

CURSO DE DIREITO

Marcia T. Remedy Milan

**ANÁLISE DOUTRINÁRIA E JURISPRUDENCIAL ACERCA DO
ENQUADRAMENTO EM 10, 20 OU 40% DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE
PARA CIRURGIÕES DENTISTAS EMPREGADOS**

Santa Cruz do Sul

2016

Marcia T. Remedy Milan

**ANÁLISE DOUTRINÁRIA E JURISPRUDENCIAL ACERCA DO
ENQUADRAMENTO EM 10, 20 OU 40% DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE
PARA CIRURGIÕES DENTISTAS EMPREGADOS**

Trabalho de Conclusão de Curso, modalidade monografia, apresentado ao Curso de Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul, UNISC, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Prof. Ms. Simbard Jones Ferreira Lima
Orientador

Santa Cruz do Sul
2016

TERMO DE ENCAMINHAMENTO DO TRABALHO DE CURSO PARA A BANCA

Com o objetivo de atender o disposto nos Artigos 20, 21, 22 e 23 e seus incisos, do Regulamento do Trabalho de Curso, do Curso de Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC – considero o Trabalho de Curso, modalidade monografia, da acadêmica Marcia Teixeira Remedy Milan adequado para ser inserido na pauta semestral de apresentações de TCs do Curso de Direito.

Santa Cruz do Sul, 22 de novembro de 2016.

Prof. Ms. Simbard Jones Ferreira Lima
Orientador

RESUMO

O presente trabalho monográfico trata do tema “Análise doutrinária e jurisprudencial acerca do enquadramento em 10, 20 ou 40% do adicional de insalubridade para cirurgiões dentistas empregados”. Pretende-se, à luz da literatura recente e relevante a propósito da situação em tela, analisar, discutir e apresentar os principais aspectos teóricos e práticos que envolvem essa problemática. Para tanto, utiliza-se o método de hermenêutico jurídico que consiste na coleta de dados baseado em revisão bibliográfica e jurisprudencial. Busca-se identificar como a lei vem sendo aplicada para os casos de atividades insalubres, bem como considerando os principais aspectos atinentes à literatura em foco. O presente trabalho foi dividido em três capítulos, o primeiro deles trata dos princípios do direito do trabalho, com a análise desde a origem do direito do trabalho até os dias atuais, onde ocorre uma maior proteção do direito difuso trabalhista. No segundo capítulo, é tratado a proteção do direito do trabalho em contratos especiais, principalmente o contrato de trabalho, carga horária e a exposição cirurgiões dentistas empregados aos agentes insalubres. Através do estudo do meio ambiente e a segurança do trabalho, as atividades insalubres e seus desdobramentos. Finalmente, no terceiro capítulo é demonstrada a posição atual dos Tribunais do Trabalho com relação ao pagamento e o enquadramento em 10, 20 ou 40% do adicional de insalubridade para cirurgiões dentistas empregados. O tema do trabalho se apresenta com extrema importância para o operador jurídico que atuará em demandas envolvendo todo o profissional da área da saúde, que trabalha exposto a agentes insalubres diariamente, assim como suas consequências na saúde ocupacional dos profissionais em foco, os cirurgiões dentistas empregados.

Palavras-chave: adicional de insalubridade; cirurgiões dentistas; empregados.

ABSTRACT

This monograph deals with the theme “doctrinal and jurisprudential analysis about the environment in 10, 20 or 40% of hazard pay to employees dentists”. It is intended, in the light of recent literature and relevant with regard to the situation on the screen, analyze, discuss and present the main theoretical and practical aspects involved in this issue. Therefore, it uses the legal hermeneutic method that consists of collecting data based on literature review and case law. The aim is to identify how the law has been applied to cases of unhealthy activities as well as considering the main aspects related 'literature in focus. This study was divided into three chapters, the first one deals with the principles of labor law, with the analysis from the beginning of labor law to the present day, where there is a greater protection of labor diffuse right. In the second chapter, it is treated the protection of labor law in special contracts, particularly the employment contract, working hours and dentists employed exposure to unhealthy agents. Through the study of the environment and safety, the unhealthy activities and their consequences. Finally, the third chapter is demonstrates the current position of the Labor Courts with respect to payment and the environment in 10, 20 or 40% of hazard pay to employees dentists. The theme of the work is presented with the utmost importance to the legal operator will act in claims involving any professional in the health field, working exposed to unhealthy agents daily, as well as their consequences for occupational health professionals in focus, employees dentists .

Keywords: hazard pay; dentists; employees.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	6
2	DA ORIGEM E PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO ATÉ A PROTEÇÃO ATUAL DO DIREITO DIFUSO TRABALHISTA	8
2.1	Origem do direito do trabalho.....	8
2.2	Desenvolvimento do direito do trabalho no Brasil.....	10
2.3	Princípios do direito do trabalho	14
3	A PROTEÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NOS CONTRATOS ESPECIAIS COM ÊNFASE NOS CIRURGIÕES DENTISTAS EMPREGADOS	20
3.1	Contrato de trabalho dos cirurgiões dentistas empregados.....	20
3.2	Jornada de trabalho dos cirurgiões dentistas empregados.....	21
3.3	Meio ambiente e segurança do trabalho	22
3.4	Atividades insalubres.....	30
3.5	Salário e adicional de insalubridade	34
3.6	Adicional de insalubridade e base de cálculo	35
3.7	Agentes insalubres presentes na atividade laboral dos cirurgiões dentistas e suas consequências na saúde ocupacional	36
4	POSIÇÃO DOS TRIBUNAIS SUPERIORES – TRT4 E TST COM RELAÇÃO AO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE DE CIRURGIÕES DENTISTAS EMPREGADOS.....	41
4.1	A posição do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e TRTs com relação ao adicional de insalubridade de cirurgiões dentistas empregados.....	41
4.2	A posição do Tribunal Superior do Trabalho com relação ao adicional de insalubridade de cirurgiões dentistas empregados.....	48
5	CONCLUSÃO	53
	REFERÊNCIAS.....	56

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo a análise de uma das parcelas salariais pagas aos profissionais da área da saúde, o adicional de insalubridade. Os profissionais de saúde escolhidos para o estudo foram os cirurgiões dentistas empregados. O questionamento desse trabalho é se o adicional de insalubridade para cirurgiões dentistas empregados está sendo enquadrado e pago de acordo com a legislação vigente?

O tema escolhido possui decisões divergentes nos Tribunais Regionais do Trabalho e no Tribunal Superior do Trabalho, sendo de grande importância para a relação trabalhista dos cirurgiões dentistas. Em função da variedade existente nas leis trabalhistas e convenções trabalhistas, há muitas interpretações para o percentual e índice de vinculação para pagamento do adicional de insalubridade.

Atualmente, existe uma grande diversidade na interpretação e pagamento dos adicionais salariais por parte dos empregadores. A legislação é vasta e contraditória a este respeito, levando a divergências entre o que é direito dos empregados e o que resolvem os empregadores. Um dos aspectos relevantes diz respeito ao ambiente de trabalho e o uso de EPI's, além do enquadramento nos percentuais de 10, 20 ou 40% de adicional em relação ao índice utilizado como base de cálculo do adicional de insalubridade.

Ainda predomina em nosso ordenamento jurídico uma relação trabalhista desigual onde o empregador paga sempre o índice de menor valor, o que lhe cause menos prejuízo. Para tentar suprir os danos causados a saúde do empregado pelo exercício da atividade insalubre, o empregador paga uma verba adicional ao invés de eliminar o agente insalubre. O ideal seria oferecer um ambiente de trabalho adequado e sadio, mas isso requer investimentos por parte do empregador, levando a diminuição do lucro das empresas.

Esse tema é de suma importância atualmente devido a possibilidade de análise e discussões a respeito da lacuna existente entre a legislação trabalhista (CLT) e a Constituição Federal. Aplicamos uma legislação trabalhista que não conseguiu acompanhar as mudanças nas relações de trabalho, principalmente nas profissões da área da saúde. Estamos esperando a legislação infraconstitucional para pacificar as decisões, mas devido aos interesses econômicos dos empregadores isso

vem sendo adiado. Como resultado só resta ao empregado procurar a justiça do trabalho para tentar o equilíbrio na relação de trabalho.

A pesquisa do presente trabalho utiliza o método hermenêutico jurídico e tem sua fundamentação baseada na legislação e normas vigentes, em bibliografias atualizadas de doutrinadores e jurisprudência dos Tribunais Superiores.

Para um melhor entendimento a respeito do tema, o trabalho está dividido em três capítulos. O primeiro capítulo intitulado “Origem e princípios do direito do trabalho até a proteção atual do direito difuso trabalhista”, trata dos princípios do direito do trabalho, com a análise desde a origem do direito do trabalho até os dias atuais, onde passa a ocorrer uma maior proteção do direito difuso trabalhista.

No segundo capítulo, que tem como título, “Da proteção do direito do trabalho nos contratos especiais com ênfase nos cirurgiões dentistas empregados” é tratada a proteção do direito do trabalho em contratos especiais, principalmente o contrato de trabalho, carga horaria e a exposição cirurgiões dentistas empregados aos agentes insalubres. Através do estudo do meio ambiente e a segurança do trabalho, as atividades insalubres e seus desdobramentos.

Por fim, no terceiro capítulo é demonstrada a posição atual dos Tribunais do Trabalho com relação ao pagamento e o enquadramento em 10, 20 ou 40% do adicional de insalubridade para cirurgiões dentistas empregados. Além disso, será mostrada a sua importância e consequência na saúde ocupacional dos profissionais em foco no presente trabalho, os cirurgiões dentistas empregados.

2 DA ORIGEM E PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO ATÉ A PROTEÇÃO ATUAL DO DIREITO DIFUSO TRABALHISTA

O Direito do Trabalho está intimamente ligado ao capitalismo, nascendo com a necessidade de se estabelecer limites à exploração da mão de obra trabalhadora. Como qualquer outro ramo do direito é formado por sistema complexo de regras, princípios e fundamentos jurídicos. O Direito do trabalho surge sob forte influência de fatores econômicos, sociais e políticos, com o objetivo de manter a igualdade na relação entre empregado e empregador. Desse modo, no subtítulo a seguir será analisada a origem e a evolução histórica do Direito do Trabalho.

2.1 Origem do direito do trabalho

O direito do trabalho tem como marco inicial a Revolução Industrial, tendo como fundamento o trabalho livre, o salário e uma relação contínua e duradoura de prestação de serviço pelo contratado. No contexto de um sistema capitalista, onde predominava a enorme desigualdade entre o trabalhador e o empregador, com a exploração desenfreada da mão de obra, era extremamente difícil manter os ideais de liberdade e igualdade entre os trabalhadores e os interesses privados. Com a intervenção do Estado, surgem às primeiras leis de proteção ao trabalho, primeiramente como medidas para manter a saúde e a higiene no trabalho (DELGADO, 2016).

O trabalho livre, que é considerado um pressuposto histórico da relação de trabalho, surge somente na Idade Moderna. Tendo como ponto de referência o contexto da Revolução Industrial, Delgado (2016, e-book), explica que:

de fato, apenas já no período da Revolução Industrial é que esse trabalhador seria reconectado, de modo permanente, ao sistema produtivo, através de uma relação de produção inovadora, hábil a combinar liberdade (ou melhor, separação em face dos meios de produção e seu titular) e subordinação. Trabalhador separado dos meios de produção (portanto juridicamente livre), mas subordinado no âmbito da relação empregatícia ao proprietário (ou possuidor, a qualquer título) desses mesmos meios produtivos – eis a nova equação jurídica do sistema produtivo dos últimos dois séculos.

Para Delgado (2016) existe um núcleo fundamental no Direito do Trabalho, que é a relação empregatícia, sem a qual não podemos analisar esse direito.

A legislação trabalhista concentrou suas regras de proteção na jornada de trabalho e nas condições de saúde no ambiente de trabalho, dando maior atenção a mulheres e crianças, pois estas eram as mais exploradas por serem dóceis, mal remuneradas e suportarem jornadas de trabalho excessivas (BARROS, 2016).

Barros (2016) menciona que a intervenção estatal possuía uma tendência mais humanitária que jurídica, pois foram as mulheres, as crianças e os acidentados que provocaram grande parte da legislação laboral, sendo os primeiros destinatários do Direito do Trabalho.

A evolução histórica do Direito do Trabalho, conforme demonstra Barros (2016), é dividida em quatro períodos: formação, intensificação, consolidação e autonomia.

O período de Formação ocorreu entre 1802 a 1848, na Inglaterra, onde surgiu a primeira lei tutelar intitulada “Ato da moral e da saúde” (1802), proibindo o trabalho de menores à noite e por duração superior a doze horas diárias. Em 1813, foi proibido, na França, o trabalho de menores em minas; em 1839, na Alemanha, teve início a edição de normas sobre o trabalho da mulher e do menor (BARROS, 2016).

No período intitulado Intensificação, que foi de 1848 a 1890, ocorreu o Manifesto Comunista de Marx e Engels e a implantação da primeira forma de seguro social na Alemanha (1883) (BARROS, 2016).

No período denominado Consolidação (1890 a 1919), ocorreu a publicação da *Encíclica Papal Rerum Novarum*, de Leão XIII, preconizando o salário justo. A *Encíclica* traduz a manifestação oficial da Igreja Católica, com relação à questão social, exigindo do Estado e das classes dirigentes uma postura mais compreensiva sobre a necessidade de regulamentação das relações trabalhistas (DELGADO, 2016).

De 1848 à 1ª Guerra Mundial houve uma sistematização e consolidação do Direito do Trabalho, através do reconhecimento, em vários países europeus, do direito de livre associação sindical dos trabalhadores e o avanço sistemático da negociação coletiva (DELGADO, 2016).

Por fim, o último período, intitulado Autonomia, iniciou em 1919 e chega até os dias atuais, caracterizado pela criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919. Além disso, com o fim da 1ª Guerra Mundial, foi assinado o Tratado de Versalhes (1919), o qual representou uma etapa importante rumo a institucionalização do direito internacional (BARROS, 2016).

As Constituições do México (1917) e da Alemanha (1919) foram marcos da institucionalização do Direito do Trabalho, sendo que a constituição mexicana trouxe cidadania para o Direito do Trabalho nos países da América Central (BARROS, 2016).

A Constituição Mexicana trouxe em seu texto a instituição do salário mínimo capaz de satisfazer as necessidades básicas do trabalhador e limitou a jornada de trabalho em oito horas diárias, estabelecia ainda um dia de descanso a cada seis de trabalho (BARROS, 2016).

