

# A DEFINIÇÃO QUALITATIVA DA EXPRESSÃO “GRANDE CIRCULAÇÃO” NA SÚMULA Nº 448 DO TST COMO MEIO DE GARANTIR A INTEGRIDADE FÍSICA DO OPERÁRIO

## THE QUALITATIVE DEFINITION OF THE EXPRESSION “LARGE CIRCULATION” IN TST PRECEDENT NO. 448 AS A MEANS OF GUARANTEEING THE PHYSICAL INTEGRITY OF THE WORKER

**MARCOS MACIEL BATISTA DE  
SOUSA REINALDO**

Universidade Estadual do Piauí,  
Brasil

[administracao@marcosmacieladvoca.com](mailto:administracao@marcosmacieladvoca.com)

**FRANCISCO METON MARQUES  
DE LIMA**

Universidade Estadual do Piauí,  
Brasil

[meton@trt22.jus.br](mailto:meton@trt22.jus.br)

**Resumo:** O presente estudo foi desenvolvido com o objetivo de identificar os requisitos necessários para considerar uma instalação sanitária como área de grande circulação, tendo em vista que a jurisprudência e a doutrina brasileiras ainda não chegaram a um consenso. Realizou-se, assim, uma revisão bibliográfica, cujos dados foram interpretados por meio da abordagem qualitativa. Diante disso, verificou-se que, o que se deve considerar, para fins de deferimento do adicional de insalubridade, não é a quantidade de pessoas que possam utilizar instalações sanitárias de uso coletivo, mas a natureza dos agentes biológicos presentes no local.

**Palavras-chave:** Direitos da personalidade. Súmula nº 448 do TST. Limpeza de instalações sanitárias em ambientes de grande circulação.

**Received:** 03 Fev 2025

**Accepted:** 19 Mar 2025

**Published:** 11 Jun 2025

**Corresponding author:**

[administracao@marcosmacieladvoca.com](mailto:administracao@marcosmacieladvoca.com)



**Abstract:** This study was developed with the objective of identifying the necessary requirements to consider a sanitary facility as a high-traffic area, considering that Brazilian jurisprudence and doctrine have not yet reached a consensus. Thus, a bibliographic review was carried out, whose data were interpreted through a qualitative approach. In view of this, it was found that what should be considered, for the purposes of granting the unhealthiness allowance, is not the number of

people who can use sanitary facilities for collective use, but the nature of the biological agents present at the location.

**Keywords:** Personality rights. TST Summary nº 448. Cleaning of sanitary facilities in high-traffic environments.

## INTRODUÇÃO

Os direitos de personalidade referem-se a atributos físicos, psíquicos e morais do indivíduo e de suas manifestações sociais; em outras palavras, são os direitos inerentes à pessoa, que surgem com seu nascimento e se manifestam na interação com a sociedade onde vive, sendo fundamentais para o desenvolvimento humano. Esses direitos passaram a ter uma relação mais próxima com o Direito do Trabalho e, em 1943, com a aprovação da Consolidação das Leis Trabalhistas, momento em que houve um esforço para garantir a proteção dos direitos de personalidade dos trabalhadores.

Nas relações jurídicas sob a proteção do direito trabalhista, o trabalhador é o legítimo detentor dos direitos de personalidade, uma vez que o contrato de trabalho apresenta características distintas em comparação a outros contratos. Assim, a salvaguarda dos direitos da personalidade no ambiente de trabalho tem se tornado uma tarefa ainda mais desafiadora, devido às particularidades contratuais presentes nessas relações acordadas.

Dessa forma, a segurança no trabalho refere-se a um conjunto de ações técnicas, educativas, médicas e psicológicas empregadas para evitar acidentes, seja eliminando as condições inseguras do ambiente ou orientando e persuadindo as pessoas a adotarem práticas preventivas.

A CLT define as condições insalubres como aquelas que expõem o trabalhador a determinados produtos químicos, agentes físicos ou biológicos. Além disso, estabelece que cabe ao Ministério do Trabalho a responsabilidade de aprovar o enquadramento de atividades como insalubres e de aceitar normas técnicas de tolerância para agentes nocivos.

Diante disso, a Norma Regulamentadora nº 15 (NR 15) do Ministério do Trabalho estabeleceu, de acordo com a CLT, as condições de trabalho consideradas insalubres, listando os agentes químicos, físicos e biológicos que podem ser prejudiciais à saúde do trabalhador.

Entretanto, a prática de limpar instalações sanitárias de uso público ou coletivo foi, durante um longo período, um assunto controverso nos tribunais. Isso porque essa atividade não estava coberta pela NR 15 e não existia nenhuma legislação que garantisse o direito à insalubridade para os trabalhadores que realizavam essas funções.

