

# REFLEXÃO

## Direitos Sociais em Debate

Ano 1 • Número 1 • 2011

Publicação do Escritório Paese, Ferreira & Advogados Associados



**Saúde e  
Previdência do  
Trabalhador em foco**

## EXPEDIENTE

Textos elaborados por advogados e colaboradores e/ou convidados do Escritório Paese, Ferreira e Advogados Associados.

Divulgação livre desde que citada a fonte.

### **Edição e Organização Editorial:**

Charles Soveral - Jornalista MTb 5.736

### **Diagramação e Projeto Gráfico:**

Taciana Pessetto - Kraskin Comunicação

### **Revisão de língua portuguesa:**

Luís Lopes - Press Revisão

[www.paeseferreira.com.br](http://www.paeseferreira.com.br)

## Reflexão – Direitos Sociais em Debate

---

**P**or mais de duas décadas, o escritório Paese, Ferreira e Advogados Associados tem atuado na defesa jurídica de interesses dos trabalhadores, tanto no âmbito individual quanto coletivo. Esta experiência acumulada foi permitindo aos profissionais que trabalham em nosso escritório compreenderem melhor os vários aspectos da complexa relação entre empregadores e empregados, e também como a Justiça, através de seus diferentes órgãos, vem se posicionando sobre temas fundamentais aos trabalhadores da iniciativa privada e do âmbito estatal.

Ao longo desta caminhada, nosso país atravessou por diversas mudanças: saímos de um período autoritário, aprovamos uma nova Constituição e a democracia foi conquistada. Mesmo assim, os cidadãos, em grande medida, ainda pouco conseguem fazer valer seus direitos. E não é para menos: além das constantes mudanças nas leis, muitos dos dispositivos aprovados na Constituição de 1988 ainda não são suficientemente conhecidos e encontram resistência em suas tentativas de reconhecimento pelo Judiciário.

Nesse cenário, o debate é fundamental. Ter a consciência dos direitos assegurados, seu meio de realização e as dificuldades existentes para tanto é a maneira mais eficaz de consolidar verdadeiramente a recente democracia brasileira. Daí a ideia de *REFLEXÃO – Direitos Sociais em Debate*: divulgar relevantes questões do mundo do trabalho, nos seus mais diversos aspectos, sob um enfoque crítico, com o amparo da experiência dos profissionais que atuam no nosso escritório, acumulada ao longo de 20 anos de advocacia combativa, para análise e discussão. Trata-se de uma revista eletrônica que reúne artigos produzidos para debate em sindicatos, associações, conselhos e outros espaços relacionados ao direito operário, e que pretendem contribuir, de alguma forma, na luta por condições de trabalho mais dignas e pela efetiva realização da justiça social no Brasil.

Boa leitura!

# Assédio Moral no serviço público

---

**Fabiana Ferreira da Silva**

Advogada

Ainda que o assédio moral não seja prática nova no âmbito do serviço público, a preocupação com o tema é recente. À míngua de legislação específica, o conhecimento e a conscientização dos servidores sobre a questão são fundamentais, a fim de reprimir o comportamento abusivo da Administração Pública, não permitindo que o assédio moral se torne conduta aceitável.

**A** preocupação com a questão do assédio moral é bastante recente no âmbito do serviço público, embora a prática já venha permeando, de modo mais declarado ou mais velado, a relação da Administração Pública e os seus servidores há bastante tempo. Na verdade, o ambiente do serviço público propicia a prática do assédio, e de maneira talvez até mais intensa do que no setor privado: não havendo a perspectiva da demissão como o fim perseguido pelo assediador (não, ao menos, sem o cumprimento de todos os requisitos previstos no RJU (Regime

Jurídico Único) – Lei nº 8.112/90), o assédio torna-se um fim em si mesmo, provocando severos prejuízos físicos e psicológicos, por vezes, irreparáveis, aos servidores. Daí a importância do tema: para enfrentar e coibir o comportamento abusivo da Administração Pública, que acaba por ferir a dignidade humana dos servidores, o conhecimento e a conscientização sobre o assunto são imprescindíveis.

Todavia, por se tratar, como se já disse, de problema novo no âmbito do serviço público, pouco há sobre o tema: na legislação brasileira, ain-

da não existe fundamento legal *strictu sensu*, a conceituar e disciplinar a questão do assédio moral. Entretanto, são perfeitamente aplicáveis as normas relativas aos danos morais fixadas em sentido amplo: art. 1º (incisos II, III e IV), 3º (incisos I e IV) e 5º, inc. V, X, todos da CF/88, ainda, art. 186, 187 e 932, III, todos do CC/2002.

Especificamente em relação aos servidores federais, também são aplicáveis os preceitos contidos na Lei nº 8.112/90 (Regime Jurídico Único – RJU), em face da afronta ao dever de moralidade administrativa (art. 116, inciso IX) e configuração de incontinência de conduta, inclusive, por violação do dever de tratar os servidores com urbanidade (art. 116, inciso II). Ainda, reza o art. 117, inciso V, que é vedado ao servidor promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição.

Vale registrar a existência de projeto de lei em tramitação (PL 4591/01), que insere dispositivo no RJU prevendo o assédio moral como prática proibida e punível. Ainda em relação aos servidores públicos, aplicam-se as previsões do Código de Ética Profissional (Decreto nº 1.171/94), que veda as condutas que visam constranger, reprimir, perseguir, discriminar e/ou atentar para a

honra e moral dos colegas de trabalho.

