

101

MAR/ABR 2021

Coordenadores

Arion Sayão Romita
Ives Gandra Martins Filho
Nelson Mannrich
Rodolfo Pamplona Filho

Conselho Editorial

Almir Pazzianotto Pinto
Amador Paes de Almeida
Carlos Henrique Bezerra Leite
Carmen Camino
Cassio de Mesquita Barros Jr.
Cláudio A. Couce de Menezes
Denise Fincato
Estêvão Mallet
Gáudio Ribeiro de Paula
Gustavo Filipe Barbosa Garcia
Jane Lucia W. Berwanger
João Batista dos Santos
Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho
Maria Cristina Peduzzi
Mauricio Godinho Delgado
Raimar Machado
Sergio Pinto Martins
Sergio Torres Teixeira
Sólon de Almeida Cunha
Yone Frediani
Zeno Simm

Revista Magister de Direito do Trabalho



Studium ac Labor

ACADEMIA BRASILEIRA
DE DIREITO DO TRABALHO

LEX MAGISTER

Revista Magister de Direito do Trabalho

Ano XVII – Nº 101

Mar-Abr 2021

Repositório Autorizado de Jurisprudência
Tribunal Superior do Trabalho – nº 27/2005

Classificação Qualis/Capes: B1

Editor

Fábio Paixão

Coordenadores

Arion Sayão Romita

Ives Gandra Martins Filho

Nelson Mannrich

Rodolfo Pamplona Filho

Conselho Editorial

Almir Pazzianotto Pinto – Amador Paes de Almeida

Carlos Henrique Bezerra Leite – Carmen Camino – Cassio de Mesquita Barros Junior

Cláudio Armando Couce de Menezes – Denise Fincato – Estêvão Mallet

Gáudio Ribeiro de Paula – Gustavo Filipe Barbosa Garcia – Jane Lucia W. Berwanger

João Batista dos Santos – Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho – Maria Cristina Peduzzi

Mauricio Godinho Delgado – Raimar Machado

Sergio Pinto Martins – Sergio Torres Teixeira – Sólon de Almeida Cunha

Yone Frediani – Zeno Simm

Colaboradores deste Volume

Alejandro Knaesel Arrabal – Alyne M. Fernandes de Souza – Cláudio Jannotti da Rocha

Cleide Calgaro – Daury Cesar Fabríz – Dinaildes de Moura Lino Ferreira

Diogo Palau Flores dos Santos – Felipe Oswaldo Guerreiro Moreira

Francisca Jeane Pereira da Silva Martins – Francisco Shimabukuro Júnior

Guilherme Bettiato Bortolotto – Gustavo Filipe Barbosa Garcia – Jean Carlos Dias

Manuella de Oliveira Soares – Marcos Paulo da Silva Oliveira – Natália Xavier

Natasha Giacomet – Otávio Henrique Baumgarten Arrabal – Sandro Nahmias Melo

Sueli Siqueira – Túlio Macedo Rosa e Silva

Revista Magister de Direito do Trabalho

Publicação bimestral da LexMagister à qual se reservam todos os direitos, sendo vedada a reprodução total ou parcial sem a citação expressa da fonte.

A responsabilidade quanto aos conceitos emitidos nos artigos publicados é de seus autores.

Artigos podem ser encaminhados via site (<http://www.lexmagister.com.br/EnviarArtigos.aspx>). Não devolvemos os originais recebidos, publicados ou não.

As íntegras dos acórdãos aqui publicadas correspondem aos seus originais, obtidos junto ao órgão competente do respectivo Tribunal.

Esta publicação conta com distribuição em todo o território nacional.

A editoração eletrônica foi realizada pela LexMagister, para uma tiragem de 5.000 exemplares.

Revista Magister de Direito do Trabalho

v. 1 (jul./ago. 2004)– Porto Alegre: LexMagister, 2004

Bimestral. Coordenadores: Arion Sayão Romita, Ives Gandra Martins Filho, Nelson Mannrich e Rodolfo Pamplona Filho.

v. 101 (mar./abr. 2021)

ISSN 2236-7810

1. Direito do Trabalho – Periódico. 2. Direito Administrativo – Periódico.

CDU 349.2(05)

CDU 351(05)

Ficha catalográfica: Leandro Augusto dos Santos Lima – CRB 10/1273

Capa: Apollo 13

Conselho Editorial Internacional

Alberto Levi (Itália)	Júlio Gomes (Portugal)
Antoine Jeammaud (França)	Mario Garmendia Arigón (Uruguai)
Catarina de Oliveira Carvalho (Portugal)	Pedro Romano Martinez (Portugal)
Jordi Garcia Viña (Espanha)	Sergio Gamonal Contreras (Chile)
	Tatiana Sachs (França)

LexMagister

Diretor Executivo: Fábio Paixão

Rua 18 de Novembro, 423 Porto Alegre – RS – 90240-040
www.lexmagister.com.br magister@editoramagister.com
Serviço de Atendimento – (51) 3237.4243

Sumário

Doutrina

1. Mensagens Eletrônicas e Poder de Direção do Empregador
Gustavo Filipe Barbosa Garcia 5
2. Unicidade Sindical nas Perspectivas da Doutrina e da Jurisprudência do STF e do TST
Sandro Nahmias Melo e Túlio Macedo Rosa e Silva 14
3. Estado de Calamidade Pública Frente à Pandemia e Flexibilização dos Direitos Trabalhistas
Guilherme Bettiato Bortolotto, Natasha Giacomet e Cleide Calgaro 29
4. Sindicatos e Comissões de Representantes dos Empregados: Diálogos Possíveis e Necessários
Cláudio Jannotti da Rocha, Marcos Paulo da Silva Oliveira e Natália Xavier 49
5. O Trabalho Intelectual na Indústria de *Software*: Condicionantes Contratuais Relacionadas à Qualificação e à Concorrência
Alejandro Knaesel Arrabal, Felipe Oswaldo Guerreiro Moreira e Otávio Henrique Baumgarten Arrabal 69
6. A Proteção do Trabalhador Estrangeiro nas Decisões Proferidas pelos Tribunais Trabalhistas Brasileiros
Francisco Shimabukuro Júnior e Sueli Siqueira 83
7. O Direito Civil e a Garantia da Responsabilidade Solidária no Inadimplemento das Verbas Trabalhistas na Terceirização de Mão de Obra
Manuella de Oliveira Soares 100
8. O Dever Patronal de Reduzir os Riscos Inerentes ao Trabalho da Grávida e da Lactante: Aplicação da Teoria da Horizontalidade dos Deveres Humanos
Francisca Jeane Pereira da Silva Martins e Daury Cesar Fabriz 126
9. O Direito ao FGTS dos Empregados Públicos Admitidos antes da Constituição de 1988: Breve Análise da Contratação de Pessoal pelo Poder Público na História Constitucional Recente e seus Desdobramentos Judiciais
Dinaíldes de Moura Lino Ferreira e Diogo Palau Flores dos Santos 150
10. A Inconstitucionalidade da Incidência da Contribuição Previdenciária a Cargo do Empregador sobre o Salário-Maternidade (Recurso Extraordinário 576.967/PR): uma Abordagem a Partir da Análise Econômica do Direito de Richard Posner
Alyne M. Fernandes de Souza e Jean Carlos Dias 165

Jurisprudência

1. Tribunal Superior do Trabalho – Recurso da Litisconsorte. Penhora de Valores Depositados em Conta Salário. Segurança Concedida. Ato Impugnado Praticado na Vigência do CPC/2015. Orientação Jurisprudencial nº 153 da SBDI-2 Inaplicável. Previsão Legal. Arts. 529, § 3º, e 833, § 2º, do CPC/2015. Recurso Ordinário Interposto pela Litisconsorte. Penhora de 20% do Salário. Atendimento ao Princípio da Razoabilidade e da Proporcionalidade
Rel. Min. Alexandre de Souza Agra..... 182
 2. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – Motorista por Aplicativo. Uber. Ausência de Subordinação. Vínculo de Emprego Não Caracterizado
Rel^a Des^a Maria de Lourdes Antonio..... 189
- Diretrizes para Submissão de Artigos Doutrinários 203

O Dever Patronal de Reduzir os Riscos Inerentes ao Trabalho da Grávida e da Lactante: Aplicação da Teoria da Horizontalidade dos Deveres Humanos¹

FRANCISCA JEANE PEREIRA DA SILVA MARTINS

Doutoranda em Direitos e Garantias Constitucionais Fundamentais pela Faculdade de Direito de Vitória/FDV; Mestre em Direitos e Garantias Constitucionais Fundamentais pela Faculdade de Direito de Vitória/FDV; Graduada em Direito pela FDV; Graduada em Pedagogia pela Universidade Federal do Amazonas; Pesquisadora do Grupo de Pesquisa “Estado, Democracia Constitucional e Direitos Fundamentais”, do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu – Mestrado e Doutorado da FDV; Professora de Direito Individual e Coletivo do Trabalho dos Cursos de Graduação e de Pós-Graduação Lato Sensu da Faculdade de Direito de Vitória/FDV, Vitória, Espírito Santo; Advogada Trabalhista – OAB/ES 10.173; e-mail: jeane.silvamartins@gmail.com.