Além disso, a atividade de higienizar banheiros de uso público ou coletivo foi, por um extenso período, um tema polêmico nos tribunais. Isso se deve ao fato de que essa tarefa não era contemplada pela NR 15 e não havia uma legislação que assegurasse o direito à insalubridade para os profissionais que desempenhavam essas funções.

Nesse contexto, a definição do conceito de “grande circulação” continua sendo um assunto que ainda precisa ser esclarecido pela doutrina e pela jurisprudência; por essa razão,

estabeleceu-se como problema de pesquisa o seguinte questionamento: qual é o critério mais apropriado para classificar se uma instalação sanitária de uso coletivo pode ser considerada ou não de grande circulação?

Para responder a essa questão, o trabalho foi dividido em três partes: a primeira procurou examinar os direitos da personalidade, com ênfase em sua origem, nas categorias e em sua conexão com o direito trabalhista. Em seguida, foram analisadas as principais características do ambiente de trabalho, destacando a importância de proteger a integridade física do trabalhador, prevenindo danos à saúde ou acidentes laborais. Por último, na terceira parte, foram verificados os requisitos necessários para classificar instalações sanitárias de uso público com grande fluxo e, conseqüentemente, a concessão do benefício de insalubridade aos empregados responsáveis pela limpeza dessas áreas.

O método de pesquisa utilizado para a resolução do problema de pesquisa foi a revisão bibliográfica, a partir de buscas com as palavras-chave <direitos da personalidade> <meio ambiente do trabalho> <insalubridade> <súmula nº 448 do TST> no Portal de Periódicos da CAPES, na Biblioteca Digital de Teses e Dissertações e no Scielo Brasil; cujos dados foram analisados a partir da abordagem qualitativa.

## 1. OS DIREITOS DE PERSONALIDADE DO TRABALHADOR

Embora os gregos e romanos já tenham iniciado a discussão sobre a proteção da dignidade humana, pode-se afirmar que o desenvolvimento dos direitos da personalidade ocorreu durante o iluminismo, um período em que a teoria dos direitos subjetivos foi articulada. Nesse contexto, apareceram os primeiros documentos fundamentais que consagraram a proteção do ser humano, como o Bill of Rights (1689), a Declaração de Independência dos EUA (1776) e a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (1789), culminando na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), cujo artigo 1º estabelece que liberdade, igualdade e dignidade são atributos inerentes a todos os seres humanos (Leite, 2006).

Em relação à constitucionalização dos direitos de personalidade, Quintas (2013) destaca a Constituição alemã (1949), a Constituição portuguesa (1976) e a Constituição espanhola (1978), que reconheceram a pessoa humana como portadora de valores exclusivos, os quais compõem sua personalidade e permitem o seu desenvolvimento na sociedade. Assim, a dignidade da pessoa humana se tornou o foco central de sua personalidade.

No Brasil, a promulgação da Constituição Federal de 1988 (CF/88) foi crucial, pois estabeleceu a dignidade da pessoa humana como um princípio fundamental do Estado

Democrático de Direito (art. 1º, III). Isso resultou na inclusão explícita dos direitos de personalidade nos arts. 5º, caput, V, X e XXXVI, reconhecendo como invioláveis os direitos à vida, à intimidade, à vida privada, à imagem e à honra das pessoas. Além disso, garantiu a indenização por danos materiais e morais decorrentes de sua violação (Siqueira; Nunes, 2020).

No âmbito infraconstitucional, merece destaque o Código Civil Brasileiro de 2002, que nos artigos 11 a 21 aborda especificamente os direitos da personalidade. Esses artigos apresentam uma lista exemplificativa, já que a enumeração dos direitos da personalidade pode variar bastante; entretanto, de forma geral, podem ser agrupados nos seguintes: corpo e vida, liberdade, honra, estado civil, nome, direito moral, direito à própria imagem, direito à intimidade, direito ao cadáver, direito ao sigilo e comunicação epistolar, direitos extrapatrimoniais ou irrenunciáveis, entre outros (Wyzykowski; Sepúlveda, 2018).

Os direitos de personalidade referem-se a atributos físicos, psíquicos e morais da pessoa e suas interações sociais. Em outras palavras, são os direitos inerentes ao indivíduo, que surgem com seu nascimento e se manifestam na sua relação com a sociedade em que vive, sendo essenciais para o desenvolvimento humano. Dessa forma, fica claro que a proteção dos direitos de personalidade é crucial para o crescimento do ser humano e, por consequência, de toda a sociedade. Por essa razão, é necessário ter um cuidado especial com esses direitos em todas as relações que cada pessoa estabelece.