Doutrinariamente, a psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen foi uma das pioneiras sobre o tema, nos anos 80 e 90. No Brasil, o tema ganhou visibilidade a partir da publicação do resultado de pesquisas realizadas pela psicóloga Margarida Barreto, em 2000. O fenômeno do assédio moral passou a ser objeto de preocupação do próprio governo, a partir da constatação de elevados números de afastamentos de trabalhadores em decorrência de distúrbios psíquicos: estatísticas do INSS, publicadas em 2002, revelavam que os problemas de saúde mental respondiam por quase metade dos afastamentos por mais de 15 dias.

E a novidade da questão reflete nos Tribunais: a jurisprudência ainda é escassa e conservadora. De recente julgado do TRF da 4ª Região, porém, é possível extrair o conceito do assédio moral praticado contra servidor público:

Convencionou-se chamar de assédio moral o conjunto de práticas humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, às quais são submetidos os trabalhadores no exercício de suas funções, usualmente quando há relação hierárquica, em que predominam condutas que ferem a dignida-

de humana, a fim de desestabilizar a vítima em seu ambiente de trabalho. (Extraído do acórdão proferido na AC 0021786-21.2005.404.7100, TRF4, Terceira Turma, Relatora Maria Lúcia Luz Leiria, D.E. 12/05/2010).

Para que se tenha configurada a prática do assédio, não basta a ocorrência episódica de atos que desgostem, de alguma forma, o servidor ao longo da sua vida funcional. Por exemplo, a negativa de autorização de afastamento do servidor para a participação em determinado evento, embora possa causar constrangimento ou dissabor, não implica qualquer ilegalidade ou excesso de poder da Administração, que age no âmbito da discricionariedade que lhe é conferida, com base nos seus critérios de oportunidade e conveniência.

A caracterização do assédio pressupõe uma atuação sistemática da Administração Pública – ou seja, práticas não isoladas e reiteradas ao longo do tempo – que, agindo com manifesto desvio de finalidade e/ou abuso de poder, por força da forma de organização do trabalho (carência no número de servidores, excesso de trabalho, condições precárias de trabalho), expõe o servidor, no exercício de suas funções, a situações vexatórias e/ou humilhan-

tes, afrontando sua dignidade humana, condição assegurada constitucionalmente como fundamento do Estado Democrático de Direito da República Federativa do Brasil (CR, artigo 1º, III).

A prática do assédio moral não se verifica, portanto, por um ou alguns atos isolados. É a reiteração da atuação abusiva da Administração em relação ao servidor no exercício de suas atribuições funcionais, ao longo do tempo, que a caracteriza. E tal reiteração deve ser comprovada. Daí a importância do registro, de alguma forma, da prática de quaisquer atos com desvio de finalidade e/ou abuso de poder (seja documental, através de memorandos, *e-mails*, atestados médicos, seja testemunhal): ainda que quando exercidos eventualmente causem mero dissabor, sua reiteração por longo tempo acaba por expor o servidor à situação humilhante, evidenciando a prática do assédio moral.

Por fim, importa destacar a necessidade de que o assédio moral deve ser encarado com a seriedade e a importância que a questão exige, ante a gravidade das consequências trazidas ao servidor a ele submetido, sob pena de se tornar, em pouco tempo, prática banalizada, fadada ao esquecimento e à naturalização.

# Servidor Público: qual é a melhor regra para a aposentadoria?

---

**Marcelo Lipert**

advogado

Apesar das inúmeras investidas do Executivo Federal no sentido de reduzir os direitos dos servidores originalmente previstos na Constituição de 1988 – primeiro, com a reforma iniciada no Governo Fernando Henrique Cardoso (EC nº 20/1998), e depois, na sua fase mais lesiva, na reforma implementada no Governo Lula (EC nº 41/2003 e 47/2005) –, ainda é possível, na atual matriz constitucional, que o servidor se aposente segundo regras que garantam a integralidade e a paridade.

**N**o contexto das regras constitucionais vigentes, transcorridos quase 12 (doze) anos do início da Reforma Previdenciária, ainda é possível ao servidor aposentar-se, hoje, com as garantias da integralidade e da paridade: a integralidade garante o direito à última remuneração do cargo efetivo; a paridade permite a extensão de direitos aos inativos, sempre que se modificar a remuneração dos ativos. E para que isso ocorra, o servidor que pre-

tende se aposentar deve ficar atento no momento de requerer o benefício, optando pela melhor regra possível, desde que, evidentemente, preencha os requisitos necessários.

Atualmente, a única regra que garante integralidade plena é a prevista no **art. 3º, da Emenda Constitucional nº 47, de 05.07.2005**, a qual exige o implemento dos seguintes requisitos: 1º) ingresso no serviço público até 16.12.1998; 2º) 35 anos de tempo de

contribuição, se homem, e 30, se mulher; 3º) 25 anos de efetivo exercício no serviço público; 4º) 15 anos de carreira; 5º) 5 anos no cargo em que se der a aposentadoria; e 6º) idade mínima resultante da redução, relativamente aos limites de 60 anos de idade e 35 de contribuição, se homem, e 55 anos de idade e 30 de contribuição, se mulher, de um ano de idade para cada ano de contribuição excedente (que exceder a 35, se homem, e 30, se mulher). Por força desse artigo, também é assegurada a garantia da paridade, extensível também aos pensionistas.

