

UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO  
FACULDADE DE DIREITO

Eveline Saldanha Remus

(IM) POSSILIDADE DE CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE  
INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

Soledade  
2013

Eveline Saldanha Remus

(IM) POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE  
INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

Monografia Jurídica, apresentado ao curso de Direito da Faculdade de Direito da Universidade de Passo Fundo, como requisito parcial para obtenção de aprovação na disciplina de Trabalho de Curso III, sob a orientação do professor Me. Felipe Cittolin Abal.

Soledade

2013

## RESUMO

A presente monografia tem como objetivo analisar a possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, nas hipóteses em que o empregado trabalhe simultaneamente, executando atividade sobre a incidência de agentes nocivos à saúde, bem como, nos casos em que há risco acentuado de trabalho. Pretende-se com essa cumulação, não somente, compensar financeiramente o trabalhador pelo risco ou desgaste consentido, mas também servir para que o empregador reconheça a importância da saúde e segurança de seus colaboradores, para que assim, este busque na medida do possível, neutralizar ou eliminar às condições nocivas e os riscos existentes. É de grande importância a questão da cumulação destes adicionais, pois cada adicional atende a uma situação específica, a insalubridade visa compensar possíveis danos à saúde do trabalhador que ocorrem paulatinamente, já a periculosidade visa compensar danos causados à integridade física do trabalhador exposto a locais e agentes perigosos que podem acarretar prejuízos imediatos e até sua morte. Ademais, o direito atribuído ao trabalhador de optar por um adicional não exclui o recebimento do outro. Pode-se concluir que através da cumulação destes adicionais, resgate-se a dignidade humana, neste caso, do trabalhador. Se o trabalhador labora exposto a vários agentes nocivos e sob condições de risco à sua vida, deve receber pelos dois fatos geradores.

Palavras- Chave: Adicional de insalubridade. Adicional de periculosidade. Cumulação de adicionais.

## LISTA DE ABREVIATURAS

- ABQV: Associação Brasileira de Qualidade de Vida  
ADCT: Atos das Disposições Constitucionais Transitórias  
AIRR: Agravo de Instrumento em Recurso de Revista  
ANAMT: Associação Nacional de Medicina do Trabalho  
Art: Artigo  
Arts: Artigos  
CA: Certificado de Aprovação  
CF: Constituição Federal  
CIPA: Comissão Interna de Prevenção de Acidentes  
CIST: Comissão Intersetorial de Saúde do Trabalho  
CLT: Consolidação das Leis do Trabalho  
CNST: Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador  
CP: Código Penal  
DRT: Delegacia Regional do Trabalho  
EPI: Equipamento de Proteção Individual  
EPIs: Equipamentos de Proteção Individual  
EPIA: Estudo Prévio de Impacto Ambiental  
EUA : Estados Unidos da América  
FGTS: Fundo de Garantia do Tempo de Serviço  
Fiocruz: Fundação Oswaldo Cruz  
Fundacentro: Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho  
IBUTG: Índice de Bulbo Úmido Termômetro de Globo  
MTE: Ministério do Trabalho e Emprego  
NR: Norma Regulamentadora  
OIT: Organização Internacional do Trabalho  
OJ: Orientação Jurisprudencial  
ONU: Organização das Nações Unidas  
PCMSO: Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional  
PPRA: Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais  
RO: Recurso Ordinário  
RR: Recurso de Revista

SDI: Seção de Dissídios Individuais

SESMET: Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho

SRTE: Superintendência Regional do Trabalho e Emprego

SSST: Serviço de Saúde e Segurança do Trabalho

STF: Supremo Tribunal Federal

SUS: Sistema Único de Saúde

TRT: Tribunal Regional do Trabalho

TST: Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>07</b>
<b>1. SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO.....</b>	<b>09</b>
1.1. Evoluções do direito à segurança e saúde do trabalhador.....	11
1.2. Saúde do trabalhador nas legislações estrangeiras.....	15
1.3. A saúde do trabalhador no Brasil como um direito.....	18
<b>2. A DIGNIFICAÇÃO DO TRABALHO.....</b>	<b>33</b>
2.1. Capital x Trabalho.....	37
2.2. Princípio da Proteção.....	44
2.3. Proteção jurídica do trabalhador.....	49
<b>3. ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE.....</b>	<b>68</b>
3.1. Adicional de insalubridade.....	70
3.2. Adicional de periculosidade.....	85
3.3.(Im) Possibilidade da cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade.....	92
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>108</b>
<b>REFERÊNCIAS CONSULTADAS.....</b>	<b>114</b>

## INTRODUÇÃO

Ao estudar o Direito do Trabalho, existe necessidade de lembrar seu desenvolvimento, transformações e suas condições no decorrer do tempo, como também rediscutir e refletir sobre seus conceitos e instituições que foram surgindo com o passar dos anos. Este ramo do Direito é difícil de compreender sem conhecer o passado, pois as condições de trabalho mudam com muita frequência, porque se relacionam diretamente com as questões econômicas.

Ao fazer essa análise histórica, verifica-se que as modificações no Direito do Trabalho se referem apenas às econômicas, quando a preocupação é somente o lucro, o desenvolvimento da empresa, a expansão dos negócios e não o respeito à pessoa do trabalhador.

Diante das modificações no mundo dos negócios, na relação capital e trabalho se faz necessário acompanhar a velocidade e as exigências das leis, as instruções normativas através de novos procedimentos, programas, estratégias e orientações, isto tudo para um melhor desempenho e estruturação do ambiente de trabalho.

A presente monografia tem o objetivo de esclarecer a admissibilidade da cumulação do adicional de insalubridade e periculosidade nas hipóteses em que o empregado trabalhe simultaneamente, executando atividade sob a incidência de agentes nocivos à saúde, bem como, nos casos em que há risco acentuado de trabalho.

As condições insalubres encontram-se estabelecidas na Norma Regulamentadora (NR) nº. 15, da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que descreve quais agentes químicos, físicos e biológicos são prejudiciais ao trabalhador. O trabalho exercido em condições insalubres acima do tolerável pelo ser humano expõe o trabalhador à situação de dano à sua saúde, razão pela qual recebe o pagamento do adicional de insalubridade.

Já as atividades e operações perigosas encontram-se enumeradas na NR nº 16 na mesma Portaria, sendo caracterizada pelo contato permanente com inflamáveis e explosivos. Tem direito à percepção do adicional de periculosidade os empregados que laborem em contato com inflamáveis, explosivos, eletricidade e radiação ionizante.

O recebimento destes adicionais de insalubridade e periculosidade é garantido pelos artigos 189 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). É de grande importância a questão da cumulação destes adicionais, pois cada um atende a uma situação específica, a insalubridade visa compensar possíveis danos à saúde do trabalhador, já a periculosidade visa compensar danos causados a integridade física do trabalhador exposto a locais e agentes perigosos.

A Constituição Federal de 1988 estabelece em seu artigo 7º, XXIII, “adicional de remuneração para as atividades insalubres ou perigosas na forma da lei”, além de reconhecer a tutela do meio ambiente de trabalho em seu artigo 200, inciso VIII e artigo 225.

O objetivo deste trabalho será de esclarecer que sendo atribuído ao trabalhador o direito de optar por um adicional, não o exclui do direito de cumular o recebimento do outro. Muitas vezes ocorre de o trabalhador laborar exposto a vários agentes nocivos à sua saúde e sob condições de risco à sua integridade física e vida, então por que não receber pelos dois fatos geradores?

Pretende-se com a cumulação dos adicionais não só a remuneração pelos efeitos nocivos, através da compensação financeira pelo risco ou desgaste consentido, mas a dignificação da pessoa humana, reconhecendo os direitos constitucionais bem como, a livre iniciativa econômica.

Assim o presente trabalho baseia-se metodologicamente em pesquisa bibliográfica, legislação, súmulas, jurisprudências, análise de acórdãos encontrados nos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT), Tribunal Superior do Trabalho (TST) e NRs, utilizando-se do método hipotético-dedutivo para a construção da pesquisa realizada.

O desenvolvimento do tema divide-se em três capítulos: O primeiro e segundo tratarão da evolução da segurança e saúde do trabalhador, a legislação em outros países, a saúde do trabalhador como um direito fundamental, os princípios norteadores do Direito do Trabalho e a proteção jurídica referente à segurança e saúde dos trabalhadores. No terceiro capítulo os conceitos, normas regulamentadoras, caracterização e enquadramento das atividades insalubres e perigosas, bem como a justificativa da possibilidade de recebimento dos adicionais de insalubridade e periculosidade de forma cumulada, demonstrando divergências existentes.



## 1. SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Os acidentes de trabalho e as doenças adquiridas pelos trabalhadores devido ao ambiente em que laboram constituem uma preocupação bastante antiga. Preocupação que persiste nos dias atuais, até maior, pois agora o que importa não é somente o capital, os lucros, mas a saúde, segurança e a dignidade do trabalhador.

Entre os direitos fundamentais do trabalhador está a proteção à vida e integridade física, que inicia pela preservação do meio ambiente de trabalho.

O capítulo V da Consolidação das Leis do Trabalho com redação da Lei 6.514/77 trata a partir do artigo 154 até o artigo 201 da Segurança e Medicina do Trabalho.

A relevância da segurança e medicina do trabalho é indiscutível no âmbito das relações de trabalho, ou seja, entre empregado e empregador e também na área jurídica e social. “Não há dúvida que a primeira condição que o empregador está obrigado a cumprir é assegurar aos trabalhadores o desenvolvimento das suas atividades em ambiente moral e rodeado de segurança e higiene” (NASCIMENTO, 2009, p.528).

O trabalhador está exposto a riscos visíveis e não visíveis em seu ambiente de trabalho, muitos desses riscos afetam sua saúde e integridade física a curto ou longo prazo, provocando doenças profissionais, doenças do trabalho, mutilações, acidentes variados de trabalho e até morte. Um ambiente seguro e sadio obtém-se com investimento em segurança e medicina do trabalho, adotando e investindo em medidas que neutralizem ou eliminem os riscos das atividades. Necessário se faz conceituar a Segurança e Medicina do Trabalho:

A segurança do trabalho é o conjunto de medidas que versam sobre condições específicas de instalação do estabelecimento e de suas máquinas visando à garantia do trabalhador contra a natural exposição aos riscos inerentes à prática da atividade profissional (NASCIMENTO, 2009, p. 530).

Um ambiente seguro e sadio possibilita aumento da produtividade, pois promovem o bem estar e a satisfação dos trabalhadores.

### Carrion conceitua Medicina do Trabalho:

A medicina do trabalho compreende o estudo das formas de proteção à saúde do trabalhador enquanto no exercício do trabalho, indicando medidas preventivas (higiene do trabalho) e remediando os efeitos através da medicina do trabalho propriamente dita [...]. A segurança e medicina do trabalho é a denominação que trata a proteção física e mental do homem, com ênfase especial para as modificações que lhe possam advir do seu trabalho profissional. Visa, principalmente, as doenças profissionais e os acidentes de trabalho (2008, p. 171-172).

Cabe à Segurança e Medicina do Trabalho efetivar os direitos fundamentais de proteção à integridade física, psíquica e moral e cumprir o papel na preservação da vida do trabalhador, acima de tudo é uma ação preventiva, além de identificar as situações de risco em que os trabalhadores estão expostos, também estabelecem medidas para prevenir acidentes de trabalho, doenças profissionais e possíveis demandas judiciais. Carrion ressalta que:

A segurança e higiene do trabalho são fatores vitais na prevenção de acidentes e na defesa da saúde do empregado, evitando o sofrimento humano e o desperdício econômico lesivo às empresas e ao próprio País. Praticamente falta o empregado que não obedece às normas de segurança e higiene do trabalho, inclusive quanto ao uso de equipamentos. A lei quer que as instruções tenham sido expedidas pelo empregador, que hajam sido veiculadas por ele aos seus empregados; não basta, assim, a simples vigência. O ato faltoso do empregado poderá ou não constituir justa causa para rescisão do vínculo laboral, de acordo com a gravidade das circunstâncias, de sua reiteração etc., como acontece com as demais faltas, propiciando em certas hipóteses simples advertência ou suspensão (2008, p. 172 -173).

A implantação de um programa de saúde e segurança do trabalho é de grande valia, e um aspecto muito importante para o desenvolvimento da empresa, pois é menos oneroso investir em educação e prevenção do que arcar com despesas de acidentes de trabalho, afastamentos ou aposentadorias precoces.

## 1.1 Evoluções do direito à segurança e saúde do trabalho

Analisando a antiguidade verifica-se que não havia respeito à dignidade humana e à vida. As pessoas eram tratadas como coisa (*res*), como propriedade e apenas serviam para aqueles que detinham o poder. O trabalho escravo teve predominância na Idade Antiga quando as condições de trabalho eram desumanas, assim relata Martins:

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do *dominus*. Nesse período, constatamos que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Entretanto, não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar (2006, p.4) [grifo do autor].

A Revolução Industrial foi um marco na história do direito do trabalho, pois com o surgimento das máquinas industriais começaram a surgir os conflitos trabalhistas (GOMES e GOTTSCHALK, 2008, p.1). Durante este período, não existia proteção nenhuma à saúde e integridade física do trabalhador, quando crianças e mulheres se igualavam na força de trabalho. Homens, mulheres e crianças trabalhavam horas expostos a variados riscos, sem o mínimo de preocupação dos donos das fábricas com a segurança e saúde destes. Não havia um direito regulamentado, o patrão é quem fixava as normas (NASCIMENTO, 2009, p.15-16). Os trabalhadores se submetiam a ambientes desfavoráveis à sua saúde e segurança, com precárias condições de trabalho, jornadas extensas, submissão ao trabalho insalubre e perigoso.

O trabalhador prestava serviços em condições insalubres, sujeito a incêndios, explosões, intoxicação por gases, inundações, desmoraamentos, prestando serviços por baixos salários e sujeito a várias horas de trabalho, além de oito. Ocorriam muitos acidentes do trabalho, além de várias doenças decorrentes dos gases, da poeira, do trabalho em local encharcado, principalmente a tuberculose, a asma e a pneumonia. (MARTINS, 2006, p. 6).

Diante de todo trabalho excessivo, da industrialização, do incremento das máquinas, da produção em série, do capitalismo e de todos os riscos a que estavam expostos os trabalhadores começaram a surgir as mais variadas doenças, mutilações, acidentes de trabalho e mortes (OLIVEIRA, 2011, p.56).

Surge então a preocupação em diminuir o número de doentes e acidentados e a busca de um ambiente de trabalho melhor, pois não existia um direito regulamentado, cabendo aos trabalhadores somente seguir as ordens dos patrões, mas aos poucos os trabalhadores passaram a se organizar e unirem-se criando sindicatos, surgindo assim leis que modificariam algumas condições as quais estes estavam submetidos (MARTINS, 2006, p.6).

Sobre este prisma expõe Nascimento:

[...] O trabalhador é a razão de ser, única e exclusiva, do *direito do trabalho*, que deve ser configurado como um direito de classe, do operário, do assalariado, para determinado segmento de pessoas em posição social de desvantagem, um direito especial, produto de uma sociedade desigual, tendente a favorecer os excluídos do processo econômico e desprovidos das vantagens que a sociedade de consumo oferece, vivificado por princípios, muitos dos quais foram incorporados às declarações de direitos, como a *Declaração Universal dos Direitos do Homem*. (2009, p.8) [grifo do autor].

Importante se faz relatar os marcos principais da evolução do direito à segurança e à saúde do trabalhador.

