Previsão Constitucional

A saúde e segurança no trabalho são direitos amparados pelo art. 7º e pelo art. 200 da Constituição Federal:

> **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;
>
> **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.

O Princípio da Proteção ao Trabalhador pode ser considerado justamente o norte de toda a criação do Direito do Trabalho, o qual pretende proteger a parte mais vulnerável (o trabalhador) na relação jurídica com o empregador. Além disso, vale ressaltar que, no âmbito internacional, também existem tratados que discorrem sobre a importância da proteção do trabalhador em seu ambiente de trabalho, como o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. A Súmula nº 736 do STF dispõe ainda que:

> **Súmula nº 736, STF.** Compete à **Justiça do Trabalho** julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas sobre segurança, higiene e saúde dos trabalhadores.

Reforma Trabalhista

A **Lei nº 13.467/2017**, aprovada pelo Congresso Nacional em julho de 2017, e conhecida como Reforma Trabalhista, trouxe mudanças significativas na **Consolidação das Leis do Trabalho** (CLT). A CLT teve origem no **Decreto-Lei nº 5.452 de 1943** e foi sancionada por Getúlio Vargas, com o intuito de regular as relações trabalhistas, individuais e coletivas, tanto urbanas quanto rurais. Desde sua implementação, sofreu diversas alterações, de forma a acompanhar e a adaptar-se aos avanços e nuances da atualidade.

Impossibilidade de Flexibilização

Entre essas mudanças historicamente sofridas pela CLT, está a **impossibilidade** de flexibilização ou **diminuição dos direitos** referentes às normas de saúde, higiene e segurança no trabalho, segundo disposto no art. 611-B da CLT.

> **Art. 611-B.** Constituem objeto ilícito da convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: [...]
>
> XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalhador previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
>
> XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; [...]
>
> Parágrafo único. 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.

A convenção coletiva de trabalho é um acordo regulamentador realizado entre dois ou mais sindicatos, representantes dos trabalhadores e dos empregadores. Seu intuito é o estabelecimento de negociações acerca das condições de trabalho a serem aplicadas a todos os integrantes de uma determinada categoria profissional. As negociações trazem mudanças ou novas condições quando aprovadas pelos representantes dos trabalhadores no sindicato. É importante destacar que as decisões do grupo acerca das condições de trabalho não podem ferir a legislação vigente.

O acordo coletivo, por sua vez, é um instrumento que possui uma dimensão menor que a convenção. É realizado entre representantes dos grupos de trabalhadores (como um único sindicato) e uma ou mais empresas de forma direta, sem a participação da representação patronal (empregador). Diferentemente da convenção, o estabelecido através do acordo coletivo não é aplicável a todos os trabalhadores de determinada categoria, mas sim aos trabalhadores representados pelo sindicato e que estão em vínculo trabalhista com a empresa que aceitou o acordo.

Possibilidade de Flexibilização

Mediante acordo ou convenção coletiva, existe a **possibilidade** de flexibilização do **intervalo entre as jornadas de trabalho** que, via de regra, fica estabelecido **entre uma e duas horas** para a jornada de trabalho que exceda 6 horas de trabalho contínuo. Além disso, existe a possibilidade de flexibilização do enquadramento de grau de insalubridade e da prorrogação da jornada de trabalho, segundo o disposto no art. 611-A da CLT:

> **Art. 611-A.** A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: [...]
>
> III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores às seis horas;
>
> XII - enquadramento do grau de insalubridade;
>
> XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho.

Deveres do Empregador

O empregador deve, além de cumprir as normas previstas pela legislação, fiscalizar o cumprimento destas, segundo o que dispõe o art. 157 da CLT:

> **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 medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
> - IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Caso falhe no cumprimento de suas obrigações, o empregador pode ser autuado pela fiscalização do trabalho e o empregado poderá pedir a rescisão indireta do contrato de trabalho, sob a alegação de ato faltoso por parte do empregador, como disposto no **art. 483, "c" e "d" da CLT**.

Deveres do Trabalhador

O funcionário também possui deveres a observar. Segundo o disposto no art. 158 da CLT, caso haja o descumprimento das normas, pode ocorrer a dispensa por justa causa.

> **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.
> - III - conhecer, em segunda e última instância, dos recursos voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelos Delegados Regionais do Trabalho em matéria

de segurança e higiene do trabalho.

Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregador 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 fornecido pela empresa.