Com o passar do tempo, os direitos da personalidade passaram a se conectar de forma mais próxima com o Direito do Trabalho. Em 1943, com a aprovação da Consolidação das Leis Trabalhistas, houve um esforço para garantir a proteção dos direitos da personalidade dos trabalhadores. Leite (2006) argumenta que a origem dos direitos da personalidade está entrelaçada com a própria evolução do direito do trabalho, já que esses direitos contribuíram para melhorar as condições de vida dos mais vulneráveis. Assim, trata-se de direitos que buscam promover a equidade em situações sociais desiguais. Portanto, são direitos voltados para o bem-estar e para o pleno desenvolvimento da personalidade humana, especialmente em momentos em que as pessoas estão mais necessitadas de recursos e possuem menos chances de conquistá-los por meio do seu trabalho.

Os direitos da personalidade possuem características únicas que visam proteger de maneira eficaz o ser humano e seus bens mais valiosos; por esse motivo, o sistema jurídico não permite que o titular renuncie a esses direitos, conferindo-lhes um caráter fundamental, dada sua relevância para o desenvolvimento pessoal e, conseqüentemente, para toda a sociedade. Assim, é importante reconhecer que o valor social do trabalho, em seu sentido mais amplo, é um princípio essencial da dignidade da pessoa humana e um reflexo da própria cidadania (art. 1º, II, III e IV da

CF/88). Afinal, o trabalhador é antes de tudo uma pessoa e, como tal, possui atributos fundamentais resultantes de sua dignidade (Quintas, 2013).

Nas relações jurídicas protegidas pelo direito do trabalho, Siqueira e Nunes (2020) apontam que o trabalhador é o legítimo detentor dos direitos de personalidade, uma vez que o contrato de trabalho apresenta características distintas em comparação a outros tipos de contratos. Um desses traços é a desigualdade econômica e a subordinação jurídica que coloca o trabalhador em uma posição inferior em relação ao empregador, devido à maior vulnerabilidade do primeiro em ser afetado moralmente por ações ou omissões do segundo. Por essa razão, assegurar os direitos da personalidade no ambiente de trabalho torna-se uma tarefa ainda mais desafiadora, considerando as particularidades contratuais que permeiam essas relações acordadas.

Nesse contexto, Wyzykowski e Sepúveda (2018) afirmam que o empregador deve reconhecer o empregado como detentor de direitos da personalidade em razão de sua condição de trabalhador e cidadão. Além disso, os direitos da personalidade precisam ser analisados sob a perspectiva da proteção do empregado, restringindo os atos de autonomia privada.

Entretanto, apesar de haver dispositivos legais que visam proteger os direitos da personalidade do trabalhador, as transgressões têm se tornado cada vez mais comuns. Por isso, é necessário que o empresariado, a sociedade e o Estado adotem uma postura cautelosa. Nesse sentido, na próxima seção, serão discutidas situações em que ocorrem danos aos direitos de personalidade do trabalhador; com ênfase nas violações ao direito à vida e à integridade física, que podem surgir devido à exposição do empregado a riscos ou a agentes prejudiciais à sua saúde.

## **2. O ADICIONAL DE INSALUBRIDADE ENQUANTO GARANTIA À INTEGRIDADE FÍSICA DO OPERÁRIO**

Como foi constatado na seção anterior, o modelo brasileiro de Estado democrático de direito escolheu a dignidade da pessoa humana como núcleo do ordenamento jurídico, estabelecendo uma diretriz que, em conjunto com o valor social do trabalho, define e assegura o direito fundamental ao trabalho digno. Diante disso, assegurar a proteção do trabalhador durante o desempenho de suas funções é extremamente relevante, destacando a saúde e a segurança no ambiente de trabalho como questões de grande importância.

O ambiente de trabalho está conectado aos direitos humanos e fundamentais, incluindo o direito à vida, segurança e saúde dos trabalhadores, que estão em consonância com os princípios essenciais da dignidade humana, do valor social do trabalho, da livre iniciativa e da cidadania. Assim, não se trata apenas de promover um meio ambiente saudável, mas sim de criar

um espaço que, além de evitar doenças e acidentes laborais, favoreça a qualidade de vida ao equilibrar produção e satisfação.

Dessa forma, sob a perspectiva da dignidade humana dos trabalhadores, as diversas menções constitucionais à saúde no ambiente de trabalho podem ser resumidas no direito de atuar em um local laboral saudável. Essa afirmação pode ser inferida da norma constitucional que garantiu aos trabalhadores a diminuição dos riscos associados ao trabalho, por meio de regulamentações relativas à saúde, higiene e segurança (art. 7º, caput e inciso XXII), dentro do contexto dos direitos fundamentais.

Nesse contexto, Daroncho (2020) afirma que a segurança no trabalho compreende um conjunto de ações técnicas, educacionais, médicas e psicológicas voltadas à prevenção de acidentes, seja eliminando condições inseguras do ambiente ou orientando as pessoas sobre a adoção de práticas preventivas. Essas ações são fundamentais para aumentar a eficiência nas empresas, possibilitando uma produção que seja ao mesmo tempo segura e eficaz. Assim, ao promover a proteção dos direitos da personalidade, como a integridade física e mental, busca-se favorecer o desenvolvimento humano não apenas de forma individual, mas também aprimorar o impacto que cada indivíduo gera no contexto social.