DAURY CESAR FABRIZ

Doutor e Mestre em Direito Constitucional pela Universidade Federal de Minas Gerais; Graduado em Direito pelo Centro Superior de Ciências Sociais de Vila Velha; Graduado em Ciências Sociais pela Universidade Federal do Espírito Santo; Professor do Departamento de Direito da Universidade Federal do Espírito Santo; Professor de Direito Constitucional no Curso de Direito da FDV; Professor do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito da FDV – Mestrado e Doutorado; Coordenador do Grupo de Pesquisa “Estado, Democracia Constitucional e Direitos Fundamentais”, do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito da FDV, Vitória, Espírito Santo; Advogado; Presidente da Academia Brasileira de Direitos Humanos; e-mail: daury@terra.com.br.

RESUMO: O objetivo deste estudo foi analisar se o dever humano de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, previsto no artigo 5º, b, da Convenção nº 161 da OIT, pode ter como destinatário o empregador (pessoa física ou empresa).

1 Artigo científico apresentado ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito da FDV – Doutorado, como parte integrante das atividades do Grupo de Pesquisa “Estado, Democracia Constitucional e Direitos Fundamentais”, sob a responsabilidade dos Professores-Doutores Daury César Fabríz e Adriano Sant’Ana Pedra, e orientado pelo primeiro, também coautor.

Verificou-se, ainda, se esse tomador de serviços pode ser considerado sujeito do Direito Internacional Público. O estudo é relevante, na medida em que realça a ideia de que os objetivos da República Federativa do Brasil só serão alcançados se, além de uma atuação estatal, houver um comprometimento dos particulares, na busca da efetividade dos valores constitucionais. Por meio da abordagem dialética, o problema de pesquisa enfrentado foi o seguinte: é possível responsabilizar o empregador que descumpra o dever de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, que pode ser extraído da Convenção nº 161 da OIT, quando permite labor de grávidas em ambientes insalubres em graus médio e mínimo e das lactantes em ambientes insalubres em qualquer grau? Concluiu-se ser possível responsabilizar o empregador descumpridor do dever humano de assegurar um ambiente de trabalho saudável.

PALAVRAS-CHAVE: Dever Humano. Grávidas e Lactantes. Meio Ambiente do Trabalho. Insalubridade.

SUMÁRIO: Introdução. 1 O Direito Fundamental ao Meio Ambiente do Trabalho Saudável; 1.1 A Saúde e a Segurança do Trabalhador na Ordem Jurídica Brasileira. 2 O Dever Humano de Reduzir os Riscos Inerentes ao Trabalho Previsto na Convenção nº 161 da OIT e o Labor da Grávida e da Lactante em Ambiente Insalubre; 2.1 Os Empregadores como Destinatários dos Deveres Previstos nas Normas da OIT: Aplicação da Horizontalidade dos Deveres. Considerações Finais. Referências.

Introdução

A possibilidade criada pela Lei nº 13.467/2017 de ocorrer labor da empregada grávida e lactante em ambientes insalubres encontra-se em total dissonância com o disposto na Constituição da República de 1988 e nas normas internacionais de proteção ao trabalho, que asseguram a todo trabalhador um meio ambiente de trabalho saudável. Isso tudo porque a vida é um direito essencial garantido a todos, sem nenhuma diferença, tratando-se claramente do primeiro e mais importante direito fundamental da pessoa humana.

Cumpra relembrar que, anteriormente à reforma trabalhista, as mulheres grávidas e as lactantes não poderiam laborar, em hipótese alguma, em locais insalubres, devendo a empresa encontrar outra função para a trabalhadora durante esses meses de gestação e amamentação. Como se percebe, a Lei nº 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista) representou, nesse particular, nítido retrocesso, mitigado os direitos das trabalhadoras que se encontram em um período tão peculiar (grávida e/ou amamentando), bem como a clara violação aos princípios da dignidade da pessoa humana, valor social do trabalho e ao direito fundamental à redução dos riscos inerentes ao trabalho.

Realçando a centralidade da Constituição da República de 1988, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar a Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.938, pelo voto do Ministro Alexandre de Moraes, acolheu a liminar para suspender a eficácia da expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento”, contida nos incisos II e III do art. 394-A da CLT, inseridos pela Lei nº 13.467/2017. Não se pode negar que o empregador, com amparo na norma celetista alterada pela reforma trabalhista, ao permitir que a mulher grávida e lactante labore em ambiente insalubre, age em desconformidade com o disposto na Constituição de 1988, bem como com a Convenção nº 161 da OIT que, em seu artigo 5º, *b*, impõe ao tomador dos serviços o dever humano de zelar pela saúde e segurança dos seus trabalhadores.

Considerando a grande dificuldade que a mulher enfrenta para ingressar e permanecer no mercado de trabalho, com certeza as grávidas e as lactantes concordarão com o labor em ambiente insalubre, colocando em risco, muitas vezes, a sua vida e a do seu filho. E esse é um dos motivos que levou o legislador constituinte a considerar como direito fundamental a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos (art. 7º, XX, da Constituição de 1988).

É nesse contexto que encontramos motivação para pesquisar se, por meio da aplicação da teoria da horizontalidade dos deveres fundamentais, é possível responsabilizar o empregador que descumpre o dever de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, que pode ser extraído da Convenção nº 161 da OIT, quando permite labor de grávidas em ambientes insalubres em graus médio e mínimo e das lactantes em ambientes insalubres em qualquer grau?

Com o objetivo de buscar resposta ao problema de pesquisa apresentado, apontou-se o conteúdo do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho, os efeitos jurídicos advindos do descumprimento do dever patronal de tornar efetivo tal direito, além de delinear-se a estrutura normativa de proteção à saúde e à segurança do trabalhador. Em seguida, analisou-se o dever humano de reduzir os riscos inerentes ao trabalho previsto na Convenção nº 161 da OIT e o labor da grávida e da lactante em ambiente insalubre, bem como a possibilidade de o empregador (pessoa física ou empresa) ser considerado sujeito do Direito Internacional Público, com a consequente autorização para considerá-lo destinatário do dever humano previsto no art. 5º, *b*, da Convenção nº 161 da OIT.

1 O Direito Fundamental ao Meio Ambiente do Trabalho Saudável

À pessoa humana, no contexto da relação de trabalho, a ordem constitucional trabalhista assegura um rol de direitos fundamentais, dentre eles o direito ao trabalho. Como afirmam Fonseca e Leite², “o trabalho deverá compatibilizar-se com a dignidade da pessoa humana (do obreiro), ter sentido, ao permitir uma vida dotada de razão também fora do exercício de sua atividade, e ser compatível com o direito”. Para que o trabalho seja digno, o labor deverá ser prestado em um meio ambiente de trabalho saudável (arts. 225 e 200, VIII, da Constituição da República de 1988), caso contrário, não há como usufruir de uma vida digna, tampouco gozar dos demais direitos fundamentais que lhes são assegurados.

Em busca de se compreender o conteúdo do direito humano fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável, faz-se necessário passar pela definição de meio ambiente, pois, a partir da promulgação da Constituição de 1988, o meio ambiente do trabalho está contido naquele. Para Moraes³, meio ambiente

“é o conjunto de elementos naturais, culturais e artificiais que o homem necessita e deles participa, de forma que qualquer alteração ou destruição pode acarretar danos irreversíveis à sadia qualidade de vida e, consequentemente, ao direito das presentes e futuras gerações ao meio ambiente ecologicamente equilibrado.”

O art. 225 da Constituição de 1988 impõe ao Poder Público e aos particulares o dever de defender o meio ambiente e preservá-lo. E o meio ambiente do trabalho, como poderíamos defini-lo? Encontraríamos, de forma expressa, um dever patronal de assegurar um meio ambiente do trabalho saudável àqueles que se colocam à sua disposição?

Por meio ambiente do trabalho podemos entender o local onde o trabalhador permanece, aguardando ordens ou realizando as obrigações assumidas no contexto da relação de trabalho. Para Rocha⁴, o meio ambiente do trabalho “representa todos os elementos, inter-relações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental, comportamento e valores reunidos no *locus* do trabalho”.

2 FONSECA, Bruno Gomes Borges da; LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Contribuição da tutela inibitória na concretização do direito humano e fundamental ao trabalho. *Derecho y Cambio Social*, v. 11, n. 37, p. 21-22, 2014, p. 11. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4750564>. Acesso em: 13 nov. 2019.

3 MORAES, Monica Maria Lauzid de. *O direito à saúde e segurança no meio ambiente do trabalho*: proteção, fiscalização e efetividade normativa. São Paulo: LTr, 2002. p. 24.

4 ROCHA, Julio Cesar de Sá da. *Direito ambiental do trabalho*: mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 99.