Segundo Sebastião Geraldo de Oliveira, o registro histórico com relação à saúde do trabalhador ocorreu no ano de 1700 na cidade de Módena, na Itália, quando o médico Bernardino Ramazzini em seu livro *De Morbis Artificum Diatriba* traduzido como as Doenças dos Trabalhadores lançou bases para o início da Medicina do Trabalho. As expressões “mais vale prevenir do que remediar” e “todo o trabalho é perigoso se praticado em excesso” surgiram deste médico. Neste livro Ramazzini considerado o Pai da medicina, estudou 54 grupos de trabalhadores, abrangendo mais de 60 profissões, fazendo uma relação das atividades com as doenças surgidas e indicando o tratamento e medidas de prevenção (2011, p.53).

Neste mesmo período, médicos foram colocados no interior das empresas para atender aos trabalhadores doentes, isto para manter a produtividade e a expansão dos lucros.

Em 1833, devido às condições que ainda se encontravam os trabalhadores, foi criada uma comissão parlamentar de inquérito, dessa surgiu o “Factory Act<sup>1</sup> de 1833, com o objetivo de ser uma legislação muito eficiente quanto a proteção ao trabalhador. Aplicou-se a todos as empresas da Inglaterra e proibia mais de 69 horas semanais de trabalho, exigia escolas para menores de 13 anos, idade mínima de 09 anos para o trabalho e obrigava a existência de atestado médico para o trabalho (BUCK, 2011, p.37-36).

Surgiram na Alemanha em 1884 às primeiras leis a respeito do acidente de trabalho, estendendo-se após para vários países da Europa, até chegar ao Brasil pelo Decreto Legislativo nº 3724/1919 que regulou pela primeira vez as obrigações resultantes de acidente de trabalho no Brasil (OLIVEIRA, 2011, p.58).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, com o advento do Tratado de Versalhes adotou algumas convenções destinadas à proteção da saúde e à integridade física dos trabalhadores dentre algumas a limitação da jornada de trabalho, a proteção à maternidade, idade mínima para admissão de crianças e proibição do trabalho noturno de menores (OLIVEIRA, 2011, p.58).

Em 1944 criam-se as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA), pela terceira lei brasileira sobre acidente de trabalho (Decreto- lei nº 7.036/44), com o objetivo de observar e relatar as condições de riscos nos ambientes de trabalho e solicitar medidas para redução ou eliminação dos riscos existentes no ambiente laboral (OLIVEIRA, 2011, p. 438).

Até os dias atuais, diversas foram as ações implementadas envolvendo a qualidade de vida do trabalho. Mas verificou-se com o passar do tempo que além do atendimento médico, era necessário uma equipe multidisciplinar composta de Engenharia de Segurança do Trabalho, Médico do Trabalho, Enfermeiro do Trabalho, Técnico de Segurança do Trabalho e Auxiliar de Enfermagem do Trabalho. Assim, em 1946, instituem-se os Serviços

---

<sup>1</sup>Os Atos das fábrica foram uma série de Atos aprovados pelo Parlamento do Reino Unido para limitar o número de horas trabalhadas pelas mulheres e crianças primeiro na indústria têxtil, e mais tarde em todos os setores. O movimento de reforma da fábrica estimulou a aprovação de leis para limitar as horas que poderiam ser trabalhadas em fábricas e moinhos. O primeiro objetivo do movimento era de um "projeto de lei 10 horas" para limitar a 10 horas a jornada de trabalho das crianças. A Fábrica de Lei 1833 (3 e 4 Will. IV) C103 foi uma tentativa de estabelecer um dia normal de trabalho na indústria têxtil. O ato teve as seguintes disposições: Crianças (idades 14-18) não devem trabalhar mais de 12 horas por dia com um intervalo para o almoço hora.Crianças (9-13) não devem trabalhar mais de 8 horas, com uma pausa para o almoço hora. Crianças (9-13) deve ter duas horas de educação por dia. Proibiu o emprego de crianças com menos de 9 na indústria têxtil. Crianças menores de 18 anos não devem trabalhar à noite. Previstas inspeções de rotina das fábricas.

Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMET) (OLIVEIRA, 2007, p.109).

Em 1945, na cidade de São Francisco, nos Estados Unidos da América, foi criada as Nações Unidas- ONU. (BUCK, 2011, p. 40).

De grande importância foi a Lei 6.514/1977 que alterou o capítulo V, título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que trata da Segurança e Medicina do Trabalho. Segundo Martins: “A segurança e medicina do trabalho são o segmento do Direito do Trabalho incumbido de oferecer condições de proteção à saúde do trabalhador no local de trabalho, e de sua recuperação quando não se encontrar em condições de prestar serviços ao empregador” (2006, p. 637).

Segurança e Medicina do Trabalho vêm a ser então, um conjunto de medidas técnicas, psicológicas, médicas e até educacionais que visam eliminar as condições inseguras e a prevenir os acidentes de trabalho.

O grande avanço da legislação brasileira em segurança e medicina do trabalho ocorreu em 1978 por intermédio da Portaria 3.214, hoje em número de 34 normas regulamentadoras. Essas normas são de observância obrigatória por todas as empresas públicas e privadas, onde tenham trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BUCK, 2011, p.55).

Apesar de todo o progresso normativo, os acidentes de trabalho e doenças continuaram afetando a classe dos trabalhadores, e com isto, começam as reivindicações por melhores condições de segurança e saúde no local de trabalho e também o direito de os trabalhadores opinarem e receberem informações sobre estas questões.

Hoje, a segurança e a medicina do trabalho, como meios de proteção do homem no trabalho, na garupa do intervencionismo estatal, penetram cada vez mais nas cidades do direito da propriedade e da liberdade de trabalho, para exigir maior respeito, maior cuidado com a saúde daqueles que movimentam as máquinas e dão vida às nossas empresas (SAAD, 1996, p.136).

Neste ponto de vista, surge no ano de 1981, a Convenção da OIT nº 155 sobre segurança e saúde dos trabalhadores com 30 artigos, dando um novo impulso nas questões de

segurança e saúde do trabalhador e muitas outras que foram ratificadas pelo Brasil que tratam do tema da segurança, saúde e meio ambiente de trabalho (OLIVEIRA, 2011, p. 91).

Para a proteção da saúde do trabalhador no nosso ordenamento jurídico, o marco foi a Constituição Federal do Brasil de 1988, aqui a saúde foi considerado um direito social, garantindo também aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de segurança, higiene e medicina do trabalho.

## **1.2 Saúde do Trabalhador em algumas legislações estrangeiras**

Não restam dúvidas que ao longo do século passado a segurança e a saúde dos trabalhadores passaram a ter mais importância e progrediram muito quanto à prevenção e à criação de normas jurídicas de proteção.

No entanto, o número de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, cresceu no mundo todo, acompanhando as transformações tecnológicas e as mudanças das estruturas produtivas. Nesse quadro “o Brasil ocupa a quarta posição em relação ao número de mortes por acidentes de trabalho, apesar de ser o primeiro país a tornar obrigatória a segurança e medicina do trabalho” (SINDEESP, 2012).

Diante deste quadro crescente de acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais a OIT criou por meio de uma resolução, um plano de ação para promover a segurança e saúde no trabalho, e instituiu um dia mundial sobre segurança e saúde no trabalho, celebrado no dia 28 de abril de cada ano.

A OIT é uma agência ligada a Organização das Nações Unidas (ONU) especializada nas questões do trabalho. No campo da saúde e segurança do trabalho é tida como referência internacional através de seu Código Internacional do Trabalho onde constam diversas recomendações e convenções. A OIT tem como objetivo proteger o meio ambiente de trabalho, a vida e a saúde dos trabalhadores.

Esta organização vem promovendo a uniformização internacional do Direito do Trabalho no mundo e com isso atribuindo uma nova visão ao trabalho seguro e sadio (OLIVEIRA, 2011, p. 80-81).

Os objetivos da Saúde no Trabalho, definidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pela Organização Mundial da Saúde (OMS), atualizada em 1995 pelo Comitê Misto OIT/OMS, foram colocados da seguinte maneira:

O principal foco da Saúde no Trabalho deve estar direcionado para três objetivos: a manutenção e promoção da saúde dos trabalhadores e de sua capacidade de trabalho; o melhoramento das condições de trabalho, para que elas sejam compatíveis com a saúde e a segurança; o desenvolvimento de culturas empresariais e de organizações de trabalho que contribuam com a saúde e segurança e promovam um clima social positivo, favorecendo a melhoria da produtividade das empresas. O conceito de cultura empresarial, neste contexto, refere-se a sistemas de valores adotados por uma empresa específica. Na prática, ele se reflete nos sistemas e métodos de gestão, nas políticas de pessoal, nas políticas de participação, nas políticas de capacitação e treinamento e na gestão da qualidade (ANAMT, 1995).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) é também uma agência da Organização das Nações Unidas (ONU) especializada em saúde, e assim como várias leis citadas a OMS têm grande preocupação e muitas publicações no tema Saúde e Segurança no Trabalho. Cabem as palavras de Sebastião Geraldo Oliveira:

O primeiro e fundamental direito do ser humano, consagrado em todas as declarações internacionais, é o direito à vida, suporte necessário para existência e gozo dos demais direitos. Entretanto, não basta declarar o direito à vida sem assegurar os seus pilares básicos de sustentação: o trabalho e a saúde. Seria o mesmo que proclamar solenemente o direito à vida, mas não garantir o direito de viver. O cidadão que procura trabalho está buscando também a porta de acesso aos bens de consumo necessários para conservar a vida, pelo que não se pode ignorar a ressonância direta do trabalho com a sobrevivência. Para exercer o trabalho, o homem não pode perder ou prejudicar a saúde, sem o qual o direito à vida não se sustenta. Cada vez mais as normas legais em âmbito mundial estão associando o trabalho humano à honra, à proteção jurídica, à dignidade, à realização pessoal, ao valor e ao dever (2011, p.106).



Na França, o contrato de trabalho deve ter por objeto, acima de qualquer coisa, a pessoa do trabalhador, devendo o Estado cuidar, sem jamais desinteressar-se (CECILIA, 2008, p.25-26).

Na Noruega, a lei veda o pagamento de salário por produção nos trabalhos expostos a riscos. O trabalho deve ser organizado levando em conta a idade, aptidão e outras características do trabalhador. Além do Comitê do Meio Ambiente do Trabalho, a lei criou o cargo de Delegado de Segurança que tem poderes até para interromper o trabalho quando julga que exista perigo para a vida e saúde dos trabalhadores, ao empregador cabe a formação destes (OLIVEIRA, 2011, p.107).

Na Espanha, a pessoa do trabalhador está colocada no centro do contrato de trabalho e sua proteção ocupa o mesmo lugar de relevo nas disposições do contrato. Desta forma, a proteção e recuperação da saúde dos trabalhadores constituem a razão de ser da Seguridade Social. A saúde é tratada como direito fundamental (CECILIA, 2008, p.27).

A Lei de Prevenção de Riscos Laborais da Espanha estabelece que o empresário deva informar diretamente a cada trabalhador os riscos específicos que afetem o seu trabalho ou função indicando as medidas de proteção (OLIVEIRA, 2011, p. 114).

Nos Estados Unidos da América (EUA) foi criado o Comitê Nacional Consultivo em Matéria de Segurança e Higiene do Trabalho, composto de representantes do governo, dos empregados, empregadores, de professores, todos escolhidos conforme experiência e competência em matéria de segurança e higiene do trabalho (OLIVEIRA, 2011, p. 113).

Também nos EUA o empregador deve utilizar etiquetas e outras advertências necessárias para que o trabalhador conheça os riscos a que está exposto, os sintomas correspondentes e tratamento de urgência, o empregado em sua atividade não deve sofrer prejuízo algum para sua saúde, nem diminuição da capacidade de trabalho ou expectativa de vida (OLIVEIRA, 2011, p.113).

O Código de Trabalho de Cuba assegura que o trabalho é um direito, um dever e um motivo de honra para o cidadão (OLIVEIRA, 2011, p.108).

Na Argentina desde setembro de 1929, a jornada de trabalho nos locais insalubres está limitada a seis horas por dia ou trinta e seis por semana, sem permissão de horas extraordinárias (OLIVEIRA, 2011, p.119).

O Paraguai no Código do Trabalho em seu artigo 198 adota solução idêntica a citada anteriormente, assim como também Cuba, Angola, Iraque, Colômbia, Nicarágua estes com uma pequena variação na redação (OLIVEIRA, 2011, p.120).

Em Portugal são proibidas as atividades que envolvam exposição aos agentes químicos, físicos e biológicos ou outros fatores que possam causar efeitos genéticos hereditários ou atentar contra as funções e capacidades reprodutoras masculinas ou femininas. Foi positivado o princípio de que o trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições que respeitem a sua saúde e segurança (OLIVEIRA, 2011, p.109).

No Canadá o trabalhador tem direito ao serviço de formação, informação e assessoramento em matéria de higiene e segurança do trabalho, podendo negar a execução de uma tarefa quando tiver bons motivos para julgar que tal execução colocará em perigo sua segurança, saúde ou integridade física. O empregador tem obrigação de manter em dia um registro indicando todos os riscos inerentes a cada posto de trabalho (OLIVEIRA, 2011, p.113-114).

Nesta análise de saúde e segurança de alguns países, na aplicação das leis, o que se vê é que a responsabilidade pela aplicação das normas de saúde e segurança é mesmo do empregador, e que a preservação da vida dos trabalhadores é o que se busca nas legislações trabalhistas mundiais.

### **1.3 A saúde do trabalhador no Brasil como um direito**

O primeiro pensamento que a palavra saúde desperta refere-se à ausência de doenças. “Etimologicamente a palavra ‘saúde’ se originou do latim (salus-utis), significando ‘estado de sã’ e ainda ‘salvação’” (OLIVEIRA, 2011, p. 124). A Organização Mundial da Saúde (OMS) definiu saúde com um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doença ou enfermidade. Já a lei nº 8.080/90 (Lei Orgânica da Saúde) descreve a saúde com vários outros fatores essenciais:

Art. 3º- A saúde tem como fatores determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais; os níveis de saúde da população expressam a organização social e econômica do País.

Como visto, por volta do ano de 1700 surge a terminologia Saúde do Trabalhador, quando o médico Bernardino Ramazzini lançou o primeiro estudo baseado nas ideias de possibilidade e necessidade de mudanças no processo de trabalho e nos ambientes de trabalho. Buscou ele o nexo existente entre trabalho, saúde e doença. Assim, houve a valorização dos operários e início da participação dos sindicatos nesta nova ideia de prevenção e valorização da saúde.

Dessa forma, nota-se que diversos são os fatores e conceitos que determinam a saúde do homem, não somente a ausência de alguma doença, mas um conjunto de fatores todos essenciais para uma existência digna.

O movimento em prol da Saúde do Trabalhador no Brasil tem como marco o final dos anos 70, a força deste movimento permitiu que a questão da Saúde do Trabalhador fosse parte da Constituição Federal de 1988, resultando em atribuições e responsabilidades para o Sistema Único de Saúde (SUS) para um cuidado diferenciado a saúde dos trabalhadores (3º CNST, 2005, p. 7).

As mudanças causadas pela globalização têm interferido negativamente na saúde do ser humano o que tem gerado discussões sobre o assunto em todo o mundo. A saúde é hoje em dia cada vez mais considerada um valor e um bem constitucionalmente tutelado, devido ser vinculada com a existência digna do ser humano e de sua própria vida.

Todas as pessoas têm direito à saúde, sendo delegada responsabilidade ao Estado de preservá-la e garanti-la. Assim menciona Sérgio Pinto Martins:

[...] A saúde é um direito de todos. Isso mostra quem são os titulares desse direito. É dever do Estado. Este é o responsável por adimplir as prestações de serviços relativos a saúde. O objeto é reduzir os riscos com doenças. A saúde é garantida mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e aos serviços para sua promoção, proteção e recuperação. O dever do Estado não exclui o das pessoas, da família, das empresas e da sociedade. O direito a saúde é um direito fundamental do ser humano (2010, p.500).