O servidor que reuniu os requisitos para a aposentadoria em data anterior à edição das Emendas Constitucionais nº 41/2003 e 47/2005 pode se aposentar com as garantias da integralidade e da paridade, ainda que se encontre até hoje na ativa, pois, por força da EC nº 20/1998, tais garantias restaram mantidas no Texto da Constituição, nos mesmos termos com que foram previstas na redação originária de 1988.

Isso porque o art. 3º da Emenda Constitucional nº 41/03 permite que o servidor se aposente com proventos integrais ou proporcionais ao tempo de contribuição já exercido até a data de publicação desta Emenda

(19.12.2003), bem como as pensões de seus dependentes, havendo, nesse caso, o resguardo de direito já adquirido na conformidade das regras anteriores, ou seja, o servidor já reuniu, na vigência da EC nº 20/1998, os requisitos para aposentadoria integral ou proporcional, mas ainda não requereu sua aposentadoria, podendo fazê-lo na conformidade das regras anteriores à edição da EC nº 41/2003.

Portanto, ainda que aposentado posteriormente à EC nº 41/2003, o servidor pode ser beneficiado pelas garantias da integralidade e da paridade, desde que: a) na hipótese do art. 3º desta Emenda já tenha reunido os requisitos para a aposentadoria na vigência do regramento anterior (até 16.12.1998); e b) preencha os requisitos estabelecidos no art. 6º desta Emenda, ou seja: 1º) 60 anos de idade, se homem, e 55, se mulher; 2º) 35 anos de contribuição, se homem, e 30, se mulher; 3º) 25 anos de efetivo exercício no serviço público; 4º) 10 anos de carreira; e 5º) 5 anos no cargo em que se der a aposentadoria.

O conceito de integralidade previsto no art. 6º da EC nº 41/03, entretanto, é de menor abrangência que o previsto no art. 3º da EC nº 47/05, pois os proventos integrais, nesse caso, cor-

responderão à totalidade da remuneração do servidor no cargo efetivo em que se der a aposentadoria, “na forma da lei”, ou seja, ainda que o servidor tenha estendidas todas as parcelas que integrem a sua última remuneração, algumas parcelas ficarão vinculadas à legislação específica: é o caso, por exemplo, das gratificações de produtividade, em que o servidor, inativado pelo art. 6º da EC nº 41/03, terá direito à manutenção do pagamento da vantagem, observada a diferenciação prevista nas leis de regência das gratificações no tocante à pontuação paga a ativos e inativos. Nesse caso, ainda pode vindicar em juízo as diferenças pagas aos ativos, mas só por força da garantia da paridade. A desvantagem está em que, estabelecidos os critérios de avaliação dos servidores ativos – condição prevista na lei de regência das gratificações –, o servidor aposentado com base no art. 6º da EC nº 41/03 corre o sério risco de ter novamente reduzida a pontuação da gratificação, no exato momento em que os ativos forem submetidos a processo de avaliação, na medida em que a legislação estabelece como fator de discriminação exatamente o exercício de trabalho que possa ser objeto de ava-

liação, condição que, na inatividade, por razões óbvias, não mais subsiste.

Logo, o melhor fundamento para a aposentadoria dos servidores é aquele que garante **integralidade total e paridade**, o que só é possível aos que preencham os requisitos para aposentadoria integral e/ou proporcional na vigência da EC nº 20/1998 (até 16.12.1998) e ainda aos que preencham os requisitos previstos no art. 3º da EC nº 47/2005: nessas hipóteses, os servidores terão direito à apuração de seus proventos de acordo com a última remuneração de seu cargo efetivo, o que repercute diretamente no pagamento das gratificações de produtividade instituídas a partir de 2001 – GDATA, GDAP, GDASS, GDASST, GDPST, GDAMP, GDAPMP, etc. –, as quais devem ser incorporadas aos proventos de acordo com a última pontuação percebida pelo servidor enquanto ativo: um servidor do INSS que, por exemplo, se inativou nos termos do art. 3º da EC 47/2005, percebendo 100 (cem) pontos a título de GDASS, tem direito a incorporar esses 100 (cem) pontos em seus proventos de aposentadoria, e ainda de ter revisito o valor da vantagem a cada vez que o valor do ponto pago aos ativos sofrer modificação ou reajuste.

É claro que os que se aposentarem de acordo com o art. 6º da EC nº 41/2003 também terão direito à integralidade e à paridade, mas a “integralidade” será em menor extensão. Entretanto, para ter acesso à integralidade plena, o servidor terá de reunir os requisitos do art. 3º da EC nº 47/2005, devendo comprovar o implemento de 15 anos de carreira, ao invés dos 10 anos exigidos no art. 6º da EC nº 41/2003. Ou seja, o art. 3º da EC nº 47/2005 exige mais 5 anos de carreira para que o servidor adquira o direito à integralidade total.

A abordagem aqui tecida e todos os seus reflexos evidentemente não se esgotam nessas breves considerações, de modo que se o servidor tem dúvidas sobre a sua aposentadoria, deve consultar o Sindicato e sua Assessoria Jurídica antes de aposentar-se.