Importante ressaltar que as alterações na forma de se prestar o serviço (trabalho em domicílio, teletrabalho, terceirização, etc.) faz com que o conceito de meio ambiente do trabalho se estenda aos espaços para além dos estabelecimentos daquele que se beneficiam da força de trabalho do obreiro. Logo, onde quer que o trabalho seja prestado, tem o tomador dos serviços o dever de assegurar um ambiente saudável, livre de fatores que possam causar adoecimento físico e psíquico ao trabalhador.

Estando o meio ambiente do trabalho contido no conceito geral de meio ambiente e, por força do art. 225 da Constituição da República de 1988, tendo também os particulares o dever fundamental de defendê-lo e preservá-lo, é possível afirmar que existe, sim, um dever patronal de garantir a todos os trabalhadores um meio ambiente do trabalho saudável, a fim de lhes assegurar saúde e segurança e, como consequência, vida digna. A inobservância de tal dever poderá fundamentar pedido de indenização por danos morais, conforme se depreende do julgado abaixo:

“DANO MORAL. DESCUMPRIMENTO DE NORMAS REFERENTES AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO. O meio ambiente de trabalho digno e saudável constitui um dos direitos fundamentais do trabalhador. Assim, o empregador que se descuida do dever de zelar por um ambiente de trabalho adequado gera danos à esfera moral dos trabalhadores que devem ser reparados.” (TRT 17ª R., Rec. 0000948-79.2015.5.17.0013, Rel. Des. Mário Ribeiro Cantarino Neto, DOES 12.09.2019, p. 859)

Considerando que o trabalhador passa uma parte significativa da sua vida produtiva no ambiente de trabalho, o exercício de suas atividades laborais em um ambiente adoecido representa desrespeito, por parte do empregador, do direito humano fundamental a um ambiente de trabalho sadio e seguro, com o consequente dever de indenizar os danos moral e material advindos desse desrespeito, a exemplo do que ocorreu no processo da ementa supracitada.

1.1 A Saúde e a Segurança do Trabalhador na Ordem Jurídica Brasileira

A relação existente entre trabalho e saúde passa, necessariamente, pela compreensão das diferentes etapas do estudo do direito à saúde do trabalhador. A primeira etapa, denominada de “medicina do trabalho”, posicionada historicamente na primeira metade do século XIX, tinha como principal preocupação atender trabalhadores doentes, mantendo-os produtivos, inexistindo qualquer investigação sobre a causa do adoecimento. O obreiro, nessa etapa, segundo

Oliveira⁵, “apenas dispunha do atendimento especializado para administrar os efeitos dos agentes danosos, porquanto o serviço médico não tinha autonomia para interferir no processo produtivo e eliminar as fontes das agressões”. No Brasil, foi a Portaria nº 3.237/72, do Ministério do Trabalho e Emprego, que tornou obrigatório o serviço médico nas empresas e, atualmente, o art. 162 da CLT, regulamentado pela NR 4 do Ministério do Trabalho e Emprego, impõem às empresas o dever de manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho.

A segunda etapa, que recebeu o epíteto de “saúde ocupacional”, veio, em meados do século XX, para reforçar a ideia de que a saúde do trabalhador deveria ser tutelada para além da existência de um médico no ambiente de trabalho. Era preciso atuar na causa da doença e do acidente, fazendo alterações no ambiente de trabalho, no sentido de reduzir ou neutralizar os fatores responsáveis pelo adoecimento, inserindo nesse contexto outros profissionais, além do médico. Oliveira⁶ afirma que a concepção de saúde ocupacional “somente chegou no Brasil na década de 1970 do século passado, mormente com a publicação da Portaria nº 3.214/78, do Ministério do Trabalho e Emprego”. Tal portaria estabeleceu a obrigação da participação de diferentes profissionais (engenheiros, médicos, enfermeiros, técnicos de segurança no trabalho, etc.) nos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho e, reforçando a ideia de prevenção, instituiu normas de ergonomia por intermédio da Norma Regulamentadora 17.

Os avanços trazidos pela segunda etapa foram inegáveis, porém, incapazes de estancar o adoecimento e os acidentes oriundos do trabalho, o que despertou na classe trabalhadora o ânimo de reivindicar, segundo Oliveira⁷, “melhores condições de segurança, higiene e saúde no local de trabalho e o direito de opinar e receber informações sobre essas questões”. Esse novo momento, com aparição internacional no final do século XX, ficou conhecido como etapa da “saúde do trabalhador” e, no Brasil, encontrou campo fértil na Constituição da República de 1988.

Um conjunto de dispositivos constitucionais materializa a preocupação do legislador constituinte com a saúde do trabalhador: o art. 6º estabeleceu que a saúde é direito fundamental social; o inciso XXII do art. 7º reconheceu como direito fundamental dos trabalhadores a “redução dos riscos inerentes

5 OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: LTJ, 2011. p. 60.

6 OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: LTJ, 2011. p. 64.

7 OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil*, 2007. p. 3. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_75/Sebastiao_Oliveira.pdf. Acesso em: 31 out. 2019.

ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”; o art. 196 deixa claro que a “saúde é direito de todos e dever do Estado e o inciso II do art. 200 impõe ao Sistema Único de Saúde, dentre outras atribuições, executar as ações de saúde do trabalhador, tudo em conformidade com as Declarações Internacionais.

No plano infraconstitucional, a proteção à saúde do trabalhador aparece na: i) Lei nº 8.080/90, denominada de Lei Orgânica da Saúde, que dispõe sobre as condições para promover, proteger e recuperar a saúde, além da organização e o funcionamento dos serviços também relacionados à saúde; ii) Leis previdenciárias ns. 8.212/91 e 8.213/91. A primeira dispõe sobre a organização da Seguridade Social e institui o Plano de Custeio; a segunda dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social.

Demonstrando sua inserção na etapa “saúde do trabalho”, o Brasil ratificou, em 1990, a Convenção nº 161 da Organização Internacional do Trabalho, que trata sobre Serviços de Saúde do Trabalho e, em 1992, a Convenção nº 155, também da OIT, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores. É com amparo na Convenção nº 161 da OIT, especialmente no artigo 5º, *b*, que defendemos nesse trabalho a existência de um dever patronal de reduzir os riscos inerentes ao trabalho.

Oliveira⁸ lembra que o estudo do direito à saúde do trabalhador ganhou uma nova abordagem, “com propostas mais abrangentes e profundas, provisoriamente denominada de qualidade de vida no trabalho”, aparecendo expressamente no art. 225 da Constituição da República de 1988. O que se busca, com essa nova abordagem, é uma vida qualitativamente melhor para o trabalhador, fazendo valer a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, fundamentos da República de 1988. Nas palavras de Goldschmidt e Ferraz⁹, “a saúde do trabalhador, como direito básico, fundamental, deve ser atendida em quaisquer circunstâncias, em nome do princípio-guia do sistema jurídico brasileiro, indissociável do próprio direito à vida, o fundamento último de todo Estado de Direito, social ou não”.

Se a ordem jurídica internacional, a Constituição de 1988 e o ordenamento jurídico trabalhista infraconstitucional impõem ao empregador o dever de proteger a integridade física e psíquica do trabalhador de uma forma geral, com maior razão o rigor quando o exercício de tal dever tem por finalidade

8 OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: LTJ, 2011. p. 69.

9 GOLDSCHMIDT, Rodrigo; FERRAZ, Diego. Depressão acometida ao trabalhador agroindustrial: restrição à eficácia do direito fundamental social ao trabalho digno. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, Vitória, n. 12, p. 327-358, jul./dez. 2012, p. 331.

garantir a efetividade do direito fundamental à saúde e à segurança da trabalhadora grávida e lactante. É sobre esse dever que trataremos no próximo tópico.

2 O Dever Humano de Reduzir os Riscos Inerentes ao Trabalho Previsto na Convenção nº 161 da OIT e o Labor da Grávida e da Lactante em Ambiente Insalubre

Tarefa inicial neste tópico, antes de analisarmos o dever patronal de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, é traçar um breve panorama sobre o tema dever fundamental: seu conceito e importância para a efetividade dos direitos fundamentais, especialmente o direito ao meio ambiente do trabalho saudável.

Mas, afinal, o que são os deveres fundamentais? Como resposta a esse questionamento, o presente estudo utilizará o conceito¹⁰ elaborado por Gonçalves e Fabriz¹¹, segundo o qual, dever fundamental “é uma categoria jurídico-constitucional, fundada na solidariedade, que impõe condutas proporcionais àqueles submetidos a uma determinada ordem democrática, passíveis ou não de sanção, com a finalidade de promoção dos direitos fundamentais”.

Percebe-se que os deveres, a exemplo do que ocorre com os direitos, encontram assento no texto constitucional, e é por isso que a expressão “categoria jurídico-constitucional” aparece de forma expressa no conceito supramencionado. Com certeza, os pesquisadores dos temas constitucionais debruçaram-se com maior profundidade no estudo dos direitos fundamentais, restando um número bem menor de produções acadêmicas acerca da temática deveres.