Muitas foram as leis e normas criadas que vieram para proteger a saúde do trabalhador. No Brasil a história se dá em momentos e de maneiras diferentes. A reforma constitucional de 1988 veio definir como direitos da cidadania a saúde e o trabalho ocorrendo melhorias na condição social tanto dos trabalhadores urbanos como rurais. Bem expressa Sebastião Geraldo de Oliveira:

A Constituição da República de 1988 foi o marco principal da introdução da etapa da saúde do trabalhador no ordenamento jurídico nacional. A saúde foi considerada como um direito social (arts. 6º e 194), assegurando-se aos trabalhadores o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII). Ficou assentado também que a saúde é direito de todos e dever do Estado (art. 196), cabendo ao Sistema Único da Saúde (SUS), dentre outras atribuições, executar as ações de saúde do trabalhador (art.200, II). A Lei Orgânica da Saúde (8.080/1990) e as leis previdenciárias (8.212/1991 e 8.213/1991), em sintonia com as diretrizes constitucionais, também instituíram normas de proteção à saúde do trabalhador. Coroando no plano jurídico a implantação da etapa da saúde do trabalhador, o Brasil ratificou, em 1990, a Convenção nº 161 da OIT sobre Serviços de Saúde do Trabalho e, em 1992, a Convenção nº 155, também da OIT, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores (2011, p.69).

Os artigos 196 a 200 da Constituição Federal de 1988 tornam clara a proteção que o legislador pretende, quando se refere ao trabalhador, atribuindo ao Sistema Único de Saúde as ações de Saúde ao Trabalhador. Notável reconhecer que saúde, segurança, meio ambiente de trabalho adequado e desenvolvimento são interligados, por isso a importância de preservar e fazer com que sejam postos em práticas juntos.

A Lei Orgânica da Saúde nº 8.080/90 que tem a competência de regular no território nacional as ações e serviços de saúde em seu artigo 6º parágrafo 3º<sup>2</sup>, conceitua a saúde do trabalhador.

---

<sup>2</sup> Art 6º, § 3º Entende-se por saúde do trabalhador, para fins desta lei, um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho, abrangendo:

- I - assistência ao trabalhador vítima de acidentes de trabalho ou portador de doença profissional e do trabalho;
- II - participação, no âmbito de competência do Sistema Único de Saúde (SUS), em estudos, pesquisas, avaliação e controle dos riscos e agravos potenciais à saúde existentes no processo de trabalho;
- III - participação, no âmbito de competência do Sistema Único de Saúde (SUS), da normatização, fiscalização e controle das condições de produção, extração, armazenamento, transporte, distribuição e manuseio de substâncias, de produtos, de máquinas e de equipamentos que apresentam riscos à saúde do trabalhador;
- IV - avaliação do impacto que as tecnologias provocam à saúde;
- V - informação ao trabalhador e à sua respectiva entidade sindical e às empresas sobre os riscos de acidentes de trabalho, doença profissional e do trabalho, bem como os resultados de fiscalizações, avaliações ambientais e exames de saúde, de admissão, periódicos e de demissão, respeitados os preceitos da ética profissional;

Diante de toda evolução ocorrida no momento atual podem-se destacar as três etapas que evoluíram, segundo o Desembargador Sebastião Geraldo Oliveira: A primeira é denominada medicina do trabalho, segundo a qual o papel é somente manter os trabalhadores operando, onde não exista interferência dos profissionais de saúde no processo de produção, tem-se a ideia de que o trabalhador deve manter-se saudável para produzir com eficiência. A segunda etapa é a saúde ocupacional que chegou ao Brasil na década de 70 com a Portaria 3.214/78 onde as causas das moléstias e dos acidentes decorrentes do trabalho passam a ser avaliados. A atuação passa a ser de caráter preventivo e estabelece a obrigatoriedade de profissionais de diversas áreas especializadas em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), os médicos, engenheiros, enfermeiros, técnicos de segurança no trabalho e auxiliares de enfermagem no trabalho. Nesta fase desenvolve-se a Ergonomia instituída pela NR-17.

O comitê misto da OIT/OMS estabeleceu a definição dos objetivos da saúde ocupacional, Buck assim relata:

A Medicina do Trabalho tem como finalidade incentivar e manter o mais elevado nível de bem estar físico, mental e social dos trabalhadores em todas as profissões; prevenir todo o prejuízo causado à saúde destes pelas condições de seu trabalho; protegê-los em seu serviço contra os riscos resultantes da presença de agentes nocivos à sua saúde; colocar e manter o trabalhador em um emprego que convenha às suas aptidões fisiológicas e psicológicas e, em resumo, adaptar o trabalho ao homem e homem ao seu trabalho (2001, p.41).

Ainda surge um terceiro estágio, denominado de saúde do trabalhador. Neste novo estágio, o trabalhador é quem tenta modificar a situação, passa a atuar de maneira mais significativa no processo de melhoria das condições de trabalho, os movimentos sindicais passaram a ter um papel importante neste estágio.

Neste sentido se posiciona Sebastião Geraldo de Oliveira:

---

VI - participação na normatização, fiscalização e controle dos serviços de saúde do trabalhador nas instituições e empresas públicas e privadas;

VII - revisão periódica da listagem oficial de doenças originadas no processo de trabalho, tendo na sua elaboração a colaboração das entidades sindicais; e

VIII - a garantia ao sindicato dos trabalhadores de requerer ao órgão competente a interdição de máquina, de setor de serviço ou de todo ambiente de trabalho, quando houver exposição a risco iminente para a vida ou saúde dos trabalhadores.

[...] Os trabalhadores, então encorajados pela nova mentalidade, iniciam movimentos de luta e exigem melhores condições, apontando, eles próprios, o que deveria ser mudado. Já não bastava mais só minorar a dor, era preciso trabalhar na causa do sofrimento (2011 p. 64-65).

O que se busca é o trabalho organizado, onde a prioridade seja o trabalho digno, busca-se um ambiente seguro e saudável, sem repetitividade, monotonia, com turnos e horários menores.

Mesmo diante de todas estas mudanças e melhora na legislação, percebem-se ainda graves problemas no setor de saúde do trabalhador no Brasil, existe um descompasso entre as normas e a realidade dos ambientes de trabalho. As causas que afetam a saúde dos trabalhadores no Brasil são diversas, entre os principais problemas citam-se os constatados por Sebastião Geraldo de Oliveira:

Ausência de efetividade das normas protetoras; Dispersão das responsabilidades do Estado; Instabilidade no emprego; Deficiência de formação técnica; Falta de conscientização; Preferência pela neutralização do risco; Deficiente sistema de Inspeção do Trabalho; Tendência de flexibilização dos direitos trabalhistas; Mercado informal de trabalho; Prevenção centrada no combate aos “atos inseguros” (2011, p.159-167).

A assistência à saúde do trabalhador tem sido desenvolvida por diferentes instituições das quais podem se destacar pela própria empresa por meio do SESMET e da CIPA, pelos planos de saúde, pelas organizações de trabalhadores, pelo próprio Estado ao implementar as políticas sociais públicas, em particular a de saúde, também na rede pública de serviços de saúde entre outras essas são as principais. As Nrs 1, 4, 5, 7, 9,17, 20, 22, 29, 30, 31, 32, 33 também descrevem muito sobre a saúde dos trabalhadores.

Nesta mesma ideia de considerar a saúde do trabalhador fundamental existe um conjunto de órgãos e entidades que regulam esta matéria como Ministério da Saúde, do Trabalho e da Previdência Social, Fundacentro, ANAMT, FIOCRUZ, ABVQ.

O relatório final da Comissão Intersetorial de Saúde do Trabalho (CIST) de novembro de 1993 constata:

É necessário reconhecer que a situação de saúde dos trabalhadores em nosso país não reflete a condição plena de cidadania. A análise dos dados disponíveis sobre este quadro, embora insuficiente do ponto de vista quantitativo, aponta que o trabalho onde o homem deveria se realizar, imprimindo seu rosto na natureza e se criando como cidadão, ainda são, para muitos, fonte de morte, mutilações, doenças, desgaste ou sofrimento (1993, p. 4).

Quando a saúde física e mental está em sintonia, estas proporcionam satisfação, bem estar, valorização de cada individuo qualidade de vida e assim, conseqüentemente resultará em um aumento na produtividade, pois o trabalhador vai melhorar seu desempenho e sua motivação. E as empresas quando reconhecem, demonstram e protegem a saúde de seus trabalhadores, mostram-se responsáveis perante a sociedade fazendo de sua imagem um exemplo.

A empresa deve ir além e investir no desenvolvimento pessoal e profissional de seus trabalhadores. Deve melhorar suas condições de trabalho bem como as relações com estes, já que os trabalhadores são as grandes vítimas, que para alcançar a saúde plena no trabalho dependem na maioria das vezes do empregador, de sua vontade, compromisso, organização e conscientização. Segundo Saad:

Estamos na crença de que, em futuro próximo, todas as nações do globo ordenarão sua economia de conformidade com o que se inscreve no art. 41 da Constituição Italiana: 'Não se admite o desenvolvimento da economia privada à custa da saúde do trabalhador' (1996, p. 136).

Realmente, é indissociável dos direitos fundamentais a proteção à saúde e a segurança do trabalhador. Não deveriam as condições de trabalho ser insalubres, perigosas ou penosas, mas, no momento atual de grande evolução tecnológica e grande consumismo, fica difícil excluir estes agentes do ambiente laboral, daí a necessidade de quando surgirem danos, eles sejam reparados. Direito e saúde devem estar em harmonia.

### 1.3.1 Importância do meio ambiente de trabalho

O nosso ordenamento jurídico é rico em legislação na defesa dos interesses da pessoa, entre as normas está à proteção ao trabalhador em face ao meio ambiente de trabalho. É grande a importância dada ao ambiente laboral e ao processo produtivo nos últimos anos, para que não se permita aos trabalhadores sofrerem danos físicos ou acidentes que possam impedi-los de exercerem suas atividades ou lhes tirarem a vida.

O meio ambiente de trabalho está inserido no meio ambiente geral, englobando não só o trabalhador, mas todo o ser humano, por este motivo a CF/88 em seu art. 225, caput, estabelece:

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

Conclui-se deste artigo que a preservação do meio ambiente é responsabilidade de empregadores, trabalhadores, do ser humano e do próprio Poder Público, pois protegendo o meio ambiente, se protege o bem maior que é a vida.

Ao poder Público cabe também a contribuição para que realmente sejam observadas essas leis e que seja garantida a qualidade de vida do trabalhador, o artigo 200, inciso VIII faz referência a isto: “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”. A atuação do Poder Público é de grande valia e se faz muito necessária e na maioria das vezes o resultado é sempre positivo, quando além de legislar ele fiscaliza o cumprimento destas normas por ele positivado, contribuem assim frente ao problema, prevenindo e conscientizando para tal proteção.

Legalmente o conceito de meio ambiente de trabalho foi definido pela primeira vez, através do art. 3º inciso I da Lei 6.938/91, que trouxe vários conceitos referentes ao meio ambiente e prescreve “meio ambiente é o conjunto de condições, leis, influências e interações



de ordem física, química e biológica que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas” (BRASIL, Lei Federal nº 16.938, 1981).

Por outro lado, a proteção ao meio ambiente laboral saudável e seguro, além de ser uma obrigação do empregador, é um direito que pode ser constatado no art. 7º da CF/88, onde deve haver redução dos riscos inerentes ao trabalho.

Ao empregador cabe a adoção de medidas de toda ordem, inclusive aquelas determinadas por órgão competente – CLT art. 157, III- adotar as medidas que lhe sejam determinadas pelo órgão regional competente.

Nascimento conceitua ambiente de trabalho:

O meio ambiente de trabalho é, exatamente, o complexo máquina- trabalho: as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade e insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho etc. A matéria é trabalhista porque o meio ambiente do trabalho é a relação entre o homem e o fator técnico, disciplinado não pela lei acidentária, que trata de nexos causais em situações consumadas, muito menos pela lei de defesa ambiental, que dispõe sobre direitos difusos não trabalhistas, mas pela Consolidação das Leis do Trabalho (2009, p. 528).

O meio ambiente de trabalho é tudo o que envolve o local onde o trabalhador exerce suas atividades, e obtém os meios para prover as suas necessidades e sobrevivência, envolve não só o estabelecimento de uma empresa, mas a rua, subsolo, o mar, o espaço aéreo, enfim qualquer espaço ou lugar que possa alguém exercer seu trabalho. Existe uma verdadeira preocupação com o meio ambiente de trabalho, pois este influencia diretamente no comportamento do trabalhador, e quando este ambiente está de acordo com as normas ele tem um efeito bastante positivo no comportamento e na personalidade do trabalhador.

A proteção ao meio ambiente do trabalho tem por suporte um conceito: para que o trabalhador atue em local apropriado, o Direito deve fixar condições mínimas a serem observadas pelas empresas, quer quanto as instalações onde as oficinas e demais dependências se situam, quer quanto às condições de contágio com agentes nocivos à saúde ou de perigo que a atividade possa oferecer (NASCIMENTO, 2009, p.527-528).

O ambiente deve ser dotado de condições mínimas de qualidade para que o trabalhador consiga desempenhar suas funções, e desta forma, colaborar para que a empresa concretize seus objetivos.

O trabalho não deve por em risco a vida do trabalhador e apresentar perigo a sua saúde, portanto, os ambientes insalubres e perigosos devem ser analisados e bem avaliados de forma que se adotem medidas necessárias para que se neutralizem, minimizem ou eliminem os riscos existentes. O trabalho faz parte da vida, é um meio de crescimento para o indivíduo e de sentir-se produtivo.

No ambiente de trabalho existem alguns riscos ambientais dentre os quais se podem citar os agentes físicos, químicos, biológico, que em função da natureza, intensidade, tempo e concentração, podem causar danos à saúde do trabalhador.

#### Riscos Físicos:

RISCOS	CONSEQUÊNCIAS
Ruído	Cansaço, irritação, dores de cabeça, diminuição da audição, aumento da pressão arterial, problemas do aparelho digestivo, perda auditiva, perigo de infarto.
Calor	Taquicardia aumento de pulsação, cansaço, irritação, prostração térmica, choque térmico, fadiga térmica, perturbação das funções digestivas, hipertensão, etc.
Radiações não ionizantes	Alteração celular, câncer, fadiga, problemas visuais, acidentes do trabalho.
Pressões anormais	Dores de cabeça, náuseas, embolia, perigo de morte.
Vibrações	Cansaço, irritação, dores nos membros, dores da coluna, doenças do movimento, artrite, problemas digestivos, lesões ósseas, lesões dos tecidos moles, lesões circulatórias, etc.
Frio	Câimbras, choque térmico, falta de coordenação entre outros.
Umidade	Doenças do aparelho respiratório, quedas, doenças da pele.

Manual curso da Cipa DC 34/Rev. 02/09/2010- Unimed

#### Riscos Químicos:

RISCOS	CONSEQUÊNCIAS
Poeiras minerais (sílica, asbesto, carvão mineral)	Silicose (quartzo), asbestose (amianto), pneumoconiose dos minérios de carvão (mineral).
Poeiras vegetais (algodão, bagaço de cana-de-açúcar)	Bissinose (algodão), bagaços (cana -de- açúcar)
Poeiras alvalinas (calcário)	Doença pulmonar obstrutiva crônica, enfisema pulmonar.
Poeiras incômodas	Podem interagir com outros agentes prejudiciais presentes no ambiente de trabalho, aumentando a sua

	nocividade.
Fumos metálicos	Doença pulmonar obstrutiva, febre de fumos metálicos, intoxicação específica de acordo com o metal,
Névoas, gases e vapores	Ácido clorídrico, ácido sulfúrico, soda cáustica, cloro-irritação das vias aéreas superiores. Hidrogênio, nitrogênio, hélio, metano, acetileno, dióxido de carbono – dor de cabeça, náuseas, sonolência, convulsões, coma, morte. Butano, propano, aldeídos, cetonas, cloreto de carbono, tricloroetileno, benzeno, tolueno, alcoois, percloroetileno, xileno – ação depressiva sobre o sistema nervoso, dano aos diversos órgãos, ao sistema formador de sangue.

