

**IV CONGRESSO NACIONAL DA
FEPODI**

**DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO
TRABALHO**

LIVIA GAIGHER BOSIO CAMPELLO

MARIANA RIBEIRO SANTIAGO

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – FEPODI

Presidente - Yuri Nathan da Costa Lannes (UNINOVE)

1º vice-presidente: Eudes Vitor Bezerra (PUC-SP)

2º vice-presidente: Marcelo de Mello Vieira (PUC-MG)

Secretário Executivo: Leonardo Raphael de Matos (UNINOVE)

Tesoureiro: Sérgio Braga (PUCSP)

Diretora de Comunicação: Vivian Gregori (USP)

1º Diretora de Políticas Institucionais: Cyntia Farias (PUC-SP)

Diretor de Relações Internacionais: Valter Moura do Carmo (UFSC)

Diretor de Instituições Particulares: Pedro Gomes Andrade (Dom Helder Câmara)

Diretor de Instituições Públicas: Nevitton Souza (UFES)

Diretor de Eventos Acadêmicos: Abimael Ortiz Barros (UNICURITIBA)

Diretora de Pós-Graduação Lato Sensu: Thais Estevão Saconato (UNIVEM)

Vice-Presidente Regional Sul: Glauce Cazassa de Arruda (UNICURITIBA)

Vice-Presidente Regional Sudeste: Jackson Passos (PUCSP)

Vice-Presidente Regional Norte: Almério Augusto Cabral dos Anjos de Castro e Costa (UEA)

Vice-Presidente Regional Nordeste: Osvaldo Resende Neto (UFS)

COLABORADORES:

Ana Claudia Rui Cardia

Ana Cristina Lemos Roque

Daniele de Andrade Rodrigues

Stephanie Detmer di Martin Vienna

Tiago Antunes Rezende

ET84

Ética, ciência e cultura jurídica: IV Congresso Nacional da FEPODI: [Recurso eletrônico on-line] organização FEPODI/ CONPEDI/ANPG/PUC-SP/UNINOVE;

coordenadores: Livia Gaigher Bosio Campello, Mariana Ribeiro Santiago – São Paulo: FEPODI, 2015.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-143-2

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Ética, ciência e cultura jurídica

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Congressos. 2. Ética. 3. Ciência. 4. Cultura jurídica. I. Congresso Nacional da FEPODI. (4. : 2015 : São Paulo, SP).

CDU: 34



www.fepodi.org

IV CONGRESSO NACIONAL DA FEPODI

DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO

Apresentação

Apresentamos à toda a comunidade acadêmica, com grande satisfação, os anais do IV Congresso Nacional da Federação de Pós-Graduandos em Direito – FEPODI, sediado na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo –PUC/SP, entre os dias 01 e 02 de outubro de 2015, com o tema “Ética, Ciência e Cultura Jurídica”.

Na quarta edição destes anais, como resultado de um trabalho desenvolvido por toda a equipe FEPODI em torno desta quarta edição do Congresso, se tem aproximadamente 300 trabalhos aprovados e apresentados no evento, divididos em 17 Grupos de Trabalhos, nas mais variadas áreas do direito, reunindo alunos das cinco regiões do Brasil e de diversas universidades.

A participação desses alunos mostra à comunidade acadêmica que é preciso criar mais espaços para o diálogo, para a reflexão e para a troca e propagação de experiências, reafirmando o papel de responsabilidade científica e acadêmica que a FEPODI tem com o direito e com o Brasil.

O Formato para a apresentação dos trabalhos (resumos expandidos) auxilia sobremaneira este desenvolvimento acadêmico, ao passo que se apresenta ideias iniciais sobre uma determinada temática, permite com considerável flexibilidade a absorção de sugestões e nortes, tornando proveitoso aqueles momentos utilizados nos Grupos de Trabalho.

Esses anais trazem uma parcela do que representa este grande evento científico, como se fosse um retrato de um momento histórico, com a capacidade de transmitir uma parcela de conhecimento, com objetivo de propiciar a consulta e auxiliar no desenvolvimento de novos trabalhos.

Assim, é com esse grande propósito, que nos orgulhamos de trazer ao público estes anais que, há alguns anos, têm contribuindo para a pesquisa no direito, nas suas várias especialidades, trazendo ao público cada vez melhores e mais qualificados debates, corroborando o nosso apostolado com a defesa da pós-graduação no Brasil. Desejamos a você uma proveitosa leitura!

São Paulo, outubro de 2015.