## Acidentes de trabalho na área da Saúde e a NR-32

---

**Marí Rosa Agazzi**

Advogada

A área da Saúde tem aumentado significativamente o universo de trabalhadores. Este setor é considerado hoje um dos de maior risco de acidentes e doenças. É preocupante o volume de acidentes do trabalho e danos causados aos trabalhadores, e a autora sugere que, entre outras medidas, o empregador cumpra as diretrizes dispostas na NR32.

**A** área da saúde desponta nas estatísticas inerentes aos setores de produção de bens e serviços como um dos segmentos econômicos mais importantes do país. Ironicamente, também é um dos setores de maior incidência de acidentes do trabalho, demonstrando que é muito mais eficiente no cuidado à saúde da população em geral do que na dos seus próprios trabalhadores.

Os gastos com saúde em 2009, segundo divulgado pelo Governo Federal, envolveram cerca de R\$ 253,677 bilhões. O setor tem uso intensivo de

mão de obra, demandando contínua reposição e ampliação dos quadros. O emprego nessa área tem mostrado crescimento importante desde a década de 70 e, de forma marcante, nos anos 90, especialmente na área pública, que conta hoje com mais de 1,8 milhão de trabalhadores/as.

O setor privado, por sua vez, responde por cerca de 47% dos/as trabalhadores/as, está mais presente no Sul e Sudeste com, respectivamente, 55% e 53% do total. No Rio Grande do Sul, encontramos a maior parcela de participação deste setor, com 61% do pessoal ocupado.

Uma característica importante do setor de saúde, com grandes repercussões para a área de segurança e saúde, é a terceirização dos serviços. Essa terceirização envolve atividades menos especializadas, como é o caso de asseio e conservação, e de grande qualificação, como é o caso de laboratórios, radiodiagnóstico, etc. Todas de alto risco para os/as trabalhadores/as.

O segmento saúde é considerado hoje um dos de maior risco de acidentes e doenças. Os dados da DATAPREV – Ministério da Previdência Social de 2002-2004 revelaram que, no setor de saúde e serviços sociais, ocorreram, respectivamente, 25.906, 28.738 e 32.779 acidentes do trabalho (incluindo os típicos, de trajeto e as doenças do trabalho), o que significa um aumento de 26,5% em 2 anos. Esses números representam, respectivamente, 6,59%, 7,2% e 7,14% de todos os acidentes ocorridos no Brasil. Os índices de acidentes do setor saúde em 2004 superaram os do setor de serviços prestados às empresas (28.651), os da construção civil (28.540) e os do setor metalúrgico (10.593), considerados os de maior risco. As estatísticas brasileiras para a saúde em 2006, 2007 e 2008 não são menos alarmantes, pois registram um

vertiginoso crescimento, chegando a 39.925, 47.768 e 52.559 casos a cada ano, respectivamente.

Os dados do Sistema de Notificação de Acidentes Biológicos da Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo (SI-NABIO) de 2005 revelaram que, dos 13.021 acidentes notificados, 79% atingiram o sexo feminino. A distribuição por profissão demonstrou que 52,6% dos acidentes ocorreram em auxiliares ou técnicos de enfermagem. A atividade de limpeza foi a segunda categoria mais atingida com 9,6%. Os demais 37,8% ficam distribuídos entre enfermeiros, médicos e demais trabalhadores da área da saúde. O acidente perfuro-cortante foi responsável por 85% dos casos notificados.

Convém lembrar que estes dados são muito subestimados, considerando uma prática de empregadores na não-caracterização donexo nas doenças ocupacionais e a não-comunicação dos acidentes ocorridos no setor público e em trabalhadores/as terceirizados/as, mesmo após a introdução do NTE – Nexo Técnico e Epidemiológico –, o qual se baseia na presunção de sinistralidade laboral, conforme o meio produtivo. A defasagem de informações está baseada, principalmente, no fato

de que as doenças ocupacionais, em especial os transtornos mentais, ainda encontram grande dificuldade na classificação como ocupacionais.

Foi com base no cenário das estatísticas dos anos anteriores a 2005, que em novembro do mesmo ano foi elaborada a NR-32 (Norma Regulamentadora do Ministério do Trabalho sobre *Segurança e Saúde no Trabalho de Estabelecimentos de Saúde*), a qual está em vigor desde abril/2006. A norma considera em seu texto os três principais riscos presentes nos ambientes de trabalho de serviços de saúde: biológico, químico e radiações ionizantes, descrevendo pormenorizadamente as medidas de segurança a serem implantadas. Entretanto, uma gama muito maior de agentes agressivos é encontrada nas atividades desenvolvidas neste setor: ruído, calor, vibrações, condições anti-ergonômicas, riscos mecânicos, agressões psicofísicas, assédio, entre outros.

Dentre os fatores que mais impulsionam os acidentes do trabalho na área da saúde, estão: o baixo investimento dos empregadores em políticas de saúde e segurança; a falta de conhecimento e treinamento dos profissionais acerca das regras de prevenção; a au-

sência/insuficiência de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) necessários e eficientes a cada tipo de risco; a falta de conscientização/resistência de empregados e empregadores em adotar as rotinas preventivas; as jornadas excessivas de trabalho (muitas vezes, sem os necessários intervalos para repouso e alimentação); a deficiência de pessoal, exigindo-se que os empregados atendam a um grande número de pacientes e/ou dobrem suas jornadas para atendimento, ficando mais vulneráveis a acidentes perfuro-cortantes, estresse, e DORT – Doenças Ocupacionais Relacionadas ao Trabalho.