Manual curso da Cipa DC 34/Rev. 02/09/2010- Unimed

#### Riscos Biológicos:

RISCOS	CONSEQUÊNCIAS
Bacilos, bactérias, fungos, protozoários, parasitas, vírus, animais peçonhentos.	Tuberculose, intoxicação alimentar, brucelose, malária, febre amarela, irritação e até mesmo a morte.

Manual curso da Cipa DC 34/Rev. 02/09/2010- Unimed

A Convenção nº 155 da OIT no seu art. 4º estabelece a redução ao mínimo, à medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.

Um ambiente de trabalho saudável é aquele em que os trabalhadores e empregadores colaboram para a melhoria, para proteção, para promoção da segurança. Nem sempre os riscos e agentes podem ser eliminados, pois estão ligados a algumas atividades, mas com algumas ações efetivas e até de baixo custo alguns dos problemas relacionados ao ambiente de trabalho podem vir a atender alguns dos objetivos da empresa e dos próprios trabalhadores, como exemplo no aspecto físico, o enclausuramento e automação dos processos das máquinas, exaustão, ventilação no ambiente de trabalho, alterações em alguns processos, utilização de equipamentos de proteção individual e coletivos, móveis adequados à necessidade de cada trabalhador, limpeza dos aparelhos de ar-condicionado bem como do lugar de trabalho, e algumas medidas no aspecto organizacional tais como, rotatividade das tarefas, pausas, redução da carga horária, participação dos trabalhadores nas decisões, não premiação por produtividade nas atividades em que traga risco a saúde do trabalhador, conhecimento de perigo, técnicas de relaxamento, manter o PCMSO e PPRA em dia, dentre muitas outras medidas que só veem acrescentar de forma positiva o ambiente de trabalho.

Nota-se que vários são os fatores que interferem e fazem parte na busca da saúde, segurança e meio ambiente de trabalho com qualidade.

No enfoque global verificam-se todos os fatores que interferem no bem-estar do empregado. Não só o posto de trabalho, mas tudo que está em volta, o ambiente de trabalho. E não só o ambiente físico, mas todo o complexo de relações humanas na empresa, a forma de organização do trabalho, sua duração, os ritmos, os turnos, os critérios de remuneração, as possibilidades de progresso, o “clima” organizacional, a satisfação dos trabalhadores (OLIVEIRA, 2011, p. 73-74).

A fiscalização dos ambientes de trabalho deve ser executada pelo Estado, conjuntamente com os trabalhadores, e ao empregador cabe, a consciência da necessidade de adequar o ambiente de trabalho, respeitando sempre os princípios fundamentais que protegem o trabalhador.

As empresas brasileiras não possuem a cultura de investir na valorização de um ambiente de trabalho seguro, que poderia melhorar a qualidade de vida de seus colaboradores.

### **1.3.2 Qualidade de vida do trabalhador**

Durante muito tempo, prevalecia à ideia de adaptação do homem ao seu trabalho, a produção, a velocidade das máquinas, os vários equipamentos, isto é, o que estava em primeiro plano. Quando da comparação trabalhador- máquina perdia sempre o trabalhador.

A busca de qualidade de vida no trabalho vem tomando grande parte das relações de trabalho. Pode-se destacar a qualidade de vida do trabalhador como a quarta etapa evolutiva em relação à saúde do trabalhador.

Sintetizando as etapas evolutivas da relação trabalho - saúde, pode-se observar que as primeiras preocupações foram com a segurança do trabalhador para afastar a agressão mais visível dos acidentes do trabalho; posteriormente preocupou-se, também, com a medicina do trabalho para curar as doenças ocupacionais; em seguida, ampliou-se a pesquisa para a higiene industrial, visando a prevenir as doenças e garantir a saúde; mais tarde, o questionamento passo para a saúde do trabalhador, na busca do bem-estar físico, mental e social.

Atualmente, em sintonia com o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, expressamente adotado pela Constituição de 1988, pretende-se avançar além da saúde do trabalhador: busca-se a integração do trabalhador com o homem o ser humano dignificado e satisfeito com a sua atividade, que tem vida dentro e fora do ambiente de trabalho, que pretende, enfim, qualidade de vida no sentido amplo. (OLIVEIRA, 2007, p.110).

Qualidade de vida vem ser o bem- estar geral da pessoa visto no aspecto físico, social e mental, que por ser de suma importância envolve várias outras ciências tais como ecologia, ergonomia, psicologia, sociologia, economia, administração e engenharia.

Segundo as diretrizes gerais para o exercício da medicina do trabalho qualidade de vida vem ser:

Expressão subjetiva criada para caracterizar o bem-estar de uma população ou povo, de uma Nação ou Estado, em equilíbrio com o contexto ambiental, em seu sentido abrangente e geral. Ou seja, é o resultado da prática comum do bom-senso na criação de um sentimento comum de nacionalidade e cidadania para prevenção de seus valores no modo de viver e na preservação dos recursos naturais. É de responsabilidade do Estado, pela magnitude e diversidade dos problemas a serem levantados, avaliados e administrados. (CREMERJ, 2005, p.126).

A CF/88 contempla no art. 225 o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado como essencial à sadia qualidade de vida. Não há como exigir do trabalhador que ele exerça suas funções sem ter plena segurança de que sua vida e saúde não serão afetadas, ou caso ocorra algum imprevisto ele tenha assistência da empresa.

Hoje, condições de segurança, saúde e ambiente equilibrado no trabalho passam a serem garantias essenciais para a qualidade de vida do trabalhador.

Aliás, cada vez mais se observa que não é possível isolar o homem – trabalhador do homem – social, como se o trabalhador pudesse deixar no portão de entrada da empresa toda a sua história pessoal, ou se na saída retirasse do corpo físico e mental toda a carga de significado imposta pelo dia de trabalho. Atualmente, o homem não busca apenas a saúde no sentido estrito, anseia por qualidade de vida; como profissional não deseja só condições higiênicas para desempenhar sua atividade, pretende qualidade de vida no trabalho (OLIVEIRA, 2011, p. 95).

Segundo a ABQV (Associação Brasileira de Qualidade de Vida), a qualidade de vida do trabalhador no Brasil foi a que mais cresceu em dois anos:

Os brasileiros estão conseguindo melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Eles estão gostando mais de suas funções no trabalho e a maioria acredita ter tempo suficiente para cuidar de seus assuntos pessoais. Um recente estudo encomendado pela Regus, empresa fornecedora de espaço de trabalho flexível, mostrou que o índice de equilíbrio entre vida pessoal e profissional do Brasil atingiu 151 pontos, enquanto a média global marcou 124. [...] O índice atual do Brasil (151 pontos) pode ser traduzido da seguinte forma: 81% dos profissionais entrevistados gostam do seu trabalho e 51% estão satisfeitos com a quantidade de tempo disponível para ficar em casa ou para cuidar de assuntos pessoais.[...].Com base nesse estudo global - que só no Brasil ouviu 419 pessoas - a Regus elaborou o ranking dos países onde as empresas mais avançam na promoção de qualidade de vida (equilíbrio entre trabalho e assuntos pessoais) para seus colaboradores. Confira a lista e a pontuação do índice de equilíbrio entre vida pessoal e profissional:

<b>PAÍSES</b>	<b>PONTUAÇÃO</b>
México	153
Brasil	151
China	145
Índia	139
África do Sul	135
Austrália	129
Estados Unidos	123
Holanda	120
Canadá	113
França	109
Japão	105
Bélgica	104
Reino Unido	104
Alemanha	95

(ABQV, 2012).

A adoção de programas de qualidade de vida e promoção da saúde proporciona ao indivíduo uma maior resistência ao estresse, maior estabilidade emocional, motivação, eficiência no trabalho e um melhor relacionamento.

A iniciativa de promover projetos visando a satisfação pessoal dos colaboradores cresce cada vez mais no mercado de trabalho, de microempresas a grandes corporações multinacionais. Num futuro próximo, o que diferenciará uma empresa da outra será a qualidade de vida de seus colaboradores, bem como o clima que predomina no local de trabalho, diminuindo a importância do tamanho da empresa e ressaltando a produtividade e a qualidade, resultantes do bem-estar organizacional. Para que os programas sejam eficazes, porém, é preciso alguns cuidados, como: partir da realização de uma pesquisa sobre o perfil dos colaboradores e suas reais necessidades; implantação de ações contínuas, transparentes, de curto, médio e longo prazo; envolvimento da alta cúpula; contar com uma equipe multidisciplinar que saiba lidar com as diferenças internas; avaliações constantes sobre os resultados do programa; inserir o programa dentro da Política de Recursos Humanos. (SHIBUYA, 2012).

As empresas de qualquer forma se beneficiam com força trabalhadora mais saudável, com menos rotatividade, diminuição de acidentes, maior produtividade, uma boa imagem perante a sociedade.

Os trabalhadores dependem das empresas nas quais trabalham, tanto financeiramente como para atingir seus objetivos pessoais. E as empresas também precisam destas pessoas, destes trabalhadores, para poder produzir, gerar riquezas, atender clientes e para atingir seus objetivos. Então, nota-se que não vale somente investir em capital ou nova tecnologia, mas valorizar a pessoa proporcionando-lhe qualidade de vida. As leis e normas já prezam por esta valorização e por esta preservação de cada trabalhador.

Não adianta o progresso legislativo se o cidadão comum não despertar para a necessidade de prevenção da vida, até mesmo por ignorar seus direitos. Iniciar a conscientização desde o ensino primário representa, com certeza, um grande avanço para uma melhor qualidade de vida no trabalho, já que os futuros trabalhadores e empresários começarão as suas atividades com uma nova visão sobre a saúde, o trabalho e o meio ambiente. Espera-se que essa medida seja rapidamente implementada em razão da sua importância estratégica para a saúde dos trabalhadores (OLIVEIRA, 2011, p. 95).

O empregador pode melhorar a qualidade de vida no ambiente de trabalho considerando as ideias e propostas dos próprios trabalhadores, que são os que mais conhecem, sofrem e convivem diariamente com os problemas. Esta qualidade de vida no trabalho não deve ser feita somente referente às condições ambientais, mas num todo.

A qualidade de vida em uma empresa é algo que envolve muitos fatores, como oportunidades, treinamento, educação, nutrição, cultura e lazer. É necessário, portanto, que a empresa perceba o alcance da ideia de qualidade de vida do trabalhador no dia a dia, para que assim, o trabalhador se sinta valorizado e motivado, tendo consciência de que alguém se preocupa com ele. E isto passa pela dignificação do trabalho como se verá no capítulo seguinte.



## 2. A DIGNIFICAÇÃO DO TRABALHO

Como visto anteriormente, o trabalho escravo teve predominância na Idade Antiga, eram desumanas as condições de trabalho para as quais essas pessoas eram submetidas. Durante muito tempo o que prevalecia era o aumento da produtividade, as exigências no serviço, o trabalho sem segurança, trabalhadores tratados sem dignidade, mulheres e crianças eram explorados, as jornadas eram excessivas.

Na Grécia, Platão e Aristóteles entendiam que o trabalho tinha sentido pejorativo. Envolve apenas a força física. A dignidade do homem consistia em participar dos negócios da cidade por meio da palavra. Os escravos faziam o trabalho duro, enquanto os outros poderiam ser livres. O trabalho não tinha o significado de realização pessoal. As necessidades da vida tinham características servis, sendo que os escravos é que deveriam desempenhá-las, ficando as atividades mais nobres destinadas às outras pessoas, como a política. Hesíodo, Protágoras e os sofistas mostram o valor social e religioso do trabalho, que agradaria aos deuses, criando riquezas e tornando os homens independentes. A ideologia do trabalho manual como atividade indigna do homem livre foi imposta pelos conquistadores dóricos (que pertenciam à aristocracia guerreira) aos aqueus. Nas classes mais pobres, na religião dos mistérios, o trabalho é considerado como atividade dignificante (MARTINS, 2006, p. 04).

Na sociedade em que hoje vivemos, o trabalho é de muita importância, além de ser uma fonte de renda que permite aos trabalhadores e às vezes, a seus familiares, consumir, viver melhor, sentir-se honrado, reconhecido e identificado.

Muitas vezes, a pessoa é identificada pela sua profissão ou atividade que exerce ou exerceu algum dia. Daí surge os adjetivos que acompanham o trabalhador, como por exemplo: este é um trabalhador honesto, batalhador, eficiente, prestativo. Assim conclui-se que o trabalho é uma fonte de estímulo e realização pessoal.

No dia a dia da empresa os trabalhadores não só se realizam, mas criam relações de amizades verdadeiras, interagem e cooperam uns com os outros. O trabalho dignifica a pessoa, não o tê-lo muitas vezes é causa de sofrimento, depressão, insônia, adoecimento, exclusão de um mundo de consumo, pois a pessoa (trabalhador) fica privada deste mundo.

Muitas são as intenções de formulação de uma política de segurança e saúde, e diversas são as discussões sobre o assunto. Neste sentido, o Brasil ratificou e assumiu diversas Convenções da OIT.

As leis evoluíram e passaram a ser aplicadas em prol da valorização do trabalho, assim entende Oliveira:

O trabalho antes considerado indigno, próprio dos escravos ou dos servos, passa após a Revolução Industrial à mercadoria lucrativa, objeto de exploração dos detentores dos meios de produção. A partir do século XX, no entanto, vem adquirindo feição diferente: de mercadoria comum está evoluindo para valor dignificante, merecendo crescente proteção do legislador (2011, p. 138).

Valorizar o trabalho é reconhecer à importância do trabalhador, tutelando desta forma, a dignidade humana. O que devem ser reconhecidos são os limites de cada ser humano (trabalhador), somente exigindo dele o que for justo, sem explorar seu físico ou a sua mente. O trabalhador não é mais considerado como coisa, mas sim como um indivíduo, como sujeito de direito.

Oportuno transcrever o conceito de dignidade da pessoa humana, segundo Sarlet:

Temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, deveres fundamentais que asseguram a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existentes mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos (2001, p. 60).

O Princípio da Dignidade Humana é destaque no Estado Democrático de Direito em seu art. 1º, III da CF/88. Por isto, é inadmissível a ideia de somente construir patrimônio sem reconhecer o respeito pelo ser humano.

A dignidade é um valor subjacente a numerosas regras de direito. A proibição de toda ofensa à dignidade da pessoa humana é uma questão de respeito ao ser humano, o que leva o direito positivo a protegê-la, a garanti-la e a vedar atos que podem de algum modo levar a sua violação, inclusive na esfera dos direitos sociais (NASCIMENTO, 2009, p. 410).

Esculpido neste mesmo artigo 1º e tão importante como o princípio da dignidade da pessoa humana é o inciso IV, onde cita os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. O trabalho não só assegura o exercício da cidadania, mas é objetivo fundamental do Estado Democrático.

Na CF/88 em seu título VIII faz referência à Ordem Econômica e Financeira, capítulo I, Dos Princípios Gerais da Atividade Econômica reconhecendo no art. 176, VIII a busca do pleno emprego. Isto tudo mostra que além do Princípio da Dignidade Humana, há a existência de outros direitos tão fundamentais como este e quando não reconhecidos toda a existência do Estado compromete-se, pois de que vale o direito se não reconhecer e efetivar o que prescreve a lei.

Também no Código Penal Brasileiro em seu artigo 149 está expressa a punição e tipificação do crime de trabalho escravo:

Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: Pena: reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente a violência. [...].

Nota-se a importância do trabalho digno e valorizado no momento atual, reforçado além da CF, CLT pelo CP brasileiro.