O exercício da profissão também representa a manifestação do ser humano como aquele que utiliza suas habilidades para ajudar a sociedade. Para isso, é essencial ter um ambiente que proteja a vida em todas as suas dimensões, pois sem qualidade no trabalho não há qualidade de vida. Dessa forma, a saúde do trabalhador, entendida dentro do amplo direito à saúde, é um direito fundamental que deve ser respeitado e não pode ser mercantilizado. Portanto, sua preservação é uma obrigação tanto do empregador quanto do Estado. (Montanhana; Brandão, 2024).

Desde os tempos antigos, é conhecido que o trabalho pode provocar lesões, doenças e até mesmo a morte. Razão pela qual investir em segurança eleva a conscientização dos trabalhadores e, ao promover treinamentos de segurança, há uma melhoria nas interações entre eles. É importante entender que o fato de não haver registro de acidentes até o momento em determinada empresa não garante que isso continuará assim; portanto, investir na segurança do trabalho se tornou um caminho essencial para a diminuição das taxas de acidentes e para a valorização do capital humano (Cruz *et al.*, 2020).

Vianna (2022) aponta que a preocupação com os potenciais danos à saúde decorrentes do trabalho remonta ao início do século XVIII, quando Bernardino Ramazzini fez uma conexão entre riscos à saúde e a exposição a produtos químicos, poeira, metais e outros agentes. A ideia de

insalubridade, por sua vez, surgiu na medicina urbana francesa no final do século XVIII, com ênfase na organização do ambiente urbano e suas relações com as doenças.

Lima e Lima (2019) definem trabalho sob condições insalubres como aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e o tempo de exposição aos seus efeitos (art. 189 da CLT). No sentido técnico-jurídico, por sua vez, são as atividades assim enquadradas pela regulamentação específica

Gomes e Vivenza (2021) afirmam que, no Brasil, o adicional de insalubridade foi instituído pela Lei nº 185, de 1936, que estabeleceu as Comissões de Salário e permitiu um aumento de até 50% no salário mínimo dos trabalhadores em atividades insalubres. A saúde no ambiente de trabalho teve um progresso significativo na proteção legislativa, especialmente com a Lei nº 6.514/1979, que modificou dispositivos da CLT e a Portaria nº 3.214/1978 do Ministério do Trabalho, criando as primeiras Normas Regulamentadoras sobre insalubridade, periculosidade e outros temas relacionados.

Lima e Lima (2019) esclarecem que a lei atribui três graus à insalubridade: mínimo, médio e máximo. O trabalho em condições insalubres tem remuneração superior ao trabalho não insalubre. Esse acréscimo remuneratório denomina-se adicional de insalubridade, o qual é de 10%, 20% e 40%, respectivamente, para os graus mínimo, médio e máximo. A jurisprudência do colendo TST utilizava como base de cálculo o salário mínimo legal ou o salário profissional fixado por lei, negociação coletiva ou sentença normativa (cf. Súmula n. 17 do TST, já cancelada e art. 192 da CLT). No entanto, após a edição da Súmula Vinculante n. 4 do STF, a utilização do salário mínimo como base de cálculo para o adicional passou a ser considerada inconstitucional, em virtude de violação ao art. 7º, IV, da Constituição de 1988. Diante de tal situação, o TST editou a Súmula n. 228, fixando o salário básico como base de cálculo. Todavia, essa súmula também acaba por afrontar o enunciado da Suprema Corte, visto que este veda também a substituição do salário mínimo por decisão judicial. Assim, em sede cautelar de Reclamação (n. 6.266-0/DF), o enunciado da Corte Trabalhista teve sua aplicação suspensa. Atualmente, à falta de outro parâmetro, o TST retomou sua antiga orientação no sentido de utilizar o salário mínimo como base de cálculo do adicional de insalubridade, até que lei regulamente a matéria. Ressalte-se, por fim, que a OJ n. 2 da SBDI-2 entende cabível ação rescisória de decisão que acolhe pedido de adicional de insalubridade calculado sobre a remuneração do empregado, por violação ao art. 192 da CLT.

Cruz *et al.* (2020) destacam que o direito ao adicional de remuneração para atividades insalubres está situado em um artigo posterior ao que garante aos trabalhadores a melhoria de sua

condição social por meio de normas que minimizem os riscos associados ao trabalho, ambos no art. 7º da Constituição. Na prática, isso acaba transformando a responsabilidade do empregador em uma espécie de obrigação alternativa, permitindo-lhe optar, conforme lhe convier, por manter um ambiente de trabalho saudável ou pagar o adicional de insalubridade.