As últimas estatísticas divulgadas pelo DATAPREV, referentemente aos anos de 2007 e 2008, demonstram que a Região Sul permanece como a segunda maior em números de acidentes do trabalho, perdendo apenas para a Região Sudeste. O Rio Grande do Sul apontou 62.931 casos, sendo a área da saúde a terceira em maior incidência, com 5.898 registros, em um universo de 116.022 trabalhadores.

Muito ainda há a ser feito para que os números de acidentes do trabalho não se avolumem ano após ano. A criação da NR-32 é apenas um passo. O Brasil ainda se mantém em posição

muito tímida ou mesmo negligente no assunto, pois a própria Organização Internacional do Trabalho (OIT) não recebe dados brasileiros sobre acidentes e vítimas do trabalho desde o ano de 2003. O Anuário Brasileiro de Proteção, publicado no ano de 2008, refere que “dos dez países com maior número de trabalhadores do mundo, apenas três deixaram de enviar os seus dados acidentários para a OIT: Brasil, Indonésia e Bangladesh” (p. 36-37). Portanto, constata-se que o Brasil necessita desenvolver estudos que expressem esta complexidade e contribuam para o entendimento da situação destes trabalhadores, provocando, também, ações de prevenção e de assistência.

Afora as medidas que o próprio Governo Federal deve implementar, o primeiro passo para combater os altos índices de acidentes de trabalho na área da saúde é o da conscientização de cada trabalhador, no sentido da importância de sua saúde para conservação da força de trabalho e, a partir disso, adotar uma prática constante de exigir que o empregador cumpra as diretrizes dispostas na NR32 e demais normas legais atinentes à saúde e à segurança no trabalho, lembrando sempre que o direito à saúde e a um ambiente

laboral saudável é inerente à condição de dignidade da pessoa humana, direito fundamental previsto no art. 1º da Constituição Federal de 1988.

# O adicional de periculosidade para os trabalhadores expostos a radiações

---

**Ingrid Renz Birnfeld**

Advogada

O presente artigo faz análise do dever de proteção da saúde dos profissionais da Saúde expostos a radiações ionizantes e como a legislação evoluiu a partir de um grave incidente ocorrido na cidade de Goiânia, na década de 80.

**S**etembro de 1987, Goiânia, Brasil. Nas ruínas de um imóvel onde funcionara uma clínica de radiologia, dois catadores de papel encontram um aparelho radiológico e o desmontam. Dentro dele, acham uma pequena caixa revestida por aço e chumbo, e resolvem vendê-la para um ferro-velho. Por algum trocado, Devair, dono da sucata, compra a caixa, para reaproveitar o material. Dentro dela, encontra uma cápsula contendo um pó parecido com sal de cozinha, e se fascina ao perceber que, em lugares escuros, o 'sal' emite um brilho azulado. Distribui o pó para familiares e amigos,

que passam a substância no corpo e se divertem durante as madrugadas, como se fossem iluminados personagens de um filme de ficção. Não sabiam que o pó, em verdade, era Cloreto de Césio-137, substância altamente tóxica. Assim nascia o maior acidente radioativo (longe de uma usina nuclear) da história mundial. E, com ele, a preocupação com a saúde dos trabalhadores que, direta ou indiretamente, ficam expostos a radiações ionizantes.

De fato, pouco tempo após a tragédia, o Ministério do Trabalho editou a Portaria nº 3.393/87, estabelecendo como perigosas as atividades envol-

vendo radiações, que até então eram consideradas insalubres, sendo que tal distinção é importante para o Direito do Trabalho no que diz respeito à adoção de condutas para a proteção dos trabalhadores e diminuição de riscos à saúde, bem como para a definição do adicional devido – a exposição a agentes insalubres gera o direito ao recebimento de adicional na ordem de 10%, 20% ou 40% sobre o salário mínimo nacional ou regional, enquanto a exposição a agentes perigosos obriga o empregador a pagar adicional de 30% sobre o salário básico de cada trabalhador.

Como, na prática, tal alteração causou um impacto econômico nas empresas, já que o valor devido a título de adicional de periculosidade é significativamente superior ao de insalubridade, devido ao fato de possuírem bases de cálculo diversas, longas discussões foram travadas nos tribunais e na doutrina jurídica, que, por muitos anos, entenderam pela inaplicabilidade da citada Portaria nº 3.393/87 (e, portanto, pela não-caracterização, como perigosa, das atividades envolvendo radiações), ao fundamento de que caberia ao legislador, e não ao Ministério do Trabalho, disciplinar tal questão.

Felizmente, muito embora tal posicionamento tenha sido dominante por bastante tempo, as diversas ações judiciais, os estudos médicos sobre os danos causados pelas radiações e o desenvolvimento tecnológico acabaram influenciando a modificação do entendimento dos julgadores, o que culminou na edição da Orientação Jurisprudencial nº 345 do Tribunal Superior do Trabalho, que reconheceu a eficácia da Portaria nº 3.393/87 e, assim, impôs ao empregador a obrigatoriedade de pagar adicional de periculosidade ao trabalhador exposto a radiações.