A Constituição da Alemanha, também conhecida como a Constituição de Weimar, colocou o trabalho sob proteção do Estado, o que teria como consequência a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que representou a universalização do Direito do Trabalho (DELGADO, 2016).

A Conferência Geral da OIT realizada em 1944, marcou o início da regulamentação internacional trabalhista. Em suas reuniões, denominadas Assembleias Gerais, passaram a discutir e dar os rumos da evolução do Direito do Trabalho, consolidando suas decisões através de Convenções, Recomendações e Resoluções (DELGADO, 2016).

No período pós 2ª Guerra Mundial ocorreu um aprofundamento do processo de constitucionalização do Direito do Trabalho e a supremacia do Estado de Bem-Estar Social. As Constituições democráticas pós 2ª Guerra, da França, da Itália e da Alemanha, e depois de Portugal e Espanha, incorporariam normas justralhistas e principalmente diretrizes gerais de valorização do trabalho e do ser humano que tinha um contrato de trabalho (DELGADO, 2016).

Em 1948, a aprovação da Declaração Universal dos Direitos Humanos, também contribuiu para a formação do Direito do Trabalho, onde destaca-se o direito de todo ser humano ao trabalho, a escolha do emprego, as condições justas de trabalho, a proteção contra o desemprego e ao salário digno (BARROS, 2016). Sendo assim, no tópico posterior iremos estudar o desenvolvimento do Direito do Trabalho no contexto histórico brasileiro.

2.2 Desenvolvimento do direito do trabalho no Brasil

No Brasil os primeiros registros de leis relacionadas ao Direito do Trabalho ocorrem no período de 1500 a 1888. Em 1830, tem-se o registro de uma lei que regulava os contratos de prestação de serviços, aplicada a brasileiros e estrangeiros.

Em 1837, houve uma normativa sobre contratos de prestação de serviços entre colonos que versava sobre justa causa. Em 1850, O Código Comercial, continha os preceitos do aviso prévio (BARROS, 2016).

No contexto histórico brasileiro, a Abolição da Escravatura (1888) e a Proclamação da República (1889) trouxeram a realidade do trabalho livre para o Brasil (BARROS, 2016).

De 1888 à Revolução de 1930, conforme descreve Barros (2016), os diplomas legislativos mais importantes foram: em 1903, a lei sobre sindicalização dos profissionais da agricultura; de 1907, a lei sobre sindicalização de trabalhadores urbanos; de 1916, o Código Civil, com a regulamentação da prestação de serviços de trabalhadores; de 1919, a lei sobre acidente do trabalho; de 1923, a lei Elói Chaves, disciplinando a estabilidade no emprego dos ferroviários (BARROS, 2016).

Em 1930, cria-se o Ministério do Trabalho, que é considerado pela doutrina o marco do aparecimento do Direito do Trabalho no Brasil (DELGADO, 2016).

Na década de 30, Getúlio Vargas foi conduzido à Presidência da República, nesse período houve um enorme crescimento do Direito do Trabalho no Brasil (BARROS, 2016).

A Constituição de 1934, foi a primeira a tratar da ordem econômica e social, estabelecendo melhores condições de trabalho na cidade e no campo, visando a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do país. Essa Constituição dedicou atenção especial a maternidade, tratou do salário mínimo, da jornada de trabalho de oito horas, das férias anuais remuneradas, do repouso semanal, da assistência médica e sanitária, da proibição de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, do trabalho noturno a menores de dezesseis anos e em indústrias insalubres, a menores de dezoito anos e a mulheres. Além disso, a Constituição de 1934 instituiu a Justiça do Trabalho, que só foi instalada e efetivamente passou a funcionar em 1941 (BARROS, 2016).

A Constituição de 1934 proclamou a existência dos Sindicatos e associações profissionais (DELGADO, 2016).

A Constituição de 1937, colocou o trabalho como dever social, garantindo a todos o direito de subsistir mediante trabalho honesto e digno, sendo assim um bem que o Estado deveria proteger (DELGADO, 2016).

Durante a década de 30, foram promulgadas uma enorme quantidade de leis trabalhistas gerando um emaranhado desordenado de normas. Com isso, em 1943,

essas leis trabalhistas foram reunidas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), onde consta temas de direito individual do trabalho, direito coletivo do trabalho e direito processual do trabalho (BARROS, 2016).

A partir de 1964, as leis de política salarial passaram a se sobrepor à negociação coletiva e às decisões da Justiça do Trabalho, fundamentadas pela política econômica vigente na época (DELGADO, 2016).

A Constituição de 1988, trouxe inovações e alterações importantes para a relação trabalhista. Essa Constituição foi um marco tanto na consagração, em seu artigo 7º, de direitos individuais dos trabalhadores, os chamados direitos sociais, como foi principalmente a responsável por um novo processo de amadurecimento do movimento sindical brasileiro, em razão da autonomia sindical relativa, consagrada em seu artigo 8º (BARROS, 2016).

Para Delgado (2016, e-book), a Constituição de 1988, trouxe um modelo mais democrático de administração de conflitos sociais, conforme demonstrado no texto seguinte:

além disso, a Constituição da República criou as condições culturais, jurídicas e institucionais necessárias para superar antigo e renitente nóculo do sistema trabalhista do Brasil: a falta de efetividade de seu Direito Individual do Trabalho. Ao reforçar, substancialmente, a Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho, a par de garantir o manejo amplo de ações coletivas pelos sindicatos, o Texto Máximo de 1988 acentuou a relevância da política pública de contínua inserção econômica e social dos indivíduos, por meio do Direito do Trabalho, no contexto da democratização da sociedade civil.

A Constituição de 1988 trouxe alterações importantes, tais como: equiparação de empregados urbanos rurais, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) para o empregado rural, salário mínimo unificado no território nacional. O salário mínimo foi ampliado além das necessidades vitais básicas do trabalhador incluindo educação, saúde, lazer e previdência social. O salário do trabalhador continuou sendo irredutível, exceto se houver convenção ou acordo coletivo tratando do assunto. O salário-família foi assegurado somente para o trabalhador de baixa renda. A jornada de trabalho continuou sendo de oito horas diárias, porém a carga horária semanal foi reduzida para quarenta e quatro horas. O adicional de horas extraordinárias, passou a ser de no mínimo 50% e foi assegurado o repouso semanal remunerado preferencialmente aos domingos. A licença maternidade passou a ser de 120 dias e foi introduzida a licença paternidade (BARROS, 2016).

Com a Constituição de 1988, a cultura das leis de política salarial foi aos poucos sendo substituída pela negociação coletiva, com maior participação dos sindicatos. O ponto mais importante dessa nova fase ocorreu em 1994, com o Plano Real, que suprimiu o processo de aprovação de leis de política salarial, deixando para os sindicatos o papel exclusivo de negociar reajustes salariais, através da negociação coletiva, exceto o reajuste por lei, de forma periódica, do salário mínimo (artigo 7º, IV, da Constituição Federal de 1988).

Barros (2016, e-book) mostra que a Constituição Federal de 1988 consagrou a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres, quando diz que “não proibiu o trabalho da mulher em indústria insalubre, como procederam os textos anteriores, a começar pela Constituição de 1934”.

Com o passar dos anos, houve uma crescente e excessiva rigidez das normas de proteção ao trabalhador levando a necessidade de flexibilização de alguns direitos como mecanismo para tornar possível um controle relativo sob um dos maiores problemas atuais, o desemprego. Uma das soluções encontradas pelos governantes e a iniciativa privada é flexibilização das nossas leis trabalhistas. Com contratos trabalhistas, mais flexíveis, há uma tendência a uma maior proximidade do empregador com o empregado, levando a entendimento de suas situações, não resultando em ônus para nenhum lado, valorizando realmente a negociação (BARROS, 2016).

Delgado (2016, e-book) define a flexibilização trabalhista como:

a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para a sua incidência.

Atualmente, o Direito do Trabalho possui uma tendência a flexibilização das normas de trabalho. Isso tem sido uma reivindicação empresarial, com a solicitação de menores custos sociais e maior governabilidade do fator trabalho, mas assegurando garantias mínimas ao trabalhador. O fenômeno da flexibilização é imposto pelo Estado, consistindo em revogar vantagens de caráter trabalhista, substituindo-as por benefícios inferiores, tendo a primazia da negociação coletiva (DELGADO, 2016).

Barros (2016) define a flexibilização no Direito do Trabalho como uma reivindicação empresarial de menores custos sociais e maior governabilidade do fator trabalho, mostrando que:

para a realização dessa reivindicação, reclama-se uma flexibilidade normativa, que poderá ser atingida sob o prisma legal, regulamentar e convencional, mas assegurando-se garantias mínimas ao empregado (BARROS, 2016, e-book).

A flexibilização também é analisada sob o enfoque da desregulamentação normativa imposta pelo Estado, que consiste em revogar vantagens de cunho trabalhista, substituindo por benefícios inferiores. Essa flexibilização é considerada uma forma de adaptação das normas trabalhistas às grandes modificações ocorridas no mercado de trabalho ao longo do desenvolvimento tecnológico (BARROS, 2016).

Na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) no capítulo a respeito do trabalho da mulher é onde encontramos o maior efeito da desregulamentação normativa, com o intuito de promover a sua igualdade no mercado de trabalho (BARROS, 2016). Após a análise da evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil, passaremos a examinar os princípios que regem o Direito do Trabalho.

2.3 Princípios do direito do trabalho

Os princípios são definidos como normas de procedimento, condutas, leis ou pressupostos universais que definem as regras de uma sociedade.

No direito encontramos princípios gerais que são aplicados a todas as áreas e princípios específicos, tais como os que regem o direito do trabalho. Os princípios têm como objetivo dar fundamento, firmeza, limites a atividade jurisprudencial no direito (MARTINS, 2014).

Os princípios gerais do direito que são utilizados no direito do trabalho estão presentes na Constituição Federal de 1988, onde destacam-se os da justiça, da igualdade, da liberdade, da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho. O art. 1º, incisos III e IV da Constituição Federal mencionam que um dos fundamentos da República Federativa do Brasil é a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa, demonstrados pela dignidade do trabalhador e pela valorização do trabalho livre.

Conforme o doutrinador uruguaio Plá Rodriguez (2000), os princípios do direito do trabalho são especificados da seguinte maneira: princípio da proteção, da irrenunciabilidade dos direitos, da continuidade da relação de emprego, da primazia da realidade, da razoabilidade, da boa-fé e da não-discriminação. O princípio da proteção desmembra-se em três: *in dubio pro operario*, regra da aplicação da norma mais favorável, regra da condição mais favorável.

Para alguns doutrinadores, os princípios da razoabilidade, da boa-fé e da não discriminação são aplicados a todos os ramos do direito, não sendo exclusivos do direito do trabalho, como menciona Martins (2014, p. 72), “essa regra da razoabilidade diz respeito à interpretação de qualquer ramo do direito, e não apenas do Direito do Trabalho”.

Em um mundo globalizado, não há um protocolo a ser seguido pelos operadores do direito trabalhista, pois novos princípios são acrescentados ao sistema jurídico a medida que ocorrem mudanças nas relações trabalhistas e no modo de trabalho. A evolução dos princípios do direito do trabalho é nítida na doutrina de Delgado (2016, e-book) quando menciona que,

os mais importantes princípios especiais justralhistas indicados pela doutrina são: a) princípio da proteção [...]; b) princípio da norma mais favorável; c) princípio da imperatividade das normas trabalhistas; d) princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas (conhecido ainda como princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas); e) princípio da condição mais benéfica [...]; f) princípio da inalterabilidade contratual [...]; g) princípio da intangibilidade salarial (chamado também integralidade salarial, tendo ainda como correlato o princípio da irredutibilidade salarial); h) princípio da primazia da realidade sobre a forma; i) princípio da continuidade da relação de emprego.

No direito do trabalho adota-se como tradição o sistema dos princípios específicos proposto pelo doutrinador Plá Rodriguez (2000) da proteção, da irrenunciabilidade de direitos, da continuidade da relação de emprego, da primazia da realidade; e os princípios da razoabilidade, da boa-fé e da não-discriminação.

Com o desequilíbrio entre empregado e empregador no contrato de trabalho, torna-se necessário oferecer uma compensação, que é demonstrada no princípio da proteção do trabalhador. Para Martins (2014, p. 72):

como regra, deve-se proporcionar uma forma de compensar a superioridade econômica do empregador em relação ao empregado, dando a este último superioridade jurídica. Esta é conferida ao empregado no momento em que se dá ao trabalhador a proteção que lhe é dispensada por meio de lei.

O princípio da proteção do empregado pode ser desdobrado em três subprincípios: *in dubio pro operario*, o da aplicação da norma mais favorável e o da condição mais benéfica ao trabalhador. Quando houver dúvida na aplicação de uma norma ou várias interpretações para uma mesma lei, deve-se optar pela solução mais favorável ao empregado. Porém o subprincípio *in dubio pro operario* não pode ser aplicado no processo do trabalho, pois deve haver igualdade entre as partes e verificação de quem tem o ônus da prova no caso em concreto (MARTINS, 2014).

O subprincípio da aplicação da norma mais favorável menciona que havendo mais de uma norma a ser aplicada no caso concreto, utiliza-se a mais favorável ao empregado. Esse subprincípio encontra-se expresso na própria lei no artigo 620 da CLT, mencionando que as condições estabelecidas em convenção coletiva prevalecem sobre as previstas em acordo coletivo, quando mais benéficas ao trabalhador.

Delgado (2016, e-book) menciona que:

o presente princípio dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: *no instante de elaboração da regra* (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou *no contexto de confronto entre regras concorrentes* [...] ou, por fim, *no contexto de interpretação das regras jurídicas* (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista. (Grifo original).

O subprincípio da condição mais favorável pode ser explicado como um desenrolar do princípio constitucional do direito adquirido, expresso no artigo 5º, inciso XXXVI da Constituição Federal. Por isso que uma vantagem já conquistada pelo trabalhador não pode ser reduzida, mesmo com o advento de uma nova norma, direitos adquiridos não podem ser retirados e nem piorados. Esse subprincípio leva a prevalência de condições mais vantajosas para o trabalhador que foram fixadas no contrato de trabalho (MARTINS, 2014).