Mas, se bem analisarmos os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (art. 3º), verificaremos que a vontade do constituinte foi no sentido de construir uma sociedade livre, justa e solidária, sendo certo que tais objetivos só serão alcançados se, além de uma atuação estatal, houver um comprometimento dos particulares, na busca da efetividade dos valores constitucionais. Lyra et al.¹², reforçando o conteúdo desse parágrafo, afirmam

10 Conceito elaborado pelo Grupo de Pesquisa “Estado, Democracia Constitucional e Direitos Fundamentais”, coordenado pelos professores Adriano Sant’Ana Pedra e Daury Cesar Fabriz, do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direitos e Garantias Fundamentais da Faculdade de Direito de Vitória.

11 GONÇALVES, Luísa Cortat Simonetti; FABRIZ, Daury Cesar. Dever fundamental: a construção de um conceito. In: MARCO, Christian Magnus de et al. *Direitos fundamentais civis: teoria geral e mecanismos de efetividade no Brasil* e na Espanha. Joaçaba: Editora UNOESC, 2013. t. I.

12 LYRA, José Francisco Dias da Costa et al. *A era dos deveres: a necessidade de um estatuto completo da pessoa humana para a eficácia social dos direitos*. p. 14. (No prelo, 2019).

que: “os direitos só podem ser adequadamente desfrutados se houver uma base sólida de comprometimento social pela sua manutenção”.

Sem a efetiva observância dos deveres fundamentais, teremos um rol extenso de direitos proclamados, sem a efetiva concretização deles, reforçando a ideia defendida por Farenzena¹³, quando fala que, “os direitos humanos se encontram em situação paradoxal: de um lado, proclamam-se em diversos textos legais um número crescente, de outro lado, esses mesmos direitos transformam-se em ideais utópicos, na medida em que são sistematicamente desrespeitados”.

A solidariedade, que também aparece como elemento do conceito de deveres fundamentais, é uma espécie de amálgama nessa busca de uma sociedade mais igualitária. Os indivíduos, com o olhar na solidariedade, ultrapassam a barreira do individualismo e responsabilizam-se com a efetividade dos direitos do outro. Passam a compreender que o dever de concretizar os direitos fundamentais não é tarefa somente do Estado (solidariedade vertical), mas também do agir dos particulares (solidariedade horizontal). Tavares e Pedra¹⁴ lembram que “os deveres fundamentais não são necessariamente o oposto dos direitos fundamentais, tampouco sua negação, mas base material indissociável para sua concretização e até mesmo fundamentação”. Lombardi¹⁵ ressalta que, “em coordenação dinâmica com os direitos, os deveres são responsáveis por parametrizar a leitura das relações jurídicas”.

É claro que as condutas omissivas ou comissivas esperadas dos particulares, na busca da promoção dos direitos fundamentais, devem ser sempre proporcionais, factíveis de serem executadas, em respeito aos valores de um Estado Democrático de Direito. Isso, porque, segundo Pedra¹⁶, “mesmo em decorrência da ideia de solidariedade não se pode impor ao sujeito do dever um sacrifício extraordinário – ou desproporcional – com o fim de salvaguardar determinado direito”. No mesmo sentido, Martins¹⁷, quando afirma que “o

13 FARENZENA, Suélen. A problemática atinente às limitações do mero reconhecimento legal dos direitos humanos: a dignidade humana, para além do individualismo liberal, como discurso legitimador sobre os fundamentos morais. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, Vitória, v. 14, n. 2, p. 13-47, jul./dez. 2013, p. 23.

14 TAVARES, Henrique da Cunha; PEDRA, Adriano Sant'Ana. A eficácia dos deveres fundamentais. *Derecho y Cambio Social*, v. 11, n. 37, p. 10-19, 2014, p. 7. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4750348>. Acesso em: 31 out. 2019.

15 LOMBARDI, Giorgio. *Contributo allo studio dei doveri costituzionali*. Milano: Giuffrè, 1967.

16 PEDRA, Adriano Sant'Ana. A importância dos deveres humanos na efetivação de direitos. In: ALEXY, Robert et al. (Org.). *Níveis de efetivação dos direitos fundamentais civis e sociais: um diálogo Brasil e Alemanha*. Joaçaba: Unoesc, 2013. p. 287.

17 MARTINS, Francisca Jeane Pereira da Silva; FABRIZ, Daury César. *O dever fundamental do empregador de profissionalizar o jovem com deficiência como forma de efetivar o direito ao trabalho*. Artigo apresentado ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito da FDV – Doutorado, como parte integrante das atividades do Grupo de Pesquisa Estado Democracia Constitucional e Direitos Fundamentais. Vitória: Faculdade de Direito de Vitória, 2018. p. 13.

dever imposto ao particular não pode, para ser materializado, exigir desse um esforço exorbitante”.

Passemos, pois, à análise do dever humano de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, previsto no artigo 5º, *b*, da Convenção nº 161 da Organização Internacional do Trabalho. Ressaltamos que, neste estudo, tal análise abarcará especificamente a situação envolvendo trabalho de obreiras grávidas e lactantes em ambiente insalubre. O que se espera, ao final, é compreender se o empregador pode ser considerado destinatário do dever contido na Convenção supracitada, já que, a rigor, somente os Estados e os Organismos Internacionais são sujeitos passivos do Direito Internacional.

A Convenção nº 161 da OIT, que trata sobre os Serviços de Saúde do Trabalho, ratificada e em vigor desde 18 de maio de 1991, materializa um compromisso internacional assumido pelo Brasil no sentido de adotar as medidas necessárias garantidoras de um meio ambiente laboral saudável, reverberando tal compromisso naqueles que se beneficiam do labor humano. Registre-se que, por se tratar de norma internacional sobre direitos humanos, aprovada sem o quórum qualificado exigido pelo § 5º do art. 5º da Constituição de 1988, ostenta o *status* de norma supralegal¹⁸. Carvalho¹⁹ lembra que, “o fato de o Brasil sustentar a prevalência dos direitos humanos nas suas relações internacionais não autoriza deduzir que os tratados internacionais de direitos humanos ingressam na ordem interna com nível de norma constitucional”.

O artigo 5º da Convenção nº 161 da Organização Internacional do Trabalho dispõe que

“Artigo 5. Sem prejuízo da responsabilidade de cada empregador a respeito da saúde e da segurança dos trabalhadores que emprega, e tendo na devida conta a necessidade de participação dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho, os serviços de saúde no trabalho devem assegurar as funções, dentre as seguintes, que sejam adequadas e ajustadas aos riscos da empresa com relação à saúde no trabalho:

(...)

b) vigiar os fatores do meio de trabalho e as práticas de trabalho que possam afetar a saúde dos trabalhadores, inclusive as instalações sanitárias, as cantinas e as áreas de habitação, sempre que esses equipamentos sejam fornecidos pelo empregador;”

18 Tese apresentada pelo Ministro Gilmar Mendes, no julgamento do RE 466.343/SP e reiterada no julgamento do HC 90.172/SP, 2ª Turma, votação unânime.

19 CARVALHO, Weliton. Tratados internacionais de direitos humanos anteriores à Emenda Constitucional 45: o problema do *status* normativo. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, Vitória, n. 8, p. 339-364, jul./dez. 2010.

Sem maiores esforços hermenêuticos, se interpretarmos o artigo 5º da Convenção nº 161 da OIT, concluiremos que a norma internacional atribuiu ao empregador o dever humano de zelar pela saúde e segurança dos seus trabalhadores. Para além do fundamento da solidariedade, já explanado acima, esse dever existe por força da alteridade (art. 2º da CLT), característica que impõe ao empregador a assunção dos riscos da atividade econômica.

Süssekind²⁰ assevera que os serviços de saúde do trabalho devem ser instituídos, “quer por uma empresa ou grupo de empresas, quer pelos poderes públicos ou por uma combinação dessas modalidades”. Os serviços de saúde no trabalho têm, conforme artigo 1º da Convenção nº 161 da OIT, funções essencialmente preventivas, cujas ações devem ser no sentido de aconselhar o empregador e os trabalhadores sobre: i) os requisitos necessários para estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro e salubre, de molde a favorecer uma saúde física e mental ótima em relação com o trabalho; ii) a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, levando em conta seu estado de sanidade física e mental; iii) a expressão “representantes dos trabalhadores na empresa” designa as pessoas reconhecidas como tal em virtude da legislação ou da prática nacional.

Importante lembrar que a Convenção nº 161 da OIT não traz no seu bojo resquícios da primeira etapa do estudo do direito à saúde do trabalhador (tema desenvolvido no tópico 1.1), denominada “medicina do trabalho”, momento histórico em que o cuidado com o ambiente laboral resumia-se em simplesmente inserir na empresa um grupo de médicos e auxiliares atendendo aos empregados no local onde o trabalho era prestado. Referida norma internacional, na verdade, encontra-se em sintonia com a etapa “saúde do trabalho”, pois, segundo Oliveira²¹, tem por intuito “promover a saúde no seu sentido amplo, prevenindo, consequentemente, as doenças e acidentes”.