Nada mais razoável, coerente e justo com a realidade de trabalho de milhares de pessoas que se sujeitam, direta ou indiretamente, a radiações. Até o triste acidente em Goiânia, os efeitos das radiações eram tratados como algo distante da realidade cotidiana do homem e trabalhador comum, já que os riscos eram pensados como possíveis apenas em usinas nucleares ou para aqueles que executavam atividades diretamente relacionadas à execução de exames radiológicos (por exemplo, técnicos de radiologia e dentistas). A tragédia envolvendo o Césio-137 forçou a reflexão sobre a qualidade e segurança dos equipamentos radiológi-

cos e nos alertou para a possibilidade de ocorrência de acidentes e diversos danos à saúde.

É justamente na área da saúde que esta realidade se evidencia. Aqueles que utilizam as radiações para garantir a saúde e a vida dos outros são os que mais se expõem aos riscos oriundos do uso habitual, inadequado e irresponsável dos equipamentos radiológicos. De fato, médicos e profissionais da área de enfermagem, que, na maioria das vezes, não recebem adicional de periculosidade, com frequência participam, sem a proteção necessária, da realização de exames de raios-x e da administração de terapias nucleares, seja porque a condição dos pacientes impossibilita o deslocamento até o setor de radiologia, impondo a necessidade de os exames serem feitos no próprio leito, com aparelhos móveis, seja em virtude do notável desenvolvimento dos recursos médicos e tecnológicos nos últimos anos, que tornou possível cirurgias com imagens em tempo real, seja em virtude da necessidade de os pacientes serem imobilizados durante os disparos dos raios.

Quem trabalha na área da saúde ou já ingressou em um hospital sabe do que estamos falando. Nas unidades de

terapia intensiva (UTI), os pacientes geralmente não podem ser deslocados para o setor de radiologia e possuem limitações que os impossibilitam de ficarem sozinhos e atender a comandos durante os exames, de forma que o profissional da enfermagem acaba participando dos mesmos e sofrendo a ação das radiações. Em emergências, esta realidade ocorre a todo o momento: a necessidade de investigar-se com urgência o quadro clínico dos pacientes faz com que muitos exames ocorram nas próprias salas de atendimento, expondo, assim, toda a equipe de trabalho.

Por seu turno, cada vez mais as cirurgias são feitas com uso de equipamentos intensificadores de imagens (por exemplo, o denominado "Arco C"), os quais emitem radiações, muitas vezes, durante horas.

A adoção de condutas de proteção do trabalhador é muito importante, pois pode minimizar os danos à saúde, mas é preciso que se diga que os negativos efeitos decorrentes de radiações são de natureza qualitativa, e não quantitativa. Estudos médicos demonstram que, ainda que o trabalhador utilize equipamentos de proteção individual (avental de chumbo,

protetor de tireoide, óculos, dosímetro) e ainda que os equipamentos radiológicos sejam cada vez mais seguros, os malefícios são os mais diversos, e inúmeras vezes irreversíveis: a exposição a radiações pode causar graves doenças, tais como câncer e leucemia, e alterações genéticas (não é por outra razão que exames radiológicos devem ser evitados em mulheres grávidas), sendo que muitas delas levam tempo para se desenvolver, de forma que o empregado pode adoecer tardiamente, muitos anos depois de ter sido exposto a elas.

Consciente desta realidade, o Tribunal Superior do Trabalho, para além de reconhecer a eficácia da Portaria nº 3.393/87 – firmando, assim, posicionamento no sentido de ser devido o adicional de periculosidade para os trabalhadores expostos a radiações, editou a Súmula nº 364, que assim dispõe:

**ADICIONAL DE PERICULOSIDADE.  
EXPOSIÇÃO EVENTUAL,  
PERMANENTE E INTERMITENTE.**

I – Faz jus ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se

de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido.

Ou seja, mesmo que a exposição não seja diária e contínua, o trabalhador que realiza ou participa de exames radiológicos tem o direito de receber adicional de periculosidade, no percentual de 30% sobre o seu salário básico, a menos que tal exposição seja eventual ou por tempo insignificante. Aqui, vale ponderarmos sobre o que se entende por “eventual”. Um auxiliar ou técnico de enfermagem que auxilia um técnico de radiologia em uma média de uma vez por semana pode ter a sua exposição definida como eventual? No nosso entender, não, pois uma vez por semana significa quatro exposições mensais e mais de cinquenta por ano, número que se afigura de grande potencial lesivo para qualquer trabalhador. A doutrina e a jurisprudência têm entendido que não tem direito ao adicional de periculosidade aquele trabalhador que ficar exposto em caráter muito eventual, chamado “eventualíssimo” (poucas exposições por ano), mas mesmo assim entendemos que, no que diz respeito aos profissionais da área da saúde, ra-

ramente esta condição se configura, na medida em que toda a área hospitalar próxima a ambientes em que ocorrem exames radiológicos deve ser considerada de risco, ainda que indireto, pois as radiações se dissipam em todas as direções e não são barradas por paredes de alvenaria, sendo que apenas as salas de radiologia possuem paredes revestidas por chumbo, próprias para barrar os raios-x.

