

PROTEÇÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
INFLUÊNCIA DO DIREITO INTERNACIONAL

© Almedina, 2021

AUTOR: Olívia de Quintana Figueiredo Pasqualeto

DIRETOR ALMEDINA BRASIL: Rodrigo Mentz

EDITORA JURÍDICA: Manuella Santos de Castro

EDITOR DE DESENVOLVIMENTO: Aurélio Cesar Nogueira

ASSISTENTES EDITORIAIS: Isabela Leite e Larissa Nogueira

DIAGRAMAÇÃO: Almedina

DESIGN DE CAPA: FBA

ISBN: 9786556272283

Maio, 2021

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Pasqualeto, Olívia de Quintana Figueiredo
Proteção da saúde e segurança do trabalhador :
influência do direito internacional / Olívia de
Quintana Figueiredo Pasqualeto. -- 1. ed. --
São Paulo : Almedina, 2021.

Bibliografia

ISBN 978-65-5627-228-3

1. Direito internacional do trabalho 2. Normas
internacionais 3. Organização Internacional do
Trabalho. Convenção 4. Organização Internacional
do Trabalho - Leis e legislação 5. Segurança do
trabalho I. Título.

21-60050

CDU-341.1:331

Índices para catálogo sistemático:

I. Direito internacional do trabalho e convenções da OIT 341.1:331

Maria Alice Ferreira - Bibliotecária - CRB-8/7964

Este livro segue as regras do novo Acordo Ortográfico da Língua Portuguesa (1990).

Todos os direitos reservados. Nenhuma parte deste livro, protegido por copyright, pode ser reproduzida, armazenada ou transmitida de alguma forma ou por algum meio, seja eletrônico ou mecânico, inclusive fotocópia, gravação ou qualquer sistema de armazenagem de informações, sem a permissão expressa e por escrito da editora.

EDITORA: Almedina Brasil

Rua José Maria Lisboa, 860, Conj.131 e 132, Jardim Paulista | 01423-001 São Paulo | Brasil

editora@almedina.com.br

www.almedina.com.br

Guia Prático para Aplicação das Normas Internacionais do Trabalho

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem como um de seus objetivos centrais o estabelecimento de padrões trabalhistas mínimos (*labour standards*) por meio de normas internacionais do trabalho (NIT), as quais versam sobre os mais variados temas: liberdade sindical, saúde e segurança no trabalho, discriminação, erradicação do trabalho infantil, etc.

A criação desses *standards* tem uma tripla justificativa, segundo Nicolas Valticos (1970, p. 51): política (a fim de assegurar bases para a paz universal), humanitária (com vistas a promover melhores condições de trabalho e afastar a miséria) e econômica (prevendo mecanismos para evitar a concorrência internacional – e desleal – em função do rebaixamento das condições de trabalho, atualmente denominado *dumping social*).

Considerando o cenário mundial (e brasileiro) atual em que há intensificação do processo de globalização, transnacionalização do capital, instabilidade político-econômica, flexibilização jurídica, rompimento das barreiras (geográficas, tecnológicas, políticas, etc.), migração, refúgio, etc., se aproximar do direito internacional (do trabalho) é fundamental, inclusive, para julgar casos existentes no direito interno.

Assim, esta cartilha tem como objetivo difundir o conhecimento sobre os *labor standards* entre os magistrados da Justiça do Trabalho, servindo como um guia prático para a aplicação das normas internacionais do trabalho.

1. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) e as normas internacionais do trabalho

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada em 1919, ao final da Primeira Guerra Mundial, na Conferência de Paz que aprovou o Tratado

de Versalhes. Desde o seu nascimento, a partir do diálogo social de caráter tripartite⁷⁶, a OIT tem estabelecido *labour standards*, com a finalidade de combater violações a direitos humanos ligados ao trabalho, promover melhores condições laborais, evitar a concorrência desleal e promover um mundo baseado na paz e justiça social.

“Considerando que a paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça social;

Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as

moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio “para igual trabalho, mesmo salário”, à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas; Considerando que a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios.”



Fonte: acervo pessoal (autoria própria).

Preâmbulo da Constituição da OIT

⁷⁶ O caráter tripartite da OIT deve-se a sua configuração, composta de representantes de seus Estados-membros e de organizações de empregadores e de trabalhadores. Trata-se dos três principais atores do mundo do trabalho. Note-se que o caráter tripartite é uma marca distintiva da OIT desde sua criação até os dias atuais, sendo a única agência do sistema das Nações Unidas estruturada nesses moldes, o que permite que os três atores participem em situação de igualdade das diversas atividades da Organização.

A normativa produzida no âmbito da OIT protagoniza a proteção jurídica conferida ao trabalhador pelo direito internacional, com destaque para as convenções, recomendações e declarações da OIT:

Convenção	Recomendação	Declaração
São tratados internacionais e, portanto, são instrumentos vinculantes criam que obrigações internacionais aos Estados que as ratificaram (<i>hard law</i>).	Não criam obrigações internacionais e não estão sujeitas à ratificação. As recomendações, como o nome sugere, fornecem diretrizes não vinculantes para os Estados e para as ações governamentais, além de serem frequentemente utilizadas para esclarecer disposição existente nas convenções (<i>soft law</i>).	Documentos de cunho preponderantemente declaratório e não vinculantes.

Para consultar o conteúdo dessas normas, a OIT disponibiliza uma base de dados gratuita: o *Information System on International Labour Standards*, conhecido como NORMLEX, que pode ser acessado no seguinte endereço: < <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:> >. Neste link, há o texto da norma (em diferentes línguas, inclusive, português), informações sobre ratificação por país, dentre outras informações sobre as NIT.

2. Normas internacionais do trabalho e o direito interno

Considerando os diferentes tipos de normas internacionais do trabalho indicados acima, merecem destaque as convenções da OIT, dado o seu caráter vinculante.

O Brasil ratificou 97 convenções da OIT, das quais somente 79 estão em vigor, conforme aponta o NORMLEX. Logo, o Brasil se obrigou a observar o conteúdo desses tratados internacionais. Por adotar um sistema dualista (ou dualista moderado) – isto é, não monista e, portanto, sem incorporação automática após a ratificação –, para que um tratado internacional ratificado seja incorporado ao direito brasileiro, é necessário que haja a promulgação de um Decreto Executivo.