Referida norma, ao dispor que os empregadores deverão vigiar as práticas de trabalho que possam afetar a saúde dos trabalhadores, está em total consonância com o art. 7º, XXII, da Constituição da República de 1988, que assegura a todo trabalhador o direito fundamental à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Oliveira²² lembra que, pela primeira vez, uma Constituição brasileira mencionou a expressão normas de saúde e, por isso, segundo o autor, “não

20 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 2. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p. 251.

21 OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: LTJ, 2011. p. 97.

22 OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: LTJ, 2011. p. 144.

pode ser relegado a segundo plano o conceito de saúde, que abrange o bem-estar físico, mental e social”.

Os riscos inerentes ao trabalho, de que fala o legislador constituinte no inciso XXII do art. 7º, dizem respeito aos infortúnios do trabalho, quais sejam, os acidentes²³ e as doenças profissionais ou do trabalho²⁴.

Uma vez identificado o dever humano patronal de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, resta analisá-lo quando os serviços são prestados por mulheres grávidas e lactantes, em um ambiente de trabalho insalubre.

Quando pensamos em preservação da saúde e da segurança do trabalhador, idealizamos um ambiente de trabalho sempre seguro e saudável. Diante de riscos inerentes à atividade econômica, as ordens jurídicas trabalhistas poderão adotar três posturas distintas: i) criar uma parcela salarial denominada adicional, cujo objetivo é compensar o maior desgaste do trabalhador; ii) reduzir o tempo de exposição do obreiro, estabelecendo jornadas especiais; iii) proibir o labor. Da leitura dos arts. 192 da CLT e 7º, XXIII, da Constituição da República, concluímos que o legislador brasileiro optou pela monetarização do risco, ao fixar pagamento do adicional de insalubridade, parcela de natureza salarial (salário condição), que será devida enquanto o obreiro permanecer laborando em ambiente insalubre.

Importante entender, que a ordem jurídica trabalhista considera atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos (art. 189 da CLT). Referido artigo celetista não esclarece quais são as atividades ou operações que geram a insalubridade, deixando essa tarefa a cargo do Ministério do Trabalho e Emprego que, por meio da Norma Regulamentadora 15 da Portaria nº 3.214/78, supre essa lacuna.

A referida Norma Regulamentadora tem 14 anexos²⁵ e neles aparecem os agentes considerados insalubres: ruído contínuo ou intermitente (anexo

23 Segundo o art. 19 da Lei nº 8.213/91: *acidente do trabalho* é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico 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.

24 Segundo o art. 20, I e II, da Lei nº 8.213/91: *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; *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.

25 O anexo 4, que considerava a insuficiência de iluminação como agente insalubre, foi revogado pela Portaria MTPS nº 3.751/90.

1), ruídos de impacto (anexo 2), exposição ao calor (anexo 3), radiações ionizantes (anexo 5), trabalho sob condições hiperbáricas (anexo 6), radiações não ionizantes (anexo 7), vibrações (anexo 8), frio (anexo 9), umidade excessiva (anexo 10), agentes químicos (anexos 11 e 13 – benzeno, anexo 13-A), poeiras minerais, sílica livre e amianto (anexo 12) e agentes biológicos (anexo 14).

Como se vê, a exposição de trabalhadores, de forma contínua e prolongada, aos agentes e substâncias insalubres representa um risco à saúde dos obreiros. Pereira (2019, p. 62) lembra que “enquanto os agentes físicos e químicos enfraquecem contínua e lentamente o organismo do trabalhador, os agentes biológicos oferecem risco de vida, porque certamente irá a óbito o empregado, acidentalmente, infectado pelo vírus da AIDS”.

Se o contato do trabalhador com agentes nocivos à sua saúde já nos coloca em estado de alerta, com maior razão quando o trabalho é executado por uma mulher grávida ou lactante. Nessa situação, além da preocupação com a integridade física da trabalhadora, o empregador deve pensar que existe um ser que, durante o estado gestacional e no período de aleitamento, tem o direito de ser protegido integralmente, exigência prevista no art. 227 da Constituição de 1988.

A ordem jurídica trabalhista, em vários dispositivos, tutela os direitos da empregada gestante, inclusive, na CLT encontraremos uma seção específica que trata sobre a proteção à maternidade (arts. 391 a 400). Tais artigos têm por objetivos: i) resguardar a saúde da mulher durante a gravidez (reverberando no nascituro), com o intuito de assegurar condições de trabalho compatível com o estado gravídico e de aleitamento; ii) impedir que a gravidez seja utilizada como barreira para o ingresso e a permanência da mulher no mercado de trabalho. É a própria Constituição da República que, no art. 7º, XX, protege a situação da mulher no mercado de trabalho, assegurando a ela incentivos específicos.

Em total consonância com os comandos normativos que tutelam o trabalho da mulher, a Lei nº 13.287/2016 acrescentou o art. 384-A na CLT e, por meio dessa inovação legislativa, ficou assegurado à trabalhadora grávida ou lactante o exercício de suas atividades laborais em um local salubre, enquanto durar o estado gravídico ou a amamentação. Pereira²⁶ afirma que tal norma celetista, “visando resguardar o interesse social, pretende, desse modo, garantir a integridade da saúde e a própria vida da gestante ou da lactante e, via de consequência, do feto ou do bebê, promovendo um considerável avanço na preservação sadia das futuras gerações”.

26 PEREIRA, Maria da Conceição Maia. Visão crítica do art. 394-A da CLT: proibição do trabalho da gestante ou lactante em ambiente insalubre. Belo Horizonte/MG, 2017. *Dissertações do Programa de Mestrado em Direito*, v. 5, n. 1, 2019, p. 67.

A Lei nº 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista), alterando o conteúdo do art. 384-A Celetista, dispôs que as empregadas grávidas e as nutrizes que laborassem em contato com agentes insalubres (as primeiras, em grau médio ou mínimo, as segundas, em qualquer grau), para conseguirem o afastamento do ambiente de trabalho insalubre, deveriam apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, nele constando a orientação profissional do afastamento da obreira durante a gestação e a lactação. Como se percebe, a alteração representou um verdadeiro retrocesso, vez que, sem o atestado médico exigido pelo novo texto do exigido art. 384-A da CLT, a trabalhadora grávida e lactante teria que prestar o seu labor em ambiente insalubre, colocando em risco a sua saúde e segurança e, especialmente, a do novo ser, em fase de desenvolvimento ou de lactação.

A ementa abaixo registra que o fato de o empregador exigir trabalho em ambiente insalubre (grau máximo), mesmo com recomendação médica em sentido contrário, serviu de fundamento para a condenação em dano moral. É a Justiça do Trabalho dando máxima efetividade às normas constitucionais e infraconstitucionais trabalhistas que tutelam o trabalho da mulher em estado gravídico. Vejamos:

“INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. VALOR ARBITRADO. GESTANTE. LABOR EM AMBIENTE INSALUBRE EM GRAU MÁXIMO. A jurisprudência do TST vem adotando o entendimento de que a revisão do valor da indenização por danos morais só é possível, em face do disposto na Súmula nº 126 do TST, quando o arbitramento transpõe os limites do razoável, por ser extremamente irrisório ou exorbitante, o que não se verifica no caso concreto, pois foi arbitrado o valor da indenização em R\$ 10.000,00, em razão da grave ofensa perpetrada pela reclamada ao deixar de atender determinações médicas, exigindo que a reclamante permanecesse laborando em ambiente insalubre (grau máximo), mesmo estando grávida. Recurso de revista não conhecido.” (TST, RR 0687000-18.2009.5.09.0965, Oitava Turma, Rel. Min. Marcio Eurico Vitral Amaro, DEJT 21.09.2018, p. 3.966)

Insurgindo-se contra o novo texto do art. 384-A da CLT, a Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos ajuizou a Ação Direta de Inconstitucionalidade, de nº 5.938/DF, apontando vício de inconstitucionalidade, vez que o dispositivo celetista alterado afrontaria dispositivos constitucionais sobre proteção à maternidade, à gestante, ao nascituro e ao recém-nascido (arts. 6º, 7º, XXXIII, 196, 201, II, e 203, I). Segundo a entidade autora, violaria, ainda, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV) e o objetivo fundamental da República de erradicar a pobreza e reduzir as desigualdades sociais e regionais (art. 3º, III); desprestigiaria a valorização

do trabalho humano e não asseguraria a existência digna (art. 170 da CF); afrontaria a ordem social brasileira e o primado do trabalho.

Como observa Martins²⁷, “se a Constituição é obra do Poder Constituinte, superior aos demais, justificada está a relação de supremacia desse documento em relação às normas infraconstitucionais”. E foi o respeito a essa supremacia que a Entidade Sindical de grau superior buscou, quando recorreu à Corte Máxima brasileira, em busca da declaração de inconstitucionalidade do dispositivo celetista, fruto da reforma trabalhista.