Entre os princípios do Direito do Trabalho merece destaque o princípio da proteção, por ter uma relação direta com o tema da pesquisa proposta. Este princípio engloba a proteção do cirurgião dentista, do ambiente de trabalho, dos auxiliares e pacientes. Também aliado ao princípio da proteção da saúde do trabalhador é que foram sendo editadas normas regulamentadoras (NRs), visando limitar a exploração do trabalhador e garantir condições dignas de saúde e no meio ambiente de trabalho.

Os direitos trabalhistas são irrenunciáveis pelo trabalhador, conforme menciona o artigo 9º da CLT “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir, ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. Para Martins (2014, p. 73):

poderá, entretanto, o trabalhador renunciar a seus direitos se estiver em juízo, diante do juiz do trabalho, pois nesse caso não se pode dizer que o empregado esteja sendo forçado a fazê-lo. Estando o trabalhador ainda na empresa é que não poderá se falar em renúncia a direitos trabalhistas, pois poderia dar ensejo a fraudes. É possível, também, ao trabalhador transigir, fazendo concessões recíprocas, o que importa um ato bilateral.

O principal objetivo do princípio da irrenunciabilidade de direitos é uma restrição a autonomia da vontade das partes (BARROS, 2016).

Barros (2016) menciona que sem essa limitação seria uma contradição o ordenamento jurídico impregnado de normas de tutela do empregado, permitir que o mesmo renuncie aos seus direitos, pressionado pelo temor de perder ou não obter o contrato de trabalho.

Os contratos de trabalho, em regra, têm validade por tempo indeterminado corroborando com a continuidade da relação de emprego. O princípio da continuidade da relação de emprego prima pela manutenção do contrato de trabalho do empregado, garantindo estabilidade e segurança econômica (DELGADO, 2016).

O princípio da continuidade do emprego beneficia o empregado na distribuição do ônus da prova, conforme menciona a súmula 212 do TST:

o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

Delgado (2016) diz que no direito do trabalho, os contratos a termo, tornaram-se exceções, como consequência da aplicação desse princípio. Os contratos de trabalho a prazo determinado somente podem ser pactuados nas hipóteses previstas em lei, no artigo 443, parágrafo 2º da CLT.

Plá Rodriguez (2000) explica o significado do princípio da primazia da realidade mencionando que em caso de discordância entre o que ocorre na prática laboral e o que é mostrado pelos documentos ou acordos trabalhistas, deve-se sempre dar preferência ao que ocorre no âmbito dos fatos. Para Plá Rodriguez (2000,

p. 147), ocorre “a primazia dos fatos sobre as formas, as formalidades ou as aparências”.

No direito do trabalho sempre prevalecem os fatos, quando estes discordarem dos registros constantes em documentos ou acordos. Conforme menciona Delgado (2016, e-book):

no direito do trabalho deve-se pesquisar, preferentemente, *a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços*, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. (Grifo original).

O princípio da primazia da realidade é muito utilizado na prática processual trabalhista visto que documentos podem ser alterados a qualquer momento, sendo um poderoso instrumento para a busca da verdade real em situações de litígios. A formalidade das cláusulas do contrato de trabalho, as anotações da CTPS e os cartões pontos não prevalecem sobre a narrativa dos fatos verdadeiros (DELGADO, 2016). Este princípio tem uma importância enorme quando nos deparamos com casos de não pagamento de insalubridade ou pagamento em grau inferior ao enquadramento do Ministério do Trabalho e Emprego. Isso ocorre quando a empresa alega que todos os programas de prevenção e cuidado com a saúde ocupacional já estão criados, mas não funcionam adequadamente devido à falta de profissionais capacitados para executar os quesitos dos programas e o custo que isso gera para a empresa. Com a aplicação desse princípio prevalece o que ocorre na prática laborativa diária, ou seja, prevalecem os fatos e não questões burocráticas e contratuais.

O princípio da razoabilidade, da boa-fé e da não-discriminação estão presentes em todos os ramos do direito, por isso são denominados princípios gerais do direito (BARROS, 2016).

O princípio da razoabilidade atua como um guia na aplicação do direito, sendo uma maneira de evitarmos excessos na relação trabalhista. Plá Rodriguez (2000, p. 164) afirma que “razoável é definido como o regulado, o justo, o conforme a razão”.

Em uma relação trabalhista, onde ocorre um contrato de trabalho unindo partes que estão em condições desiguais (empregado e empregador), o princípio da razoabilidade é extremamente útil a fim de que prevaleça o bom senso e o tratamento adequado.

O princípio da boa-fé está presente em todos os tipos de contratos, onde há direitos e obrigações para as partes. No direito do trabalho a boa-fé emana do

empregador quando cumpre suas obrigações, como por exemplo, pagamento do salário em dia e com valores corretos, como do empregado quando trabalha de acordo com a jornada de trabalho pactuada (BARROS, 2016).

O princípio da não-discriminação encontra fundamento no artigo 5º e inciso I da Constituição Federal de 1988. Segundo Plá Rodriguez (2000, p. 187), o princípio de “não discriminação leva a excluir todas aquelas diferenciações que põem um trabalhador numa situação de inferioridade ou mais desfavorável que o conjunto, e sem razão válida ou legítima”.

De acordo com os doutrinadores os princípios gerais e os específicos trabalhistas somente seriam aplicados de forma supletiva quando ocorresse lacunas na lei, como auxiliares dos legisladores na criação e fundamento das normas jurídicas e na interpretação e aplicação da legislação vigente.

Na relação trabalhista os princípios gerais e específicos estão sempre presentes para garantir as condições dignas de trabalho, a proteção da saúde do empregado, o valor social do trabalho, enfim para evitar a exploração do trabalhador.

No presente trabalho, os princípios do Direito do Trabalho apresentados, exercem um papel fundamental, sendo utilizados como base, alicerce das relações trabalhistas dos cirurgiões dentistas, primando por condições dignas e salubres no meio ambiente de trabalho, que irão refletir diretamente na vida pessoal, social e na saúde desse empregado.

Como vimos neste capítulo, ao longo da evolução do Direito do Trabalho e com o desenvolvimento tecnológico, as atividades profissionais foram tornando-se mais nocivas à saúde do trabalhador. Como consequência desse avanço, foram surgindo leis, regulamentações, recomendações, protocolos de segurança e saúde do trabalho com a primazia da proteção do trabalhador. Dessa maneira, o próximo capítulo é de suma importância, pois trataremos do meio ambiente de trabalho, das atividades insalubres, dos contratos especiais de trabalho e jornada de trabalho, especificamente dos profissionais escolhidos para essa pesquisa, os cirurgiões dentistas empregados.

3 A PROTEÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NOS CONTRATOS ESPECIAIS COM ÊNFASE NOS CIRURGIÕES DENTISTAS EMPREGADOS

O contrato de trabalho é a concretização da relação jurídica empregatícia. Para que ocorra a relação de emprego são necessários alguns requisitos: pessoa física (empregado), não eventualidade, onerosidade, subordinação, pessoalidade. A relação de emprego é aquela que se configura entre um empregado e o empregador por meio de um contrato de emprego, que pode ser um ajuste verbal ou escrito, tácito ou expresso, firmado pelo empregado, que com isso assume a obrigação de prestar serviços com pessoalidade, não eventuais e subordinados, enquanto que o empregador assume a obrigação de pagar os salários (MARTINEZ, 2016).

Os contratos de trabalho especiais ocorrem nas profissões que possuem regulamentação própria, mas também seguem a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

O contrato de trabalho do cirurgião dentista pode ser considerado como um contrato especial de trabalho, pois além de encontrar-se subordinado as regras dispostas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) deve respeitar as regras previstas em lei específica: a lei federal nº 3999 de 1961 que regulamenta o salário mínimo dos médicos e cirurgiões dentistas. O cirurgião dentista pode também atuar como trabalhador autônomo, sem a subordinação jurídica inerente a um contrato de trabalho e ainda fazer parte de cooperativas que correspondem as sociedades de pessoas, não havendo subordinação entre os membros (BARROS, 2012).

O exercício da Odontologia é essencial na sociedade e foi regulamentado no Brasil pela lei nº 5081, de 24 de agosto de 1966 e alterado pela lei nº 6215, de 30 de junho de 1975, e este só é permitido ao cirurgião dentista habilitado por faculdade oficial ou reconhecida e após o registro do diploma nos órgãos competentes. No caso dos cirurgiões dentistas o exercício da atividade profissional é fiscalizado pelo CFO (Conselho Federal de Odontologia) e pelos Conselhos Regionais (CRO).

3.1 Contrato de trabalho dos cirurgiões dentistas empregados

No presente trabalho o profissional em análise são os cirurgiões dentistas empregados, regidos pela CLT, que prestam serviços em consultórios de clínicas particulares e de universidades. Esses profissionais podem atuar tanto de forma

autônoma, em seus consultórios, ou como empregados, em caráter subordinado. Os cirurgiões dentistas empregados, atendem de forma indiscriminada, não podendo selecionar ou recusar pacientes, devendo atendê-los, pois faz parte do contrato de trabalho (BARROS, 2012).

Com relação ao contrato de trabalho o cirurgião dentista possui os mesmos direitos trabalhistas que qualquer empregado regido pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), ou seja, anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), 13º salário, férias acrescidas de 1/3, depósitos de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), adicional de insalubridade e adicional noturno, como em uma relação com vínculo empregatício. Com exceção da jornada de trabalho e salário profissional que é diferenciado para os cirurgiões dentistas, como menciona Barros (2012, p. 280), “a duração normal do trabalho do médico e dentista, salvo acordo em contrário, é no mínimo de duas horas e no máximo de quatro horas diárias”.

O cirurgião dentista tem direito ao recebimento do adicional de insalubridade de 10, 20 ou 40%, conforme a exposição aos agentes insalubres no desempenho das suas funções, que tem como fundamento o anexo 14 da NR-15, que trata dos agentes biológicos. O cirurgião dentista, também faz uso constante do aparelho de raio-x, que o expõe à radiação ionizante, além do manuseio de agentes cancerígenos, tais como o mercúrio, que é manipulado para restaurações de amálgamas e resinas, também utilizadas para restaurações dentárias (BARROS, 2012). Após análise do contrato de trabalho dos cirurgiões dentistas empregados, em sequência examina-se a jornada de trabalho desses profissionais.

3.2 Jornada de trabalho dos cirurgiões dentistas empregados

A respeito da carga horária de trabalho, os cirurgiões dentistas têm regulamento próprio na lei federal nº 3.999, de 15 de dezembro de 1961, recepcionada pela Constituição Federal de 1988 e amplamente aplicada pelos Tribunais do Trabalho, tratando-se de setor privado. Nessa lei, a previsão habitual para a jornada de trabalho diária do cirurgião dentista é de quatro horas/dia (máximo) e duas horas/dia (mínimo), havendo possibilidade de se acrescer horas suplementares em número não excedente a duas horas/dia através de acordo entre empregador e empregado, no entanto, estas serão remuneradas com 50% a mais sobre o valor da hora normal de trabalho, conforme o artigo 7º, inciso XVI, da Constituição Federal de

1988: “remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal”.

Existe ainda a possibilidade de contratação por hora, hipótese em que o total da remuneração devida não poderá perfazer quantia inferior a vinte e cinco vezes o valor da soma das duas primeiras horas, conforme o valor horário calculado para a respectiva localidade, como demonstrado no artigo 12, da lei nº. 3.999, de 15 de dezembro de 1961.

No setor público, no qual não se aplica a lei mencionada, a carga horária é definida em edital, e habitualmente é de 40 horas/semana para cada cargo.

A jornada de trabalho mencionada é a mínima que pode ser contratada, a negociação contratual é ampla e decidida pelo empregado e empregador respeitando sempre a existência de acordo e convenções coletivas para a categoria profissional.

Com o estudo do contrato e da jornada de trabalho, é notório que os cirurgiões dentistas exercem atividades insalubres, por isso no subtítulo a seguir estudaremos meio ambiente e segurança do trabalho, e as atividades insalubres presente na atividade laboral desses trabalhadores e suas consequências na saúde ocupacional.

3.3 Meio ambiente e segurança do trabalho

Como observamos no princípio da proteção, a saúde e segurança no trabalho são valores extremamente importantes. Neste contexto, passaremos a analisar o meio ambiente e segurança do trabalho, assim como suas normas regulamentadoras.

A Revolução Industrial trouxe um grande progresso para a ciência, tecnologia e para a área trabalhista, levando a uma diversificação das atividades laborais. Por outro lado, surgiram novas ameaças e riscos à saúde do trabalhador, que não utilizava qualquer tipo de proteção em relação aos riscos ocupacionais. Em toda a atividade profissional, seja urbana ou rural, o trabalhador está sujeito a riscos, expondo-se a acidentes ou problemas de saúde (MARTINEZ, 2016).

As normas trabalhistas em um primeiro momento foram ditadas em benefício do trabalho, como por exemplo, equipamentos, organização do trabalho e ritmo da produção. Atualmente, as normas trabalhistas são estabelecidas em favor do trabalhador, tais como, a melhor posição ergonômica e a prevenção da fadiga física e mental (MARTINEZ, 2016).

Martinez (2016, p. 548), menciona que "as normas de saúde, higiene e segurança laboral passaram, então, a ter um espaço central nas relações de emprego".

Com a modernização e o desenvolvimento das atividades profissionais, cresce o número de acidentes de trabalho e aposentadorias precoces devido a problemas de saúde. Partindo desse contexto mundial é que ocorre uma maior preocupação com as condições do meio ambiente de trabalho e com a segurança do empregado (MARTINEZ, 2016).

Em Genebra, no ano de 1981, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) cria a Convenção nº 155, adotando diversas proposições relativas à segurança, a higiene e ao meio ambiente de trabalho.

No ano de 1985 é criada a Convenção nº 161 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata de serviços de saúde do Trabalho, porém só foi ratificada pelo Brasil em maio de 1990. A Convenção nº 161 da OIT define serviços de saúde no Trabalho como um serviço investido de funções basicamente preventivas, destinado a aconselhar o empregador, o empregado e seus representantes sobre os requisitos necessários à manutenção de um ambiente de trabalho seguro e saudável e a adaptação do trabalho as necessidades dos empregados. Além de informar que todos os trabalhadores devem ser alertados dos riscos para a sua saúde inerentes ao trabalho que executam.

A Convenção nº 155 e a Convenção nº 161, ambas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) estão entre as mais abrangentes, pois detalham a pertinência dos serviços de saúde no ambiente de trabalho e as medidas de segurança do trabalho.