A partir desse momento, o tratado é formalmente internalizado ao direito brasileiro, de onde nasce a discussão a respeito da hierarquia normativa dos tratados internacionais: *status* infralegal, *status* legal, *status*

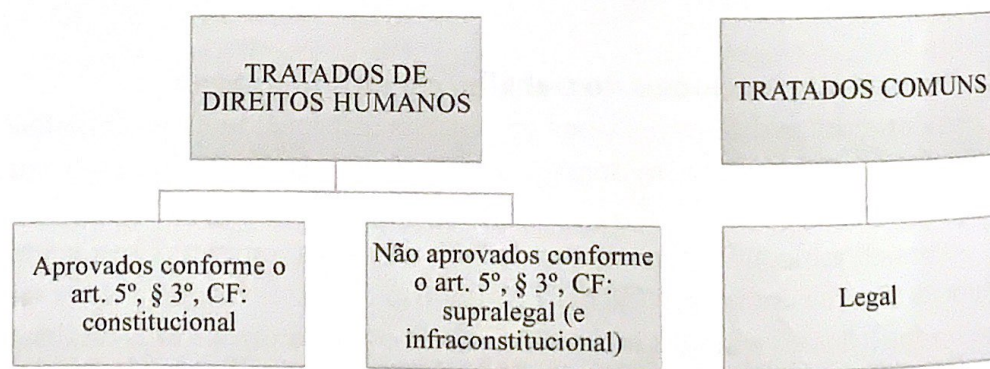
supralegal, *status* constitucional, *status* materialmente constitucional. Tal discussão envolve diferentes posicionamentos doutrinários, além de conturbar a jurisprudência.

Em que pese tais debates, atualmente há um entendimento majoritário, adotado pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do RE 466.343, segundo o qual tratados que versam sobre direitos humanos e tratados que não versam sobre direitos humanos possuem tratamento jurídico diferente, por força do artigo 5º, §1º, §2º e §3º da Constituição Federal.

Assim, conforme sistematiza Ramos (2010),

- Os tratados internacionais que não versam sobre direitos humanos possuem hierarquia legal.
- Os tratados internacionais que versam sobre direitos humanos e tiverem sido aprovados conforme o procedimento previsto no artigo 5º, §3º da Constituição Federal terão hierarquia de emenda constitucional.
- Os tratados internacionais que versam sobre direitos humanos, mas não tiverem sido aprovados conforme o procedimento previsto no artigo 5º, §3º da Constituição Federal terão hierarquia supralegal, porém, infraconstitucional.

O esquema abaixo ilustra tal entendimento.



Analisando o quadro acima, é possível identificar que (i) há convenções da OIT que versam sobre direitos humanos (especialmente aqueles ligados ao trabalho, tais como, saúde e segurança no trabalho, liberdade de associação, erradicação do trabalho infantil, erradicação do trabalho forçado, erradicação de todas as formas de discriminação, dentre outros)

e que, portanto, serão consideradas tratados de direitos humanos e podem assumir *status* supralegal ou constitucional, a depender de como foram aprovadas. Saliente-se que, até o momento, nenhuma convenção da OIT foi aprovada conforme o artigo 5º, § 3º, da Constituição Federal. Assim, as convenções que versam sobre direitos humanos possuem hierarquia supralegal (e infraconstitucional); (ii) há convenções da OIT que não versam diretamente sobre direitos humanos e que possuem *status* legal.

A identificação da hierarquia assumida pelos tratados internacionais é útil para solucionar eventuais conflitos entre direito interno e o tratado.

3. A influência das normas internacionais do trabalho no caso *sub judice*

A partir da constatação de que as convenções da OIT ratificadas pelo Brasil foram incorporadas ao direito interno e, portanto, têm hierarquia supralegal (e infraconstitucional) ou legal, a depender do tema abordado, evidencia-se qual é a utilidade de recorrer a tais instrumentos internacionais. Em outras palavras, como a convenção da OIT pode influenciar a decisão judicial em um caso concreto?

Esta pergunta pode ser respondida a partir do um mapeamento jurisprudencial feito nesta pesquisa, em que foram analisadas 5.554 decisões judiciais proferidas no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT), em que se identificou diferentes contribuições conferidas pela Convenção nº 155 da OIT (C155).

Abaixo, estão listadas essas diferentes formas de influência do direito internacional (a partir do estudo feito sobre a aplicação da C155 pela Justiça do Trabalho), acompanhadas de trechos de decisões judiciais que exemplificam a sua utilidade.

A) Colmatadora de lacunas conceituais	Utilizada com a finalidade indicar o conceito de determinadas expressões, preenchendo, assim, lacunas conceituais no ordenamento jurídico brasileiro.
O artigo 3, alínea “e” da CI55 foi utilizado para a adoção, por parte do(a) magistrado(a), de um conceito amplo de saúde, o qual deve <i>“abranger não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho”</i>. Nesse sentido, decisão proferida no âmbito do TRT18 (Processo nº 0012009-13.2015.5.18.0011), em que o(a) magistrado(a) determinou que o empregador proporcionasse um meio ambiente do trabalho saudável, em sentido amplo, inclusive no tocante à esfera mental da saúde, devendo assegurar não apenas que o ambiente seja salubre, higiênico e organizado, mas também livre de assédios e discriminações, na medida em que saúde é “um estado completo de bem-estar físico, mental e social e não somente a ausência de afecções e enfermidades”, conforme OMS e art. 3º, “e”, da Convenção 155 da OIT.	
Salienta-se, neste particular, a possibilidade de a norma internacional influenciar o direito interno com a finalidade de preencher lacunas em geral, não apenas lacunas conceituais, como aponta Beaudonnet (2006, p.11). Contudo, tal finalidade não foi observada a partir do mapeamento jurisprudencial feito neste estudo.	

B) Conectiva	Utilizada com a finalidade de conectar ideias e fundamentos nas decisões.
Esta categoria de influência se evidenciou nas decisões em que o(a) magistrado(a) analisa a possibilidade de flexibilização da jornada de trabalho (seja por meio do banco de horas, prestação de serviço extraordinário, prorrogação de jornada em ambientes insalubres, etc.), considerando que o excesso de horas trabalhadas em determinado dia (e a ausência ou diminuição dos períodos de descanso) aumenta os riscos labor-ambientais, construindo o fundamento de que as normas relacionadas à jornada de trabalho têm relação direta com a saúde e segurança no trabalho. Nessas decisões, a CI55 foi utilizada para evidenciar que a limitação da jornada de trabalho é uma das maneiras de reduzir os riscos aos trabalhadores, o que se ilustra no trecho abaixo, extraído de decisão proferida no âmbito do TRT3 (Processo nº TRT3 – 0000455-93.2014.5.03.0024): EMENTA: ART. 62 DA CLT. EXCLUSÃO DOS EMPREGADOS INSERIDOS NAS EXCEÇÕES DOS INCISOS I E II DO CAPÍTULO DA DURAÇÃO DO TRABALHO. INCLUSÃO DESSES TRABALHADORES NA PROTEÇÃO DO ART. 7º, XIII DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. DIREITO FUNDAMENTAL DE TODO TRABALHADOR BRASILEIRO. INCLUÍDOS OS GERENTES E OS EXTERNOS. À DURAÇÃO DO TRABALHO NORMAL NÃO SUPERIOR A OITO HORAS DIÁRIAS E QUARENTA E QUATRO SEMANAIS, FACULTADA A COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS E A REDUÇÃO DA JORNADA, MEDIANTE ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. AUSPÍCIOS DO ART. 7º, XXII DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA: XXII. REDUÇÃO DOS RISCOS INERENTES AO TRABALHO, POR MEIO DE NORMAS DE SAÚDE,	