Século 21, décadas após a tragédia com o Césio-137, Goiânia. O outrora encantador pó marcará para sempre a vida da cidade. Seu Devair morreu, morreram sua esposa e a menina Leide, morreram Israel e Admilson, empregados do ferro-velho, entre outros. Sobreviventes perderam membros e têm a saúde debilitada, imóveis do bairro onde o acidente ocorreu permanecem desvalorizados, o temor de que retornem os danos ronda o imaginário da comunidade, controles de contaminação terão de ser feitos com regularidade durante muito tempo. E, nos tribunais do Brasil, a tragédia causada pela ignorância e pela possibilidade de ganho de um dinheirinho extra gera reflexos nas decisões judiciais: o brilhante 'sal' que tem o poder de, tornando os nossos corpos transparentes, exibir doenças e

danos, agora serve para lembrar que é preciso proteger os trabalhadores que protegem a saúde de todos nós.

# Fracionamento das férias – Uma abordagem sobre os aspectos legais e relativos à saúde dos trabalhadores

---

**Raquel Paese**

Advogada

O fracionamento das férias é um dos temas ligados à relação de trabalho que mais divide a opinião dos trabalhadores. Alguns são favoráveis, justificando que essa possibilidade atende aos interesses de lazer e convivência familiar, na medida em que permite afastamentos por mais de um período ao ano. Outros são contrários, entendendo que o fracionamento das férias desvirtuaria totalmente a finalidade deste direito, que deveria consistir em prolongado descanso. O tema não é polêmico somente entre os trabalhadores e nas organizações sindicais que os representam, mas também é objeto de muitas discussões doutrinárias e decisões judiciais.

**F**érias, conceitualmente, são o direito de todo o empregado de interromper seu trabalho durante um período a cada ano, com preservação integral de sua remuneração, e têm como finalidade atender à sua restauração orgânica e de vida social. As férias têm natureza jurídica de direito público subjetivo, o que significa dizer que são um direito/dever. O empregado tem

direito à concessão de férias e o dever de gozá-las. Decorre daí que as normas legais que tratam das férias são de ordem pública e, por isso, não podem ser objeto de renúncia ou transação direta entre as partes (empregado-empregador), podendo, entretanto, segundo entendimento jurisprudencial e doutrinário preponderante, ser objeto de flexibilização via negociação coletiva.

O direito às férias está previsto na Constituição Federal (art. 7º, XVII), na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT nos arts. 129 a 153) e na Convenção 132 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), ratificada pelo Brasil em 1999. Sobre a concessão, diz o art. 134 da CLT que *as férias serão concedidas em um só período e somente em casos excepcionais em dois períodos*, um dos quais não poderá ser inferior a 10 dias corridos. A Convenção 132 da OIT, por sua vez, não permite o fracionamento em período inferior a 14 dias e o condiciona à autorização da autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego.

Embora a CLT e a Convenção da OIT diverjam na indicação do período mínimo de fracionamento, ambas não deixam dúvida quanto à excepcionalidade da utilização desta forma de concessão das férias.

Mas, apesar dessa disposição legal restritiva, o que se tem visto é a frequente adoção do fracionamento das férias por muitos empregadores em situações que nada têm de excepcionais e sem respaldo em norma coletiva que contemple essa flexibilização.

Fruto de negociação coletiva, acordos e convenções coletivas de trabalho de algumas categorias profissionais pas-

saram a validar o fracionamento das férias, adotando os mais variados critérios, geralmente no sentido de evitar que a flexibilização do direito se dê de forma irrestrita e abusiva.

Não resta dúvida que o fracionamento das férias configura-se como uma flexibilização de direito. Mas, embora a palavra “flexibilização” tenha uma conotação bastante negativa no atual contexto político-social, não se pode confundi-la com desregulamentação. Flexibilizar não é necessariamente desregulamentar; é regular de uma maneira diferente.

E o questionamento que caberia fazer é: o fracionamento das férias constitui uma flexibilização positiva ou negativa? A resposta não é simples, cristalina.

Na origem do instituto das férias, encontram-se fundamentos relacionados às demais formas de limitação do tempo de trabalho, em que se procura preservar, acima de tudo, a saúde física e mental do trabalhador. Diversas publicações científicas apontam no sentido da necessidade de afastamento por período mais prolongado, a fim de que o profissional possa, de fato, se desligar das condições a que se está exposto em sua atividade laboral e repor suas energias vitais. Nesse sentido, qualquer

tipo de nova regulamentação deveria manter coerência com a finalidade das férias. E, nessa lógica, garantir a preservação integral dos 30 (trinta) dias previstos em lei seria o mais razoável.

Se, por um lado, a ideia a prevalecer deva ser no sentido de preservar o instituto das férias, previsto na legislação estatal, por outro, não se pode deixar de entender que muitos trabalhadores – em razão de condições específicas de trabalho e configurações familiares –, preferem fragmentar as férias, para gozá-las em dois períodos no ano.

Os sindicatos têm grande responsabilidade na negociação coletiva, pois nela podem ser criadas regras jurídicas coletivas negociadas, ampliando-se direitos previstos em nosso ordenamento jurídico e contemplando as especificidades das categorias profissionais. Mas, também, é através da negociação coletiva que podem ser validadas políticas de flexibilização negativa.