O Brasil ratificou a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1992, e através do decreto nº 1254 de setembro de 1994 promulgou a convenção sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho. Essa convenção assegura ao empregado o direito de deixar o local de trabalho sempre que houver motivo razoável que represente perigo grave para a vida ou saúde, sem que o fato autorize a aplicação de sanções.

No tocante as empresas, a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) determina que elas devem zelar pela eliminação de riscos e fornecer vestimentas e equipamentos de proteção, além de prover os estabelecimentos de meios para situações de urgência e acidente.

A Convenção nº 155 da OIT em seu artigo 4º, determina que,

todo o membro deverá, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e as práticas nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.

Para atender as exigências do artigo 4º da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Brasil criou a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho, através do decreto nº 7602 de novembro de 2011. Criou-se, então, uma estrutura constitucional de proteção à saúde do trabalhador e da segurança do trabalho, contando com: normas internacionais (Convenções da Organização Internacional do Trabalho - OIT), a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), leis ordinárias, atos do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), convenções coletivas, acordos coletivos e sentenças normativas.

Outra Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que ampliou o espectro de proteção ao trabalhador é a de nº 148, que foi promulgada em Genebra no ano de 1977 e ratificada pelo Brasil em 1982, pois trata da proteção dos trabalhadores contra os riscos profissionais devido à contaminação do ar, ao ruído e as vibrações no local de trabalho.

Atualmente, uma das Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) a de nº 187, aprovada em junho de 2006, é considerada de suma importância para a segurança do trabalho. Porém, ela não foi ratificada pelo Brasil até o momento. Essa convenção representa um instrumento normativo extremamente importante em matéria de saúde ocupacional relacionada ao trabalho, tendo como prioridade o princípio da prevenção para assegurar um meio ambiente de trabalho seguro e saudável. Destaca-se pela ênfase na necessidade de prevenção como forma mais apropriada para o desenvolvimento da saúde, higiene e segurança do trabalho, e faz referência à importância de se concretizarem as medidas preventivas no âmbito das empresas.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 225, afirma que:

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. (Grifo próprio).

Assim assegura o direito fundamental ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, tendo como consequência o direito ao meio ambiente de trabalho saudável, devendo ser atribuído a máxima efetividade possível a esse preceito fundamental. Com isso, impõe-se ao empregador a conduta de preservação do ambiente de trabalho e da saúde do trabalhador, bem como uma atitude fiscalizatória eficiente do Estado.

Corroborando com isso, o artigo 200, inciso VIII, da Constituição Federal de 1988:

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

[...]

VIII- colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho; (Grifo próprio).

No seu Artigo 7º, a Constituição Federal de 1988 determina os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, destacando a proteção à saúde do trabalhador, quando menciona:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

[...]

XXVIII – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; (Grifo próprio).

Barros (2016, e-book) quando explica sobre meio ambiente e segurança do trabalho prioriza a qualidade de vida do empregado dizendo que:

no meio ambiente do trabalho, o bem jurídico tutelado é a saúde e segurança do trabalhador, o qual deve ser salvaguardado das formas de poluição do meio ambiente laboral, a fim de que desfrute de qualidade de vida saudável, vida com dignidade.

A partir da Constituição Federal de 1988, o direito à saúde no Brasil passou a ser tratado como um direito fundamental, de caráter universal e transindividual (difuso), de acordo com o artigo 196:

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação. (Grifo próprio).

A proteção da saúde está vinculada ao meio ambiente sadio, inclusive o meio ambiente de trabalho, por esse motivo está tutelado na Constituição Federal de 1988, o equilíbrio entre meio ambiente laboral e a vida saudável dos trabalhadores (BARROS, 2016).

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), no título II, capítulo V trata da segurança e medicina do trabalho enumerando os deveres das empresas, dos empregados, os órgãos de fiscalização, os equipamentos de proteção individual, as medidas preventivas e as penalidades. A responsabilidade das empresas está prevista no artigo 157 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), conforme transcrito a seguir:

Art. 157. Cabe às empresas:

- I – cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II – instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III – adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV – facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente. (Grifo próprio).

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) obriga o empregador a notificar, doenças profissionais e relacionadas ao trabalho, ao órgão local do Ministério do Trabalho. Essa notificação é um fator inibitório da ocorrência de acidentes ou de aquisição de doenças laborativas (MARTINEZ, 2016).

As competências e regras para a produção das normas sobre a saúde no trabalho estão descritas no artigo 155 da CLT. O órgão nacional competente, o Ministério do Trabalho e Emprego, edita as normas regulamentadoras de segurança e saúde do trabalhador, mais conhecidas como NRs (MARTINEZ, 2016).

As Normas Regulamentadoras (NR), de segurança e saúde do trabalho, são obrigatórias para empresas privadas e públicas, para órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como para órgãos dos Poderes Legislativo e

Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O não cumprimento das disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho acarreta ao empregador a aplicação das penalidades previstas na legislação pertinente (BARROS, 2016).

Para garantir a aplicação das regras de proteção do ambiente de trabalho existe uma rede de órgãos de segurança e saúde do trabalhador, entre eles: serviços especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, e as comissões internas de Prevenção de Acidentes (MARTINEZ, 2016).

O Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, é disciplinado por normas expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego sendo composto de profissionais dotados de conhecimentos de engenharia de segurança e de medicina do trabalho. Esse órgão tem a função de promover a saúde e de proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho. Todo e qualquer ônus decorrente da instalação e manutenção deste serviço é de responsabilidade do empregador. Conforme Martinez (2016, e-book),

o dimensionamento dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho vincula-se à **gradação do risco da atividade principal** (que varia, em escala ascendente, de 1 a 4, segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas) e ao **número total de empregados do estabelecimento**. (Grifo original).

O controle de um ambiente de trabalho hígido e adequado depende dos cuidados de todas as instalações que compõem o local de labor. Isso vai desde a iluminação adequada, instalações elétricas e conforto térmico (MARTINEZ, 2016).

A preocupação com a integridade física e a saúde dos trabalhadores se estende à sinalização do ambiente de trabalho e das embalagens de produtos nocivos. A Norma Regulamentadora nº 16 (NR-16) atribui ao empregador a responsabilidade pela delimitação das áreas de risco, no ambiente de trabalho, com a devida sinalização. Também é objetivo da norma regulamentadora que a empresa promova o treinamento de seus trabalhadores em socorros de urgência àqueles que forem atingidos por materiais ou substâncias nocivas à saúde.

As Comissões Internas de Prevenção de Acidentes constituem um meio democrático de acesso dos trabalhadores à política e aos mecanismos de segurança e de medicina do trabalho. A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes tem como objetivo, de acordo com a Norma Regulamentadora nº 5 (NR-5) do Ministério do

Trabalho e Emprego, a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho (doenças profissionais e doenças do trabalho) a fim de tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador (MARTINEZ, 2016).

Para garantir a proteção do trabalhador expostos a agentes nocivos à saúde é obrigatória a utilização de equipamentos de proteção individual (EPI) conforme a Norma Regulamentadora nº6 (NR-6), que o define como sendo todo dispositivo ou produto, de uso individual, utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho. Os EPIs são classificados em função da proteção que oferecem. Por isso, existem equipamentos que protegem a cabeça (capacete, capuz e toucas), o tronco (vestimentas de segurança), os membros superiores (luvas, braçadeiras e dedeiras), os membros inferiores (calça, meias, calçados, propés), os olhos e a face (óculos e máscaras), o corpo inteiro (macacão, jaleco), a audição (protetor auditivo), a atividade respiratória (respirador purificador de ar, mascarar). Por fim, há aqueles que simplesmente previnem quedas com diferença de nível (dispositivos trava-quedas e cinturões). A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, o equipamento de proteção individual adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento (MARTINEZ, 2016).

O equipamento de proteção individual (EPI), conforme o artigo 167 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) somente pode ser colocada à venda ou utilizado com a indicação do Certificado de Aprovação do Ministério do Trabalho e Emprego.

Os empregados cumprem as ordens de serviço elaboradas pelo empregador com o objetivo de prevenir doenças e acidentes de trabalho, principalmente quanto ao uso de equipamento de proteção individual (EPI). A ordem de serviço é um regulamento escrito de conduta e regras de segurança e saúde no trabalho (CAMISASSA, 2015).

A comprovação do fornecimento do equipamento de proteção individual (EPI) para o empregado deve ser feita através de uma ficha de recebimento, onde deve constar a relação dos equipamentos de proteção individuais (EPIs) entregues ao empregado, a data de entrega, orientações sobre a obrigatoriedade, o modo de utilização e informações sobre as sanções impostas no caso da não utilização (CAMISASSA, 2015).

A recusa ao uso do equipamento de proteção individual (EPI) gera demissão por justa causa praticada pelo empregado que pode ser enquadrada como ato de indisciplina ou de insubordinação. Ocorrerá indisciplina quando o empregado não cumprir o uso, conforme as regras predeterminadas pelo empregador. Por outro lado, ocorrerá insubordinação quando a ordem partir diretamente de um superior hierárquico, dirigida especificamente ao empregado que se recusa a usar o equipamento de proteção individual (EPI) e mesmo assim este não utilizar. Isso é determinado pelo artigo 158 da Consolidação das Leis Trabalhistas, que trata dos deveres dos empregados:

Art. 158. Cabe aos empregados:

I – observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

II – colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

Parágrafo único. Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa. (Grifo próprio).

Também compõe as medidas de proteção a Norma Regulamentadora nº 7 (NR-7), do Ministério do Trabalho e Emprego que estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto de seus trabalhadores. Isso deve ocorrer independentemente do número de empregados e do grau de risco da empresa (CAMISASSA, 2015).

A finalidade principal do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) é o diagnóstico precoce das doenças ocupacionais, por isso deve ser elaborado em função dos riscos aos quais os trabalhadores estão submetidos durante a atividade laboral (CAMISASSA, 2015).

O empregador é responsável pela elaboração e implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), na prática a elaboração fica a cargo do médico do trabalho. O médico do trabalho é o profissional que possui a competência para a indicação e realização dos exames ocupacionais, assim como a capacidade técnica para a avaliação dos resultados (MARTINEZ, 2016).

O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional deverá ser baseado na prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados

ao trabalho, inclusive de natureza subclínica, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores. Para que isso ocorra, é peça fundamental da atividade do programa a realização dos exames médicos custeados pelos empregadores. Entre tais exames estão previstos, obrigatoriamente, o admissional, o periódico, o de retorno ao trabalho, o de mudança de função e o demissional (MARTINEZ, 2016).

O Programa de Controle Médico da Saúde Ocupacional (PCMSO) não deve ser visto como uma simples lista de exames médicos. A elaboração do programa envolve todo um planejamento de controle da saúde ocupacional, que tem como marco inicial a identificação, para cada função laborativa, dos fatores de riscos existentes no ambiente de trabalho (MARTINEZ, 2016).

Com a finalidade de que as empresas garantam um ambiente de trabalho saudável, foi editada a Norma Regulamentadora nº 3 (NR-3), a qual determina as situações em que as empresas podem sofrer paralisações ou interdições de seus serviços, máquinas, equipamentos ou até embargo de alguma obra, a partir da constatação de situação de trabalho que caracterize risco grave e eminente ao trabalhador. Considerando grave e eminente risco toda condição ou situação no ambiente de trabalho que possa causar acidente ou doença relacionada ao trabalho com lesão grave à integridade física do trabalhador. O embargo e a interdição são procedimentos de urgência de caráter preventivista, tendo como consequência a paralisação total ou parcial das atividades das empresas. Na sequência examina-se as atividades consideradas insalubres pela legislação e normas regulamentadoras vigentes.

3.4 Atividades insalubres

Como vimos no tópico anterior, o meio ambiente de trabalho consiste em local primordial na atividade diária do trabalhador. Assim a salubridade passa a ser um elemento importante na vida do trabalhador, consistindo em condições favoráveis a saúde do empregado.

A caracterização de uma atividade como insalubre, está descrita pelo artigo 189 da CLT:

Art. 189. Serão consideradas 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. (Grifo próprio).

Na atividade insalubre, o prejuízo é diário a saúde do trabalhador. Para uma atividade ser considerada insalubre é necessário estar presente dois requisitos: a realização de perícia no ambiente de trabalho (artigo 195, CLT) e enquadramento da atividade como insalubre nos termos da NR-15 do Ministério do Trabalho e Emprego (MARTINEZ, 2016).

A caracterização e a classificação da insalubridade são realizadas por perito médico do trabalho ou engenheiro do trabalho, devidamente registrados no Ministério do Trabalho e Emprego. Isso será realizado, segundo as normas do Ministério do Trabalho e Emprego, de acordo com os graus de nocividade do agente, que está demonstrado no artigo 195 da Consolidação das Leis Trabalhistas:

Art. 195. A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho.

§ 1º É facultado às empresas e aos sindicatos das categorias profissionais interessadas requererem ao Ministério do Trabalho a realização de perícia em estabelecimento ou setor deste, com o objetivo de caracterizar e classificar ou delimitar as atividades insalubres ou perigosas.

§ 2º Arguida em juízo insalubridade ou periculosidade, seja por empregado, seja por Sindicato em favor de grupo de associado, o juiz designará perito habilitado na forma deste artigo, e, onde não houver, requisitará perícia ao órgão competente do Ministério do Trabalho. (Grifo próprio).

Martinez (2016, e-book) afirma que “o enquadramento é fundamental. Não basta que o perito entenda que há insalubridade; é necessário que o agente nocivo esteja previsto nas normas do MTE”.

Corroborando com isso a Súmula 460 do STF:

SÚMULA 460 STF - Para efeito do adicional de insalubridade, a perícia judicial, em reclamação trabalhista, não dispensa o enquadramento da atividade entre as insalubres, que é ato de competência do Ministro do Trabalho e Previdência Social. (Grifo próprio).

A classificação da atividade como insalubre pelo Ministério do Trabalho e Emprego é demonstrada claramente na Súmula 448 do Tribunal Superior do Trabalho, em seu inciso I:

SÚMULA 448 TST - ATIVIDADE INSALUBRE. CARACTERIZAÇÃO. PREVISÃO NA NORMA REGULAMENTADORA 15 DA PORTARIA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO 3.214/78. INSTALAÇÕES SANITÁRIAS.

(conversão da Orientação Jurisprudencial 4 da SBDI-1 com nova redação do item II) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014

I – Não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional, sendo necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho. (Grifo original).