HIGIENE E SEGURANÇA E DA CONVENÇÃO 155 DA OIT. DURAÇÃO DO TRABALHO COMO POLÍTICA DE PREVENÇÃO DE DANOS À SAÚDE DO TRABALHADOR, EM PREFERÊNCIA À MERA REPARAÇÃO DO PREJUÍZO CAUSADO. EFICÁCIA HORIZONTAL OU PRIVADA E MÁXIMA EFETIVIDADE POSSÍVEL DE DIREITOS FUNDAMENTAIS. É bem verdade que o art. 62 da CLT exclui do capítulo da duração do trabalho os empregados inseridos nas exceções dos incisos I (exercentes de atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho) e II (gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, inclusive diretores e chefes de departamento ou filial). Todavia, o art. 7º, XIII, da Constituição Federal institui o direito fundamental do trabalhador brasileiro – aí incluídos os gerentes e os externos – a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Se os gerentes e os externos estão excluídos da proteção da duração do trabalho, instituída pela CLT, estão incluídos na proteção da duração do trabalho mais abrangente e hierarquicamente superior, introduzida pela Constituição Federal, constituindo imperativo que se impõe atualmente a todos os trabalhadores. No contexto contemporâneo de intensificação de trabalho e de concentração de tarefas e onde explode o absenteísmo ao trabalho por motivos ligados à saúde, inclusive os transtornos de ordem mental, a limitação da jornada é um importante instrumento de que dispõe o Direito do Trabalho, inclusive em suas esferas Constitucional e Internacional, para prevenir danos à saúde do trabalhador, concedendo-lhe tempo de repor as energias gastas durante toda a jornada, de modo a executar suas tarefas com segurança e bem-estar. A extensão da duração do trabalho a todos os trabalhadores parece ser, portanto, a solução que melhor atende aos valores positivados no Direito Internacional do Trabalho e nas normas-princípio da Constituição ligadas à duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais (art. 7º, XIII), à vedação do retrocesso social (art. 7º, caput), à proteção à saúde do trabalhador (art. 7º, XXII) e à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III).

[....]

A prevenção dos riscos à saúde, como medida preferível à reparação dos prejuízos a ela causados, está em consonância com os postulados do Direito Internacional do Trabalho na matéria. A propósito, a Convenção 155 da OIT sobre saúde e segurança dos trabalhadores, ratificada pelo Brasil, estabelece a obrigação dos países membros de implementar política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho. Tem ela como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho.

Tal teor conectivo ganhou ainda mais importância com o advento da Reforma Trabalhista, já que a Lei nº 13.467/2017 inseriu o artigo 611-B na CLT, cujo parágrafo único dispõe que *“regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo”*.

C) Estandarizadora	Utilizada com a finalidade de estabelecer um patamar mínimo de direitos, funcionando como um <i>labor standard</i> , isto é, um padrão mínimo que não deve ser diminuído.
Identificou-se esta contribuição em que a C155 auxilia na manutenção de um padrão de direitos, abaixo do qual não se deve permitir negociação ou flexibilização. O excerto transcrito abaixo, extraído de decisão proferida no âmbito do TRT3 (Processo nº 0000235-24.2014.5.03.0080), evidencia a utilização da C155, na função <i>obiter dictum</i>, como fundamento complementar para não permitir a prestação frequente de horas extraordinárias e determinar que o empregador se abstenha de exigir a prorrogação habitual e permanente da jornada de trabalho, sob pena de multa: JORNADA DE TRABALHO. PRORROGAÇÃO HABITUAL E PERMANENTE. ARTIGO 59 DA CLT. A prorrogação de jornada aludida no artigo 59, caput, consolidado não pode ser habitual e permanente, sob pena de ofensa ao artigo 7º da Constituição, cujo inciso XIII, resguarda o direito fundamental do trabalhador à duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. A limitação imposta pelo legislador constituinte constitui instrumento que resguarda a saúde mental e física do trabalhador, concedendo-lhe o tempo necessário para repor a energia gasta no curso da jornada, providência que garante a execução das tarefas de forma segura, além de também assegurar o bem-estar do empregado. As restrições ao prolongamento da jornada refletem, inclusive, a incidência de outro direito fundamental que também é protegido pelo referido artigo 7º, no inciso XXII, alusivo à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Não se admite, portanto, que a empresa exija dos empregados a prorrogação do horário de trabalho de forma permanente, mesmo quando respeitado o limite de duas horas diárias aludido no já referido artigo 59 da CLT. A saúde não pode ser objeto de transação. Logo, o pagamento de valores pela prorrogação constante da jornada de trabalho além de não se mostrar razoável, não compensa o desgaste físico e mental provocado no trabalhador. Vista sob este prisma, a limitação da jornada configura medida mais efetiva para prevenção de doenças e acidentes do trabalho, preservando a dignidade da pessoa humana além de contribuir para o avanço e aprimoramento das relações de trabalho. Prevenir os riscos à saúde traduz conduta muito mais eficaz que a reparação dos danos causados pelo excesso de trabalho. [...] O entendimento aqui adotado está em consonância com a Convenção 155 da OIT sobre saúde e segurança dos trabalhadores, a qual atribui aos países membros a obrigação de implementar política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores, bem como meio-ambiente de trabalho. O fim visado por essa norma é reduzir os riscos advindos do trabalho, dentro do que for razoável e possível. Nesse contexto, a prorrogação permanente aliada ao risco advindo da própria natureza da atividade potencializa os perigos de acidente e doença ocupacional.	

D) Ampliativa	Utilizada com a finalidade de ampliar direitos, ainda que contrariando as disposições existentes no direito nacional.
---------------	---

Essa categoria de influência foi denominada ampliativa e, no caso brasileiro, como a legislação doméstica está, de maneira geral, alinhada com a C155, foi verificada apenas nas decisões em que o(a) magistrado(a) permitiu que o trabalhador recebesse de forma cumulativa os adicionais de insalubridade e periculosidade.

A transcrição abaixo, extraída de decisão proferida no âmbito do TST (Processo nº 1072-72.2011.5.02.0384), em 2014, que ganhou notoriedade por ser uma das primeiras a permitir tal cumulação, fundamenta-se no artigo 11, alínea “b” da C155, segundo o qual devem ser levados em consideração os “riscos para a saúde decorrentes da exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes”, o que, para o magistrado, permitiria a percepção dos dois adicionais.