Assim refere Oliveira, “percebe-se cada vez mais a valorização do trabalho como atividade dignificante, ou seja, o trabalho não pode ser utilizado como instrumento de subjugação ou de desrespeito a pessoa humana” (2011, p. 107).

Além de todos estes fatores cabe fazer referência ao Direito do Trabalho, que é um instrumento que serve para um equilíbrio dos níveis sociais, e principalmente, para a proteção do trabalhador.

Nascimento afirma que “o trabalhador é a razão de ser, única e exclusiva, do *direito do trabalho*, que deve ser configurado como um direito de classe do operário, do assalariado, para determinado segmento de pessoas em posição de desvantagem” (2009, p. 8). [grifo do autor].

O Direito do Trabalho se ocupa em proteger os trabalhadores subordinados que laboram em favor de outra pessoa e sob as ordens deste, que para executarem seu trabalho usam sua capacidade física e mental.

Oliveira descreve “o trabalho que constrói riquezas, impulsiona o progresso e dignifica o homem, não pode atuar para destruir o trabalhador, ou apressar sua morte. É necessário superar a etapa do trabalho que danifica para o trabalho que dignifica” (2011, p. 107).

O conceito de trabalho está ligado à ideia de utilidade, o qual deve servir para a satisfação do trabalhador e para atender ao que ele precisa para sobreviver e manter-se.

Nesta ideia de Direito do Trabalho Martins define:

Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhes são destinadas (2006, p. 16).

O trabalho antes indigno, sem princípios regentes, sem regras, sem proteção passa para um valor dignificante e valorizado. “A valorização do trabalho é pressuposto da existência digna. Com o trabalho se atende a essência” (MARTINS, 2006, p. 36).

De fato na CF/88 a valorização do trabalho aparece diversas vezes, como fundamento da República Federativa do Brasil, ao lado da livre iniciativa (art. 1º, IV); como fundamento da ordem econômica (art. 170 caput), como fundamento da ordem social (art. 193), como componente conceitual de um dos princípios da ordem econômica – o pleno emprego (art. 170, VIII) e como objetivo da assistência social (art. 203, III).

## 2.1 Capital x Trabalho

O Direito do Trabalho cuida das relações de trabalho, onde existe um vínculo de emprego. Na relação de emprego existe uma hierarquia, alguém manda e alguém obedece. O empregado é subordinado às ordens do empregador, este, direciona e estabelece como e por quem os serviços devem ser executados. Existe, um sistema de regras a serem cumpridas, não somente a execução das tarefas.

O empregador necessita da mão de obra para que as atividades sejam exercidas no local de trabalho, para que produza e atinja o resultado esperado, por outro lado, o trabalhador para sobreviver, busca através do seu trabalho, a remuneração necessária para suprir suas necessidades, colocando à disposição sua força de trabalho.

Nesta relação de fornecimento de mão de obra, em contrapartida há o pagamento do salário pelo empregador, que deve ser claro, mesmo que busque o aumento dos lucros e do capital da empresa, não deve esquecer-se do dever de preservar a integridade física do trabalhador, trazendo não somente o lucro para si e prejuízos para a vida e saúde do trabalhador.

No local de trabalho determinado pelo empresário, o empregado pode sofrer diversas agressões enquanto desenvolve a sua atividade. São exemplos destes agentes agressivos o ruído, o calor, o frio, os agentes químicos e biológicos, o risco de acidentes, o trabalho noturno e em turnos, as horas extras habituais, a organização rígida do trabalho, o ambiente psicológico e social, as posturas incorretas do ponto de vista da ergonomia, as tarefas repetitivas e monótonas, o trabalho penoso, o receio de desemprego, o assédio do empregador ou seus prepostos etc. A presença isolada ou cumulativa de tais agentes acarreta para o trabalhador efeitos variados, de acordo com a sua vulnerabilidade individual: desconforto, insatisfação, estresse, fadiga, estafa, doenças ocupacionais, acidente de trabalho ou até a morte prematura (OLIVEIRA, 2011, p.174).

No capítulo anterior vimos que a saúde compreende um conjunto de fatores, não só no aspecto físico ou mental, mas fatores de ordem social, político e econômico. Em resumo, a saúde dos trabalhadores está ligada a condições dignas de vida, trabalho estável e bem

remunerado. Oportunidades de lazer, reconhecimento da empresa, acesso a serviços de saúde, entre tantos outros pontos positivos, que venham a acrescer saúde e segurança para a peça principal da sociedade capitalista: o trabalhador. “O trabalho é visto como elemento de produção. A mão de obra é elemento essencial nesse sentido” (MARTINS, 2006, p.31).

O empregador em sua empresa tem como finalidade essencial obter lucro na sua atividade, assumindo riscos que podem ser tanto positivos ou negativos. Neste contexto, o trabalhador não pode ser explorado pelo capital. “O trabalhador, porém, não pode ser considerado como mera mercadoria” (MARTINS, 2006, p.36).

As empresas no final de século XX passam a se preocupar e começam a respeitar o trabalhador, buscando trabalhadores saudáveis, que tenham e consigam equilibrar no ambiente de trabalho produção com saúde física, mental, social e emocional. A empresa que deseja prosperar ou sobreviver neste mundo globalizado e de muito consumo deve investir nas pessoas, valorizar o ser humano (trabalhador) e possibilitar a estes oportunidades de crescimento. “O homem realiza-se por intermédio do trabalho. Precisa-se do trabalho para poder viver” (MARTINS, 2006, p. 36).

Surgem então as perguntas: Quem é mais importante para o empregador, hoje, neste mundo de tanto consumo: a máquina (capital) ou o seu operador (trabalhador)? Quem será que ele mantém “saudável”, seu patrimônio ou seus colaboradores?

Nota-se que o empregador controla melhor o patrimônio, a expansão dos lucros, o crescimento financeiro, a satisfação material, esquecendo-se das doenças e acidentes que acometem os seus colaboradores. Priorizam o balanço patrimonial e os clientes sem dar a devida importância à peça principal.

Saad muito bem coloca suas palavras quando defende a vida do trabalhador:

Não resta dúvida que a vida do trabalhador prevalece sobre qualquer interesse material ou econômico da empresa. O que queremos frisar é que na regulamentação dos diversos dispositivos do Capítulo V, do Título II, as regras de ação das autoridades competentes devem ser de molde a equacionar harmoniosamente os interesses do trabalhador, da empresa e da sociedade (1996, p. 146).

Mudou muito esta situação, mas ainda quando feita esta comparação entre capital x trabalhador, o primeiro sempre prevalece.

Muitas vezes os próprios trabalhadores preocupados com os seus compromissos financeiros, e interessados somente no ganho salarial, e ter um mínimo de conforto, não questionam sua situação ao submeterem-se às condições variadas, muitas negativas, no ambiente de trabalho, dentre essas, inserem-se a insalubridade e periculosidade.

Numa sociedade pluralista e livre, o empregado tem a possibilidade de procurar, dentre as várias propostas de emprego, aquela que melhor responde aos seus interesses. Não é ele obrigado a trabalhar para este ou aquele patrão. Resta-lhe a faculdade de escolha, o que nos permite dizer que seu trabalho é livre e portanto, tutelado por esta Consolidação. Quando dizemos que o trabalho é em favor de terceiros, estamos indicando que os resultados do trabalho cabem aquele que o remunera, ao patrão. Como corolário, temos de aceitar que o empregado nada tem a ver com a lucratividade do negócio a que se dedica ao patrão, em qualquer hipótese, tem o empregado direito a salário (SAAD, 1996, p. 17).

O trabalho sempre envolve algum risco, podendo ser reduzidos, neutralizados ou eliminados, em respeito à dignidade humana do trabalhador. Há alguns, riscos dentre eles, os inerentes a algumas atividades, que às vezes, não podem ser eliminados, admitindo a monetarização, de modo a compensar pecuniariamente o trabalhador, mas sempre tendo em vista os objetivos fundamentais: trabalho seguro e saudável, ambiente adequado e qualidade de vida.

A corrida desenfreada ao lucro e a satisfação de necessidades individuais ou coletivas, criadas artificialmente, não permitiam que se fizesse uma pausa para eliminar o sofrimento imposto ao trabalhador pelas máquinas e pelos processos de produção que o engenho humano engendrou. Ademais, qualquer pretensão mais ousada, no sentido de restringir o uso dos bens e equipamentos do empresário, a fim de proporcionar maior segurança ao trabalhador, esbarra na concepção da propriedade privada como um dos pilares da sociedade saída das entranhas da Revolução Industrial, alimentada pelos princípios do liberalismo político e econômico (SAAD, 1996, p. 136).

Cada vez mais ocorre o crescimento industrial, a invenção de novas máquinas, novas tecnologias, equipamentos mais rápidos e perigosos e junto com este crescimento de novos e eficientes instrumentos, há um aumento dos perigos que vêm em decorrência da implementação destas novas tecnologias.

[...] A vida humana tem, certamente, um valor econômico. É um capital que produz e os atuários e matemáticos podem avaliá-lo. Mas a vida do homem possui, também, um imenso valor afetivo e um valor espiritual inestimável, que não se podem pagar com todo o dinheiro do mundo. Nisto consiste, sobretudo, o valor da prevenção em que se evita a perda irreparável de um pai, de um marido, de um filho, enfim, daquele que sustenta o lar proletário e preside os destinos de sua família. A prevenção é como a saúde. Um bem no qual só reparamos quando o acidente e a moléstia chegam. (VIANNA apud MARCONDES FILHO, 2005, p. 922).

Os objetivos devem ser evitar ou reduzir os agentes agressivos e perigosos no trabalho, sendo esta a finalidade de se aplicar a Segurança e Medicina do Trabalho.

### **2.1.1 Monetização do Risco**

Como visto anteriormente vive-se em um sistema capitalista, onde o que prevalece na maioria das vezes é a geração de riquezas e o lucro, ficando à saúde dos trabalhadores, sem a devida proteção, em segundo plano e sujeita à negociação.

Embora assegurado na CF/88 os direitos à saúde e à vida com qualidade, o trabalhador depende muito do seu ambiente de trabalho, para melhor desenvolver sua atividade, pois é onde permanece grande parte de seu dia, durante vários dias da semana, sendo permitido pela CF/88, o trabalho em condições insalubres e perigosas.

Assim prescreve a CF/88 no art. 7º, XXIII –“adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei”.



Vê-se, portanto, que é permitido o trabalho nas condições citadas, é claro que jamais exime o empregador, conforme análise do próximo tópico de implementar e adequar medidas de saúde e segurança para neutralizar ou eliminar os agentes nocivos e danosos.

Ao analisar o inciso anterior do art. 7º CF/88 fica evidente a existência de um conflito de valores entre este acima citado e o mesmo artigo 7º inciso XXII – “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

De um lado o direito à saúde e, de outro, o direito ao recebimento dos adicionais pecuniários. Mas é certo, que ao empresário não cabe à escolha de pagar os adicionais, este está imposto e cabe ao empregado tal escolha. Cabe ao empregador fornecer equipamentos de proteção individual ou adotar medidas coletivas, pois existem normas que prescrevem o que deve ser feito e adotado para cada situação e atividade exercida.

Nota-se o conflito entre saúde do trabalhador e atividades econômicas nocivas que muito empregam pessoas. Mas neste conflito como fator essencial prevalece o livre exercício de qualquer atividade econômica e a livre iniciativa (art. 170, § único, art. 1º, IV), que não serão proibidas, ainda que prejudicial à saúde, segurança ou qualidade de vida dos trabalhadores. Assim prescreve o art. 170 § único da CF/88: “É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, indiferente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei”.

Com a prevalência da livre iniciativa adotou-se o direito ao pagamento de um adicional destinado a contraprestar a disposição da saúde do trabalhador em favor da empresa, embora, em maior número, correntes criticam esta contraprestação chamada monetarização do risco ou monetarização da saúde.

Oliveira assim se posiciona:

Pela análise do Direito do Trabalho comparado, observa-se que o legislador adotou três estratégias básicas diante dos agentes agressivos: a) aumentar a remuneração para compensar o maior desgaste do trabalhador (monetarização do risco); b) proibir o trabalho; c) reduzir a duração da jornada. A primeira alternativa é a mais cômoda e a menos aceitável, a segunda é a hipótese ideal, mas nem sempre possível, e a terceira representa o ponto de equilíbrio cada vez mais adotado. Por um erro de perspectiva, o Brasil preferiu a primeira opção desde 1940 e, pior ainda, insiste em mantê-la, quando praticamente o mundo inteiro já mudou de estratégia [...] (2011, p. 154).

A CLT prevê em seus artigos 192 e 193 que o trabalhador terá direito ao adicional de insalubridade e periculosidade, segundo as normas editadas pelo MTE. “Os agentes perigosos afetam a integridade física do trabalhador enquanto o agente insalubre são aqueles insidiosos que atuam a longo prazo, minando paulatinamente a sua saúde” (OLIVEIRA, 2011, p.153).

Muitas correntes são contra essa contraprestação, esta alternativa de pagar para que os trabalhadores percam sua saúde na decorrência do contrato de trabalho, dentre essas correntes, cabe citar Diogo Pupo Nogueira, que ao longo dos seus estudos mudou sua ideia:

O primeiro caminho adotado foi mesmo o da recompensa maior pela exposição aos agentes danosos. [...] que os adeptos dessa alternativa raciocinavam que ‘esse pagamento teria duas utilidades: de um lado aumentaria o salário dos trabalhadores, permitindo uma alimentação melhor, da qual resultariam melhores condições de defesa do organismo contra os agravos do trabalho; por outro lado, constituiria em ônus a mais ao empregador que, para evitá-lo, procuraria melhorar as condições do ambiente de trabalho’ (NOGUEIRA apud OLIVEIRA, 2011, p. 154).

Posteriormente, percebeu-se que esses pressupostos eram falsos, o mesmo professor Nogueira explica as razões:

Os estudos mais aprofundados de Toxicologia do Trabalho mostraram que na imensa maioria dos casos, mesmo com uma alimentação com alto poder calorífico, e perfeitamente balanceada, não influiria, senão de forma desprezível, na luta do organismo humano contra os agentes de doença profissional. Os empregadores, por sua vez, verificando que a modificação das condições em que o trabalho insalubre era realizado implicava, na maioria das vezes, em despesas externamente vultosas, preferiram o pagamento do adicional, transferindo para seus produtos a parcela do acréscimo salarial. Por outro lado, o pagamento do adicional de insalubridade teve uma consequência inesperada e de extrema gravidade: verificando que o trabalho em locais insalubres redundava em salário maior, os trabalhadores, ignorantes dos riscos a que se expunham, procuravam-no com grande interesse, arriscando dessa forma a saúde e mesmo a vida em troca de dinheiro. O reconhecimento dessa complexa e grave problemática levou, desde logo, à abolição do pagamento desse adicional nas indústrias europeias e, mais tarde, nas norte-americanas, canadenses etc. (NOGUEIRA, apud OLIVEIRA, 2011, p. 154-155).

Os trabalhadores expostos aos agentes insalubres e perigosos sofrem grandes desgastes na sua saúde. Embora, entende-se que o valor pecuniário que se atribui ao trabalhador como adicional, possa ser um instrumento de estímulo para que os empregadores invistam em pesquisa e desenvolvimento de novos métodos e tecnologias de produção menos agressivas aos trabalhadores, até mesmo porque o pagamento de tais adicionais, não exime o empregador de adotar medidas individuais ou coletivas, podendo ele responder civilmente, penalmente ou com multas administrativas pelos possíveis danos que possam ocorrer.

Melhor alternativa seria a redução da jornada, dias de folga para aqueles que exercem suas atividades expostos o agente insalubre ou perigoso, também a melhoria das condições do meio ambiente de trabalho.

Também o empregador será estimulado a investir na melhoria do ambiente, porquanto o pagamento do salário integral para a jornada reduzida terá peso considerável no custo operacional, Perceberá que vale a pena afastar o agente agressivo e voltar para a jornada normal de oito horas, pagando o mesmo salário (OLIVEIRA, 2011, p. 157).