Além disso, é preciso que o empregado trabalhe exposto ao agente insalubre acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego. O limite de tolerância corresponde ao que a maioria das pessoas pode suportar sem danos para a saúde (MARTINEZ, 2016).

A NR-15 tem como finalidade determinar quais atividades deverão ser enquadradas como insalubres e indicar como essa caracterização deve ser realizada: se por meio de avaliação qualitativa (determinação dos limites de exposição) ou quantitativa.

A avaliação qualitativa é objetiva, basta a constatação da exposição a determinado agente ou condição de trabalho para que a atividade seja considerada insalubre. Isso é demonstrado através de laudo de inspeção do local de trabalho por profissional habilitado.

Na avaliação quantitativa, por outro lado, é determinado o valor da intensidade, no caso de agentes físicos e biológicos, e da concentração, no caso de agentes químicos, aos quais o trabalhador está exposto. Serão consideradas atividades insalubres quando desenvolverem-se acima dos limites de tolerância previstos na Norma Regulamentadora. Esses limites não poderão ser excedidos durante a jornada de trabalho, ou dependendo do agente nocivo durante um determinado período de exposição.

Saad (2015, p. 327) faz uma crítica aos critérios dos limites de tolerância mencionados na NR-15:

aqui, como em qualquer outra parte do mundo, o limite de tolerância corresponde àquilo que, em média, as pessoas podem suportar sem dano para a saúde. Sendo um cálculo médio, temos de reconhecer a existência de pessoas que, expostas a agentes agressivos, situados aquém dos limites de tolerância, podem adoecer, podem adquirir uma doença profissional. Além disso, há a circunstância de que, na empresa moderna, o empregado é, com lamentável frequência, exposto a mais de um agente agressivo, quando deveriam ser levados em consideração os efeitos cumulativos desses agentes, e não os seus efeitos individuais.

A NR-15 está ligada a NR-9 – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, pois esta define quais os agentes ambientais que estão presentes no ambiente de trabalho. Enquanto que a NR-15 estabelece os critérios de caracterização de insalubridade nas atividades que expõem os trabalhadores a cada agente apresentado na NR-9 e os limites de tolerância.

A Norma Regulamentadora nº 9 (NR-9) foi elaborada em conjunto com a Norma Regulamentadora nº 15 (NR-15), com o objetivo de dar subsídios para a prevenção e evitar que a situação chegue a níveis de insalubridade, ou seja, para evitar a patologia ocupacional.

A Norma Regulamentadora nº 9 (NR-9) exige a antecipação dos riscos ambientais e a correção dos rumos no ambiente de trabalho, para uma solução eficaz, deixando a critério do empregador definir a melhor forma de atingir esse propósito. O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais deve estar articulado com os outros programas em andamento na empresa, como por exemplo, o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), mas deve focar no tratamento dos riscos ambientais (físicos, químicos e biológicos).

A normatização do Ministério do Trabalho e Emprego, a NR-15, não acompanhou a evolução dos critérios técnicos no plano internacional. Atualmente a discrepância da NR-15 para a realidade técnica é enorme, sendo necessário uma ampla modificação quanto aos padrões utilizados como limites de tolerância dos agentes insalubres (MARTINEZ, 2016).

Atualmente, o exercício de qualquer atividade insalubre é proibido aos menores de dezoito anos, conforme o art. 7.º, XXXIII, da Constituição Federal de 1988 e o art. 405, inciso I da CLT:

Art. 7.º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou **insalubre** a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

[...]

Art. 405, CLT. Ao menor não será permitido o trabalho:

I – nos locais e serviços perigosos ou insalubres constantes de quadro para esse fim aprovado pelo Diretor-Geral do Departamento de Segurança e Higiene do Trabalho. (Grifo próprio).

Após o estudo das atividades insalubres, conforme a legislação atual, no próximo subtítulo, iremos abordar de forma sucinta as definições doutrinárias de salário e adicionais salariais.

3.5 Salário e adicional de insalubridade

Delgado (2016, e-book), define salário como “o conjunto de parcelas contra prestativas pagas pelo empregador ao empregado em função do contrato de trabalho”.

O adicional é definido como um pagamento feito ao empregado, com natureza de retribuição ao trabalho em condições mais gravosa para sua saúde. O pagamento de adicional tem como finalidade compensar o serviço em condições prejudiciais ao empregado, que podem ser em razão: da jornada de trabalho (por exemplo: adicional de horas extras e adicional noturno); da exposição a agentes nocivos (adicional de insalubridade); da situação de risco (adicional de periculosidade); ou do afastamento de seu ambiente familiar (adicional de transferência) (MARTINEZ, 2016).

Os adicionais legais têm natureza salarial, porém não são incorporados, ao contrato de trabalho, de forma definitiva. Quando cessa o efeito do agente nocivo, motivo pelo qual o adicional é pago, também cessará o seu pagamento (DELGADO, 2016).

O adicional de insalubridade, apesar de constituir uma tentativa de compensar a perda de saúde do trabalhador, é entendido, por força de sua habitualidade, como verba de natureza remuneratória, mais especificamente como complemento salarial (DELGADO, 2016, e-book). A esse respeito, temos a seguinte súmula:

SÚMULA 139 TST - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE: Enquanto percebido, o adicional de insalubridade integra a remuneração para todos os efeitos legais. (Grifo próprio).

Martins (2014, p. 278), diz que o adicional “integrará a remuneração do empregado para o cálculo de outras verbas se for pago em caráter habitual, como das férias, 13º salário, aviso-prévio, FGTS, indenização”. Sendo assim, no tópico posterior será analisado especificamente o adicional de insalubridade e sua base de cálculo.

3.6 Adicional de insalubridade e base de cálculo

O adicional de insalubridade é pago ao empregado como uma maneira de compensar o trabalho exercido em circunstância prejudicial a sua saúde.

Martins (2014, p. 274) explica que:

os sistemas relativos a insalubridade podem tomar por base: (a) remunerar o trabalho (monetização do risco); (b) proibir o trabalho; (c) reduzir a jornada, proibir horas extras, conceder descanso ou férias mais longas.

No Brasil o sistema adotado é o da remuneração do risco, o que não é a solução para a saúde do trabalhador pois não elimina o risco de exposição. Conforme o artigo 192 da CLT:

Art. 192. O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (por cento) do salário mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo. (Grifo próprio).

Enquanto o Brasil insiste no pagamento do adicional de insalubridade nos casos de exposição do trabalhador a agentes nocivos acima do limite de tolerância, ou melhor, insiste na monetização do risco, a tendência internacional é favorável à redução da jornada nos trabalhos insalubres (MARTINEZ, 2016).

Como uma forma de proteção do trabalhador, o empregador é obrigado a fornecer EPI (Equipamento de Proteção Individual) adequado ao risco da exposição, gratuitamente, em perfeito estado de conservação e funcionamento. Conforme a súmula 289 TST:

SÚMULA 289 TST. INSALUBRIDADE. ADICIONAL. FORNECIMENTO DO APARELHO DE PROTEÇÃO. EFEITO. O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe toma as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado. (Grifo próprio).

O direito do empregado ao pagamento do adicional de insalubridade termina quando ocorre a eliminação do agente nocivo a sua saúde. Martins (2014, p. 725) menciona que “para o empregador, muitas vezes, é melhor pagar o ínfimo adicional

de insalubridade do que eliminar o elemento nocivo a saúde do trabalhador, que demanda incentivos”.

Barros (2016), demonstra que se houver reclassificação ou descaracterização da insalubridade, através de ato do Ministério do Trabalho e Emprego, isso irá repercutir no respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial, conforme mostra a súmula 248 TST.

Baseado nos baixos valores do adicional de insalubridade pagos aos empregados, Martins (2014, p. 725) propôs as seguintes alterações na legislação:

(a) o adicional de insalubridade ser calculado sobre o salário do empregado, como acontece com o adicional de periculosidade, pois o valor vinculado ao salário mínimo é muito ínfimo e não remunera o trabalho em condições adversas a saúde; (b) o número de dias de férias deveria ser maior para pessoas que trabalham em locais insalubres; (c) a jornada de trabalho do empregado que presta serviços em condições insalubres deveria ser reduzida, de forma a ter menor contato com elementos insalubres.

3.7 Agentes insalubres presentes na atividade laboral dos cirurgiões dentistas e suas consequências na saúde ocupacional

No ambiente de trabalho os cirurgiões dentistas estão expostos a agentes químicos e biológicos, conforme determina a Norma Regulamentadora nº 15 (NR-15). Os agentes químicos caracterizados pela norma regulamentadora, nos anexos nº 11 e 13 são os seguintes: metacrilato de metila (presente na resina), mercúrio (presente nas restaurações de amálgama), óxido nítrico (anestésico) e produtos de assepsia. Os agentes biológicos presentes na atividade laboral estão caracterizados no anexo nº 14 da NR-15, são eles: vírus, bactérias, fungos e protozoários.

As substâncias químicas possuem propriedades nocivas à saúde, dependendo da quantidade envolvida, das condições do ambiente e do tempo de exposição ao agente químico.

De acordo com as condições de utilização, as substâncias químicas podem entrar em contato com o corpo humano, interagindo de forma localizada (queimadura ou irritação da pele) ou de forma sistêmica através da circulação sanguínea.

A principal via de penetração de vários agentes tóxicos é a inalação, sendo que as partículas tóxicas são absorvidas pelos alvéolos pulmonares. Porém, a

absorção pela via dérmica (pele) propicia que certas substâncias se difundam através da epiderme, mesmo sendo a pele considerada como uma barreira física (AMORIM, 2014).

A exposição ao agente químico, mercúrio, é caracterizada com grau de insalubridade máximo, fazendo jus ao adicional de 40%, conforme o anexo nº11 da Norma Regulamentadora nº 15 (NR-15), que demonstra os limites de tolerância de exposição a agentes químicos. A NR-15 determina como limite de tolerância para uma jornada de trabalho de até 48 horas/semanais o valor de 0,040mg Hg/m³, para trabalhadores expostos ao mercúrio durante a sua atividade profissional.

Os efeitos tóxicos da exposição ao mercúrio são de dois tipos principais: efeitos nefrotóxicos e neurotóxicos. Em níveis acima dos limites de contaminação, o mercúrio pode prejudicar o cérebro, o fígado, o desenvolvimento de fetos e causar vários distúrbios neuropsiquiátricos. O sistema nervoso humano é muito sensível a exposição ao mercúrio, quando inalado sob a forma de vapor, atinge diretamente o cérebro, causando irritabilidade, tremores, distorções da visão e da audição, problemas de memória. Além disso, a intoxicação por mercúrio pode levar a problemas pulmonares, elevação da pressão arterial, irritação nos olhos, dores no peito, dispneia e tosse, gengivites (AMORIM, 2014).

Quando os cirurgiões dentistas são expostos aos vapores de mercúrio na sua atividade laboral em concentrações baixas podem sofrer alterações como depressão, irritabilidade, diminuição da libido, lentidão dos processos mentais, ansiedade, anorexia e insônia. Por outro lado, quando ocorre uma intoxicação aguda severa, esta é caracterizada por tremores que podem evoluir para convulsões, perda de apetite, depressão, fadiga, insônia, dor de cabeça, ulcerações e pigmentação escura da mucosa bucal, perda de dentes, alterações no comportamento social e desordens de fala (AMORIM, 2014).

A preocupação em torno da exposição ocupacional de cirurgiões dentistas ao amálgama dental, ganhou relevância na década de 70, devido a inadequação dos procedimentos relacionados ao mercúrio. O mercúrio tem influência nas propriedades do amálgama dentário sendo por isso considerado um dos elementos essenciais para a sua preparação. O amálgama odontológico é uma liga de mercúrio com limalha (pequenos fragmentos de pó que se desprendem de um corpo metálico quando se raspa com uma lima) contendo prata, estanho e cobre, alguns fabricantes também

utilizam índio, zinco, platina e paládio, que são todos metais de natureza tóxica (AMORIM, 2014).

Alguns autores, destacam o perigo que representa para a saúde dos profissionais cirurgiões dentistas e seus auxiliares a utilização do mercúrio, pois a contaminação pode ocorrer por contato direto do mercúrio com a pele ou através da inalação de seus vapores tóxicos. Os vapores de mercúrio são absorvidos pela pele ou pelas vias respiratórias, tendo alta afinidade pelo tecido nervoso (AMORIM, 2014).

Na literatura científica, estudos demonstram que a operação de maior risco de contaminação em relação ao mercúrio está na fase de preparação do amálgama para restauração dentária. O amálgama odontológico contém em média 53% de mercúrio em sua composição, por esse motivo têm sido considerados como principal fonte de exposição ocupacional ao vapor de mercúrio. As restaurações de amálgama são bastante utilizadas devido ao baixo custo e a alta resistência (RIBEIRO, 2013).

O mercúrio é um metal tóxico que devido a exposição ocupacional, a longo prazo pode se instalar em tecidos e órgãos humanos, podendo não estar mais presente na urina de trabalhadores, mas sim depositado nos órgãos e tecidos, dificultando o diagnóstico da intoxicação pelo mercúrio (RIBEIRO, 2013).

Considerando que os cirurgiões dentistas passam em média 40 horas/semana em suas atividades laborativas, esses profissionais devem se preocupar com os vapores de mercúrio liberados dos resíduos de amálgama, pois podem estar expostos a grandes concentrações de mercúrio, que, com o passar do tempo, poderia provocar fadiga, esclerose múltipla, arteriosclerose, doença de Alzheimer, nervosismo, irritabilidade, dores de cabeça e instabilidade emocional (RIBEIRO, 2013).

Assim, os profissionais cirurgiões dentistas e seus auxiliares estão expostos diariamente ao mercúrio e a seus riscos de contaminação, que pode ocorrer por meio de diferentes fatores, tais como: pela manipulação do amálgama, gotas do metal derramadas acidentalmente, remoção do excesso do mercúrio do amálgama, por amalgamadores com vazamento, por falhas do sistema de sucção, quando da remoção de restaurações antigas, ou pela presença de restos de amálgama armazenados inadequadamente no ambiente de trabalho, clínicas e consultórios. Também contribui para a contaminação ocupacional a presença de fontes de calor, como estufas e autoclaves, no mesmo ambiente onde o amálgama é manipulado, aumenta as possibilidades de intoxicação mercurial. Ocorre ainda, a contaminação

ambiental por resíduos de mercúrio e amálgamas, através do lixo urbano e da rede de esgoto (RIBEIRO, 2013).