RECURSO DE REVISTA. 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 DO ORDENAMENTO JURÍDICO. 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. Recurso de revista de que se conhece e a que se nega provimento.

Quanto a esta influência, necessário tecer duas considerações.

A primeira consideração refere-se à monetização da saúde do trabalhador. Quando se categoriza tal cenário como “ampliativo” de direitos, faz-se referência tão somente à vantagem financeira atribuída ao trabalhador por receber dois adicionais distintos. Entende-se que a verdadeira proteção de sua saúde se dá com a eliminação e/ou atenuação dos riscos (advindos da existência de agentes insalubres e perigosos) e não com a sua compensação financeira. Este teor preventivo, inclusive, é o cerne da C155. Contudo, acredita-se que tal possibilidade

de cumulação, de um lado, compensaria (ainda que de forma meramente financeira) a exposição do trabalhador a dois tipos de riscos distintos, além de – possivelmente – desestimular o empregador em manter o meio ambiente de trabalho insalubre e perigoso, em função do encarecimento da remuneração que seria devida ao trabalhador.

A segunda consideração, já mencionada no capítulo anterior, diz respeito ao mais recente posicionamento do TST, segundo o qual, em julgamento de incidente de recurso repetitivo (Processo nº IRR-239-55.2011.5.02.0319), ficou vedada a cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, ainda que decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos, visto que o artigo 193 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal e a CL155 não enseja a cumulação dos adicionais.

E) Modelar	Utilizada como modelo para a realização de controle de convencionalidade.
------------	---

O controle de convencionalidade feito a partir da Convenção nº 155 da OIT foi utilizado para indicar a necessidade de realização do controle de convencionalidade da Reforma Trabalhista a partir de outras convenções da OIT. O trecho abaixo, extraído de decisão proferida no âmbito do TRT13 (Processo nº 0000433-33.2017.5.13.0030), evidencia tal influência:

Destaque-se, por conseguinte, não haver que se falar em aplicação, ao caso, do quanto previsto no artigo 790-B, caput e parágrafo § 4º, da CLT, alterados pela Lei nº 13.467 /2017, em face da sua flagrante inconvenção, ou seja, em razão da sua evidente incompatibilidade com as normas internacionais, posto que os Estados têm por obrigação adequar a sua legislação interna ao compromisso internacionalmente assumido.

O controle de convencionalidade em matéria trabalhista, diante da natureza suprallegal das Convenções da OIT, já foi reconhecido pelo C. TST conforme julgados abaixo: “RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO. NÃO RECEPÇÃO DO ART. 193, § 2º, DA CLT PELO ART. 7º, XXIII, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. ARTIGO 8.3 DA CONVENÇÃO 148 DA OIT E ART. 11-B DA CONVENÇÃO 155 DA OIT. “STATUS” DE NORMA SUPRALEGAL. [...]

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 DO ORDENAMENTO JURÍDICO.

E) Fortalecedora	Utilizada para reforçar as disposições já existentes no direito brasileiro.
Observou-se que a C155 figurou como um argumento de autoridade, corroborando como a legislação doméstica. Abaixo, segue exemplo de como tal categoria se manifestou, ressaltando-se que há inúmeros outros exemplos nas decisões analisadas. Trata-se de decisão proferida no âmbito do TRT24 (Processo nº 0024141-18.2016.5.24.0006): [...] Com efeito, nos termos dos artigos 1º a 3º da Convenção 155 da OIT, as normas relativas ao meio ambiente do trabalho são aplicáveis a todos os trabalhadores, independentemente do regime jurídico que os vincula ao tomador de serviços. O direito social de redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, previsto no inciso XXII do artigo 7º da Constituição Federal, também deve ser assegurado aos servidores públicos, em conformidade com o disposto no §3º do artigo 39 do próprio texto constitucional. Trata-se de garantia constitucional que alcança todos os trabalhadores. E mais, a Portaria Normativa n. 3, de 7 de maio de 2010, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, ao estabelecer orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor (NOSS) aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal, estabeleceu que “Na ausência de regulamentação legal destinada aos servidores públicos, deve-se buscar referências em normas nacionais, internacionais e informações científicas atualizadas” (artigo 12). Fica evidente, portanto, que as entidades públicas submetem-se à observância das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego e demais legislações referentes à segurança e saúde do trabalho. Observa-se, assim, que a C155 foi utilizada como um fundamento adicional à Constituição Federal e à portaria normativa mencionada na transcrição acima.	

F) Pacificadora	Utilizada para resolver ou reforçar a solução de um debate jurídico existente no direito interno, exercendo a categoria de influência aqui denominada como pacificadora, pois auxilia na pacificação de uma dúvida a respeito do direito a ser aplicado no caso concreto.
Essa influência foi evidenciada de duas maneiras nas decisões em que o(a) magistrado(a) julgou a responsabilidade civil do empregador: (a) quando se discutiu a responsabilidade solidária entre tomador e prestador de serviço no tocante à garantia de higidez do meio ambiente do trabalho; (b) quando se discutiu se a responsabilidade civil é objetiva ou subjetiva quando se trata de saúde e segurança do trabalhador. Tanto (a), quanto (b), não são temas cuja disciplina é extremamente clara na legislação brasileira e sobre os quais há discussões jurisprudenciais e doutrinárias. (a) O artigo 17 da C155 – que dispõe que “<i>sempre que duas ou mais empresas desenvolverem simultaneamente atividades num mesmo local de trabalho, as mesmas terão o dever de colaborar na aplicação das medidas previstas na presente Convenção</i>” – foi utilizado para fundamentar a responsabilidade solidária entre tomador e prestador de serviços no tocante à garantia de higidez do meio ambiente do trabalho, nos casos de terceirização, como se ilustra no trecho abaixo, extraído de julgado proferido no âmbito do TRT3 (Processo nº 0000527-93.2014.5.03.0052):	

A responsabilidade solidária entre tomador e prestador de serviços pela garantia de higidez do meio ambiente laboral foi consagrada no artigo 17 da Convenção 155 da OIT, ratificada pela República Federativa do Brasil em 1992. Referida convenção traz disposições que denotam o dever empresarial de aprimoramento contínuo da segurança no trabalho, a fim de implementar novas técnicas que evitem a ocorrência de infortúnios, garantindo a preservação da saúde e integridade física dos trabalhadores, empregados ou terceirizados. Respondem solidariamente, portanto, a tomadora e a prestadora do trabalho pelos danos sofridos pelo trabalhador em decorrência de acidente do meio ambiente de trabalho, com observância do princípio da restituição integral para o arbitramento das indenizações (artigos 1º, III e 3º, I da Constituição da República e artigos 944 e 949 do Código Civil). Na mesma linha, menciona o enunciado 44 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, promovida pela Anamatra e pelo TST: “RESPONSABILIDADE CIVIL. ACIDENTE DO TRABALHO. TERCEIRIZAÇÃO. SOLIDARIEDADE. Em caso de terceirização de serviços, o tomador e o prestador respondem solidariamente pelos danos causados à saúde dos trabalhadores. Inteligência dos artigos 932, III, 933 e 942, parágrafo único, do Código Civil e da Norma Regulamentadora 4 (Portaria 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego)”.