Atualmente, o artigo 189 da CLT classifica como insalubres as atividades ou operações “que, devido à sua natureza, condições ou métodos de trabalho, coloquem os empregados em contato com agentes prejudiciais à saúde, ultrapassando os limites de tolerância estabelecidos em função da natureza e intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos”.

Lima e Lima (2019) esclarecem que as regras de segurança, higiene e saúde não se aplicam só ao trabalho perigoso, penoso ou insalubre, nem só às relações de emprego, mas a todas as formas de trabalho, sob quaisquer modalidades contratuais. Pois em todas elas o trabalhador está sujeito a acidentes de trabalho, a doença profissional e a doenças do trabalho. Mas o cuidado é redobrado no trabalho sob condições de risco, porque é aqui onde se registram os maiores índices desses males. Por isso, o trabalhador que moureja sob essas condições tem tratamento diferenciado na legislação do trabalho e previdenciária.

No entanto, algumas funções, como a limpeza de banheiros públicos ou coletivos, necessitam de uma análise mais detalhada sobre os aspectos necessários para a definição da insalubridade, conforme será abordado na próxima seção.

### **3. A SÚMULA Nº 448 DO TST E A DEFINIÇÃO DE “GRANDE CIRCULAÇÃO”**

A CLT define as condições insalubres como aquelas que expõem o trabalhador a determinados produtos químicos, agentes físicos ou biológicos. Além disso, dispõe que cabe ao Ministério do Trabalho a responsabilidade de classificar atividades como insalubres e de aceitar as normas técnicas referentes aos limites de tolerância para os agentes nocivos. Nesse sentido, a Norma Regulamentadora nº 15 (NR 15) do Ministério do Trabalho relacionou, em conformidade com a CLT, as condições de trabalho consideradas insalubres, identificando os agentes químicos, físicos e biológicos que podem ser prejudiciais à saúde do trabalhador.

Entretanto, Vianna (2022) menciona que a limpeza de instalações sanitárias de uso público ou coletivo foi, durante um longo período, objeto de intensa polêmica nos tribunais. Isso porque essa atividade não estava coberta pela NR 15 e não existia nenhuma norma legal que garantisse o direito à insalubridade para os trabalhadores envolvidos nessas funções.

Apenas com a Resolução nº 194/2014 do TST, que modificou a redação da Súmula nº 448 do Tribunal Superior do Trabalho, foi possível consolidar o entendimento de que os trabalhadores que desempenham essas atividades teriam direito ao adicional de insalubridade, desde que as instalações sanitárias estejam localizadas em áreas de grande movimentação, como hotéis, motéis, academias, restaurantes, clubes e faculdades (Daroncho, 2020).

Contudo, a definição do conceito de “grande circulação” continua sendo um assunto que ainda precisa ser esclarecido pela doutrina e jurisprudência; razão pela qual o propósito desta seção é analisar qual é o critério mais apropriado para determinar se uma instalação sanitária de uso coletivo pode ser classificada como de grande circulação ou não.

Primeiramente, é fundamental compreender o conceito técnico de instalação sanitária. De acordo com a NR 18, trata-se de um espaço que abriga vasos sanitários, lavatórios, mictórios e chuveiros, destinado à higiene pessoal e/ou ao atendimento das necessidades fisiológicas de excreção. Levando em conta a finalidade desse ambiente, Gomes e Vivenza (2021) explicam que as instalações sanitárias podem se tornar uma fonte de contaminação biológica por diversos motivos: i) ao dar descarga com a tampa aberta, gotículas de água contaminadas podem ser dispersas no ar e se depositar em superfícies próximas, como pisos, paredes e objetos pessoais; ii) o assento e a borda do vaso podem acumular bactérias e outros patógenos, especialmente se não forem limpos com frequência; iii) ao tocar superfícies do banheiro após usar o vaso, as mãos podem transferir microrganismos para outros objetos, como celulares ou toalhas, aumentando assim o risco de infecções; iv) o ambiente úmido favorece o crescimento de fungos e bactérias, tornando as instalações sanitárias um local propício para a proliferação de patógenos; v) materiais porosos ou mal conservados podem reter microrganismos, dificultando uma limpeza eficaz.

Moreira Junior e Padilha (2020) relatam que os patógenos mais comuns em instalações sanitárias incluem, principalmente: i) *escherichia coli* (*e. coli*): esta bactéria encontra-se em banheiros devido ao contato com fezes e pode causar intoxicação alimentar, infecções urinárias e, em casos graves, meningite; ii) *salmonella*: frequentemente associada a intoxicação alimentar, pode ser transmitida através de superfícies contaminadas nas referidas instalações, especialmente se não houver higiene adequada das mãos; iii) fungos dermatofíticos: a exemplo do *Trichophyton*, eles podem causar infecções na pele, como micose e pé de atleta, e podem prosperar em áreas úmidas como pisos de banheiro; iv) vírus gastrointestinais: norovírus e rotavírus são comuns nessas áreas e podem provocar surtos de diarreia e vômito ao serem transmitidos por superfícies contaminadas; v) estafilococos (*staphylococcus aureus*): esta bactéria pode estar presente em instalações sanitárias, especialmente em superfícies de contato frequente, e causar infecções de pele ou, em casos mais graves, infecções sistêmicas. Desse modo, verifica-se que a atividade

laboral de limpeza desses locais tem, como objeto principal de trabalho, a manipulação direta de agentes biológicos com potenciais riscos à saúde do trabalhador.