O Ministro-Relator, Alexandre de Moraes, em caráter liminar, suspendeu a eficácia dos dispositivos apontados na ADI e reconheceu a desconformidade destes com a Constituição da República de 1988, uma vez que eles diminuam a tutela de direitos sociais indisponíveis. Segundo Moraes, a Constituição de 1988 assegura à mulher, dentre outros direitos, a proteção à maternidade que, inclusive, é a *ratio* para inúmeros outros direitos sociais instrumentais, tais como a licença-gestante; a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa; a proteção do mercado de trabalho da mulher; mediante incentivos específicos, nos termos da lei, e a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

No dia 25 de maio de 2019, o STF, por unanimidade, conheceu da Ação Direta de Inconstitucionalidade e, por maioria, confirmou a medida cautelar e julgou procedente o pedido formulado na ação direta para declarar a inconstitucionalidade da expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento”, contida nos incisos II e III do art. 394-A da CLT.

Afastado o texto conflitante com os preceitos constitucionais, de proteção à maternidade e à criança, é correto afirmar que o empregador que descumpra as normas constitucionais, infraconstitucionais e as Convenções da OIT, que asseguram o direito humano fundamental de laborar em um ambiente do trabalho saudável, pode vir a ser responsabilizado por tal conduta. Porém, as dúvidas que pairam são as seguintes: e se o dever descumprido estiver contido em normas internacionais? Seriam os empregadores (pessoas físicas e empresas) sujeitos do Direito Internacional Público e, por conseguinte, destinatários dos deveres humanos previstos nas Convenções Internacionais da OIT?

27 MARTINS, Francisca Jeane Pereira da Silva. *O controle de constitucionalidade das leis municipais: limites e possibilidades*. Orientador: Daury Cesar Fabríz. 2005. 132 f. Dissertação (Mestrado em Direitos e Garantias Fundamentais) – Programa de Pós-Graduação em Direitos e Garantias Fundamentais, Faculdade de Direito de Vitória, Vitória, 2005. p. 43.

2.1 Os Empregadores como Destinatários dos Deveres Previstos nas Normas da OIT: Aplicação da Horizontalidade dos Deveres

Constituída pelo Tratado de Versalhes, em 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) nasce com o propósito de estabelecer condições mínimas de trabalho a serem observadas globalmente. Essa ideia de universalização de direitos mínimos trabalhistas, no contexto da globalização, materializa-se, além de outros instrumentos normativos internacionais, nas Convenções dessa organização, a exemplo do direito humano fundamental de laborar em um ambiente de trabalho saudável, previsto na de nº 161.

Uma vez ratificadas, as Convenções passam a ser verdadeiras fontes formais de direito, gerando para os cidadãos, segundo Mazzuoli²⁸, “direitos subjetivos, que podem ser imediatamente aplicáveis (desde que não se trate de norma com conteúdo meramente programático)”. Essa aplicação imediata, no Brasil, encontra fundamento no art. 5º, § 1º, da Constituição da República de 1988.

Além de direitos trabalhistas, as Convenções da OIT criam deveres humanos que, uma vez cumpridos pelos seus destinatários, podem ser considerados verdadeiros instrumentos garantidores da efetividade dos direitos. Importante atentar para a observação feita por Fabriz²⁹, quando o autor afirma que “o respeito aos Direitos Humanos torna-se imprescindível na concretização de um sistema jurídico adequado às reais necessidades dos cidadãos”.

Mas, afinal, seriam os empregadores (pessoas físicas e empresas) destinatários dos deveres criados pelas normas internacionais trabalhistas? Teriam eles personalidade jurídica no plano internacional, atraindo para si, em função desse atributo, a responsabilidade diante do descumprimento dos deveres humanos impostos pelas Convenções da OIT?

Para Rezek³⁰, têm personalidade jurídica internacional os Estados (personalidade originária) e as organizações internacionais (personalidade derivada). Por outro lado, segundo Rezek, “não têm personalidade jurídica de direito internacional os indivíduos, tampouco as empresas, privadas ou públicas”. Para o autor, a ideia de considerar o indivíduo ou a empresa como sujeito de direito das gentes tem amparo no fato de que certas normas internacionais criam direitos e impõem deveres para pessoas comuns. O fato é que, diferente do que ocorre com os Estados e os organismos internacionais,

28 MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Curso de direito internacional público*. 11. ed. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018. p. 962.

29 FABRIZ, Dauray Cesar. Cidadania, democracia e acesso à justiça. *Panóptica*, Vitória, v. 2, n. 1, p. 1-36, jan. 2007, p. 29.

30 REZEK, José Francisco. *Direito internacional público: curso elementar*. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 190.

as pessoas comuns não se envolvem no processo de produção do arcabouço normativo internacional, tampouco guardam relação direta ou indireta com essa ordem.

Mazzuoli³¹, posicionando-se de forma diferente, aponta os indivíduos como novos sujeitos do Direito Internacional. Para o autor, “tais *novos sujeitos* são, às vezes, entendidos como sendo meramente derivativos do Estado, o qual continuaria a guardar a condição de titular primário das normas internacionais”. Gonçalves³² afirma que

“os indivíduos são explicitamente reconhecidos como sujeitos de deveres internacionais no Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, bem como no Tribunal Penal Internacional (TPI), sendo que neste inclusive passíveis de sanções.”

Alargando o debate sobre a possibilidade de as empresas figurarem no rol de sujeitos do Direito Internacional Público, Gonçalves³³ ressalta que tal discussão vem no bojo do estudo sobre Responsabilidade Social Corporativa (CSR). A autora lembra que “os principais esforços internacionais direcionados às corporações multinacionais estão no contexto das Nações Unidas”. A ideia, segundo Gonçalves, era “estudar o impacto das corporações multinacionais no desenvolvimento econômico e nas relações internacionais”, ideia abandonada no início da década de 1990. Atualmente, quando se pensa em responsabilização de empresas no plano internacional, por descumprimento de deveres humanos, o cerne central recai sobre ações ou omissões dessas pessoas jurídicas por danos socioambientais por elas causados.

Uma vez reconhecido como sujeito de Direito Internacional, três qualidades na atuação internacional manifestam-se: a primeira, a de sujeito ativo, com aptidão para o Direito das Gentes; a segunda, a de sujeito passivo, com responsabilidade internacional, podendo responder por ações ou omissões em desconformidade com o disposto nas normas internacionais; a terceira, capacidade para participar do processo de elaboração das normas internacionais. Ressalte-se que o Estado é o único sujeito de Direito Internacional que

31 MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Curso de direito internacional público*. 11. ed. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018. p. 353.

32 GONÇALVES, Luísa Cortat Simonetti. *Direito internacional dos deveres humanos: reflexões para uma teoria internacional envolvendo atores privados*. Artigo apresentado ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito da FDV – Doutorado, como parte integrante das atividades do Grupo de Pesquisa Estado Democracia Constitucional e Direitos Fundamentais. Vitória: Faculdade de Direito de Vitória, 2018. p. 25.

33 GONÇALVES, Luísa Cortat Simonetti. *Direito internacional dos deveres humanos: reflexões para uma teoria internacional envolvendo atores privados*, p. 11.

dispõe das três qualidades e, conforme assevera Gonçalves³⁴, “gradativamente, tem-se verificado a emergência de algumas faculdades – em alguns contextos – também de atores privados, em especial dos indivíduos, mas também de corporações”.

A discussão central deste estudo é saber se o dever de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, previsto no artigo 5º, *b*, da Convenção nº 161 da OIT, pode ser dirigido ao empregador, pessoa física ou empresa. Se adotarmos o posicionamento de Rezek, não lograremos êxito em responsabilizar internacionalmente o tomador dos serviços da trabalhadora grávida e lactante, submetida a um ambiente laboral insalubre. De outro modo, se lançarmos mão das reflexões apresentadas por Mazzuoli e Gonçalves, poderemos ter um fio de esperança na possibilidade de responsabilizar internacionalmente os tomadores dos serviços, por condutas omissivas ou comissivas diante do descumprimento dos deveres humanos fundamentais.

Com o objetivo de buscar outros fundamentos para a responsabilização dos tomadores dos serviços, pelo descumprimento do dever de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, considerando-os destinatários do dever humano previsto no artigo 5º, *b*, da Convenção nº 161 da OIT, aplicaremos, por analogia, o estudo já consolidado na teoria da horizontalidade dos direitos fundamentais. A limitação imposta pela ordem jurídica à atuação do Estado em relação aos cidadãos foi uma importante conquista do Estado Liberal. Sob a égide de um Estado Absolutista, a interferência estatal na esfera privada do indivíduo era uma realidade e, com o incremento da eficácia vertical dos direitos fundamentais, a atuação estatal passou a ter limites. Leite³⁵ assevera que:

“A eficácia vertical dos direitos fundamentais tem por efeito impedir interferência estatal na vida privada dos cidadãos. Por isso, a doutrina tradicional sustenta que os direitos de primeira dimensão são direitos de defesa do indivíduo frente ao Estado. Nesse sentido, a eficácia vertical dos direitos fundamentais guarda relação com a teoria do *status* negativo, de Jellinek, pois o Estado atua apenas no aspecto negativo, ou seja, limitando-se a respeitar (e assegurar) as liberdades individuais, especialmente o direito à vida e à propriedade.”