Uma das formas de minimizar a exposição ao mercúrio durante a atividade profissional dos cirurgiões dentistas é a execução que procedimentos que permitam reduzir a concentração desse agente químico na área de trabalho (AMORIM, 2014).

Quando o cirurgião dentista utiliza o aparelho de raio-X também está exposto a agente insalubre, a radiação ionizante, que é caracterizada insalubre em grau máximo, devido ao seu potencial cancerígeno, conforme o anexo 5 da Norma Regulamentadora nº 15 (NR-15).

Outro agente químico insalubre usado na atividade profissional dos cirurgiões dentistas é o óxido nitroso, por suas propriedades sedativas. É utilizado para a sedação de pacientes, principalmente em atendimentos de crianças e pessoas especiais (odontopediatria) e no tratamento periodontal.

A exposição dos cirurgiões dentistas e seus auxiliares ao óxido nitroso pode causar sérios danos à saúde, em altas concentrações leva ao desenvolvimento de leucopenia, granulocitopenia, trombocitopenia, alterações no equilíbrio e diminuição da habilidade manual. O óxido nitroso é considerado um agente carcinogênico.

No anexo nº 14 da Norma Regulamentadora nº 15 (NR-15) estão relacionadas às atividades que envolvem a exposição a agentes biológicos e a sua insalubridade é caracterizada pela avaliação qualitativa. A exposição dos cirurgiões dentistas aos agentes biológicos é caracterizada em grau máximo de insalubridade, devido ao contato com pacientes assintomáticos e com doenças infectocontagiosas diagnosticadas.

Os agentes biológicos que podem contaminar os cirurgiões dentistas são: vírus, bactérias e fungos, que podem causar diversas doenças, entre elas, hepatites, tuberculose, herpes e HIV (OLIVEIRA, 2015).

As principais vias de disseminação dos agentes patogênicos são: sangue de pacientes infectados, gotículas de aerossol contendo saliva, secreções do dente, contato direto com pacientes e equipamentos contaminados, aerossol emitido pelos instrumentais de trabalho contaminado (OLIVEIRA, 2015).

As partículas suspensas no ar durante e após os atendimentos odontológicos podem penetrar através do sistema respiratório e membranas conjuntivas, causando doenças como gripes, resfriados, tuberculose em cirurgiões dentistas e seus auxiliares (OLIVEIRA, 2015).

Para evitar as contaminações e minimizar a exposição aos agentes insalubres durante a atividade laboral dos cirurgiões dentistas é fornecido pelo empregador, para serem utilizados no ambiente de trabalho, os seguintes equipamentos de proteção individual (EPIs): luva de procedimento descartável, propés, máscaras e gorros hospitalares descartáveis, jalecos (AMORIM, 2014).

Como vimos anteriormente os cirurgiões dentistas estão expostos a agentes insalubres na sua atividade laboral, sendo de extrema importância a utilização de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) a fim de amenizar ou até mesmo evitar as doenças ocupacionais. A partir do próximo capítulo estudaremos como vem sendo julgado nos Tribunais do Trabalho, as demandas trabalhistas desses empregados.

4 POSIÇÃO DOS TRIBUNAIS SUPERIORES – TRT4 E TST COM RELAÇÃO AO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE DE CIRURGIÕES DENTISTAS EMPREGADOS

Iniciamos a pesquisa com estudo da origem e a evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil, passando pela análise dos princípios do Direito do Trabalho, para que fosse possível analisar o meio ambiente e segurança do trabalho e suas normas regulamentadoras. Com isso, surge no meio ambiente de trabalho as atividades insalubres para o empregado e a forma encontrada pelo empregador de indenização do dano ocupacional. No capítulo anterior tratamos dos contratos de trabalho dos profissionais escolhidos para nossa pesquisa, os cirurgiões dentistas empregados. Também, analisamos nesse capítulo, os agentes insalubres presentes nas suas atividades laborais e as consequências na saúde ocupacional.

Neste último capítulo, para encerrarmos o estudo iremos examinar a jurisprudência dos Tribunais, inicialmente dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e no tópico posterior do Tribunal Superior do Trabalho (TST) com relação ao enquadramento do adicional de insalubridade nas demandas trabalhistas.

4.1 A posição do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e TRTs com relação ao adicional de insalubridade de cirurgiões dentistas empregados

A jurisprudência no âmbito do Direito do Trabalho é uma ferramenta jurídica de suma importância, pois gera uma intensa normatização, que completa ou supre as deficiências da legislação vigente. Ademais, a jurisprudência tem como objetivo principal reduzir a possibilidade de ações trabalhistas, principalmente os recursos.

Atualmente, os Tribunais do Trabalho assumem o papel de legislador frente uma legislação desatualizada que é difícil de ser modificada ou inovada, tentando adequar a justiça no meio de muitas ações trabalhistas em massa.

Os Tribunais do Trabalho executam a função de estabelecer parâmetros legais através da compilação de suas jurisprudências reiteradas.

A jurisprudência é muito utilizada pela Justiça Trabalhista para completar ou até criar uma normatização sobre Direito do Trabalho ou Direito Processual do Trabalho.

Neste subtítulo passaremos a analisar as jurisprudências dos Tribunais Regionais do Trabalho em relação ao enquadramento do percentual do adicional de insalubridade dos cirurgiões dentistas.

Nas decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região-RS (TRT4-RS) é notório o enquadramento do percentual do adicional de insalubridade em grau máximo (40%), conforme demonstra a ementa e o trecho do relatório do desembargador Alexandre Côrrea da Cruz, a seguir:

EMENTA - RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. [...] ADICIONAL DE INSALUBRIDADE EM GRAU MÁXIMO. CIRURGIÃ-DENTISTA. Laudo pericial que se revela claro quanto à exposição da reclamante a agentes biológicos, fazendo ela jus ao pagamento de adicional de insalubridade, em grau máximo, a teor do Anexo 14 da NR-15. Incontroverso haver a autora, como "Dentista", mantido contato com sangue e secreções dos pacientes. Não há falar, pois, em adicional de insalubridade em grau máximo somente àqueles trabalhadores que atuam em setores de isolamento, na medida em que a demandante atendia aos pacientes indiscriminadamente, o que representava ainda maior risco, justamente por não saber se estava ou não diante de pessoa portadora de doenças infectocontagiosas. Recurso provido. [...] condenar a demandada a pagar: [...] [e] **ao pagamento de diferenças de adicional de insalubridade, do grau médio ao grau máximo, calculado sobre o seu salário básico**, com reflexos em horas extras, 13ºs salários, remuneração das férias com 1/3, salário do período do aviso prévio e depósitos relativos aos FGTS com 40%; [...] (RO – 00001283-36.2011.5.04.0002, Relator Desembargador: Alexandre Côrrea da Cruz, Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região-RS, Data de Publicação: DEJT 16/07/2014). (Grifo original, grifo próprio).

Eis alguns trechos do relatório do desembargador Alexandre Côrrea da Cruz:

No caso em exame, não obstante o entendimento exarado na Origem, entendo necessária a reforma da decisão. *In casu*, não restam dúvidas quanto à exposição da reclamante a radiações ionizantes, uma vez que permanecia, quando necessário, junto a seus pacientes (crianças), quando da realização dos exames de Raio-X. Sendo assim, ainda que intermitente a exposição ao agente nocivo, faz jus a autora ao adicional em comento, pois a exposição da trabalhadora às radiações provenientes dos aparelhos de Raio-X representa malefícios a sua saúde, especialmente considerando tratar-se de análise qualitativa, e de que a radiação ionizante produz efeito cumulativo no organismo. Dessa forma, é incontestado a exposição da demandante à radiação ionizante durante o desempenho de suas funções de "Dentista". Sendo, portanto, habitual o acompanhamento dos pacientes (crianças) submetidos a exames de Raios-X, ainda que por poucos minutos, descabe considerar a exposição à radiação como eventual, consoante sustentado pela ré em sua defesa (fl. 43). Eventual seria o contato fortuito, que depende de fatos aleatórios, não integrados à rotina de trabalho da empregada, condição bastante diversa da evidenciada nos autos.

A propósito, estabelece o item 4 do quadro Anexo da NR 16 da Portaria nº 3.214/78 do TEM:

4. Atividades de operação com aparelhos de raios-X, com irradiadores de radiação gama, radiação beta ou radiação de nêutrons, incluindo:

4.1. Diagnóstico médico e odontológico.

Área de risco:

Salas de irradiação e de operação de aparelhos de raios-X e de irradiadores gama, beta ou nêutrons. (Grifo original).

Nesse sentido, aliás, o entendimento consagrado na Orientação Jurisprudencial nº 345 da SDI-1 do TST:

OJ-SDI1-345 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. RADIAÇÃO IONIZANTE OU SUBSTÂNCIA RADIOATIVA. DEVIDO (DJ 22.06.2005). *A exposição do empregado à radiação ionizante ou à substância radioativa enseja a percepção do adicional de periculosidade, pois a regulamentação ministerial (Portarias do Ministério do Trabalho nºs 3.393, de 17.12.1987, e 518, de 07.04.2003), ao reputar perigosa a atividade, reveste-se de plena eficácia, porquanto expedida por força de delegação legislativa contida no art. 200, caput, e inciso VI, da CLT. No período de 12.12.2002 a 06.04.2003, enquanto vigeu a Portaria nº 496 do Ministério do Trabalho, o empregado faz jus ao adicional de insalubridade. (Grifo original).*

Neste julgado o desembargador relator colaciona outros julgados do TRT4, onde demonstra o direito do cirurgião dentista ao pagamento do adicional de periculosidade, devido a exposição as radiações ionizantes:

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. RADIAÇÕES IONIZANTES. *Comprovado que a trabalhadora se expôs a radiações ionizantes, é devido o adicional de periculosidade, em face das disposições da Portaria nº. 518/03 do Ministério do Trabalho – delegação legislativa contida no art. 200 da CLT. Aplicação do entendimento consubstanciado na Orientação Jurisprudencial nº 345 da SDI-1 do TST. Recurso ordinário do reclamado desprovido. (TRT da 04ª Região, 9ª. Turma, 0000453-79.2012.5.04.0020 RO, em 08/08/2013, Desembargador André Reverbel Fernandes – Relator. Participaram do julgamento: Desembargadora Carmen Gonzalez, Desembargador Marçal Henri dos Santos Figueiredo). (Grifo original).*

Em outro julgado também foi concedido o adicional de periculosidade, devido a exposição laboral da cirurgiã dentista aos efeitos da radiação ionizante, considerada agente cancerígeno:

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. RADIAÇÕES IONIZANTES. *A atuação da trabalhadora na contenção de pacientes infantis para a realização de raio-X dentário enseja a percepção do adicional de periculosidade. Não tendo o reclamado produzido prova hábil a amparar suas alegações ou a desconstituir o laudo pericial que aponta para a exposição aos efeitos da radiação ionizante, impõe-se a manutenção da condenação. (TRT da 04ª Região, 2ª. Turma, 0000253-09.2012.5.04.0332 RO, em 03/10/2013, Desembargador Raul Zoratto Sanvicente – Relator. Participaram do julgamento: Desembargadora Tânia Rosa Maciel de Oliveira, Desembargador Alexandre Corrêa da Cruz). (Grifo original).*

A exposição à radiação ionizante comprovada por perícia técnica gera adicional de periculosidade, conforme mostra a ementa a seguir:

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. RADIAÇÕES IONIZANTES. *No caso de exposição a radiações ionizantes –raio X, a avaliação das atividades e operações consideradas perigosas se dá de modo qualitativo, restando caracterizada tal condição quando há permanência na área de risco. Incidência da Orientação Jurisprudencial nº 345, da SDI-I do TST. (TRT da 04ª Região, 4ª. Turma, 0000814-85.2010.5.04.0305 RO, em 07/11/2013, Juiz Convocado João Batista de Matos Danda – Relator. Participaram do julgamento: Desembargador Ricardo Tavares Gehling, Desembargador Gilberto Souza dos Santos). (Grifo original).*

Para concluir o desembargador relator em seu voto, condena o empregador ao pagamento dos adicionais de insalubridade e periculosidade cumulativamente:

Sendo assim, faz jus a autora ao pagamento de adicional de periculosidade, calculado sobre seu salário básico (Súmula 191 do TST), com reflexos em horas extras (Súmula nº 132 do TST), inclusive as decorrentes dos intervalos não concedidos (artigos 71 e 384 da CLT), na remuneração das férias com 1/3, no 13º salário, no salário relativo ao período do aviso prévio e no FGTS com 40%.

Friso, por relevante, o posicionamento deste Relator (e dos demais integrantes deste Colegiado) no sentido de que, por não haver sido o art.193, § 2º, da CLT recepcionado pela Constituição Federal e em razão da ratificação pelo Estado Brasileiro da Convenção 155 da OIT, existe a possibilidade de cumulação dos adicionais de periculosidade e de insalubridade.

Diante disso, constatada a presença de agentes insalubres e perigosos no labor da demandante, devido o pagamento de forma cumulada.

Dou provimento ao recurso da reclamante, para condenar a reclamada, observada a prescrição pronunciada na Origem, ao pagamento de adicional de periculosidade, calculado sobre seu salário básico, com reflexos em horas extras, na remuneração das férias com 1/3, no 13º salário, no salário relativo ao período do aviso prévio e no FGTS com 40%. (RO – 00001283-36.2011.5.04.0002, Relator Desembargador: Alexandre Córrea da Cruz, Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região-RS, Data de Publicação: DEJT 16/07/2014). (Grifo próprio).

Em recentes decisões o Tribunal Regional do Trabalho-TRT4 tem condenado os empregadores ao pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo, 40%. Além de nos casos de recebimento do percentual do adicional de insalubridade sobre o salário base do trabalhador, ter sido mantido, conforme a jurisprudência:

EMENTA. RECURSO DO RECLAMANTE. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. GRAU MÉDIO PARA GRAU MÁXIMO. Demonstrado que o empregado se sujeitava a risco permanente pelo contato com pacientes em situação de risco por doenças infectocontagiosas, é devido o adicional de insalubridade em grau máximo. (RO – 0000024-57.2013.5.04.0027, Relatora Desembargadora: Maria Cristina Schaan Ferreira, Sexta Turma do Tribunal

Regional do Trabalho da 4ª Região- RS, Data de Publicação: DEJT 11/05/2016). (Grifo original).