Complementando a relação anterior, Lima e Lima (2019) informam que outras doenças infecciosas e parasitárias podem ser originadas dessa espécie de trabalho, quais sejam: tuberculose, decorrente da exposição ao bacilo de *Koch*; além da carbunculose; brucelose; hepatites; psitracose; HIV; dermatofitose; candidíase; paracoccidiodomicose e leishmaniose.

Importante esclarecer que o termo "agente biológico" se refere a substâncias de origem biológica que podem ter efeitos adversos na saúde do trabalhador. De acordo com o item 9.1.5.3 da NR 9<sup>1</sup>, esses agentes incluem bactérias, fungos, bacilos, parasitas, protozoários e vírus, entre outros. Complementando essa definição, o item 32.2.1.1 da NR 32 considera agentes biológicos os microrganismos, sejam eles geneticamente modificados ou não, as culturas de células, os parasitas, as toxinas e os príons; todos capazes de causar danos à saúde humana, podendo resultar em infecções, efeitos tóxicos, reações alérgicas, doenças autoimunes e no desenvolvimento de neoplasias e malformações.

Além dos agentes biológicos, é importante mencionar que essa categoria de trabalhadores tem como ferramenta de trabalho diversos produtos químicos, a exemplo de sabão e detergentes, desinfetantes, limpadores multiuso, limpadores específicos, desincrustantes e desentupidores; que podem acarretar diversos riscos à saúde, desde irritações leves até doenças graves, dependendo da substância e da forma de exposição, como inalação, contato com a pele ou olhos, ou ingestão acidental.

Por essa razão, Lima e Lima (2019) fazem uma lista dos males que as substâncias químicas presentes nos itens de limpeza podem causar à saúde. Por exemplo, destaca-se: angiossarcoma do fígado, neoplasia maligna dos brônquios e dos pulmões, encefalopatia tóxica aguda, conjuntivite, arritmias cardíacas, dermatite, estomatite ulcerativa crônica, etc. O asbesto causa neoplasia maligna no estômago, na laringe, nos brônquios e pulmões, derrame pleural, placas pleurais etc.

Para esclarecer o conceito de "grande circulação", é crucial destacar que a definição de insalubridade em atividades que envolvem agentes biológicos, conforme estabelecido no Anexo 14 da NR 15<sup>2</sup>, possui uma natureza qualitativa. Por essa razão, o que deve ser levado em conta para a concessão do adicional de insalubridade não é a quantidade de indivíduos que possam ter

<sup>1</sup> Dispõe sobre a avaliação e controle das exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos. Fonte: <https://tinyurl.com/yc4mp67p>.

<sup>2</sup> Dispõe sobre as atividades e operações insalubres. Fonte: <https://tinyurl.com/2jhzbsaj>.

acesso às instalações sanitárias de uso coletivo, mas sim a natureza dos agentes biológicos existentes no ambiente. No mesmo sentido, encontra-se o entendimento do TST, ao afirmar que:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. HIGIENIZAÇÃO DE BANHEIROS DE USO COLETIVO UTILIZADO POR 40 PESSOAS. PAGAMENTO ESPONTÂNEO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE POR OITO ANOS. SUPRESSÃO ARBITRÁRIA. CONTRARIEDADE À SÚMULA 448, II, DO TST. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. (...). 1.4 - Ademais, verifica-se que para a caracterização como "banheiro de uso público ou coletivo de grande circulação" **não se exige que ele seja aberto ao público ou que esteja localizado em local de grande circulação de pessoas, ou ainda, que seja utilizado, por, no mínimo, 100 pessoas**, como estabelecido pelo Tribunal Regional, **porquanto a avaliação da exposição aos agentes biológicos é qualitativa e não quantitativa**. Assim, de acordo com o entendimento da Súmula n.º 448, II, do TST, **basta que ele seja utilizado por um grande número de pessoas e não por um número limitado "de pessoas**, como ocorre em um escritório ou residência. RRAg-10872-07.2021.5.03.0139, 8ª Turma, Relatora Ministra Nome, DEJT 19/02/2024 (Grifos nossos).