A mudança de feições do Estado (de Liberal a Social), com a consequente inserção dos direitos sociais no corpo das Constituições, fez com que a eficácia vertical dos direitos fundamentais passasse a ter, além da dimensão

34 GONÇALVES, Luísa Cortat Simonetti. *Direito internacional dos deveres humanos: reflexões para uma teoria internacional envolvendo atores privados*, p. 8.

35 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Eficácia horizontal dos direitos fundamentais na relação de emprego. *Revista Brasileira de Direito Constitucional*, v. 17, n. 1, p. 33-45, 2011, p. 34.

negativa, a positiva. Para Leite³⁶, os Estados passaram a ter, “além do dever de abstenção nos direitos de primeira dimensão, uma atuação positiva, a fim de assegurar diretamente a realização de um direito de segunda dimensão”.

Como se observa, a experiência histórica de forte interferência do Estado Absolutista na esfera privada do cidadão culminou com a limitação da atuação estatal, porém, no plano das relações privadas, seguia a aplicação dos princípios da autonomia plena da vontade e do *pacta sunt servanda*. Enquanto a primeira relação jurídica (Estado x particulares) era regida pelo Direito Constitucional, a segunda (particulares x particulares) encontrava amparo legal no Direito Civil, o que justificava o afastamento da aplicação direta dos direitos fundamentais nas relações privadas.

Com o desenvolvimento da doutrina neoconstitucionalista, segundo Leite³⁷, “verificou-se que não apenas o Estado tem o dever de proteger e promover a efetivação dos direitos fundamentais, como também os particulares entre si”. A partir de então, ganhou corpo a teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais e o reconhecimento de que as desigualdades estruturantes, além de povoarem as relações estabelecidas entre o Estado e os particulares, apresentam-se também nas relações entre os particulares. Castro³⁸ lembra que existe “uma função social (meta individual) dos direitos revestidos de fundamentalidade para o gênero humano, o que exige, pelo menos em alguma medida, a extensão da eficácia das normas constitucionais tutelares de tais direitos ao domínio das relações privadas”.

Sarlet³⁹ ressalta que a doutrina constitucionalista tem ligado o desenvolvimento da noção de uma vinculação dos particulares aos direitos fundamentais ao reconhecimento de sua dimensão jurídico-objetiva. Isso significa que os direitos fundamentais “exprimem determinados valores que o Estado não apenas deve respeitar, mas também promover e proteger”. Esses valores reverberariam por toda a ordem jurídica, razão pela qual, segundo Sarlet, “de há muito os direitos fundamentais deixaram de poder ser conceituados como sendo direitos subjetivos públicos, isto é, de direitos oponíveis pelos seus titulares (particulares) apenas em relação ao Estado”. O que se defende neste estudo é a vinculação direta dos particulares aos direitos fundamentais,

36 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Eficácia horizontal dos direitos fundamentais na relação de emprego. *Revista Brasileira de Direito Constitucional*, v. 17, n. 1, p. 33-45, 2011, p. 35.

37 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Eficácia horizontal dos direitos fundamentais na relação de emprego. *Revista Brasileira de Direito Constitucional*, v. 17, n. 1, p. 33-45, 2011, p. 36.

38 CASTRO, Carlos Roberto Siqueira. Extensão dos direitos e deveres fundamentais às relações privadas. *Fórum Administrativo – Direito Público – FA*, 2003, p. 8. Disponível em: http://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista23/revista23_152.pdf. Acesso em: 13 nov. 2019.

39 SARLET, Ingo Wolfgang. Direitos fundamentais e direito privado: algumas considerações em torno da vinculação dos particulares aos direitos fundamentais. *Revista Fórum de Direito Civil – RFDC*, 2012, p. 8.

excepcionando, como faz Sarlet⁴⁰, “as hipóteses nas quais o destinatário precípua das normas (e do direito subjetivo nelas embasado) é o Poder Público”.

Aproveitando todo o raciocínio desenvolvido pela teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, bem como os estudos doutrinários acerca da viabilidade de se reconhecer personalidade jurídica internacional às empresas, defendemos, neste estudo, a possibilidade de reconhecermos os empregadores (pessoas físicas ou empresas) como destinatários do dever humano fundamental de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, previsto no artigo 5º, *b*, da Convenção nº 161 da Organização Internacional do Trabalho. A partir do momento em que os particulares (e aqui neste estudo, os empregadores, pessoas físicas ou empresas) conscientizarem-se que o dever de concretizar o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável não é tarefa somente do Estado (solidariedade vertical), mas também do agir dos particulares (solidariedade horizontal), caminharemos para uma sociedade menos individualista e mais preocupada com o bem-estar social.

Considerações Finais

O ordenamento justtrabalhista assegura à pessoa humana um rol de direitos que compõem o patamar civilizatório mínimo. Dentre esses direitos, um desponta com muito destaque: o direito ao trabalho digno. Impossível imaginar a concretização desse direito, se o local onde o trabalhador prestar os seus serviços não for saudável.

É o art. 225 da Constituição da República de 1988 que impõe ao poder público e também aos particulares o dever fundamental de defendê-lo e preservá-lo e, do artigo 5º, *b*, da Convenção nº 161 da OIT, é possível extrair esse dever humano. A observância, por parte do empregador, do dever humano fundamental de garantir a todos os trabalhadores um meio ambiente do trabalho saudável, assegurará a esses saúde e segurança e, como consequência, vida digna.

E foi na tentativa de fazer valer o disposto na Constituição de 1988 e nas Convenções da OIT, que tutelam a saúde e a segurança do trabalhador, especialmente da empregada grávida e lactante, que a Lei nº 13.287/2016 acrescentou o art. 384-A na CLT, proibindo o trabalho dessa trabalhadora em estado gravídico e de lactação em um local insalubre, visando garantir a integridade da saúde e a própria vida da gestante ou da lactante e, via de consequência, do feto ou do bebê. Ocorre que a Lei nº 13.467/2017 (Reforma

40 SARLET, Ingo Wolfgang. Direitos fundamentais e direito privado: algumas considerações em torno da vinculação dos particulares aos direitos fundamentais. *Revista Fórum de Direito Civil – RFDC*, 2012, p. 26.

Trabalhista) alterou o conteúdo da referida norma celetista, passando a dispor que as empregadas grávidas e as nutrízes que laborassem em contato com agentes insalubres (as primeiras, em grau médio ou mínimo, as segundas, em qualquer grau), para conseguirem o afastamento do ambiente de trabalho insalubre, deveriam apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, nele constando a orientação profissional do afastamento da obreira durante a gestação e a lactação.

Como se percebe, a alteração representou um verdadeiro retrocesso, sendo declarada inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal, no julgamento Ação Direta de Inconstitucionalidade, de número 5.938/DF, ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos. O voto do relator, que foi seguido pela maioria dos julgadores, assentou que assegurar um meio ambiente de trabalho salubre, livre de substâncias que coloquem em risco a saúde e a segurança da mulher grávida ou da lactante, caracteriza-se como importante direito social instrumental protetivo tanto da mulher quanto da criança, em total consonância com o disposto nos arts. 225 e 227 da Constituição de 1988, normas que impõem deveres aos empregadores.

Afastado o texto conflitante com os preceitos constitucionais, de proteção à maternidade e à criança, é correto afirmar que o empregador que descumpre as normas constitucionais, infraconstitucionais e as Convenções da OIT, que asseguram o direito humano fundamental de laborar em um ambiente do trabalho saudável, pode vir a ser responsabilizado por tal conduta.

TITLE: The patronal duty to reduce the risks inherent the pregnant and lactant work: application of the horizontality theory of human duties.

ABSTRACT: The purpose of this study was to examine whether the human duty to reduce the risks inherent in work, as provided for in Article 5 (b) of ILO Convention no. 161, may be addressed to the employer (individual or company). It was also verified whether this service taker can be considered a subject of Public International Law. The study is relevant, as it emphasizes the idea that the objectives of the Federative Republic of Brazil will only be achieved if, besides a state action, there is a commitment of the individuals, in search of the effectiveness of constitutional values. Through the dialectical approach, the research problem faced was as follows: it is possible to hold the employer who fails to reduce the risks inherent in work, which can be extracted from ILO Convention no. 161, when it allows pregnant women to work in unhealthy environments medium and minimum degrees and lactating women in unhealthy environments to any degree? It is concluded that it is possible to hold the non-compliant employer responsible for ensuring a healthy work environment.

KEYWORDS: Human Duty. Pregnant and Lactating Women. Work Environment. Unhealthy.