Há, neste particular, discussão se a responsabilidade subsidiária da tomadora (prevista no artigo 5º-A da Lei nº 6.019/1974 e na Súmula nº 331 do TST, bem como a previsão da OJ nº 191 do TST a respeito da responsabilidade do dono da obra), diz respeito apenas às verbas trabalhistas em sentido estrito (salário, férias, décimo terceiro salário, etc.) ou se estende aos deveres de cuidado com o meio ambiente do trabalho. Na decisão acima, a C155 serviu como fundamento pacificador para a responsabilização solidária.

(b) O artigo 17 da C155 também foi utilizado como fundamento para a responsabilização objetiva do empregador nos casos de degradação labor-ambiental. Também há, neste tocante, discussão sobre a responsabilidade do empregador ser subjetiva (por força do artigo 7º, XXVIII da CF) ou objetiva (por força de interpretação sistêmica dos artigos 200, VIII e 225 da CF e do artigo 14, § 1º da Lei nº 6.938/1981, ao se considerar o meio ambiente do trabalho como parte do meio ambiente e, portanto, abrangido pela mencionada, que instituiu a Política Nacional do Meio Ambiente). Nesse cenário, a C155 foi utilizada para determinar a responsabilidade objetiva do empregador, conforme se observa na ementa transcrita abaixo, extraída de decisão proferida no âmbito do TRT 3 (Processo nº 0011171-26.2016.5.03.0020):

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DEGRADAÇÃO LABOROAMBIENTAL. O empregado não está obrigado a suportar tratamento ofensivo à sua dignidade. Constitui obrigação de todo empregador zelar pela higidez do meio ambiente de trabalho e da integridade da personalidade moral do empregado, que coloca o seu esforço pessoal em prol do sucesso do empreendimento econômico. Assim, é absolutamente inaceitável o tratamento hostil dispensado ao autor pelo seu superior hierárquico, sendo responsabilidade objetiva da empresa zelar pelo meio ambiente laboral, nos termos dos artigos 225 c/c 200, VIII da CRFB/88 e item 17 da Convenção 155 da OIT. Ressalta-se que o assédio moral praticado pelo superior hierárquico, contamina e degrada o meio ambiente laboral como um todo, podendo, inclusive, configurar assédio moral ambiental ou organizacional, com repercussão social.

Ressalta-se que o fundamento na C155, além de ter pacificado a discussão no caso *sub judice*, também fortaleceu a fundamentação de que o meio ambiente do trabalho é parte do meio ambiente e, portanto, a sua degradação enseja a responsabilização objetiva.

G) Principlológica	Utilizada para trazer luzes a princípios aplicáveis ao direito do trabalho.
A Cl155 foi citada com a finalidade de invocar o princípio da melhoria contínua, frisando que o empregador tem o dever de promover, de forma constante, o aprimoramento das condições labor-ambientais, conforme ilustrado pela ementa seguinte, extraída de decisão proferida no âmbito do TRT3 (Processo nº 0012013-32.2015.5.03.0152): DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Tratando-se de doença ocupacional, a responsabilidade do empregador decorre do dever de proporcionar meio ambiente seguro de trabalho para os seus funcionários, nos termos do comando constitucional previsto no artigos 7º, inciso XXII, em virtude do contrato mantido entre as partes (artigo 157 da CLT) e, ainda, ao princípio do aprimoramento contínuo, previsto na Convenção 155 da OIT, ratificada pelo Brasil (Decreto 1254 de 29 de setembro de 1994).	

H) Complementadora	Utilizada para complementar uma disposição já existente no direito interno.
Neste caso, não se trata propriamente do preenchimento de uma lacuna, pois há disciplina direito brasileiro, no entanto, tal complemento se faz necessário para especificar a previsão legal doméstica. Tal influência foi evidenciada especialmente nas decisões sobre a rescisão indireta do contrato de trabalho nos casos de não cumprimento de norma saúde segurança, colocando o trabalhador em risco. O trecho abaixo, extraído de decisão proferida no âmbito do TRT15 (Processo nº 0000512-25.2013.5.15.0150): E, ao contrário do que alega o recorrente, houve ofensa à alínea “d”, do art. 483, da CLT, haja vista que o art. 13 da Convenção nº 155 da OIT permite a rescisão indireta do contrato de trabalho, quando há a inobservância de norma de segurança e medicina laboral, o que é o caso dos autos. Observa-se que a resistência da empresa em reconhecer como faltosa sua conduta para com o empregado faz antever toda uma filosofia de trabalho, segundo a qual a mão-de-obra é tratada como subproduto, um “mal necessário” para a obtenção de um bem maior, a prestação do trabalho, que por sua vez enseja o adimplemento financeiro do contrato com a tomadora de serviços. Como se observa, o artigo 483, “d” da CLT autoriza a rescisão do contrato de trabalho pelo empregado nas situações em que o empregador não cumprir com as obrigações do contrato. Trata-se de uma disposição genérica, que poderia diversos inadimplementos do empregador, a exemplo do pagamento da remuneração, não concessão de intervalo para descanso, a não observância das normas de saúde e segurança, etc. Neste caso, o artigo 13 da Cl155 foi utilizado para tornar a legislação doméstica mais específica, indicando que o trabalhador que julgar necessário interromper uma situação de trabalho (por considerar que ela envolve um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde) deverá ser protegido, o que, na percepção do magistrado, autoriza a rescisão indireta.	