Yuri Nathan da Costa Lannes

**O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E O ADICIONAL DE INSALUBRIDADE
SOB UMA ANÁLISE FRATERNA**

**WORK ENVIRONMENT AND THE UNSANITARY FURTHER REVIEW UNDER A
FRATERNAL**

**Luana Pereira Lacerda
Lafayette Pozzoli**

Resumo

A falta de respeito e honestidade dos empregadores, ao submeterem seus empregados a atividades insalubres, ou seja, ao excederem suas obrigações legais, necessita ser analisada a partir do Princípio da Fraternidade. Assim, seria possível proteger os trabalhadores e melhor adaptar suas funções no ambiente de trabalho, evitando a concretização do dano a sua saúde em vez de, posteriormente, tentar contorná-lo. A partir do exposto, a proposta do presente estudo consiste na análise crítica, com base nos métodos dedutivos e averiguações bibliográficas, da problemática que envolve o meio ambiente do trabalho e o enquadramento do adicional de insalubridade e sua agressão à saúde do empregado.

Palavras-chave: Fraternidade, Meio ambiente do trabalho, Adicional de insalubridade

Abstract/Resumen/Résumé

The lack of respect and honesty of employers to submit their employees to unhealthy activities, ie to exceed its legal obligations, needs to be analyzed from the Brotherhood Principle. Thus it would be possible to protect workers and to gear their roles in the workplace, avoiding the implementation of the damage to their health rather than subsequently trying to bypass it. From the above, the purpose of this study is to review, on the basis of deductive methods and bibliographic investigation, the problems involved in the middle of the work environment and the additional framework for unhealthy and their assault on employee health.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Brotherhood, Environmental work, Insalubrity additional

INTRODUÇÃO

A preocupação com o ambiente de trabalho tem se tornado cada vez mais presente, uma vez que, atualmente, a sociedade busca, sempre e a qualquer custo, o desenvolvimento tecnológico e a conseqüente lucratividade, o que, em grande parte das vezes, ignora a garantia de um ambiente laboral saudável, como é de direito e necessário à saúde do empregado.

Neste ínterim, a Norma Regulamentadora N.º 15 (NR-15) do Ministério Trabalho Emprego (MTE), bem como o artigo 7º, inciso XXXIII, da Constituição Federal de 1988, e o artigo 192 da Consolidação das Leis Trabalhista (CLT), estabelece a aplicação do adicional de insalubridade. No entanto, essa norma tem alcançado o seu objetivo: o caráter pedagógico.

Pretende-se, então, demonstrar a necessidade de uma maior preocupação para com a saúde do trabalhador, uma vez que, diante do aumento das atividades insalubres no ambiente de trabalho, os empregados encontram-se cada vez mais expostos a agentes nocivos à saúde, os quais agredem sua integridade física e mental.

Para tanto, toma-se o Princípio da Fraternidade como categoria jurídica, como um dos caminhos para efetivação da ciência do Direito, principalmente quando numa relação que envolve empregador e seu empregado. Nesse sentido, a aplicação do referido princípio representaria um ato de respeito perante o ambiente insalubre, pois, além de exprimir ação de espontaneidade e dever, ressalta a importância de uma relação jurídica que abrange muito mais o enquadramento de uma lei.

Pelo levantamento bibliográfico realizado, já foram sintetizadas algumas maneiras de como o Princípio da Fraternidade pode agir quanto mecanismo de garantia de um ambiente laboral saudável ao empregado, propiciando o empecilho da monetarização do adicional de insalubridade e promovendo a fraternidade no trabalho.

BREVE HISTÓRIO DO DIREITO AO TRABALHO

Ao estudar o Direito do Trabalho, surge a necessidade de abordar breves relatos de sua história, a qual deu origem à maioria das transformações que aconteceram e continuam acontecendo no âmbito laboral.

Na seara internacional, o Direito do Trabalho, em seus primórdios, era visto como um instrumento de tortura, pois, a primeira forma de trabalho foi “protagonizada” pelos

escravos, os quais eram considerados coisa, objeto de domínio de seu senhor. Os escravos não tinham direito, apenas dever de trabalhar. (MARTINS, 2011, p.4).

Após a Revolução Francesa, em 1848, foi reconhecido o primeiro dos direitos econômicos e sociais: o Direito do Trabalho, segundo o qual cada cidadão tinha o direito de ganhar a sua subsistência. Com isso, as corporações de ofícios¹ foram suprimidas e surgiu o desenvolvimento da liberdade contratual com o decreto d' Allarde, que considerava livres todos os cidadãos para o exercício de profissão. No entanto, somente com a Revolução Industrial, no século XVIII, considera-se o marco histórico do Direito do Trabalho, o que se deve a diversas transformações, como: o trabalho passar a ser chamado de emprego, o aparecimento da máquina a vapor, a expansão da mão de obra assalariada, o surgimento das fábricas e da linha de produção, etc. (MARTINS, 2011, p.6).