Nos casos de cirurgiões dentistas que foram a julgamento pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região (TRT4) nos quais ficou devidamente comprovado por laudo pericial que o labor ocorria em condições insalubres com exposição a agentes químicos, como o mercúrio, e também exposição a agentes perigosos, como as radiações ionizantes, provenientes dos aparelhos de raio-x, foi determinado em sentença o pagamento dos dois adicionais cumulados. A decisão do Tribunal está baseada na tese de que um fato (prestação do trabalho) gerou duas consequências que causam prejuízos a saúde do trabalhador. Conforme o seguinte acórdão:

EMENTA [...]

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. Sendo incontroverso que a reclamante tinha entre suas atividades diárias a operação de aparelho de raios-X, correta a sentença ao deferir o adicional de periculosidade na forma pleiteada. (RO – 0000773-47.2012.5.04.0015, Relator Desembargador: Marçal Henri dos Santos Figueiredo, Nona Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região- RS, Data de Publicação: DEJT 25/03/2014). (Grifo original).

No julgado mencionado anteriormente, o relator desembargador Marçal Henri dos Santos Figueiredo demonstra que o labor do cirurgião dentista, onde ocorre a exposição ao mercúrio diária e intermitente, é considerada uma atividade insalubre, conforme o trecho do acórdão a seguir:

O perito, à fl. 213, quando da averiguação da existência de condições insalubres no ambiente de trabalho, assim relatou:

As atividades desenvolvidas, a Autora se colocava exposta a gentes insalubres através de agentes químicos tóxicos como: mercúrio, amálgama (liga de mercúrio com limalha) que contém prata, estanho, cobre e, a depender dos fabricantes, contém também índio, zinco, platina e paládio que são metais de natureza tóxica.

A Cirurgiã-Dentista ao desenvolver as atividades de restauração, talvez a mais prevalente no atendimento às comunidades está em contato com agentes químicos tóxicos incluídos no ANEXO 13 da NR-15 como o mercúrio. O amálgama odontológico é uma liga de mercúrio com limalha, que contém prata, estanho e cobre e, a depender dos fabricantes, contém também índio, zinco, platina e paládio que são metais de natureza tóxica.

O processo utilizado para restauração consiste em misturar o mercúrio com a limalha através do amalgamador e espalhá-lo em um pano para em seguida utilizar. É feito de forma manual, e há evidente exposição da Cirurgiã-Dentista.

Os profissionais da equipe de saúde bucal estão expostos diariamente ao mercúrio e a seus riscos de contaminação, que pode ocorrer por meio de diferentes fatores, como pela manipulação do amálgama, gotas do metal derramados acidentalmente, remoção do excesso do mercúrio do amálgama, por amalgamadores com vazamento, por falhas do sistema de sucção,

quando da remoção de restaurações antigas ou pela presença de restos do amálgama armazenados inadequadamente nos consultórios. A presença de fontes de calor, como estufas e autoclaves, no mesmo ambiente onde o amálgama é manipulado, aumenta as possibilidades de intoxicação mercurial. (Grifo original).

Após a análise do relatório do perito, o desembargador relator afirma que:

Restou configurado o labor da reclamante em condições insalubres pela exposição a agentes químicos, conforme informações do laudo. O contato com mercúrio é sabidamente prejudicial à saúde do trabalhador, assim como também é sabido que a principal via de penetração no organismo é a respiratória. [...]

E trabalhando a reclamante em condições que eram insalubres e perigosas, ou seja, um único fato (prestação de trabalho) gerou duas consequências danosas, entendo que o labor em tais condições ocasiona prejuízo tanto imediato quanto mediato à saúde e vida do trabalhador. E a contraprestação pelo labor em tais condições deve ser o pagamento dos dois adicionais. Acresço que a atuação sob risco não elide a insalubridade e o contrário também. (RO – 0000773-47.2012.5.04.0015, Relator Desembargador: Marçal Henri dos Santos Figueiredo, Nona Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região- RS, Data de Publicação: DEJT 25/03/2014). (Grifo próprio).

Com relação ao enquadramento do grau de insalubridade em médio (20%) ou máximo (40%), da atividade laboral dos cirurgiões dentistas, as decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho são unânimes em enquadrar no grau máximo (40%), conforme a análise jurisprudencial dos Tribunais Regionais do Trabalho da 14ª Região (TRT14- RONDONIA e ACRE), da 23ª Região (TRT23- MATO GROSSO), 12ª Região (TRT2- SÃO PAULO capital) e 15ª Região (TRT15- SÃO PAULO interior). Os outros Tribunais Regionais do Trabalho não possuem jurisprudência a respeito do tema do trabalho.

O Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (TRT14) em uma de suas decisões alterou o enquadramento do adicional de insalubridade de grau médio (20%) para grau máximo (40%), como menciona a ementa a seguir:

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. PROVA EMPRESTADA. VALIDADE. CIRURGIÃO-DENTISTA. GRAU MÁXIMO. É válida a prova pericial emprestada que caracteriza a identidade dos fatos. A exposição a agentes insalubres, constatada mediante laudo pericial, enseja o direito ao pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo (40%), porquanto existentes fatores reais de sujeição do obreiro a condições biológicas prejudiciais a sua saúde. (RO – 0000389-52.2010.5.14.0411, Relator Desembargador: Carlos Augusto Gomes Lôbo, Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região- RO e AC, Data de Publicação: DEJT 09/09/2011). (Grifo próprio).

Corroborando com essa ementa, a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, do ano de 2014, na qual o enquadramento do adicional de insalubridade foi alterado para grau máximo (40%). (RO – 0010330-27.2014.5.15.0033, Relatora Desembargadora: Edna Pedroso Romanini, Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Data de Publicação: DEJT 15/12/2015).

Porém, o Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (TRT 21- RN) em recente decisão divergiu da maioria dos Tribunais Regionais do Trabalho, mantendo o enquadramento do grau de insalubridade em 20% (médio), fundamentando sua decisão em dois laudos periciais, como mostra a ementa seguinte:

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. INDEFERIMENTO. DENTISTA. AGENTES BIOLÓGICOS. INSALUBRIDADE EM GRAU MÉDIO. AMÁLGAMA DENTÁRIO. CONTATO COM MERCÚRIO INORGÂNICO. ANEXO N. 13 DA NR N. 15. INEXISTÊNCIA DE INSALUBRIDADE EM GRAU MÁXIMO. NÃO PROVIMENTO. Após o encerramento da instrução processual, o laudo pericial realizado, posteriormente, em outra reclamação trabalhista e juntado aos autos é considerado documento novo, podendo ser utilizado como prova, já que o contraditório foi devidamente oportunizado quando da intimação para contrarrazões ao recurso obreiro. No entanto, quanto à argumentação obreira de que haveria condição insalubre, em grau máximo, também em virtude de agentes biológicos, não trouxe a reclamante elementos comprobatórios de sua afirmação, pois ambas as perícias concluem que há insalubridade em grau médio. Portanto, em conformidade com o Anexo n. 13 da Norma Regulamentar n. 15, correta a sentença que indeferiu o adicional de insalubridade em grau máximo, por não ser, do tipo "orgânico", o mercúrio utilizado no amálgama dentário. (RO – 0001303-45.2014.5.21.0003, Relator Desembargador: Ronaldo Medeiros de Souza, Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região- RN, Data de Julgamento: 14/09/2016). (Grifo próprio).

Como as decisões dos Tribunais do Trabalho analisadas mostram-se divergentes com relação ao percentual a ser enquadrado o adicional de insalubridade, 20 ou 40%. No próximo subtítulo passaremos analisar a posição do Tribunal Superior do Trabalho em relação a questão proposta na pesquisa.

4.2 A posição do Tribunal Superior do Trabalho com relação ao adicional de insalubridade de cirurgiões dentistas empregados

O Tribunal Superior do Trabalho em seus julgamentos vinha determinando que a base de cálculo do adicional de insalubridade seria o salário base de cada categoria profissional. Fundamentado na súmula 228 TST, que diz que:

SÚMULA 228 TST. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO.
A partir de 9 de maio de 2008, data da publicação da Súmula Vinculante n. 4 do Supremo Tribunal Federal, o adicional de insalubridade será calculado sobre o salário básico, salvo critério mais vantajoso fixado em instrumento coletivo. (Grifo próprio).

A redação da súmula 228 do TST foi modificada para dar cumprimento à Súmula Vinculante n° 4 do STF, determinando que salvo nos casos previstos na Constituição, “o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial”.

Por causa da parte final do texto da súmula vinculante n° 4, a Confederação Nacional da Indústria (CNI) impetrou perante o STF a medida cautelar na Reclamação n° 6.266-0. Através dessa medida, a CNI postulou que fosse negada a aplicabilidade à Súmula 228 TST, no que se refere a decisão judicial, pois esta seria contrária ao texto do enunciado da Súmula Vinculante n° 4 do STF. Em 2008, o Ministro Presidente do STF, Gilmar Mendes, determinou a suspensão da aplicabilidade da súmula 228 TST, na parte em que permite o uso do salário básico para cálculo do adicional de insalubridade. Por esse motivo, o adicional de insalubridade passou a ser regido pelo artigo 192 da CLT, ou seja, passou a ser utilizado o salário mínimo como base de cálculo.

Após essa decisão do Supremo Tribunal Federal, a divergência jurisprudencial nos Tribunais do Trabalho tornou-se acentuada, pois as decisões trabalhistas são fundamentadas no princípio da proteção do trabalhador, no da norma mais favorável e no princípio constitucional da dignidade da pessoa.

No que se refere a base de cálculo do adicional de insalubridade, com a edição da Súmula Vinculante n° 4 do Supremo Tribunal Federal (STF), o salário mínimo deixou de servir como base de cálculo da vantagem assegurada ao empregado, tendo como consequência a inconstitucionalidade do artigo 192 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Entretanto, a própria Súmula Vinculante n° 4 vedou ao Poder Judiciário criar nova base de cálculo, entendimento reforçado por decisão liminar proferida pelo Excelentíssimo Ministro Gilmar Mendes. Desta forma, até que se estabeleça pela via legal a base de cálculo, prevalece o salário mínimo, ressalvada previsão em acordo ou convenção coletiva.

A partir dessa decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), o Tribunal Superior do Trabalho (TST) passou a decidir da seguinte forma, conforme as ementas a seguir:

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. Não restou caracterizada a ocorrência de afronta a dispositivo de lei federal invocado. **BASE DE CÁLCULO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE.** O STF editou a Súmula Vinculante 4, segundo a qual, -salvo nos casos previstos na Constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial-. Diante da lacuna legislativa daí decorrente, acerca da definição da base de cálculo do adicional de insalubridade, o Supremo Tribunal houve por bem preservar o salário mínimo como base de cálculo até que sobrevenha lei ou norma coletiva dispondo sobre a matéria; revigorando, assim, o art. 192 da CLT, em razão do qual deve prevalecer a jurisprudência desta Corte adotada antes da edição da Súmula Vinculante 4. [...]. (RR - 98000-13.2004.5.15.0047, Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, Data de Julgamento: 03/08/2011, 5ª Turma, Data de Publicação: 12/08/2011). (Grifo próprio).

Em outro recurso de revista, o adicional de insalubridade foi pago com base no salário mínimo, conforme demonstra a ementa seguinte:

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - BASE DE CÁLCULO - O TST tem reconhecido a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo do Poder Público que adote o salário-mínimo como base de cálculo do adicional de insalubridade, nos termos da Súmula Vinculante nº. 4 do STF. Porém, o fato de o salário-mínimo não se amoldar à nova ordem constitucional como base de cálculo da parcela, bem como a lacuna legislativa acerca da questão e a impossibilidade de fixação de base de cálculo por meio de decisão judicial, não podem implicar a pura supressão do pagamento desse direito. Essa solução - supressão do pagamento - afrontaria os princípios que regem o Direito do Trabalho, e o próprio sentido do art. 7º da atual Carta Política, que procurou garantir a inclusão dos direitos ali previstos no patrimônio jurídico dos trabalhadores como uma proteção mínima nas suas relações de trabalho. Assim, a fim de viabilizar o pagamento da parcela, deve ser adotado como base de cálculo do adicional de insalubridade o salário-mínimo, até que lei ou ajuste coletivo disponha sobre a matéria. Recurso de revista a que se dá provimento. [...] (RR - 104100-53.2004.5.17.0006, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, data de julgamento: 25/08/2010, 5ª Turma, data de publicação: 03/09/2010). (Grifo próprio).

Nos casos de Recurso de Revista, quando negado provimento do recurso no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região, esses mesmos recursos de cirurgiões dentistas que chegam ao Tribunal Superior do Trabalho (TST) são julgados de forma a determinar o pagamento do adicional de insalubridade de forma cumulativa com a periculosidade baseada na Constituição Federal de 1988:

RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. CONTATO COM MERCÚRIO. O Tribunal Regional, com base na prova pericial, registrou que a reclamante, no exercício de suas atribuições, tinha contato com mercúrio, razão pela qual deferiu o adicional de insalubridade. A Norma Regulamentadora nº 15 do TEM prescreve, em seus anexos 11, quadro I, e 13, que o contato com mercúrio, seja na sua forma orgânica, elementar ou inorgânica – nestes dois últimos casos observados os limites de tolerância – enseja o direito ao pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo. Logo, não há que se falar em violação do artigo 190 da CLT ou contrariedade à Súmula nº 448, I, desta Corte, ante a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho. Recurso de revista de que não se conhece. (RR – TST-RR-773-47.2012.5.04.0015, Ministro Relator: Cláudio Brandão, Sétima Turma, Data de Julgamento: 22/04/2015). (Grifo original).

O pagamento dos adicionais de insalubridade e periculosidade de forma cumulativa, tem sua fundamentação baseada nas Convenções Internacionais da Organização do Trabalho nº 148 e nº 155 (OIT) e no princípio da prevalência da norma mais favorável ao trabalhador, por melhor proteger os direitos do empregado, preservando a dignidade da pessoa e propiciando uma vida saudável.

CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. POSSIBILIDADE. PREVALÊNCIA DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS E SUPRALEGAIS SOBRE A CLT. JURISPRUDÊNCIA CONSOLIDADA DO STF QUANTO AO EFEITO PARALISANTE DAS NORMAS INTERNAS EM DESCOMPASSO COM OS TRATADOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS. INCOMPATIBILIDADE MATERIAL. CONVENÇÕES NOS 148 E 155 DA OIT. NORMAS DE DIREITO SOCIAL. CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE. NOVA FORMA DE VERIFICAÇÃO DE COMPATIBILIDADE DAS NORMAS INTEGRANTES. A previsão contida no artigo 193, § 2º, da CLT não foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988, que, em seu artigo 7º, XXIII, garantiu de forma plena o direito ao recebimento dos adicionais de penosidade, insalubridade e periculosidade, sem qualquer ressalva no que tange à cumulação, ainda que tenha remetido sua regulação à lei ordinária. A possibilidade da aludida cumulação se justifica em virtude de os fatos geradores dos direitos serem diversos. Não se há de falar em *bis in idem*. No caso da insalubridade, o bem tutelado é a saúde do obreiro, haja vista as condições nocivas presentes no meio ambiente de trabalho; já a periculosidade traduz situação de perigo iminente que, uma vez ocorrida, pode ceifar a vida do trabalhador, sendo este o bem a que se visa proteger. A regulamentação complementar prevista no citado preceito da Lei Maior deve se pautar pelos princípios e valores insculpidos no texto constitucional, como forma de alcançar, efetivamente, a finalidade da norma. Outro fator que sustenta a inaplicabilidade do preceito celetista é a introdução no sistema jurídico interno das Convenções Internacionais nos 148 e 155, com status de norma materialmente constitucional ou, pelo menos, supralegal, como decidido pelo STF. A primeira consagra a necessidade de atualização constante da legislação sobre as condições nocivas de trabalho e a segunda determina que sejam levados em conta os “riscos para a saúde decorrentes da exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes”. Nesse contexto, não há mais espaço para a aplicação do artigo 193, § 2º, da CLT. Precedente desta Turma. Recurso de revista de que se conhece e a que se nega provimento. (RR – TST-RR-773-47.2012.5.04.0015, Ministro Relator:

Cláudio Brandão, Sétima Turma, Data de Julgamento: 22/04/2015). (Grifo original).

No caso demonstrado acima, o Tribunal Superior do Trabalho julgou baseado na prova pericial, no princípio da proteção do trabalhador e no da aplicação da norma mais favorável, como mostra o voto do Ministro relator Cláudio Brandão:

O Tribunal Regional, com base na prova pericial, registrou que a reclamante, no exercício de suas atribuições, tinha contato com mercúrio, razão pela qual deferiu o adicional de insalubridade.

A Norma Regulamentadora nº 15 do TEM prescreve, em seus anexos 11, quadro I, e 13, que o contato com mercúrio, seja na sua forma orgânica, elementar ou inorgânica – nestes dois últimos casos observados os limites de tolerância – enseja o direito ao pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo.

Logo, não há que se falar em violação do artigo 190 da CLT ou contrariedade à Súmula nº 448, I, desta Corte, ante a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho. (Grifo próprio).

Também fica claro no voto do Ministro relator em qual situação existe a possibilidade da acumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, desde que comprovado por prova pericial e enquadrado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, como relatado a seguir:

A possibilidade da cumulação dos adicionais se justifica em virtude da origem dos direitos serem diversos. **Não se há de falar em *bis in idem*. No caso da insalubridade, o bem tutelado é a saúde do obreiro, haja vista as condições nocivas presentes no meio ambiente de trabalho; já a periculosidade, traduz situação de perigo iminente que, uma vez ocorrida, pode ceifar a vida do trabalhador, sendo este o bem a que se visa proteger.**

São bens jurídicos diversos e com tratamento normativo distinto, seja quanto às hipóteses de cabimento, seja quanto aos percentuais, seja quanto à base de cálculo.

[...]

E outra não me parece haver sido a “vontade constitucional”, no que toca à hipótese de percepção simultânea e cumulativa, em sendo diversos, agentes agressivos à saúde (insalubridade) e risco de vida, em face do contato com substância inflamáveis ou explosivas em condições de risco acentuado (periculosidade).

[...]

Sendo diferentes os fatores de risco à saúde, cada um dos adicionais de periculosidade e insalubridade busca compensar o trabalhador pela exposição particularizada a cada um deles e, caso ocorra simultaneamente, a regra internacional autoriza sejam considerados, de igual modo, também de modo cumulativo, como assinalado nas conclusões lançadas acima. (RR – TST-RR-773-47.2012.5.04.0015, Ministro Relator: Cláudio Brandão, Sétima Turma, Data de Julgamento: 22/04/2015). (Grifo próprio).

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) adotou como base de cálculo do adicional de insalubridade, por analogia, a mesma do adicional de periculosidade, ou seja, o salário base da categoria profissional. Com isso, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) alterou sua jurisprudência com a finalidade de resguardar as normas constitucionais e a súmula vinculante nº 4 do Supremo Tribunal Federal (STF), e conseqüentemente a proteção do direito do trabalhador, concedendo um valor maior para a base de cálculo do adicional.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivo analisar o pagamento do adicional de insalubridade para cirurgiões dentistas empregados, de acordo com a legislação vigente e a jurisprudência.

Inicialmente, fizemos um estudo da origem do Direito do Trabalho internacionalmente e no Brasil, através dos fatos mais relevantes ao longo da evolução histórica do direito trabalhista. Através do estudo do contexto histórico trabalhista foi possível entender o desenvolvimento da proteção do trabalhador. Com a análise dos princípios do Direito do Trabalho, ficou demonstrado que quando a legislação é omissa e desatualizada, precisamos nos valer desses princípios para analisarmos os casos jurídicos derivados das relações trabalhistas.

No segundo capítulo estudamos o contrato de trabalho especial dos cirurgiões dentistas empregados, sua jornada de trabalho, os agentes insalubres presentes na sua atividade laboral e suas consequências na saúde ocupacional. Também analisamos nesse capítulo o Meio ambiente e Segurança do Trabalho, as atividades insalubres, o adicional de insalubridade e sua base de cálculo, além das normas e leis de segurança do trabalho.

Com a análise da atividade laboral e o meio ambiente de trabalho na pesquisa conclui-se que mesmo com a utilização de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), os cirurgiões dentistas continuam desenvolvendo doença ocupacional em virtude da manipulação do amálgama. O ambiente laboral dos cirurgiões dentistas empregados está relacionado diretamente com a possibilidade de desenvolvimento de doenças ocupacionais.

Os métodos preventivos estabelecidos pelas Normas Regulamentadoras (NRs) e de Segurança do trabalho para o ambiente de trabalho e para a saúde do trabalhador, tais como, criação de programas de prevenção e saúde ocupacional, cumprimento de normas e protocolos de manuseio de resíduos de amálgama e de outros agentes químicos e biológicos, contribuem para minimizar os riscos de contaminação pelos agentes insalubres presentes na atividade profissional dos cirurgiões dentistas.

O pagamento do adicional de insalubridade continua tendo um caráter remuneratório, não resolvendo o problema de saúde do trabalhador. Não existem

medidas de proteção efetivas no ambiente de trabalho no Brasil, tais como eliminação total do agente insalubre, redução da jornada de trabalho, férias prolongadas.

Superada a análise acerca do meio ambiente de trabalho dos cirurgiões dentistas, sua atividade insalubre e consequências na saúde ocupacional, passamos a examinar as jurisprudências dos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª Região (SP-capital), da 4ª Região (RS), da 6ª Região (PE), da 10ª Região (DF e TO), da 14ª Região (RO e AC), da 15ª Região (SP- interior), da 21ª Região (RN) e da 23ª Região (MT).

Com a pesquisa jurisprudencial tornou-se evidente que a maioria dos Tribunais Regionais do Trabalho enquadra o adicional de insalubridade em 40% (grau máximo), fundamentando suas decisões no princípio constitucional da dignidade da pessoa, no princípio trabalhista da proteção do trabalhador e em um princípio geral do direito, o da razoabilidade.

Outro aspecto notório nas jurisprudências analisadas é a determinação do salário mínimo como base de cálculo do adicional de insalubridade até que uma lei infraconstitucional seja elaborada para solucionar a inconstitucionalidade do artigo 192 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Os profissionais estudados, os cirurgiões dentistas, não possuem acordo ou convenção coletiva determinando o salário base para ser utilizado no cálculo do adicional de insalubridade, por isso a maioria dos empregadores valem-se do salário mínimo, por gerar menos custos para as empresas.

A utilização do salário mínimo como base de cálculo do adicional de insalubridade é incompatível com o princípio da razoabilidade ou melhor com o bom senso, sendo assim aproxima a questão cada vez mais de valores monetários, com prejuízo da prevenção, da promoção da saúde ocupacional e da segurança do meio ambiente de trabalho.

Após a análise da jurisprudência, é claro o conflito de decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Enquanto não houver uma legislação infraconstitucional que determine a base de cálculo e qual salário será usado como parâmetro, além de normas claras que determinem o enquadramento do grau do adicional de insalubridade, os conflitos continuarão sendo julgados de modo discricionário, utilizando como fundamento a Constituição Federal de 1988 ou a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Finalmente, com todos os estudos realizados nessa pesquisa, concluímos que o Brasil ainda não possui programas de prevenção, manutenção e segurança do trabalho, e de saúde ocupacional totalmente eficazes e precisos, que possibilitem o trabalho em condições salubres, com os devidos equipamentos de proteção individual e risco minorados ou quase zero, sem a necessidade de remuneração adicional ou indenização pelo fato de estar realizando uma atividade profissional exposto as agentes insalubres. Além disso, a legislação trabalhista brasileira está muito atrasada e deficitária em relação as decisões da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre meio ambiente e segurança do trabalho.

REFERÊNCIAS

AMORIM, Fabiana Ribeiro Gomes. Contaminação por mercúrio na odontologia como problema de saúde ocupacional – uma nova visão. *Revista de Odontologia (ATO)*, Bauru, São Paulo, v. 14, n. 10, p. 613-634, out., 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2016, e-book.

_____. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2012.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Acesso em: 04 maio 2016.

_____. *Decreto-Lei n.5.452, de 1º de maio de 1943*. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil-03/decretolei/del5452.htm>>. Acesso em: 04 maio 2016.

_____. *Decreto-Lei n.1.254, de 29 de setembro de 1994*. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil-03/decreto/1990-1994/D1254.htm>>. Acesso em: 07 maio 2016.

_____. *Decreto-Lei n.7.602, de 07 de novembro de 2011*. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil-03/decretolei/del5452.htm>>. Acesso em: 04 maio 2016.

_____. *Lei n. 3.999, de 15 de dezembro de 1961*. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil-03/leis/1950-1969/L3999.htm>>. Acesso em: 25 set. 2016.

_____. *R.O. n. 00001283-36.2011.5.04.0002. Relator. Desembargador Alexandre Côrrea da Cruz*. Julgado em 10/07/2014. DEJT: 16/07/2014. Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/acordao>>. Acesso em: 04 set. 2016.

_____. *R.O. n. 0000024-57.2013.5.04.0027. Relatora. Desembargadora Maria Cristina Schaan Ferreira*. Julgado em 04/05/2016. DEJT: 11/05/2016. Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/acordao>>. Acesso em: 25 out. 2016.

_____. *R.O. n. 0000737-47.2012.5.04.0015. Relator. Desembargador Marçal Henri dos Santos Figueiredo*. Julgado em 18/03/2014. DEJT: 25/03/2014. Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/acordao>>. Acesso em: 25 out. 2016.

_____. *R.O. n. 0000389-52.2010.5.14.0411. Relator. Desembargador Carlos Augusto Gomes Lôbo*. Julgado em 09/09/2011. Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região. Disponível em: <<http://www.trt14.jus.br/pesquisa>>. Acesso em: 25 out. 2016.

_____. *R.O. n. 0010330-27.2014.5.15.0033*. Relatora. Desembargadora Edna Pedroso Romanini. Julgado em 15/12/2015. Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Disponível em: <<http://www.trt15.jus.br/jurisprudencia>>. Acesso em: 25 out. 2016.

_____. *R.O. n. 0001303-45.2014.5.21.0003*. Relator. Desembargador Ronaldo Medeiros de Souza. Julgado em 14/09/2016. Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. Disponível em: <<http://www.trt21.jus.br/Asp/jurisprudencia>>. Acesso em: 25 out. 2016.

_____. *R.R. n. 104100-53.2004.5.17.0006*, Relatora. Ministra Kátia Magalhães Arruda. Julgado em 25/08/2010. DEJT: 03/09/2010. Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 22 out. 2016.

_____. *R.R. n. 773-47.2012.5.04.0015*. Relator. Ministro Cláudio Brandão. Julgado em 22/04/2015. DEJT: 04/05/2015. Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 08 maio 2016.

_____. *R.R. n.98000-13.2004.5.15.0047*. Relator. Ministro João Batista Brito Pereira. Julgado em 03/08/2011. DEJT: 12/08/2011. Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 08 maio 2016.

_____. *Súmulas do Superior Tribunal Federal*. Disponível em: <[http://www.stf.jus.br/portal/cms/vertexto.asp?servico=jurisprudencia sumula](http://www.stf.jus.br/portal/cms/vertexto.asp?servico=jurisprudencia%20sumula)>. Acesso em: 04 maio 2016.

_____. *Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho*. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 04 maio 2016.

CAMISASSA, Mara Queiroga. *Segurança e saúde no trabalho: NRs 1 a 36 comentadas e descomplicadas*. São Paulo: Método, 2015, e-book.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, e-book.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016, e-book.

OLIVEIRA, R. H. G.; ALMEIDA, T. F. Riscos biológicos em odontologia – uma revisão de literatura. *Revista Bahiana de Odontologia*, v. 6, n. 1, p. 34-46, abr., 2015. Acesso em: 28 out. 2016.

PORTAL da Organização Internacional do Trabalho. *Convenção nº 148 da OIT*. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/500>>. Acesso em: 04 set. 2016.

_____. *Convenção n° 155 da OIT*. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/504>>. Acesso em: 04 set. 2016.

_____. *Convenção n° 161 da OIT*. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/507>>. Acesso em: 04 set. 2016.

_____. *Convenção n° 187 da OIT*. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/convenções/WCMS-242947/lang-pt/index.htm>>. Acesso em: 04 set. 2016.

PORTAL do Ministério do Trabalho. *Normas Regulamentadoras*. Disponível em: <<http://www.trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras>>. Acesso em: 04 set. 2016.

RIBEIRO, C. M.; SANTOS, E. H. Exposição Ocupacional do cirurgião-dentista e equipe auxiliar ao mercúrio. *Revista Saúde e Desenvolvimento*, v. 3, n. 2, jan-jun., 2013. Acesso em: 28 out. 2016.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

SAAD, Eduardo Gabriel. *CLT comentada*. 48. ed. atual., ver. e ampl. por José Eduardo Duarte Saad, Ana Maria Saad Castelo Branco. São Paulo: LTr, 2015.