I) Saneadora	Utilizada para esclarecer as disposições do direito interno, organizando fundamentos existentes no ordenamento jurídico brasileiro, mas que se encontram em diferentes normas.
a C155 exerceu a categoria de influência denominada como saneadora, pois promove certa organização de disposições esparsas, consistindo em uma norma mais direta e clara. Tal influência foi verificada nas discussões a respeito do dever de cuidado do empregador com o meio ambiente do trabalho, em que o(a) magistrado(a) utiliza a C155, sobretudo o seu artigo 16, para declarar que o empregador tinha o dever de zelar pelo meio labor-ambiental, a exemplo do que se dá no trecho a seguir, extraído de decisão proferida no âmbito do TRT4 (Processo nº 0021288-89.2015.5.04.0406): Hodiernamente, a higidez do meio ambiente de trabalho é questão de saúde pública consagrada no plano constitucional, na forma do art. 200, VIII, c/c art. 225, caput, da Constituição da República. Também possui característica de direito social, nos termos do art. 7º, XXII, da CF, pois constitui direito dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, segurança, medicina e higiene do trabalho. Conforme o art. 16 da Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil através do Decreto 1254/94, sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, ao disciplinar a ação em nível de empresa, prevê que: "1. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores". Neste norte, destaco que incumbia à ré a apresentação da documentação obrigatória, consubstanciada no PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário), PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais), PCMSO (Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional) e LTCAT (Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho), cuja guarda, fornecimento ao empregado e/ou disponibilização às autoridades competentes são obrigatórios, nos termos dos itens 9.3.8.1 a 9.3.8.3 da NR-9, bem como dos arts. 157, I, da CLT, arts. 19, §1º e 58, §1º, da Lei 8213/91. Nesse sentido, a C155 traz mais objetividade no tocante à identificação dos deveres do empregador.	

Certamente, nem todos os casos concretos encontrarão guarida nas normas internacionais e, certamente, nem sempre haverá utilidade em mencioná-las. Contudo, buscou-se neste material, evidenciar que o direito internacional (do trabalho) pode ser uma ferramenta útil para o direito do trabalho brasileiro, sobretudo em momentos de frequentes e profundas alterações legislativas, em que há necessidade de se lembrar qual é a função e razão de existir do direito do trabalho, valendo-se, para isso, dos *labour standards*.

4. Indicação de leitura

Por fim, indica-se, abaixo, referências bibliográficas sobre o tema deste material, a fim de munir os magistrados com os estudos centrais a respeito da aplicação judicial das normas internacionais do trabalho:

- ALCOCK, Antony Evelyn. *History of the International Labour Organization*. Londres: Palgrave Macmillan, 1971.
- BEAUDONNET, Xavier. How domestic jurisdictions use universal sources of international law. In: **Globalization and the Sectors, Labor Education**, 2006, p. 9-19.
- COMPA, Lance A. Labor's new opening to international human rights standards. In: **WorkingUSA**, v. 11, n. 1, 2008, p. 99-123.
- ITCLO (INTERNATIONAL TRAINING CENTRE OF THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION). **International labour standards for judges, lawyers and legal educators**. 2019. Disponível em < <https://www.itcilo.org/courses/international-labour-standards-judges-lawyers-and-legal-educators> >. Acesso em 24 nov. 2019.
- LEARY, Virginia. **International labour convention and national law – the effectiveness of the automatic incorporation of treaties in national legal systems**. Dordrecht: Springer, 1982.
- MAZZUOLI, Valério de Oliveira. A incorporação dos tratados internacionais de proteção dos direitos humanos no ordenamento brasileiro. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, DF, n. 181, p. 113-140, jan./mar. 2009. Disponível em: < <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/496913/RIL181.pdf?sequence=1#page=114> >. Acesso em: 04 jul. 2019.
- _____. Teoria geral do controle de convencionalidade no direito brasileiro. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, DF, v. 37, n. 147, p. 179-200, jul./set. 2000. Disponível em: < <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/496913/RIL181.pdf?sequence=1#page=114> >. Acesso em: 04 jul. 2019.
- POTOBsky, G. Von. Eficácia jurídica de los convenios de la OIT en el plano nacional. In: JAVILLIER, Jean-claude; GERNIGON, Bernard; POLITAKIS, Georges P.. **Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir – mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos**. Genève: Bureau International Du Travail, 2004, p. 287-305.
- RAMOS, André de Carvalho. **Teoria geral dos direitos humanos na ordem internacional**. São Paulo: Saraiva, 2010.
- _____. Supremo Tribunal Federal brasileiro e o controle de convencionalidade: levando a sério os tratados de direitos humanos. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo**, v. 104, p. 241-286, 2009. Disponível em: < <http://www.periodicos.usp.br/rfdusp/article/view/67857> >. Acesso em: 16 jul. 2019.
- SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*. 2º ed. São Paulo: LTr, 1987.
- VALTICOS, Nicolas. Conventions internationales du travail et droit interne. **Revue critique de droit internationale privé**. v.2, 251-288, 1955.

Referências bibliográficas

- BEAUDONNET, Xavier. How domestic jurisdictions use universal sources of international law. In: **Globalization and the Sectors, Labor Education**, 2006, p. 9-19.

OIT. NORMLEX. **Ratifications for Brazil**. Disponível em: < https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:15306565227058:::P11200_INSTRUMENT_SORT:3 >. Acesso em 26 nov. 2019.

RAMOS, André de Carvalho. **Teoria geral dos direitos humanos na ordem internacional**. São Paulo: Saraiva, 2010.

VALTICOS, Nicolas. **Traité de Droit du Travail** – droit international du travail. Paris: Librairie Dalloz, 1970.

* * *

Para além das ações acima, considerando uma ação mediata, acredita-se que seria possível ampliar a proximidade dos operadores do direito com as normas internacionais do trabalho (e com o direito internacional de forma geral) a partir de uma avaliação mais específica a respeito desse conteúdo em provas de concursos públicos para ingresso na Justiça do Trabalho, Ministério Público do Trabalho, Auditor Fiscal do Trabalho, dentre outras carreiras que estão ligadas ao direito do trabalho; em provas da Ordem dos Advogados do Brasil; sensibilização para a utilidade do direito internacional (do trabalho) desde a graduação em direito (passando por cursos de pós-graduação *lato e stricto sensu*), dentre outras estratégias que possam colaborar para o fortalecimento de uma cultura jurídica que valorize o direito internacional. Acredita-se que as possibilidades aventadas neste parágrafo são possíveis, porém, mais custosas e de longo prazo, já que conteúdos programáticos (de cursos e de provas de âmbito nacional) teriam que ser revisados, o que envolveria mais pessoas, autorizações, etc.

Nesse sentido, sem prejuízo dos equacionamentos de longo prazo, acredita-se que, as estratégias propostas em (a), (b), (c), (d) e (e) teriam um efeito mais imediato, seriam mais facilmente implantadas e trariam resultados mais práticos.

CONCLUSÕES

Esta pesquisa teve como objetivo central compreender, a partir das atividades jurisdicionais da Justiça do Trabalho, se e, em caso afirmativo, como a proteção da saúde e segurança do trabalhador no Brasil é influenciada pelo direito internacional, mais especialmente, pela Convenção nº 155 da OIT. Para responder tal pergunta de pesquisa, foi necessário percorrer questões que lhe são complementares, identificados ao longo das considerações metodológicas deste estudo como objetivos específicos (a), (b), (c), (d) e (e).

