILHA, Norma Sueli. **Do Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado**. São Paulo: Ltr, 2002, p. 32.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho**. 13ª ed., Rio de Janeiro: Método, 2009.

PERCHE, Amelia Cristina Oliveira. **Desemprego estrutural: o desafio da legislação constitucional em face da exclusão**. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/18545>>. Acesso em: 15 jan 2013.

PEREIRA, Leone. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

PINHO, Roberto Monteiro. **Números do CNJ Revelam Malogro da Justiça do Trabalho**. Disponível em: < <http://www.tribunadainpress.com.br/?p=11702>> Acesso em 04 mai 2012.

POZZOLI, Lafayette. **Maritain e o Direito**. São Paulo: Edições Loyola, 2001.

POZZOLI, Lafayette; ANTICO, Andrea. **A Função Promocional do Direito ao Trabalho Digno sob a Ótica dos Direitos Humanos**. Tutela dos Direitos Humanos e Fundamentais. Birigui: Boreal, 2011

PONTES, Alan Oliveira. **O princípio da solidariedade social na interpretação do direito da seguridade social**. 2006. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2006. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-19052010-110621/>>. Acesso em: 30 dez. 2012.

PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Anuário Estatístico da Previdência Social 2011**. Disponível em: <[www.mpas.gov.br/arquivos/office/1\\_121023-162858-947.pdf](http://www.mpas.gov.br/arquivos/office/1_121023-162858-947.pdf)>. Acesso em 15 mai. 2013.

RANGEL, Helano Márcio Vieira. **A Responsabilidade do Empregador Perante o Empregado e a Previdência Social nos Casos de Acidente de Trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 15, n. 2395, 21 jan. 2010 . Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/14216>>. Acesso em: 2 jun. 2013.

SANTOS, Dione Ferreira. **Adicional de Remuneração para Atividades Penosas, Insalubres ou Perigosas: A Exceção que Virou Regra**. Disponível em: <[www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=285e19f20beded7d](http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=285e19f20beded7d)>. Acesso em: 10 mai. 2013.

SOCHACZEWSKI, Jacques. **Os Direitos de Segunda Geração**. Disponível em: <<http://www.uff.br/maishumana/segundageracao.htm>>. Acesso em 13 jan. 2013.

STUCHI, Victor Hugo Nazário. A valorização do trabalho humano como forma de realização do ideal de justiça social. **Revista Eletrônica Scientia Faer**, Olímpia, ano 1, 1 sem. 2010. Disponível em: <<http://www.faes.edu.br/revistafaer/artigos/edicao2/victor.pdf>>. Acesso em: 10 mai 2012.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmulas da Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <[www.tst.jus.br/sumulas](http://www.tst.jus.br/sumulas)>. Acesso em: 02 jun. 2013.

TRINDADE, Analuisa Macedo. **Do Direito ao Lazer nas Relações de Trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 16, n. 2867, 8 maio 2011. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/19062>>. Acesso em: 2 jun. 2013.