Ainda que os pagamentos dos adicionais sejam prejudiciais, na maioria das vezes, o trabalhador aceita este pagamento com vistas ao pequeno aumento salarial. Cabe considerar, como já citado, que o recebimento da insalubridade e/ou periculosidade, constitui-se num direito dos trabalhadores urbanos e rurais. O ideal seria pagar estes adicionais somente depois, quando fossem adotadas todas as medidas possíveis no ambiente de trabalho, ou utilização dos equipamentos adequados para cada situação, e ainda assim persistissem as nocividades.

Desta forma, o empregador também prefere pagar o adicional, ao invés de investir em medidas preventivas e de proteção, tendo em vista ser irrisório este plus salarial pago. Valores que serão discutidos em capítulo próximo. “Atualmente, o incentivo para melhorar as condições é praticamente nenhum, porque o custo irrisório do adicional, calculado sobre o salário mínimo, é acentuadamente inferior aos investimentos necessários para propiciar ambiente saudável” (OLIVEIRA, 2011, p. 157).

A maior crítica pela corrente contrária à monetarização do risco do trabalhador ocorre porque entende que há uma disponibilização da saúde, bem este, considerado indisponível.

Essas atividades exercidas em ambientes insalubres e/ou perigosos, degradam a saúde do trabalhador, diminuindo a cada dia sua capacidade física e mental.

Defende que a monetarização é inaceitável e ineficaz, o que tem de ser feito é combater as causas de agressão à saúde e segurança do trabalhador na origem, ou seja, substituindo produtos químicos por outros menos nocivos, manutenção periódica de equipamentos e maquinário, adotar medidas de organização etc.

Vê-se que tais medidas são de custo elevado, o que faz prevalecer o que é menos oneroso, que é arcar com o pagamento dos adicionais, embora quando da eliminação destes riscos, cessará o direito aos adicionais (art. 194 CLT).

Mas o próprio TST reconhece na Súmula 289, que o simples fornecimento dos EPIs é ineficaz, presando o pagamento do adicional:

O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhes tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre os quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

O trabalhador se sujeita às condições de riscos nas relações de trabalho, muitas vezes, por falta de informações e outras, para prover suas necessidades básicas com os reais (R\$) a mais que reduzem sua capacidade laboral e vida.

## **2.2 Princípio da Proteção**

Princípio é onde começa algo, o início, origem. São eles fundamento do direito, e fornecem diretrizes que embasam todo o sistema jurídico.

“São, portanto, os princípios as proposições básicas que fundamentam as ciências. Para o Direito o princípio é seu fundamento, a base que irá informar e inspirar as normas jurídicas” (MARTINS, 2006, p. 60).

Todas as áreas do Direito orientam-se e regem-se por princípios, o próprio Direito do Trabalho traz no art. 8<sup>o</sup> da CLT a previsão para utilização dos princípios pelas autoridades administrativas e da justiça do trabalho. O Direito do Trabalho tem princípios próprios que o regem, mas nada impede que este ramo específico do Direito se utilize de princípios do direito civil, nas relações de trabalho tanto individuais como coletivas.

Para Vecchi os princípios se aplicam diretamente e não subsidiariamente como cita Martins logo abaixo:

Os princípios jurídicos são o fundamento sobre o qual se ergue o ordenamento jurídico, informando o seu nascimento, interpretação e integração. São fontes diretas de direitos como mandados de otimização, superiores às regras, incorporando valores fundamentais a qualquer sistema (2007, p. 90).

Nota-se que os princípios são alicerces e regulam as informações necessárias para harmonizar todo o sistema.

Martins assim leciona:

O princípio é o primeiro passo na consecução de uma regulação, passo ao qual devem seguir-se outros. O princípio alberga uma diretriz ou norte magnético, muito mais abrangente que uma simples regra, além de estabelecer certas limitações, fornece diretrizes que embasam uma ciência e visam à sua correta compreensão e interpretação. Violar um princípio é muito mais grave do que violar uma regra. A não observância de um princípio implica ofensa não apenas a específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos (2006 p. 60-61).

---

<sup>3</sup> Art. 8º As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

No Direito do Trabalho surgem vários princípios dos quais todos cumprem um papel de extrema importância nas relações trabalhistas tais como: princípio da irrenunciabilidade de direitos, princípios da primazia da realidade, princípio da intangibilidade salarial, princípio da razoabilidade, princípio da boa-fé, princípio da proteção que será tratado neste capítulo.

Assim entende Nascimento:

Sustentam que no direito do trabalho há um princípio maior, o *protetor*, diante da sua finalidade de origem, que é a proteção jurídica do trabalhador, compensadora da inferioridade em que se encontra no contrato de trabalho, pela sua posição econômica de dependência ao empregador e de subordinação às suas ordens de serviço. O direito do trabalho, sob essa perspectiva, é um conjunto de direitos conferidos ao trabalhador, como meio de dar equilíbrio entre os sujeitos do contrato de trabalho, diante da natural desigualdade que os separa, e favorece uma das partes do vínculo jurídico, a patronal (2009, p. 388-389) [grifo do autor].

O princípio da proteção surge pelo fato de o empregado ser considerado a parte mais fraca da relação contratual, tanto na relação de subordinação, como econômica, sendo que este necessita de uma proteção que lhe assegure condições dignas para exercer o trabalho. Muito embora, com a velocidade das transformações, alguns desses princípios passam despercebidos, ignorados e sem aplicação na ordem jurídica, quando na verdade deveriam ser moldados e aplicados a realidade atual.

Dessa forma entende Oliveira:

Não se ignora que nos dias atuais o princípio da proteção vem sofrendo abalos sucessivos, em razão do propósito explícito dos empregadores de flexibilizar as normas trabalhistas, postulando alguns até mesmo ampla desregulamentação. Todavia, é imperioso registrar que no campo da segurança, higiene e saúde do trabalhador não há espaço para reduzir a proteção legal, porquanto são garantias complementares do direito à vida e este definitivamente não pode ser objeto de negociação (2011, p.47).

Os princípios são essenciais no direito, e mesmo que mudanças ocorram, estes, devem se adaptar aos fatos novos. “[...] Apresentam-se como diretrizes supremas, portanto não só fundamento como também ápice do sistema, que comandam todo o processo de criação e aplicação do direito [...]” (VECCHI, 2007, p. 219). O princípio da proteção se revela em três diferentes formas: *in dubio pro operário*, norma mais favorável e condição mais benéfica, que serão estudadas a seguir.

### **2.2.1 In dubio pro operário**

Significa que quando houver dúvidas quanto ao significado de uma norma, deve-se pender dentro da interpretação a que melhor beneficie o trabalhador.

É o princípio de interpretação do direito do trabalho, significando que, diante de um texto jurídico que possa oferecer dúvidas a respeito do seu verdadeiro sentido e alcance, o intérprete deverá pender, dentre as hipóteses interpretativas cabíveis, para a mais benéfica para o trabalhador (NASCIMENTO, 2009, p. 389).

Não se deve favorecer o empregador em detrimento do empregado, pois este já está suscetível ao poder do empregador.

### **2.2.2 Princípio da norma mais favorável**

É o princípio que autoriza a aplicação daquela norma que mais favorece o empregado, independente da sua hierarquia e da pluralidade de normas.

Havendo duas ou mais normas jurídicas trabalhistas sobre a mesma matéria, será hierarquicamente superior, e, portanto aplicável ao caso concreto, a que oferecer maiores vantagens ao trabalhador, dando-lhe condições mais favoráveis, salvo no caso de leis proibitivas (NASCIMENTO, 2009, p.341).

A regra da norma mais favorável no Brasil está no art. 7º, caput da CF, que estabelece diretrizes fundamentais dos direitos dos trabalhadores.

### **2.2.3 Princípio da condição mais benéfica**

Este princípio dispõe sobre as condições mais vantajosas ao empregado, conforme o que foi ajustado no contrato de trabalho é que devem prevalecer. “O que o princípio abrange são as cláusulas contratuais, ou qualquer dispositivo que tenha, no Direito do Trabalho, essa natureza. Por isso, é que tecnicamente, seria mais bem enunciado pela expressão princípio da cláusula mais benéfica” (DELGADO, 2011, p.196).

As vantagens conquistadas pelos trabalhadores, não podem ser modificadas quando for para pior, Martins assim explana:

A condição mais benéfica ao trabalhador deve ser entendida como o fato de que vantagens já conquistadas, que são mais benéficas ao trabalhador, não podem ser modificadas para pior. É a aplicação da regra do direito adquirido (art. 5º, XXXVI da CF), do fato de o trabalhador já ter conquistado certo direito, que não pode ser modificado, no sentido de outorgar uma condição desfavorável ao obreiro [...] (2006, p. 63).

Prevalece a condição mais benéfica, não podendo, portanto, as vantagens conquistadas pelo trabalhador serem modificadas. Assim esclarece Súmula 51 do TST “As cláusulas



regulamentadoras que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento”.

### **2.3 Proteção jurídica do trabalhador**

Atualmente muito se tem falado sobre proteção à dignidade da pessoa em todos os ramos do Direito, é um consenso na doutrina e na jurisprudência nos Tribunais, sendo fundamento de todo o ordenamento jurídico.

Vê-se que mesmo com a globalização crescem os movimentos de valorização e efetivação de princípios e leis que protegem o trabalhador. No passado eram ausentes normas que protegessem os trabalhadores, onde o empregador para obter o lucro, explorava os subordinados utilizando-se da mão de obra barata existente.

Mas, a evolução de ordem jurídica em relação ao trabalho, fica evidente na transformação das leis que foram criadas, no sentido de proteger a pessoa do trabalhador. Daí a necessidade de alteração na ordem social e econômica, criando novos preceitos legais que venham efetivar novos direitos.

Conclui-se que se fazia necessário a intervenção jurídica do Estado, deixando sua posição passiva de mero assistente nos moldes liberais clássicos, para interferir em favor do proletariado, com a elaboração de leis que viessem a limitar o poder do empregador para, em contrapartida, garantir a preservação dos direitos básicos que não podem ser negados a uma pessoa que trabalha, como o direito ao descanso, tripartindo-se na limitação da jornada diária de trabalho, no direito de repouso semanal e na garantia de férias anuais, o direito ao justo salário, à proteção da vida, da saúde e da segurança física, à proibição de discriminações da mulher e do menor e outros valores (NASCIMENTO, 2009, p. 159).

Como visto anteriormente, o princípio da proteção ao trabalhador, como o nome já diz, existe para proteger o empregado, sendo diversas as leis, normas, convenções e tratados que

visam esta proteção. Este princípio norteador do Direito do Trabalho volta-se para a defesa da parte mais fraca e desprotegida na relação contratual, o trabalhador.

Ao Estado cabe promover sua defesa e adotar uma postura intervencionista, diminuindo os poderes ao empregador.

O Direito do Trabalho e a proteção à dignidade do trabalhador vêm a ser fruto de lutas e conquistas ao longo da história. “Na atualidade, o Direito do Trabalho compõe-se de medidas protetoras do trabalho que traduzem e se concretizam em indisfarçáveis privilégios jurídicos. Sua finalidade precípua é atenuar juridicamente as desigualdades sociais [...]” (GOMES, 2008, p.131).

### **2.3.1 Na Consolidação das Leis do Trabalho**

A CLT sinalizou uma virada fundamental na história do país. Decretada em 1º de Maio de 1943, a CLT entrou em vigor em novembro deste mesmo ano, em pleno Estado Novo, momento do Governo Getúlio Vargas.

Existiam várias normas esparsas sobre os mais diversos assuntos trabalhistas. Houve a necessidade de sistematização dessas regras. Para tanto, foi editado o Decreto- Lei nº 5.452, de 1º-5-1943, aprovando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) [...]. (MARTINS, 2006, p.10).

Neste mesmo período foi criado o Ministério do Trabalho, quando a maioria das leis trabalhistas nasceu após 1930 (TRT 3ª, 2013).

A Consolidação não é um código, porque sua principal função foi de reunião das leis existentes e não a criação, como um código de leis novo. O objetivo principal de sua criação é a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas, assim refere-se o art. 1º da CLT.

As peças básicas que compõe a CLT são das Normas Gerais de Tutela do Trabalho; Das Normas Especiais de Tutela do Trabalho; Da Organização Sindical; Das Convenções Coletivas de Trabalho; Do Processo de Multas Administrativas; Da Justiça do Trabalho; Do Ministério Público do Trabalho; Do Processo Judiciário do Trabalho e Disposições Finais e Transitórias.

Entre todos estes atributos observam-se muitas medidas de proteção ao trabalhador, como direito ao registro de contrato de trabalho, duração do trabalho, períodos de descanso, salário mínimo, férias, segurança e medicina do trabalho, nacionalização do trabalho e proteção ao trabalho da mulher e do menor.

Neste tópico será visto o Capítulo V, do Título Segurança e Medicina do Trabalho, abrangendo o artigo 154 ao 201 da CLT.

[...] Desde a promulgação da CLT em 1943 esse capítulo foi inteiramente reformulado duas vezes, sendo a primeira por intermédio do Decreto- lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967 e a segunda vez pela Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977[...] (OLIVEIRA, 2007, p. 116).

O artigo 154<sup>4</sup> da CLT prevê o estabelecimento de normas protetoras da saúde do homem no trabalho por meio de convenções coletivas do trabalho. Este artigo deixa claro que as empresas devem cumprir o que prescreve o Capítulo V, mas também outras disposições, que se relacionem a matéria, que se incluem os códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios.

No artigo 155, estabelecidos estão as atribuições à Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalho (SSST), que é o órgão nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho.

---

<sup>4</sup> Art. 154. A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em código de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho.

Compete também a Secretaria coordenar, orientar, controlar e supervisionar as atividades relacionadas com a segurança e medicina do trabalho, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho- Canpat, o Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, e ainda a fiscalização do cumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho em todo o território nacional (SZABÓ JÚNIOR, 2012, p.15).

A Delegacia Regional do Trabalho (DRT) tem de fiscalizar o cumprimento das normas legais sobre segurança e medicina do trabalho. Tem o poder de determinar as empresas que reparem e aperfeiçoam os locais de trabalho (art. 156 CLT). A NR-28 esclarece as atribuições dos agentes de inspeção do trabalho e as multas. Já a NR-01 fixa as competências da DRT.

Os artigos 157 e 158 da CLT tratam dos deveres do empregador e empregados. No artigo 157, estão claramente estipuladas as responsabilidades do empregador, no que se refere à organização, instrução e treinamento de seus colaboradores, como também tem definidas as consequências quando do seu descumprimento.

Ao empregador são atribuídas certas prerrogativas sobre o trabalho do empregado, que consistem no poder de direção, fiscalização e organização. Podendo assim, o empregador, advertir, suspender e até demitir o empregado por justa causa.

O empregador tem características próprias dentre elas estão admitir, atribuir tarefas, assalariar, dirigir e controlar os serviços prestados pelo empregado. A primeira e mais importante responsabilidade do empregador é cumprir com a legislação. “[...] Diversas obrigações a serem cumpridas pela empresa são previstas em lei” (NASCIMENTO, 2009, p. 532). Cabe ressaltar a grande responsabilidade do empregado para o bom andamento das atividades no ambiente laboral. Existe previsão legal na CLT sobre esta responsabilidade no artigo 158:

Cabe aos empregados:

I-observar normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior; II- colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo. Parágrafo único: Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada: a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior; b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

Ou seja, na relação de trabalho entre as partes existem obrigações recíprocas assumidas por ambos.

Conforme art. 159 que atribui à delegação de orientar e fiscalizar as empresas cabe somente entre pessoas de Direito Público Interno.