(a) Inicialmente, procurou-se identificar se o dispositivo internacional analisado, qual seja, a Convenção nº 155 da OIT, serviu de fundamentação principal para a decisão judicial (*ratio decidendi*) ou se foi mencionado de forma acessória (*obiter dictum*). Verificou-se que, conforme evidenciado ao longo do capítulo 3, a resposta a este objetivo específico varia de acordo com o tribunal, encontrando-se tribunais em que a C155 é mais utilizada como *ratio decidendi* e tribunais em que a C155 é mais utilizada como *obiter dictum*. No entanto, considerando o conjunto de decisões analisadas (5.554 decisões proferidas entre 31/12/2004 e 31/12/2018) e considerando todos os tribunais em conjunto, foi constatado que em 29% das decisões, a C155 assumiu a função de *ratio decidendi* e, em 18% das decisões, figurou como *obiter dictum*, totalizando 47% dos casos em que a C155 foi aplicada, influenciando a fundamentação das decisões (ainda que nem sempre como fundamento principal). As demais decisões envolveram 36% de citação de trecho de terceiro e 17% de debates sem aplicação da convenção. Contudo, a pesquisa evidenciou que ainda que a C155 figure como *obiter dictum*, tal característica não retira o seu potencial de exercer algum tipo de influência na decisão, conforme descrito ao longo do capítulo 4.

(b) Embora a pesquisa tenha se debruçado sobre a C155, buscou-se identificar se havia outro dispositivo internacional mencionado nas decisões analisadas, a fim de verificar se os magistrados recorrem ao sistema normativo existente no direito internacional. Assim como alertado em (a), a resposta a este objetivo específico também varia de acordo com o tribunal, tendo sido encontrado tribunais que frequentemente fazem referência a outros dispositivos internacionais e tribunais que mencionam exclusivamente a C155. Considerando o conjunto de decisões analisadas, verificou-se que em 80,93% das decisões analisadas mencionou-se somente a Convenção nº 155 da OIT, sem fazer referência a outros dispositivos provenientes do direito internacional. Nos 19,07% restantes, houve sim menção a distintos dispositivos internacionais, sendo eles: convenções, recomendações e declarações da OIT; declarações e tratados internacionais celebrados fora do âmbito da OIT, com destaque para aqueles firmados no âmbito da Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas, Organização Mundial da Saúde e Mercosul. Neste tocante, destacam-se as seguintes descobertas: (i) a frequente menção à Convenção nº 148 da OIT, especialmente citadas nas decisões sobre a (im)possibilidade de cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade, sendo o dispositivo internacional mais citado para além da C155; (ii) a menção a convenções da OIT não ratificadas pelo Brasil, que, embora não tenham sido aplicadas diretamente, colaboraram para fundamentação; (iii) a menção a dispositivos caracterizados como *soft law* a fim de fortalecer ou complementar a fundamentação; (iv) a menção a dispositivos internacionais que estão além do âmbito da Organização Internacional do Trabalho, evidenciando que as questões ligadas à saúde e segurança do trabalho encontram tutela não apenas no âmbito da OIT.

(c) Buscou-se identificar qual discussão jurídica foi abordada no trecho da decisão judicial em que a Convenção nº 155 da OIT foi referenciada. A resposta a este objetivo específico também varia de acordo com o tribunal estudado, encontrando-se tribunais em que há grande diversidade de discussões jurídicas e tribunais que mencionam a C155 quando abordam uma discussão jurídica específica, conforme evidenciado no capítulo 3. Em relação ao conjunto de decisões, foram identificadas 45 discussões jurídicas, sendo os temas “dever de cuidado com o meio ambiente do trabalho” e “cumulação de adicionais” aqueles que mais se destacaram quantitativamente, conforme apresentado no capítulo 4. Assim, contrariamente ao que se imaginava quando se iniciou a pesquisa, a C155 não é utilizada pelos

tribunais trabalhistas brasileiros apenas para discutir a cumulação de adicionais, mas também para tratar de outros aspectos – ainda mais relevantes – para a proteção da saúde e segurança do trabalhador, a exemplo da discussão jurídica “dever de cuidado com o meio ambiente do trabalho”, evidenciando a necessidade de prevenção dos riscos labor-ambientais. Verificou-se, no entanto, uma única decisão em que a C155 não traz proteção à saúde e segurança do trabalhador, utilizada para fortalecer um dispositivo do direito interno com a finalidade de apontar a “culpa exclusiva do trabalhador” em relação ao acidente de trabalho. Acredita-se que tal utilidade se afasta dos objetivos da convenção e de todo o sistema normativo internacional e nacional, de acordo com o que foi exposto ao longo do capítulo 4. Por fim, ainda em relação a este objetivo específico, chamou a atenção a utilização da C155 em outras discussões jurídicas que não somente aquelas ligadas à saúde e segurança do trabalhador em sentido estrito, a exemplo das discussões sobre a aplicação da Reforma Trabalhista e o seu controle de convencionalidade.

(d) Buscou-se identificar com qual *status* normativo a Convenção nº 155 da OIT é considerada nas decisões analisadas e, portanto, com que *status* é incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro. Verificou-se que, na maioria das decisões analisadas, não há preocupação em definir a hierarquia normativa da convenção. Contudo, foram encontradas 425 decisões (7% do total) em que o magistrado, ao longo de sua fundamentação, menciona a hierarquia normativa da C155 e, embora tenham sido identificados diferentes *status* (supralegal, materialmente constitucional, materialmente constitucional ou supralegal, infraconstitucional, legal, não prevalência, indiferença e *soft law*), verificou-se a prevalência do entendimento segundo o qual a C155 é norma de caráter supralegal e infraconstitucional, nos moldes da jurisprudência majoritária do Supremo Tribunal Federal, conforme analisado no capítulo 4.

(e) Como último objetivo específico, buscou-se identificar se, ao se valer da Convenção nº 155 da OIT, a decisão traz alguma inovação em relação às normas presentes no ordenamento jurídico brasileiro, buscando compreender se tal inovação representa um avanço para a proteção da saúde e segurança do trabalhador. À exceção da decisão supramencionada em que a C155 é utilizada para fundamentar a culpa exclusiva da vítima (uma única decisão dentre as 5.554 analisadas), verificou-se que quando a convenção é aplicada – seja como *ratio decidendi* ou como *obiter dictum* – há influência na

proteção da saúde e segurança do trabalho, verificando-se casos em que a C155 traz inovação (ampliando direitos dos trabalhadores), preenche lacunas ou complementa o ordenamento jurídico brasileiro, representando um avanço à tutela labor-ambiental. Nos casos em que a C155 não foi aplicada – denominados “discussão” – verificou-se que o magistrado não a aplicou porque entende que o seu conteúdo não permite determinada interpretação (a exemplo da cumulação de adicionais) e não porque discorda ou despreza a convenção como fonte do direito interno.