Porém, já era possível identificar as agressões à saúde do trabalhador. Para Martins (2011, p. 6), “O trabalhador prestava serviços em condições insalubre, sujeito a incêndios, explosões, intoxicação por gases, inundações, desmoronamentos, prestando serviços por baixos salários e sujeitos a várias horas de trabalho, além de oito”. Isso constatado, surgiu a necessidade da intervenção do poder estatal na relação de trabalho, uma vez que fez-se necessário garantir o bem-estar social e melhores condições de trabalho.

O Direito do Trabalho no Brasil teve influência com aparição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, bem como com a elaboração das leis trabalhistas, que ocorriam na Europa e que, conseqüentemente, incentivaram a mudança social e a criação de novas normas no país. (MARTINS, 2011 p.10).

Nessa vereda, no âmbito interno, ocorrera mas reivindicações por meio de greves, a política trabalhista desenvolvida por Getúlio Vargas e a tutela em níveis constitucionais, como, por exemplo, a Constituição de 1934, como ideia de pluralismo sindical, ou seja, autorização concedida para criação, na mesma base territorial, de mais de um sindicato, entre outras manifestações. (DELGADO, 2011, p.108).

Além disso, com a Constituição de 1946, a Justiça do Trabalho perde a sua natureza administrativa, passando a ser um órgão do Poder Judiciário. Para a Constituição de 1967, houve a criação Fundo de Garantia de Tempo de Serviços (FGTS). (MARTINS, 2011, p.11-12).

¹As corporações de ofício eram associações que surgiram na idade média, as quais regulamentavam a atividade do artesanato. No início, eram compostas pelo mestre e seus aprendizes; como passar do tempo; vieram os companheiros.

Diante dos breves relatos, entende-se que as transformações supramencionadas propiciaram a existência de várias normas trabalhistas, de assuntos variados e de formas distintas. A partir isto, houve a necessidade de unificar as regras e, para tal, foi editado o decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, que teve a aprovação da CLT, tratando-se, então, não de um código, mas, sim, da reunião, consolidação das leis.

Ademais, em 1988, foi aprovada atual Constituição Federal, a qual estabelece a tutela do Direito do Trabalho no capítulo II dos “Direitos Sociais” do título II e dos “Direitos e Garantias Fundamentais”, não mais no capítulo da “Ordem Econômica”, como nas constituições anteriores.

Analisando-se o exposto, observa-se, na história da construção do Direito do Trabalho, um marco de lutar, cuja finalidade era regulamentar os direitos sociais e garantir, cada vez mais, um ambiente laboral que não visasse apenas à lucratividade, mas um compromisso de respeito com o empregado. Nesse sentido, salienta Norberto Bobbio (2004, p.26): “[...] os direitos não nascem todos de uma vez. Nascem quando devem e podem nascer.”.

DIREITO E FRATERNIDADE

Para muitos, o Direito e a Fraternidade são áreas totalmente distintas. O primeiro, como típica característica, é o ato de imposição e conflito; já o segundo é dado pela espontaneidade. Sendo assim, ambos estariam em sentidos opostos.

Entretanto, o Direito está além do punir, de ser obrigatório ou até mesmo de ser considerado como uma ordem de ameaça. O Direito ultrapassa os limites de estar simplesmente frente a frente com a pessoa, e que, na mente de cada ser humano, prevaleça o espírito enganador. Pierre (2013, p. 125) lembra: “O Direito tem a função de ajudar a construir os relacionamentos sociais.”.

Assim, pode-se entender que o direito não é apenas a lei, a qual será ou não aplicada ao caso concreto, como também possui a sua complexidade, uma vez que faz parte dos acontecimentos que ocorrem na sociedade, por meio dos quais teremos a pacificação social, caso haja atitudes fraternas, tornando possível o progresso comunitário, em vez do aumento de conflito.

Nessa vereda, o Princípio da Fraternidade é o caminho a ser utilizada por todos para que se possa ultrapassar o individualismo. Porém, vale ressaltar que a Fraternidade agrega

tanto direitos e espontaneidade quanto deverese responsabilidade. Afinal, uma sociedade fraterna é aquela em que um indivíduo tem compromisso com o outro, caracterizando o fazer o bem para comunidade. (BOGGIO, 2008, p. 138).