A negociação coletiva é um espaço fundamental para que os trabalhadores, através de suas organizações sindicais, possam avançar no processo civilizatório, garantindo-lhes melhores condições de trabalho e de vida.

A pergunta registrada inicialmente não comporta uma só resposta – afir-

mativa ou negativa –, e nos estimula a uma reflexão mais aprofundada e permanente sobre o tema, que não pode ser visto exclusivamente sob o ponto de vista da conveniência, mas demanda uma compreensão sobre a origem deste direito histórico dos trabalhadores, relacionada à preservação de sua saúde física e mental.

O fato de diversas formas de flexibilização serem largamente utilizadas nas relações de trabalho atuais não pode levar à sua naturalização e, muito menos, à sua validação.

# Desaposentação, revisão de aposentadoria já concedida

---

**Cristiano Ohweiler Ferreira**

Advogado

Com o objetivo de promover um reajuste em seus vencimentos, muitos aposentados têm proposto o que está sendo chamado de “desaposentação” ou “desaposentadoria”. O presente artigo analisa esta situação cada vez mais presente nos processos judiciais e aponta os aspectos jurídicos deste questionamento.

**A**tualmente, na seara previdenciária, especificamente para os segurados contribuintes do Regime Geral de Previdência Social – RGPS –, um dos temas de maior discussão gira ao entorno da nomenclatura sob título de “desaposentação” ou “desaposentadoria”, sendo o primeiro mais usualmente utilizado nos meios de comunicação. Esse tema tem gerado inúmeras dúvidas acerca da possibilidade real de aumento do valor mensal de aposentadoria recebida pelos segurados já aposentados, sendo o ponto principal de questionamento se está se tratando de uma revisão da aposenta-

doria já recebida mensalmente ou da concessão de uma nova aposentadoria, com a imediata suspensão do pagamento da aposentadoria concedida.

A discussão neste tema centra-se na possibilidade de utilização de todas as contribuições previdenciárias vertidas para o Regime Geral de Previdência Social – RGPS –, após a concessão da aposentadoria, para fins de cômputo como tempo de contribuição, pois, mesmo aposentado, o segurado que permaneceu ativo em sua atividade profissional – ou seja, não se desligou nem foi desligado do seu vínculo empregatício –, é compelido a permanecer contribuindo

regularmente para o sistema previdenciário em decorrência do disposto na Lei nº 9.032/95, a qual determina que todos aqueles segurados que permanecerem ativos em suas respectivas atividades funcionais são obrigados a contribuir para o sistema previdenciário.

Contudo, a legislação retromencionada prevê também que as contribuições previdenciárias dos segurados já aposentados não serão revertidas em aumento no valor de suas respectivas aposentadorias, pois os mesmos já se encontram jubilados pelo sistema e percebendo a remuneração para a qual contribuíram até implementarem os requisitos objetivos previstos na legislação. Todavia, a previsão legal expressa na Lei nº 9.032/95 vai de encontro ao previsto na Constituição Federal de 1988, mais precisamente no art. 201, § 11, onde preceitua-se que todos os ganhos habituais do segurado serão considerados para fins de contribuição previdenciária e que os mesmos terão consequente repercussão em benefício a ser adimplido pelo INSS.

O disposto no texto da Lei nº 9.032/95 consiste numa verdadeira afronta ao previsto na Constituição Federal de 1988, pois a finalidade do segurado verter contribuição previdenciária para

o sistema é, ao implementar os requisitos objetivos para o seu jubramento, ver esses valores revertidos em prestação pecuniária a ser adimplida pela autarquia-ré que lhe garanta a sua sobrevivência, como se em atividade funcional estivesse.

O direito do segurado de ter revertido em prestação pecuniária no valor mensal do benefício encontra-se albergado no princípio contributivo, princípio esse norteador do sistema previdenciário brasileiro, que dispõe que só tem direito a benefício do RGPS aqueles segurados que verterem prestação pecuniária, ou seja, o fato gerador de Direito aos Benefícios Previdenciários é a existência de uma vinculação financeira com a Previdência Social, primeiro, na qualidade de “devedor” para, após a implementação dos requisitos previstos na legislação como necessários, passar para a posição de “credor”.

Dado o princípio norteador do RGPS ser o sistema contributivo, ou seja, a existência de uma prestação pecuniária para a sua correspondente contraprestação futura, verifica-se que a tese utilizada nos casos de desaposentação ou desaposentadoria se coaduna com o mesmo, uma vez que a pretensão nesta matéria é agregar ao tempo de

contribuição, já reconhecido, quando da concessão do benefício, todas as contribuições previdenciárias vertidas para o sistema após o jubramento e o posterior recálculo do valor da sua renda mensal inicial, uma vez que o segurado permaneceu em atividade funcional tempo superior ao preceituado na legislação para ver assegurado o seu direito de se aposentar.

Portanto, é garantida pela Constituição Federal de 1988 a repercussão das contribuições previdenciárias para o RGPS no valor dos benefícios previdenciários, aqui se tratando especificamente de aposentadoria, não restando dúvidas acerca da inconstitucionalidade existente na Lei nº 9.032/95, que proíbe a utilização das contribuições previdenciárias após o jubramento do segurado para fins de recálculo da sua renda mensal de aposentadoria.