[...] A Constituição Federal só admite delegação de atribuições entre pessoas jurídicas do Direito Público Interno (União, Estados, Municípios, suas autarquias e mesmo fundações criadas pelo Poder Público), vedando-a quando um dos convenientes for pessoa jurídica do Direito Privado, como, no caso, o é o sindicato [...] (SAAD, 1996, p. 144).

O artigo 160 expõe que nenhum estabelecimento poderá iniciar sua atividade sem prévia inspeção pela autoridade competente-DRT. Necessária também a aprovação das instalações, mesmo que prévia, inclusive em qualquer modificação que se faça nestas, podendo quando não estiver de acordo com as disposições legais, a autoridade embargar a obra.

Trata o art. 161 do poder da autoridade administrativa à vista de laudo técnico de embargar, interditar a obra, estabelecimento, máquina, equipamentos ou setor de serviço que demonstrarem grave e iminente risco para os trabalhadores.

[...] Todo e qualquer estabelecimento – desde que sujeito às disposições da CLT – é incluído na área fiscalizável pela Delegacia Regional do Trabalho [...] Os pressupostos da decisão do delegado são: risco iminente para o trabalhador, laudo técnico elaborado por quem de direito e estudo preliminar das providencias destinadas a evitar acidentes na empresa (SAAD, 1996, p. 145-146).

Dispõe o § 6º deste artigo que aos trabalhadores do estabelecimento interditado ou embargado, será assegurado o recebimento dos salários, como se estivessem em efetivo exercício.

Conforme as normas expedidas pelo MTE às empresas deverão manter serviços especializados em segurança e medicina do trabalho, assim refere-se o art. 162 da CLT. O Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) é composto de profissionais especializados como Engenharia de Segurança do Trabalho, Médico do Trabalho, Enfermeiro do Trabalho, Técnico de Segurança do Trabalho e Auxiliar de Enfermagem do Trabalho. A NR-4 da Portaria 3.214/78 especifica suas regras.

Zocchio se refere à atividade do SESMT:

É uma atividade que tem atuação em todos os níveis técnicos e administrativos das empresas. Tem, portanto, uma colocação vertical em termos de atuação que compreende: planejamento e desenvolvimento das atividades preventivas nos cinco pontos fundamentais de uma política de segurança do trabalho, coordenação e fiscalização dessas atividades e assessoramento específicos a todos os órgãos e níveis hierárquicos da empresa (1996, p. 34).

De acordo com o art. 163 da CLT serão obrigatórias à constituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), conforme instruções da NR-5 da Portaria nº 3.214/78). A CIPA será composta de representantes do empregador e dos empregados.

Os representantes do empregador, tanto os titulares como suplentes, serão pelo mesmo designado, inclusive o presidente da CIPA. Os representantes dos empregados, titulares e suplentes serão eleitos em escrutínio secreto, sendo, o Vice – Presidente eleito dentre estes. O mandato é de um ano, permitida uma reeleição (art. 164 da CLT).

A eficiência de uma CIPA ainda depende, em boa parte, da atitude simpática, ou não, do empregador, em face das questões cuja solução não está no alcance dos empregados. Ainda assim, esse organismo sempre é útil porque permite o encontro periódico das partes interessadas na prevenção de acidentes, quando trocam impressões a respeito do assunto e, afinal, sempre fica algo a critério da política de proteção do trabalhador (SAAD, 1996, p. 152).

O art. 165 da CLT descreve que os titulares representantes da CIPA não poderão sofrer despedida arbitrária, entende-se como tal a que não se fundamentar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. O empregado tem estabilidade no emprego, do registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato (ADCT art. 10, alínea a, II).

A legislação estabelece muitas formas e medidas para a proteção dos trabalhadores contra possíveis acidentes ou doenças, dentre elas, a disposição pelo empregador de equipamentos de proteção ao trabalhador (art. 166). Os equipamentos podem ser individuais ou coletivos. Servem eles como meio de proteção à vida e saúde dos trabalhadores que exerçam atividades que possam prejudicá-los, podendo ser punido o empregado que não utilizar os equipamentos, pois muitos assim o fazem. Assim entende Süsskind:

Não obstante isso, e normalmente, dada a existência de um falso espírito de 'machismo' do trabalhador brasileiro, ele se recusa ou, por simples desleixo, deixa de usar o aparelho necessário. Por isso é necessária uma fiscalização enérgica, não somente por parte dos supervisores de segurança do trabalho como dos chefes imediatos do empregado (2005, p. 951-952).

Ao empregador cabe adquirir os equipamentos apropriados para cada atividade, fornecer, treinar, substituir e tornar obrigatório o uso de EPIs (art. 154). Estes equipamentos somente podem ser adquiridos e utilizados com Certificado de Aprovação do Ministério do Trabalho (CA), assim reza o art. 167 da CLT.

Os equipamentos de proteção individual devem passar por uma série de testes para provarem qualidade e assim ser colocada a venda. Os fabricantes tanto o nacional como o importador que fornecerem EPI devem ter seus estabelecimentos registrados no MTE (NR-6 item 6.8.1). Nota-se a importância em fornecer os EPIs e tornar seu uso obrigatório, pois somente o simples fornecimento sem o uso adequado não produz efeitos (Súmula 289 TST).

O art. 168 da CLT estabelece a obrigatoriedade do exame médico dos trabalhadores na admissão e periódicos. O MTE determina a periodicidade dos exames médicos de acordo com o risco da atividade e o tempo de exposição. A empresa é obrigada fazer a notificação das

doenças profissionais verificadas em virtude de condições especiais de trabalho (art.169 CLT).

Já o art. 170 e seguintes da CLT estão apontados os requisitos e normas que devem ser estabelecidas nas edificações em que se realizam os trabalhos. Entre alguns requisitos estão o limite mínimo de 3 metros de pé direito, considerada a altura livre do piso ao teto (art.171) até a pavimentação de pisos (art.172) as aberturas de pisos e paredes (art.173), paredes, escadas, rampas, pisos entre outros deverão obedecer às condições de segurança, higiene e medicina do trabalho, estabelecidas pelo MTE (art.174).

O art. 175 e seus parágrafos se referem à iluminação, que deverá ser adequada, natural ou artificial apropriada à natureza da atividade.

Embora a ventilação natural tenha preferência, quando esta for insuficiente, deve o empregador utilizar-se de outros processos de ventilação artificial (exaustores, ventiladores, ar, etc.). Deverão também ser tomadas medidas como uso de vestimentas adequadas ou de capelas, anteparos, paredes duplas, isolamento térmico ou outros recursos quando as condições se tornarem agressivas ou desconfortáveis ao empregado (art. 176 a 178).

As informações do art.179 ao 181 da CLT se referem as instalações elétricas da empresa, as quais devem ser mantidas em condições seguras e somente profissional qualificado poderá instalar, operar, inspecionar ou repará-las.

A movimentação, o armazenamento e manuseio de materiais, suas precauções de segurança na movimentação as demais exigências estão contidas nos arts. 182 e 183 da CLT.

Os arts. 184 e 186 da CLT descrevem a proibição de fabricação, importação, venda locação e uso de máquinas ou equipamentos que não tenham dispositivos de partida e parada instantânea.

Estas máquinas e/ou equipamentos devem funcionar em condições perfeitas de segurança, deve haver espaço livre de circulação entre estes, sendo os reparos, limpezas e ajustes executados com as máquinas paradas.

As caldeiras, fornos e recipientes sob pressão são tratadas nos arts. 187 e 188 da CLT, estabelecendo que devam dispor de válvulas e outros dispositivos de segurança.



O trabalhador adulto do sexo masculino não pode ultrapassar peso superior a sessenta quilos, não compreendendo a remoção de material feito por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, carros de mão ou outros aparelhos mecânicos (art.198 da CLT).

No art. 199 da CLT estão dispostas a obrigação da colocação de assentos que assegurem postura correta e posições cômodas, e disposição de assentos para utilização nas pausas para os trabalhadores que realizem funções de pé.

Ao MTE cabe a regulamentação às normas do Capítulo V da CLT (art.200 CLT), tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, tanto nas obras, construção, demolição, reparos (art.200, inc. I), depósitos, armazenagem e manuseio de combustíveis, inflamáveis e explosivos (art.200, inc. II), trabalho em escavações, túneis, galerias e pedreiras (art.200, inc. III), proteção contra incêndios em geral e as medidas preventivas adequadas (art. 200, inc. IV), proteção ao trabalho em ambiente sob ar comprimido, ruídos e vibrações, radiações ionizantes e não ionizantes (art.200, IV) emprego das cores nos locais de trabalho, inclusive nas sinalizações de perigo (art. 200, VIII).

Verificam-se no Capítulo V, do Título II da CLT várias situações normatizadas, e postas em destaque. Este capítulo consagra que as medidas de segurança e saúde dos trabalhadores, têm de ser adotadas para sua inteira proteção.

O empregador tem deveres crescentes em relação ao trabalhador, à sua dignidade, a alguns dos seus interesses familiares e ao meio ambiente onde trabalha, mas as leis trabalhistas são elaboradas também sem a perda do sentido da necessidade da importância do avanço da tecnologia e da viabilização das exigências normais da organização [...] (NASCIMENTO, 2009, p.395).

Fica claro que, ambos, empregadores e empregados sabem o que devem fazer ou não fazer, no que se refere a sua proteção e quanto à prevenção de possíveis acidentes, sendo que infrações relativas à segurança e medicina do trabalho serão punidas com multa, e caso houver reincidência, embaraço ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei, a multa será aplicada em valor máximo (art.201 CLT).

### 2.3.2 Das Normas Regulamentadoras

As Normas Regulamentadoras, também conhecidas como NR, foram instituídas pelo Ministério do Trabalho, através da Portaria nº 3.214 de 08 de Junho de 1978. Estas normas estabelecem os requisitos técnicos e legais que dizem respeito à segurança e saúde ocupacional.

As NRs fixam os limites de aplicação das normas do Capítulo V do Título II, da CLT. Atingem todos os locais de trabalho em que se submetem os trabalhadores, tanto da indústria, comércio, transportes (aéreos, terrestres, etc.) todos os sujeitos à CLT.

Saad faz referência à importância desta Portaria:

[...] Tem, essa Portaria, uma singularidade: abrange a maioria dos aspectos da higiene, segurança e medicina do trabalho. Constitui uma espécie de consolidação de todos os atos administrativos baixados sobre o assunto pelo Ministério do Trabalho. Compulsá-la é, agora, tarefa mais fácil para todos quantos exercem atividades profissionais ligadas à área da saúde ocupacional. Seria desejável para os demais ministérios seguissem o exemplo dado pelo Ministério do Trabalho (1996, p. 139).

Com fulcro no artigo 155, I da CLT as Normas Regulamentadoras foram aprovadas e, hoje após muitas modificações e complementações, perfazem um número de 34 NR. Importante citar a NR 1:

Conforme determina a NR-1, as Normas Regulamentadoras são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas, órgãos públicos da administração direta e indireta, e, também, pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que, possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (SZABÓ JÚNIOR, 2012, p.13).

São 33 diferentes assuntos dispostos em 34 normas regulamentadoras.

Para o presente trabalho serão de análise a NR1, NR4, NR5, NR6, NR7, NR9, NR15, NR16. Em resumo do seu conteúdo as Normas Regulamentadoras são as seguintes:

NR1 – Disposições Gerais: estabelece a importância, funções, competência da Delegacia Regional do Trabalho;

NR4 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho: estabelece critérios para organização do SESMET, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade física do trabalhador reduzindo os acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais. O SESMET é um trabalho preventivo composto de profissionais de Engenharia de Segurança, Médico do Trabalho, Enfermeiro do Trabalho, Auxiliar de Enfermagem do Trabalho e Técnico de Segurança. O serviço de SESMET é estabelecido conforme a gradação do risco da atividade principal e o número total de empregados do estabelecimento, observando o quadro I e II nesta NR.

Unificados num mesmo setor ou não, segurança e medicina do trabalho devem-se entender perfeitamente e entrosar-se com os demais setores da empresa, para que os resultados esperados na prevenção dos acidentes e das doenças ocupacionais sejam alcançados (ZOCCHIO, 1996, p.50).

NR5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA): tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças que possam decorrer do trabalho, de modo a preservar a vida e promover a saúde do trabalhador. Tanto as empresas privadas como as públicas e os órgãos governamentais que sejam regidos pela CLT, têm como obrigação organizar e manter em funcionamento uma CIPA. A CIPA será composta de representantes do empregador e dos empregados, observando o previsto no quadro I desta NR.

Tem a Cipa por objetivo observar e relatar as condições de risco nos ambientes de trabalho e solicitar as medidas para reduzir até eliminar os riscos existentes e/ou neutralizá-los, discutindo os acidentes ocorridos e solicitando medidas que o previnam, assim como orientando os trabalhadores quanto a sua prevenção (MARTINS, 2006, p.627).

NR6 – Equipamentos de Proteção Individual: “Equipamento de proteção individual (EPI) é todo dispositivo de uso individual destinado a proteger a integridade física do trabalhador” (SAAD, 1996, p. 157).

O EPI só deverá ser utilizado quando as medidas que permitam eliminar os riscos não se tornaram possíveis. A empresa é obrigada a fornecer aos empregados gratuitamente o EPI adequado ao risco, estando estes, em bom estado de conservação e funcionamento. O EPI tanto de fabricação nacional como importado só poderá ser posto a venda ou utilizado com a indicação do Certificado de Aprovação – CA (SZABÓ JÚNIOR, 2012, p.85).

No anexo I desta NR está disposto a lista de equipamentos de proteção individual. É de grande importância o trabalhador fazer uso dos EPIs para evitar lesões, proteger seu corpo e organismo dos riscos existentes. Zocchio assim expressa:

Este é um ponto de segurança que requer ação técnica, educacional e psicológica para sua efetiva aplicação: técnica no sentido de determinar o tipo adequado de EPI em face do risco que irá neutralizar; educacional, para que o empregado saiba como usá-lo, de modo a oferecer o melhor rendimento possível; psicológico, no sentido de o usuário convencer-se da necessidade de usar o equipamento como parte de sua atividade e de sentir-se bem com ele (1996, p. 201).

NR7 – Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional: estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados (SZABÓ JÚNIOR, 2012, p.93).

O PCMSO tem caráter de prevenção e diagnóstico precoce de possíveis agravamentos à saúde dos trabalhadores. No PCMSO inclui, entre outros, os exames obrigatórios de admissão, periódicos, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissional. A obrigação e periodicidade dos exames estão expostas nos quadros I e II desta NR (SZABÓ JÚNIOR, 2012, p.93-94).

Para cada exame realizado o médico emitirá o Atestado de Saúde Ocupacional - ASO em duas vias, onde a primeira via ficará no local de trabalho arquivada e a segunda via obrigatoriamente será entregue ao trabalhador (SZABÓ JÚNIOR, 2012, p.95).

Quando existir o SESMET na empresa o empregador indicará um médico como coordenador, já no caso de a empresa estar desobrigada de manter médico do trabalho, inexistindo na localidade médico do trabalho, poderá ser contrato médico de outra especialidade.

O médico tem importante papel na seleção do empregado. Verifica, previamente, suas aptidões físicas para a função a que foi chamado a desempenhar. Sua resistência física, se o trabalho exige apenas força, coordenação de movimentos, se a tarefa é complexa e reclama, além de boa musculatura, raciocínio rápido e atenção concentrada [...] (SAAD, 1996, p.159).

NR9 – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais: é um conjunto de ações que visam à preservação da saúde e integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e controle dos riscos ambientais existentes ou que possam vir a existir no ambiente de trabalho. O PPRA deve ser desenvolvido sob a responsabilidade do empregador, contando com a participação dos trabalhadores. O PPRA deverá ser documentado, devendo ser efetuado ao menos uma vez no ano, sua elaboração, implementação e acompanhamento poderão ser feitos pelo SESMET ou por pessoa ou equipe de pessoas que tenham capacidade de desenvolvê-lo (SZABÓ JÚNIOR, 2012, p.113).