Ávila (2009, p.81), em sua proposta de conceituar regras e princípios, demonstra a importância dos princípios ao afirmar que são normas imediatamente finalísticas e de complementaridade: “Os princípios instituem o dever de adotar comportamentos necessários à realização de um estado de coisa ou, inversamente, instituem o dever de efetivação de um estado de coisa pela adoção de comportamentos a ele necessários.”.

O DESENVOLVIMENTO DA ATIVIDADE INSALUBRE E O PRINCÍPIO DA FRATERNIDADE

A necessidade de um ambiente de trabalho sadio encontra-se amplamente amparada pela Constituição Federal de 1988, ao afirmar, em seu artigo 1º caput, que a dignidade da pessoa humana constitui-se um dos fundamentos da República Federativa do Brasil e, ao registrar, em seus artigos 5º e 6º caput, o direito à vida, à segurança, ao lazer, ao trabalho etc.

Deixa-se clara a existência de um compromisso, quanto ao meio laboral, baseado em prevenção de danos e redução de agentes nocivos à saúde do trabalhador, uma vez que esta caminha lado a lado ao direito à vida, fundamentado pela República Federativa do Brasil. Nesta vereda, Pierre (2013, p. 16) afirma: “A vida é o maior dos bens humanos e o primeiro dos direitos humanos, o pressuposto de todos os outros bens e de todos os outros direitos”.

Sobre o exposto, OIT, na convenção n.º 155, demonstra-se uma extensão ao termo saúde no ambiente do trabalho, afirmando que as agressões à saúde do trabalhador estão além das afecções ou de doença, tratando-se também de questões, físicas e que se relacionam com a segurança e a higiene daquele meio. (PADILHA, 2010, p.397-398).

Nesse íterim, ao se estudar o artigo 7º XXIII da Constituição Federal de 1988, juntamente ao artigo 192 da CLT, demonstra-se a aplicação do adicional de insalubridade no exercício do trabalho, ou seja, quando o empregado é exposto a atividades laborais nocivas à saúde, conforme aos artigos 189 e 190 da CLT.

Assim, na atividade considerada insalubre, quando se ultrapassam os limites de tolerância oferecidos pela NR-15, “compensa-se” por um adicional que varia de acordo com

grau de exposição. Neste sentido, temos 40% (quarenta por cento) como grau máximo, 20% (vinte por cento) como grau médio e 10% (dez por cento) como grau mínimo.

A base de incidência do adicional ainda é alvo de discussões; entretanto, diante da suspensão, por decisão liminar do Supremo Tribunal Federal (STF), perante a Súmula n.º 228 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que veio a editar a súmula vinculante nº 4, a qual afirma que, exceto por exceção da Carta Magna, não é permitido que se utilize o salário mínimo com indexador de base de cálculo, defende-se a aplicação de forma temporária do artigo 192, até que venha aditar norma legal ou convencional (BONFIM, 2014, p.824-825).

Para Martins (2011, p.668), “O Brasil adotou o sistema de monetarização do risco, com o pagamento de adicional pelo trabalho em condições insalubres ou perigosas. O ideal seria combater as causas do elemento adverso à saúde do trabalho.”.

Apesar de o Ordenamento Jurídico Brasileiro oferecer meio de redução dos riscos à saúde ao empregado em âmbito administrativo por meio da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPAs), a qual observa o ambiente laboral e relata os riscos existentes na empresa, oferecendo Equipamento de Proteção Individual (EPI) – dispositivos ou produtos de uso individual que visam à proteção contra riscos à saúde do obreiro – ainda é possível observar um ambiente de trabalho insalubre e nocivo.

Na prática, o que se vê é o não cumprimento da finalidade do adicional (seu caráter pedagógico) e, sim, o acréscimo e o enquadramento das atividades de risco na NR-15. Assim, o que deveria ser excepcional, incorpora-se ao contrato de trabalho, passando o empregado a viver uma “compensação de pecúnia pelo risco imposto à sua saúde”. (PRATA, 2013, p.161).

Para a doutrina, uma das problemáticas é a falta da atualização da NR-15, que classifica a atividade insalubre de acordo com o seu grau. Silva e Rolemberg registram (2012, p. 6): “O fato é que em 1978, ano em que iniciou a vigência de tal norma, não tínhamos no Brasil estudos vinculados à estipulação de limites de exposição que fossem seguros e voltados para nossa realidade econômica e industrial.”.

Santos em seu artigo *a fraternidade como elemento plena eficácia dos direitos do trabalho* livro *Fraternidade como categoria jurídica* (2013, p.147) faz ressalva quanto a uma das finalidades do contrato de trabalho: “[...] perceber que no contrato de trabalho não se negocia o trabalhador, mas sim a sua mão de obra, é elemento primordial à aplicação normativa fraterna.”. Assim, para um real espírito fraterno, a pecúnia do adicional no ambiente de trabalho deve ser tomada pelos empregadores como exceção, ou seja, medida a ser tomada depois de esgotados todos os meios possíveis de eliminar aos agentes nocivos à saúde do obreiro.