Desse modo, constata-se a ausência de um diploma legal em âmbito amplo que regule a quantidade de usuários necessária para classificar sanitários como de uso coletivo ou de grande circulação. Entretanto, Camisassa (2024) elucida que a prática forense no campo do direito do trabalho tem tratado os sanitários como coletivos ou de grande circulação com base na avaliação do caso específico realizada pelo profissional responsável pela segurança do trabalho. No entanto, tem-se fortalecido o entendimento de que a exposição dos trabalhadores a agentes biológicos nocivos pode ocorrer tanto pela higienização de um único sanitário com elevado fluxo de usuários quanto ou, inversamente, por meio da utilização de uma quantidade significativa de sanitários por um número reduzido de usuários.

Em consonância com o que foi previamente exposto e levando em consideração a finalidade deste ambiente, a natureza dos agentes biológicos presentes nas instalações sanitárias representa uma fonte inerente de contaminação biológica; uma vez que ainda não se definiu qualquer limite de tolerância para o contato do trabalhador com esses agentes. Nesse contexto, conforme a redação vigente da NR 15, não se pode discutir nível de ação ou limite de tolerância para agentes biológicos no que diz respeito à insalubridade, visto que ainda não foi adequadamente estabelecida uma relação dose-efeito ou dose-resposta entre a quantidade de microrganismos detectados em um ambiente e a resposta proporcional do organismo, o que inviabiliza a definição de um limite seguro de exposição (Montanhana; Brandão, 2024).

Embora o artigo 191, I, da CLT estabeleça que a eliminação ou neutralização da insalubridade se dará “por meio da adoção de medidas que mantenham o ambiente de trabalho

dentro dos limites de tolerância”, Moreira Junior e Padilha (2020) apontam que, no contexto da insalubridade resultante de agentes biológicos presentes em instalações sanitárias, essa condição é intrínseca à atividade. Isso significa que não se consegue eliminar o risco por meio de intervenções realizadas no ambiente, nem neutralizá-lo com a utilização de Equipamentos de Proteção Individual (EPI). Assim, a implementação de sistemas de ventilação e o uso de luvas, máscaras e outros dispositivos destinados a evitar o contato com agentes biológicos servem apenas para reduzir o risco.

Conclui-se, assim, que a condição de insalubridade em instalações sanitárias de uso abrangente (como hotéis, motéis, bares, restaurantes, escolas e grandes empresas) é estabelecida simplesmente pelo contato do trabalhador com agentes biológicos excretados por um número indeterminado de usuários. Portanto, não é produtivo estabelecer uma contagem mínima de pessoas para definir a noção de “grande circulação”; devendo prevalecer o aspecto qualitativo conforme estipulado no Anexo 14 da NR 15, considerando a natureza intrinsecamente nociva dos agentes biológicos descartados na área.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

No desenvolvimento deste artigo, constatou-se que a evolução dos direitos da personalidade remonta à era do iluminismo, sendo posteriormente formalizada em Cartas Constitucionais e Tratados Internacionais. No Brasil, a Constituição de 1988 consagrou explicitamente os direitos da personalidade no artigo 5º e, em seguida, foi regulamentada por meio de disposições infraconstitucionais estabelecidas pelo Código Civil.

Foi evidenciada uma estreita relação entre os direitos da personalidade e o Direito do Trabalho, uma vez que ambos promovem condições de vida mais dignas para os indivíduos em situação de vulnerabilidade. Assim, constatou-se que ambos buscam assegurar o bem-estar e o completo desenvolvimento da personalidade humana, motivo pelo qual o ordenamento jurídico os reconhece como inalienáveis.

Entre os direitos da personalidade, afirmou-se que o direito à integridade física está em consonância com os direitos fundamentais, como o direito à vida, à segurança e à saúde dos trabalhadores. Por essa razão, cabe ao empregador assegurar ao empregado um ambiente de trabalho saudável, evitando a ocorrência de doenças e acidentes laborais.

Como síntese da perspectiva interdisciplinar entre os direitos da personalidade e os direitos sociais trabalhistas, constatou-se que, na relação de emprego, o empregador exerce poderes decorrentes do direito de propriedade, enquanto o trabalhador se encontra em uma

posição de subordinação jurídica e econômica. Em virtude dessa dinâmica, o ambiente laboral torna-se propício a violações dos direitos da personalidade do trabalhador.

Percebeu-se que a insalubridade associada à atividade de limpeza de banheiros públicos não deve ser considerada apenas uma consequência inerente à profissão, mas sim um fator de risco ocupacional que requer a implementação de medidas preventivas e compensatórias. A concessão do adicional de insalubridade em seu grau máximo é essencial para compensar os trabalhadores pelos riscos e esforços implicados, assegurando-lhes uma remuneração justa que corresponda às condições desse ambiente de trabalho.