Considerando as constatações apresentadas acima em relação aos objetivos específicos traçados, é possível afirmar que o direito internacional, mais especialmente, a Convenção nº 155 da OIT influenciou a proteção da saúde e segurança do trabalhador na maioria das decisões judiciais analisadas, respondendo-se, assim, a pergunta de pesquisa norteadora deste estudo. Saliente-se que, embora tenha-se constatado que a C155 é mencionada em apenas 0,04% do número de processos julgados ao longo do recorte temporal adotado no estudo, as decisões encontradas são relevantes na medida em que se tornam referência acerca da aplicação da Convenção nº 155 da OIT e podem influenciar futuras decisões, além de constituir uma quantidade (em números absolutos) expressiva, pois a leitura do referencial teórico sugeriu que seria encontrado um número ainda menor de resultados. Nesse sentido, defende-se a tese segundo a qual a C155 exerceu influência na proteção da saúde e segurança do trabalhador pela Justiça do Trabalho no Brasil (e, se fosse mais utilizada, poderia contribuir ainda mais para a proteção da saúde e segurança do trabalhador).

Tal influência se deu de diferentes maneiras, denominadas neste estudo como categorias de influência: colmatadora de lacunas conceituais (em que a C155 foi utilizada com a finalidade indicar o conceito de determinadas expressões, preenchendo, assim, lacunas conceituais no ordenamento jurídico brasileiro), conectiva (em que a C155 foi utilizada com a finalidade de conectar ideias e fundamentos nas decisões), standardizadora (em que a C155 foi utilizada com a finalidade de estabelecer um patamar mínimo de direitos, funcionando como um *labor standard*, isto é, um padrão mínimo que não deve ser diminuído), ampliativa (em que a C155 foi utilizada com a finalidade de ampliar direitos, ainda que contrariando as disposições existentes no direito nacional), modelar (em que a C155 foi utilizada como modelo para a realização de controle de convencionalidade), fortalecedora (em que a C155 foi utilizada para reforçar as disposições já existentes no

direito brasileiro), pacificadora (em que a C155 foi utilizada para resolver ou reforçar a solução de um debate jurídico existente no direito interno), principiológica (em que a C155 foi utilizada para trazer luzes a princípios aplicáveis ao direito do trabalho), complementadora (em que a C155 foi utilizada para complementar uma disposição já existente no direito interno) e saneadora (em que a C155 foi utilizada para esclarecer as disposições do direito interno, organizando fundamentos existentes no ordenamento jurídico brasileiro, mas que se encontram em diferentes normas).

A partir da análise das decisões e da influência exercida pela Convenção nº 155 da OIT, acredita-se que a aplicação de tal convenção – e, possivelmente, de outros dispositivos internacionais – seria um elemento fortalecedor da atuação da Justiça do Trabalho, proporcionando condições para que os juízes do trabalho sejam atores sociais (mais) influentes na manutenção (e, se possível, na ampliação) dos *labour standards*. Respeitando o princípio do livre convencimento do juiz, com base nos aqui dados apresentados, defende-se esta ideia pois acredita-se que a utilização da Convenção nº 155 da OIT, bem como de outras normas internacionais, pode proporcionar uma melhor decisão e esclarecimento em relação a determinado caso concreto, além de impedir – ou, ao menos, mitigar – a flexibilização acentuada de direitos trabalhistas decorrente de alterações legislativas suscitadas por contingências locais (como crises econômicas e políticas, por exemplo) ou até mesmo internacionais, como a crise sanitária causada pela Covid-19, por exemplo.

A história já mostrou que a conquista de direitos trabalhistas não evolui linearmente, havendo ciclos de garantia de direitos e ciclos de flexibilização. Sobretudo em momentos de crise econômica, há uma tendência em diminuir direitos (por meio de contratos de trabalho mais flexíveis, propostas de aumento de jornada, redução salarial, etc.) em prol de uma suposta superação dos problemas. Assim, especialmente nesses momentos de tensão, a aplicação das normas internacionais e, na situação analisada, da Convenção nº 155, formaria o alicerce jurídico para frear eventuais retrocessos e, ao menos, manter (quanto melhor, superar) os padrões preconizados internacionalmente. Ademais, há situações normativas em que as normas internacionais proporcionam maior proteção do que a legislação interna; e, ao aplicá-las, o Poder Judiciário estaria proporcionando à sociedade uma melhor forma de reparação.

Não se espera que todos os magistrados em todas as decisões façam referência a normas internacionais, mesmo porque, muitas vezes, o próprio

direito interno já é suficiente para solucionar determinado litígio, além de, em muitos casos, o direito internacional já ter influenciado o direito interno previamente, a exemplo do desenvolvimento de uma norma interna em função de uma obrigação internacional assumida.

Contudo, entende-se necessário ressaltar que o direito internacional pode ser um instrumento estratégico para a melhor solução dos litígios. Espera-se, com este estudo, ter evidenciado as diferentes influências que a Convenção nº 155 da OIT (e outros dispositivos internacionais) pode exercer na proteção da saúde e segurança do trabalhador em uma decisão judicial. Assim, pretende-se divulgar o guia prático proposto no capítulo 4 e, se necessário, aprofundá-la ou adequá-la para que cumpra o seu propósito e sirva como um guia para amparar a atuação dos magistrados, bem como para destacar como o direito internacional pode ser útil.

Ademais, pretende-se disponibilizar a base de dados aqui construída para os interessados, pois se acredita que tal retrato da atividade jurisdicional poderá ser útil: como ponto de partida para futuras pesquisas sobre o tema; como subsídio para o Poder Judiciário avaliar a sua atuação; como material baseado em dados reais relativos ao Brasil para a OIT pensar o seu papel e as suas estratégias regulatórias, especialmente no tocante à saúde e segurança do trabalhador; como subsídio para se compreender como o direito internacional pode influenciar a aplicação do direito interno e a proteção da saúde e segurança do trabalhador, etc.

Pretende-se, também, que este trabalho sirva de base para futuros estudos sobre a Convenção nº 155 da OIT (seu respectivo protocolo e recomendação), já que, ao longo desta pesquisa, notou-se certa escassez de material neste tocante.

Por fim, espera-se que este trabalho sirva como um elemento para reflexões mais amplas sobre a efetivação das normas internacionais do trabalho, sua colaboração para a proteção do trabalhador e promoção de melhores condições laborais. Especialmente no momento histórico em que a Organização Internacional do Trabalho completou 100 anos, entende-se pertinente e necessário analisar as suas contribuições e (re)pensar estratégias para conferir maior efetividade às normas internacionais do trabalho, principal componente jurídico da atuação da OIT, a fim de que tal organização centenária continue percorrendo seus objetivos de promoção da justiça social firmados desde 1919 e seja capaz de lidar com as transformações e com os novos desafios do mundo do trabalho.