CONCLUSÃO

Assim, o meio ambiente do trabalho está ligado ao Princípio da Fraternidade de forma concreta e evidente. Em primeiro lugar, porque o direito, na sua essência de ciência, não se limita a uma relação particular, mas, sim, a uma coletividade; para tanto, o espírito fraterno se faz necessário. Dessa forma, cada ação em âmbito judicial ou extrajudicial interfere na vida do ser humano, e um dos campos atingidos é o ambiente laboral. Em segundo lugar, porque é necessário que se garanta o direito à vida digna, para o que se apresenta o dever de se colocar no lugar do outro, isto é, da Fraternidade.

Por fim, essa dicotomia nos dá uma perspectiva de amenizar a problemática que envolve o adicional de insalubridade a partir do Princípio da Fraternidade, sempre aplicado de forma comunitária um para com o outro, entre empregador e empregados, pois trata-se algo crucial para a saúde do trabalhador respeito, a não omissão e o não aumento do enquadramento do adicional de insalubridade pela monetização.

REFERÊNCIAS

ÁVILA, Humberto. *Teoria dos princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos*. 10ª edição. São Paulo: Malheiros, 2009.

BOBBIO, Norberto. *A Era dos Direitos*. Tradução: C.N. Coutinho. Rio de Janeiro: Nova. 3ª reimpressão, Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BAGGIO, Antonio Maria. (Org.) *O princípio Esquecido/I: A Fraternidade na reflexão atual das ciências políticas*. Vargem Grande Paulista: Cidade Nova, 2008

BOMFIM, Vólia. *Direito do Trabalho*. 9. ed. ver. atual. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2014.

BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 26 ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

CAMPAGNOLI, Adriana de Fátima Pilatti Ferreira. MANDALOZZO. Silvana Souza Netto. *Uma (re) leitura do artigo 7º, XXII, da Constituição da República – Possível alternativa para a monetização do risco com enfoque em atividade insalubre*. [S.L.:S.N]

Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=f81398ac7249eab4>>.

Acesso em: 21 dez.2014

- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011
- MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*, 27 ed. São Paulo: Altas, 2011
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do trabalho* 2. 38. Ed. – LTr, 2013.
- PIERRE, Luiz Antonio de Araujo. *Direito do trabalho e fraternidade*. IN. PIERRE, Luiz Antonio de Araujo [et Alii] (Orgs.). *Fraternidade Como Categoria Jurídica*. São Paulo: Cidade Nova. 2013.
- PADILHA, Norma Sueli. *Fundamentos Constitucionais do Direito Ambiental Brasileiro*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- PRATA, Marcelo Rodrigues. *O direito ambiental do trabalho numa perspectiva sistêmica: as causas da inefetividade da proteção à ambiência laboral e o que podemos fazer para combatê-la*. São Paulo: LTr, 2013.
- PRECIPITO, Lis Maria Bonadio. *Direito e Desenvolvimento: A Hermenêutica do Direito Pautada na Fraternidade como Mecanismo de Promoção do Desenvolvimento*. IN. HERRERA, Luiz Henrique Martim. BAILO, Lucas Seixas (Orgs.). *A nova interpretação do direito: Construção do saber jurídico*. 1 ed.. Birigui, SP: Boreal Editora, 2012.
- ROSA, André Luís Cateli. NUMES, Luiz Roberto. *Direito do trabalho: dignidade da pessoa humana, relação de trabalho, assédio moral, construção do saber jurídico*. 1º ed. São Paulo: Letras Jurídicas, 2012.
- SILVA. Luciana Aboim Machado Gonçalves da. ROLEMBERG. Jamille Carvalho. *A proteção ao meio Ambiente do trabalho: o Direito ao bem-estar do trabalhador*. Revista de Direito do Trabalho | vol. 146/2012 | p. 375 | Abr / 2012. DTR\2012\44689.
- SOARES. Andrea Antico. *O assédio moral do trabalhador à luz dos direitos humanos e Fundamentais e da dignidade da pessoa humana*. 205f. Dissertação (Mestrado em Direito) Programa de Mestrado em Direito do Centro Universitário Eurípides de Marília, mantido pela Fundação Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, 2012. Disponível: <http://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/835/Disserta%C3%A7%C3%A3o_Andrea%20Antico%20Soares_2012.pdf?sequence=1>. Acesso em: 20 jul.2015.