Reconheceu-se que essa situação é consequência da natureza dos agentes biológicos presentes nas instalações sanitárias, os quais atuam como uma fonte intrínseca de contaminação biológica; visto que, até o momento, não foi estabelecido qualquer limite de tolerância a esses agentes por parte dos trabalhadores. Nesse contexto, conforme a redação vigente da NR15, não se pode discutir níveis de ação ou limites de tolerância para agentes biológicos no tocante à insalubridade, uma vez que ainda não foi adequadamente definida uma relação dose-efeito ou dose-resposta entre a quantidade de microrganismos identificados em um ambiente e a resposta proporcional do organismo, de modo a viabilizar a definição de um limite seguro de exposição.

Em conclusão, demonstrou-se que a insalubridade originada por agentes biológicos em ambientes sanitários é uma característica intrínseca da atividade. Ou seja, não é possível eliminar o risco por meio de intervenções no ambiente, tampouco neutralizá-lo através do uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPI). Dessa forma, a implementação de sistemas de ventilação e o emprego de luvas, máscaras e outros dispositivos que evitem o contato com agentes biológicos, por exemplo, servem apenas para reduzir o risco.

## REFERÊNCIAS

- CAMISASSA, Mara Queiroga. **Segurança e saúde no trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2024.
- CASTRO, Alexander de; BORGIO, Fernanda Andreolla. O crime de *stalking* e o assédio moral: a proteção dos direitos humanos e dos direitos da personalidade do trabalhador. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas**, v. 10, nº 1, 2022. Disponível em: <https://tinyurl.com/53j58xba>. Acesso em: 20/02/2025.
- CRUZ, Evelyn Voss da; CELEZINSKY, Raphael; BILOBRAN, Luiz Eduardo; MILLÉO, Bernado Gerales. O adicional de insalubridade na ordem jurídica brasileira. **Anais do Salão de Iniciação Científica Tecnológica**, 2020. Disponível em: <https://tinyurl.com/ye2y8t9y>. Acesso em: 18/03/2025.
- DARONCHO, Leomar. Saúde laboral – o adicional de insalubridade e o direito fundamental ao meio ambiente de trabalho hígido. **Caderno Ibero-Americano de Direito Sanitário**, v. 1, nº 1, 2020. Disponível em: <https://tinyurl.com/tse5d4r6>. Acesso em 18/03/2025.
- GOMES, Magno Federici; VIVENZA, Stefano Dutra. Resíduos domiciliares e a Súmula 448 do Tribunal Superior do Trabalho. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 7, nº 2, 2021. Disponível em: <https://tinyurl.com/25kpxhf7>. Acesso em: 18/03/2025.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Os direitos de personalidade na perspectiva dos direitos humanos e do direito constitucional do trabalho. **Revista Brasileira de Direito Constitucional**, v. 7, nº 2, 2006. Disponível em: <https://tinyurl.com/bdz33xsc>. Acesso em: 20/02/2025.
- LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Pérciles Rodrigues Marques. **Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista**. 17ª ed. São Paulo: LTr, 2019.
- MONTANHANA, Beatriz Cardoso; BRANDÃO, Rodrigo. Tema 1.046 do STF: o direito fundamental ambiental do trabalho e a impossibilidade de prevalência de negociação coletiva restritiva sobre adicional de insalubridade frente à Súmula 448 do TST. **Revista do TST**, v. 90, nº 1, 2024. Disponível em: <https://tinyurl.com/mscpkvkp>. Acesso em: 18/03/2025.
- MOREIRA JUNIOR, Landial; PADILHA, Norma Sueli. O princípio de proteção do trabalhador e a redação do item II da Súmula 448 do TST. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, v. 6, n. 11, 2020. Disponível em: <https://tinyurl.com/3pfwptkt>. Acesso em: 19/03/2025.
- QUINTAS, Paula. **Os direitos de personalidade consagrados no Código do Trabalho na perspectiva exclusiva do trabalhador subordinado: direitos (des)figurados**. São Paulo: Editora Actual, 2013.
- SIQUEIRA, Dirceu Pereira; NUNES, Danilo Henrique. Direitos da personalidade e o teletrabalho: a vulnerabilidade do trabalhador e os impactos legislativos. **Revista Jurídica da FA7**, v. 17, nº 2, 2020. Disponível em: <https://tinyurl.com/53j58xba>. Acesso em: 20/02/2025.
- VIANNA, Fabio Empke. A saúde e a segurança dos funcionários públicos, coletores de lixo urbano, à luz da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Revista do**

**Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social**, v. 1, nº 1, 2022. Disponível em: <https://tinyurl.com/2vrp4j4y>. Acesso em: 18/03/2025.

WYZYKOWSKI, Adriana; SEPÚLVEDA, Gabriela. Os direitos da personalidade do trabalhador e o controle de relacionamento amoroso no ambiente de trabalho. **Revista Direitos Fundamentais e Alteridade**, v. 2, nº 2, 2018. Disponível em: <https://tinyurl.com/yczy6hak>. Acesso em: 17/03/2025.