Referências

- BARBUGIANI, Catia Helena Yamaguti; BARBUGIANI, Luiz Henrique Sormani. A mulher e o direito do trabalho: evolução histórica da tutela legal ao trabalho do sexo feminino. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 78, n. 9, p. 1.099-1.110, set. 2014.
- BARROS, Alice Monteiro de. *A mulher e o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995.
- BORGES, Ana Elisa de Vargas; ALMEIDA, Almiro Eduardo de. Adicional de insalubridade: mudanças com a reforma trabalhista. *Justiça & Sociedade – Revista do Curso de Direito do IPA*, v. 3, n. 1, p. 685-732, 2018.
- CARVALHO, Weliton. Tratados internacionais de direitos humanos anteriores à Emenda Constitucional 45: o problema do *status* normativo. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, Vitória, n. 8, p. 339-364, jul./dez. 2010.
- CASTRO, Carlos Roberto Siqueira. Extensão dos direitos e deveres fundamentais às relações privadas. *Fórum Administrativo – Direito Público – FA*, 2003. Disponível em: http://www.emerj.tjrj.jus.br/revistac-emerj_online/edicoes/revista23/revista23_152.pdf. Acesso em: 13 nov. 2019.
- CLÈVE, Clèmerson Merlin. A eficácia dos direitos fundamentais sociais. *Revista Crítica Jurídica*, v. 22, p. 17-29, 2003.
- FABRIZ, Daury Cesar. Cidadania, democracia e acesso à justiça. *Panóptica*, Vitória, v. 2, n. 1, p. 1-36, jan. 2007.
- FARENZENA, Suélen. A problemática atinente às limitações do mero reconhecimento legal dos direitos humanos: a dignidade humana, para além do individualismo liberal, como discurso legitimador sobre os fundamentos morais. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, Vitória, v. 14, n. 2, p. 13-47, jul./dez. 2013.
- FONSECA, Bruno Gomes Borges da; LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Contribuição da tutela inibitória na concretização do direito humano e fundamental ao trabalho. *Derecho y Cambio Social*, v. 11, n. 37, p. 21-22, 2014. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4750564>. Acesso em: 13 nov. 2019.
- GAMBA, Juliane Caravieri Martins; MONTAL, Zélia Maria Cardoso. Tutela jurídica do trabalho da mulher: aspectos relevantes. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 39, n. 152, p. 65-86, jul./ago. 2013.
- GEMIGNANI, Daniel; GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta. Meio ambiente de trabalho. Prevenção e prevenção: princípios norteadores de um novo padrão normativo. In: *Meio ambiente de trabalho: prevenção e prevenção: princípios norteadores de um novo padrão normativo*, 2012.
- GOLDSCHMIDT, Rodrigo; FERRAZ, Diego. Depressão acometida ao trabalhador agroindustrial: restrição à eficácia do direito fundamental social ao trabalho digno. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, Vitória, n. 12, p. 327-358, jul./dez. 2012.
- GOMES, Daniela Vasconcellos. A solidariedade social e a cidadania na efetivação do direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado. *Revista Direito e Liberdade*, v. 3, n. 2, p. 203-214, 2010.
- GONÇALVES, Luísa Cortat Simonetti. *Direito internacional dos deveres humanos*: reflexões para uma teoria internacional envolvendo atores privados. Artigo apresentado ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito da FDV – Doutorado, como parte integrante das atividades do Grupo de Pesquisa Estado Democracia Constitucional e Direitos Fundamentais. Vitória: Faculdade de Direito de Vitória, 2018.
- GONÇALVES, Luísa Cortat Simonetti; FABRIZ, Daury Cesar. Dever fundamental: a construção de um conceito. In: MARCO, Christian Magnus de et al. *Direitos fundamentais civis: teoria geral e mecanismos de efetividade no Brasil e na Espanha*. Joaçaba: Editora UNOESC, 2013. t. I.
- HIGA, Flávio da Costa; VIEIRA, Regina Stela Corrêa. Proteção ou discriminação? Passando a limpo algumas normas de tutela do trabalho da mulher. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 79, n. 4, p. 56-72, out./dez. 2013.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Eficácia horizontal dos direitos fundamentais na relação de emprego. *Revista Brasileira de Direito Constitucional*, v. 17, n. 1, p. 33-45, 2011.
- LOMBARDI, Giorgio. *Contributo allo studio dei doveri costituzionali*. Milano: Giuffrè, 1967.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. *Cadernos Pagu*, n. 26, p. 405-430, 2006.

LYRA, José Francisco Dias da Costa et al. *A era dos deveres*: a necessidade de um estatuto completo da pessoa humana para a eficácia social dos direitos. (No prelo, 2019).

MARTINS, Francisca Jeane Pereira da Silva. *O controle de constitucionalidade das leis municipais*: limites e possibilidades. Orientador: Daury Cesar Fabríz. 2005. 132 f. Dissertação (Mestrado em Direitos e Garantias Fundamentais) – Programa de Pós-Graduação em Direitos e Garantias Fundamentais, Faculdade de Direito de Vitória, Vitória, 2005.

MARTINS, Francisca Jeane Pereira da Silva; FABRIZ, Daury César. *O dever fundamental do empregador de profissionalizar o jovem com deficiência como forma de efetivar o direito ao trabalho*. Artigo apresentado ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito da FDV – Doutorado, como parte integrante das atividades do Grupo de Pesquisa Estado Democracia Constitucional e Direitos Fundamentais. Vitória: Faculdade de Direito de Vitória, 2018.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Curso de direito internacional público*. 11. ed. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Integração das convenções e recomendações internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio pro homine*, 2013.

MELATTI, André Vinicius. *Normas da OIT e o direito interno*, 2011.

MELO, Raimundo Simão de. Aspectos da reforma trabalhista sobre o meio ambiente do trabalho e a saúde do trabalhador. *Direito e trabalho nos 30 anos da Constituição*, 2018.

MORAES, Monica Maria Lauzid de. *O direito à saúde e segurança no meio ambiente do trabalho*: proteção, fiscalização e efetividade normativa. São Paulo: LTr, 2002.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil. *Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil*, 2007. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_75/Sebastiao_Oliveira.pdf. Acesso em: 31 out. 2019.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011.

PEDRA, Adriano Sant'Ana. A importância dos deveres humanos na efetivação de direitos. In: ALEXY, Robert et al. (Org.). *Níveis de efetivação dos direitos fundamentais civis e sociais*: um diálogo Brasil e Alemanha. Joazeiro: Unocsc, 2013.

PEREIRA, Ana Cristina Cypriano. *Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e o movimento da cultura organizacional*: análise multifacetada de uma organização. Porto Alegre: UFRGS, 2011, Dissertação (Mestrado Educação).

PEREIRA, Maria da Conceição Maia. Visão crítica do art. 394-A da CLT: proibição do trabalho da gestante ou lactante em ambiente insalubre. Belo Horizonte/MG, 2017. *Dissertações do Programa de Mestrado em Direito*, v. 5, n. 1, 2019.

POCHMANN, Márcio et al. *Desenvolvimento, trabalho e solidariedade*: novos caminhos para a inclusão social. São Paulo: Cortez, 2002.

REZEK, José Francisco. *Direito internacional público*: curso elementar. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

RIBEIRO, Daniela Menengoti; LEAL, Rogerio Gesta. A horizontalidade dos direitos fundamentais à saúde e à projeção perante a Corte Interamericana de Direitos Humanos. *Revista Direitos Fundamentais & Democracia*, v. 14, n. 14.1, p. 231-253, 2013.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. *Direito ambiental do trabalho*: mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang. Direitos fundamentais e direito privado: algumas considerações em torno da vinculação dos particulares aos direitos fundamentais. *Revista Fórum de Direito Civil – RFDC*, 2012.

SIQUEIRA, Elisabete Stradiotto et al. Responsabilidade social: possibilidade de conciliação entre o econômico e o social em uma perspectiva internacional. *Análise*, v. 20, n. 2, 2009.

SIQUEIRA, Julio Pinheiro Faro Homem de. Deveres fundamentais: uma revisão de literatura. In: CLÈVE, Clèmerson Merlin; FREIRE, Alexandre (Coord.). *Direitos fundamentais e jurisdição constitucional*. São Paulo: Thomson Reuters/RT, 2014.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 2. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

TAVARES, Henrique da Cunha; PEDRA, Adriano Sant'Ana. A eficácia dos deveres fundamentais. *Derecho y Cambio Social*, v. 11, n. 37, p. 10-19, 2014. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4750348>. Acesso em: 31 out. 2019.

URIARTE, Oscar Ermida. Aplicação judicial das normas constitucionais e internacionais sobre direitos humanos trabalhistas. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 77, n. 2, p. 133-145, abr./jun. 2011.

VIANA, Márcio Túlio. *Direito de resistência*: possibilidades de autodefesa do empregado. São Paulo: LTJ, 1996.

Recebido em: 19.02.2020

Aprovado em: 20.04.2021