Serão considerados riscos ambientais os agentes físicos (ruído, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas etc.); químicos (poeira, fumos, nevoa, gases etc); agentes biológicos (bactérias, fungos, vírus etc) (SZABÓ JÚNIOR, 2012, p.113).

São considerados fatores de riscos ambientais a presença destes agentes em determinadas concentrações ou intensidade. O tempo máximo de exposição do trabalhador a tais agentes é determinado por limites pré-estabelecidos.

Deverá conter no PPRA as medidas de controle existentes aos possíveis danos à saúde relacionados aos riscos identificados.

NR15 – Atividades e operações insalubres: Esta NR é composta de 14 anexos, há também um quadro com os graus de insalubridade de cada agente agressivo. Utilizam-se os critérios qualitativos e quantitativos.

Estabelece a NR- 15, os procedimentos obrigatórios nas atividades ou operações insalubres que são executadas acima dos limites de tolerância previsto na legislação, isto comprovado através de laudo de inspeção no local (SZABÓ JÚNIOR, 2012, p.243).

O exercício do trabalho em condições insalubres assegura ao trabalhador a percepção de adicional. Quando eliminado ou neutralizado, o pagamento cessará.

NR- 16 Atividade e Operações Perigosas: estabelece os procedimentos nas atividades exercidas pelos trabalhadores que manuseiam e/ou transportam explosivos ou produtos químicos, classificados como inflamáveis, substâncias radioativas e serviços de operação e manutenção (SZABÓ JÚNIOR, 2012, p.323).

O trabalhador que exerce suas atividades nas condições de periculosidade recebe um adicional de 30%, calculado sobre o salário percebido pelos empregados. Esta NR também será tratada em capítulo próximo.

As NRs 15 e 16 serão tema de capítulo especial.

Conclui-se que as NRs têm grande importância em nosso ordenamento jurídico, quando se referem à segurança e saúde ocupacional, mas além das NRs existem uma série de normas, leis, decretos, medidas, portarias, convenções, acordos coletivos, etc., que vigem e regem as relações trabalhistas.

### **2.3.3 Convenções da OIT, Constituição Federal e leis esparsas**

Expresso no art. 84, inciso VIII da CF/88 que compete privativamente ao Presidente da República celebrar tratados, convenções e atos internacionais, sujeitos a referendo do Congresso Nacional.

Neste sentido o Brasil adotou diversas convenções que fazem referência aos mais diversos assuntos dentre eles, a segurança e medicina do trabalho.

As convenções da OIT são normas jurídicas provenientes da Conferência da OIT, que têm por objetivo determinar regras gerais obrigatórias para os Estados que as ratificarem, passando a fazer parte de seu ordenamento jurídico interno [...] (MARTINS, 2006, p.72).

Diversas das convenções ratificadas pelo Brasil que passaram a ter força normativa foram adotadas de convenções da OIT. “A OIT foi criada em 1919 pela Conferência de Paz que aprovou o Tratado de Versailles, promovida pelas nações vitoriosas da Primeira Grande Guerra [...]” (OLIVEIRA, 2011, p.80).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma agência multilateral ligada à Organização das Nações Unidas (ONU), especializada nas questões do trabalho. “É composta a OIT de três órgãos: a Conferência ou Assembleia Geral, o Conselho de Administração e a Repartição Internacional do Trabalho” (MARTINS, 2006, p.71).

Ao menos uma vez por ano é realizada uma conferência, quando são elaboradas as convenções e recomendações internacionais da OIT. Desta Conferência fazem parte representante do governo dos Estados-Membros e de Organização de empregadores e trabalhadores. Os Estados não são obrigados a ratificar as convenções e só o fazem se tiverem interesse.

As convenções da OIT são normas jurídicas provenientes da Conferência da OIT, que têm por objetivo determinar regras gerais obrigatórias para os Estados que as ratificarem, passando a fazer parte de seu ordenamento jurídico interno. São aprovadas as convenções da OIT pela Conferência Internacional por maioria de dois terços dos delegados presentes (art. 19.2, da Constituição da OIT) e, para terem validade, devem ser ratificadas pelos países signatários [...] (MARTINS, 2006, p.72).

As convenções entram em vigor no país após certo período em que haja sido registrada na OIT sua ratificação pelo chefe de Estado. O prazo de validade de cada ratificação é de 10 anos. As convenções firmam obrigações, direitos, regras e princípios, e no Brasil são consideradas leis federais. “Os tratados internacionais, as convenções da OIT, as declarações

de direito e os pactos internacionais são fontes extremamente ricas do direito do trabalho” (VECCHI, 2007, p. 89).

Os objetivos das Convenções da OIT são de proteger a vida e saúde dos trabalhadores em todas as atividades, assim descreve Oliveira.

Na realidade, a OIT vem promovendo, na medida do possível, a uniformização internacional do Direito do Trabalho, de modo a propiciar uma evolução harmônica das normas de proteção ao trabalhador e alcançar a universalização da justiça social e o trabalho digno para todos. Contava, no início de 2011, com 183 Estados – Membros e com 188 Convenções aprovadas, e o que demonstra a sua importância no aprimoramento constante do Direito do Trabalho no mundo (2011, p. 81).

Como visto, as convenções da OIT ratificadas pelo Brasil, adquirem força normativa podendo criar, alterar, complementar e derrogar normas em vigor. Até o final de 2012, o Brasil já havia ratificado 96 Convenções sobre diversos assuntos. Cabe aqui relacionar as principais Convenções da OIT que tratam do tema da proteção jurídica à saúde dos trabalhadores.

Convenção de número 103- Convenção sobre amparo a maternidade; 115- Convenção sobre proteção contra as radiações ionizantes; 121- Convenção sobre as prestações em caso de acidentes do trabalho e doenças profissionais; 127- Convenção sobre o peso máximo das cargas; 134- Convenção sobre prevenção de acidentes de trabalho marítimos; 136- Convenção sobre proteção contra os riscos de intoxicação provocadas pelo benzeno; 139- Convenção sobre a prevenção e controle de riscos profissionais causados pelas substâncias ou agentes cancerígenos; 148- Convenção sobre a proteção dos trabalhadores contra os riscos devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho; 152- Convenção sobre segurança e higiene nos trabalhos portuários; 155- Convenção sobre segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho; 159- Convenção sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes; 161- Convenção sobre os serviços de saúde no trabalho; 162- Convenção sobre a utilização do asbesto com segurança; 163- Convenção sobre a proteção da saúde e a assistência médica aos trabalhadores marítimos; 167- Convenção sobre segurança e saúde na construção; 170- Convenção sobre a segurança na utilização de produtos químicos no trabalho; 171- Convenção sobre prevenção de acidentes industriais maiores; 176-



Convenção sobre segurança e saúde nas minas; 182- Convenção sobre a proibição das piores formas de trabalho infantil; 184- Convenção sobre segurança e a saúde na agricultura; 187- Marco promocional para a segurança e saúde no trabalho (OLIVEIRA, 2011, p.87-88). Das Convenções citadas de importância para o presente trabalho é a de nº 155. De toda a forma a CF/88 expressa no art. 7º, XXVI, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Importante se faz analisar a Lei Fundamental que entrou em vigor em 5 de outubro de 1988, que assegura diversos direitos aos trabalhadores quanto a segurança, higiene e medicina do trabalho. “A constituição é a norma fundamental de um determinado ordenamento jurídico, sobre o qual todas as outras normas assentam o seu fundamento e validade” (VECCHI, 2007, p. 88).

No Capítulo II (Dos Direitos Sociais), no art. 6º está previsto o direito à saúde, ao trabalho, à segurança e à previdência social. O art. 7º, incisos<sup>5</sup> XXII, XXIII, XXVIII e XXXIII dispõe especificamente sobre segurança e saúde dos trabalhadores.

Os artigos 196 a 200 da CF atribuem ao Sistema Único de Saúde as ações de Saúde do Trabalhador, por meio de políticas sociais e econômicas que visem a redução do risco de doenças e de outros agravos, além de serviços e ações que possam promover, proteger e recuperar a saúde.

O art. 225 da Carta Magna assegura o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida. O meio ambiente de trabalho também encontra proteção jurídica no inciso IV, V do § 1º, que dispõe:

[...] § 1º Para assegurar a efetividade desses direitos, incumbe ao Poder Público:

[...]

IV- exigir na forma da lei, para instalação de obra ou atividade potencialmente causadora de significativa degradação do meio ambiente estudo prévio de impacto ambiental, a que se dará publicidade;

V- controlar a produção e comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente.

<sup>5</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei; [...]XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; [...]XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

O Estudo Prévio de Impacto Ambiental – EPIA, segundo o artigo acima é obrigatório para instalação de atividades ou obra que possa impactar o meio ambiente.

A interpretação dos artigos 6º e 7º, 196 a 200 e 225 da Constituição Federal/88 não deixam dúvidas de que a saúde e segurança do trabalhador e o meio ambiente do trabalho são direitos cujo cumprimento é imposto por lei ao empregador.

O texto constitucional define os poderes da União, Estados e Municípios. A União organiza, mantém e executa a inspeção do trabalho, com exclusividade (art. 21, XXIV) e legisla sobre direito do trabalho (art. 22, I). A União, os Estados, Distrito Federal e os Municípios cuidam da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência (art. 23, II). A União, os Estados e o Distrito Federal legislam concorrentemente sobre previdência social, proteção e defesa da saúde (art. 24, XII).

A própria lei previdenciária nº 8.213/91 determina no artigo 19, parágrafos 1º, 2º, 3º algumas das responsabilidades da empresa. O teor destes dispositivos define como cumprir as normas de segurança e saúde do trabalhador, prestar informações pormenorizadas sobre os riscos operacionais da atividade, estipula também a responsabilidade penal para a empresa que deixar de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho. Assim descreve o art. 132 do CP – Expor a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e eminente: Pena: detenção de três meses a um ano, se o fato não constitui crime mais grave.

Os acidentes de trabalho ainda no direito penal podem tipificar crime de homicídio, lesão corporal ou crimes de perigo comum, previstos no art. 250 a 259 do CP por conduta dolosa ou culposa do empregador ou dos responsáveis.

A violação das normas que venham proteger o trabalhador, na sua saúde e segurança acarretam consequências jurídicas.

A melhoria das condições de trabalho e sociais do trabalhador vai ser feita por meio da legislação que, antes de tudo, tem por objetivo proteger o trabalhador, que é considerado o pólo mais fraco da relação com seu patrão. Este é normalmente mais forte economicamente, suportando os riscos da sua atividade econômica (MARTINS, 2006, p. 17).

Se os empregadores além de pagar os adicionais devidos, que serão tratados no capítulo próximo assumisse a responsabilidade de aplicar e observar as normas existentes haveria uma diminuição significativa no número de acidentes de trabalho ou problemas de doenças que surgem da prática das atividades.

### 3 ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

Adicional no significado comum, é algo que se adiciona, é juntar, acrescentar. Já no sentido jurídico, adicional é gratificação que concede a certos funcionários e que se incorpora ao seu salário ou vencimento.

Conforme Delgado:

*As gratificações consistem em parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em decorrência de um evento ou circunstância tida como relevante pelo empregador (gratificações convencionais) ou por norma jurídica (gratificações normativas) (2011, p.713). [grifo do autor].*

Com a valorização da saúde do trabalhador é que surgiram os adicionais de insalubridade e periculosidade, onde as normas trabalhistas foram e estão sendo conquistada ao longo dos anos, em especial, após a Revolução Industrial, época em que os trabalhadores, laboravam em condições deploráveis.

Existem nos ambientes de trabalho muitas atividades que prejudicam a integridade física do trabalhador por conterem agentes nocivos tanto químicos, físicos, biológicos ou que acarretam risco de vida a quem exerça tal atividade, ou seja, os trabalhadores em algumas atividades ficam expostos a riscos durante o exercício de suas atividades no ambiente de trabalho.

Nenhuma atividade tem como objetivo provocar acidentes, prejuízos, doenças ou desgraças, mas existem atividades em que não há como eliminar os riscos existentes no ambiente, pois ocorrem diversas situações as quais não se podem prever.

É fato hoje, que cabe às empresas a proteção ao trabalhador, destes riscos existentes bem como, a responsabilidade pelas consequências das doenças e acidentes sofridos pelos trabalhadores. Ao governo recai a responsabilidade de estabelecer normas regulamentadoras,

regras de prevenção, melhorias, fiscalização e punição, onde algumas das medidas foram à instituição de adicionais de insalubridade e periculosidade para compensar monetariamente o trabalhador pelo desempenho de atividades nocivas à saúde.

Ainda assim, não há como deixar de reconhecer que o governo, ao criar tais adicionais, instituiu a comercialização da saúde dos trabalhadores, pois está claro que é permitido expor o trabalhador a agentes nocivos à sua saúde ou integridade física (art.7º, XXIII CF), quando da compensação financeira. O que se nota é que para a empresa isto é vantajoso, pois a libera de responsabilidades e não a compromete a investir na prevenção e melhorias. O trabalhador embora, prejudicado em sua saúde, tem a possibilidade de receber o adicional como um *plus*, um complemento de remuneração. O pagamento do adicional é um instrumento valioso de negociação com os empregados.

Importante é distinguir insalubridade de periculosidade, pois, se tratam de situações muito diferentes, das quais veremos neste capítulo. Portanto, os adicionais possuem pressupostos diversos, onde um ambiente de trabalho sadio é um ambiente isento de agentes insalubres. Já um ambiente de trabalho seguro é aquele isento de periculosidade.

A legislação trabalhista protege, por meio de normas, todo o trabalhador que executa suas funções em atividades insalubres ou perigosas, de forma a amenizar os impactos.

Os arts. 189 e 193 da CLT definem estas atividades, onde também encontram respaldo para o pagamento de tais adicionais no art. 7º, inciso XXIII da CF/88. A insalubridade é classificada em três graus, máximo (40%), médio (20%) e mínimo (10%), já a periculosidade, a lei indica que o trabalhador terá direito ao adicional de 30%.

Entre estes adicionais existem várias diferenças, a primeira diferença é no quantum: a periculosidade é um percentual fixo, já a insalubridade varia em função do grau maior ou menor. A segunda diferença é que a insalubridade incide sobre o salário mínimo, segundo o TST, já o adicional de periculosidade é calculado sobre o salário básico, excluído gratificações, prêmios ou participações nos lucros; em relação aos eletricitários, o cálculo do adicional de periculosidade deverá ser efetuado sobre a totalidade das parcelas salariais. A terceira diferença é que o trabalho executado em condições insalubres em caráter intermitente (intervalados) recebe adicional ao tempo de exposição (Súmula 47 TST), já o trabalho exercido em condições perigosas, embora de forma intermitente, dá direito ao recebimento de forma integral ao empregado (Súmula 364 TST).

E uma das grandes diferenças está que o pagamento do adicional de insalubridade visa indenizar os eventuais danos à saúde do trabalhador, já o adicional de periculosidade visa compensar os riscos contra a vida ou integridade física do trabalhador.

Todavia, a caracterização da insalubridade e da periculosidade é feita por perícia realizada por médico ou engenheiro do trabalho, segundo as normas do MTE (NR 15 e 16).

### **3.1 Adicional de Insalubridade**

Existem ambientes de trabalho que são definidos pelo legislador como insalubres, devido ao fato de prejudicarem a saúde do trabalhador. O adicional de insalubridade está previsto no artigo 7º, inciso XXIII da CF/88 com regulamentação pelos artigos 189 e 192 da CLT, e na Norma Regulamentadora nº 15, aprovada pela Portaria 3.214/78 do MTE que trata também do assunto.

De acordo com Saliba e Corrêa “a palavra insalubre vem do latim e significa tudo aquilo que origina doença, e a insalubridade é a qualidade de insalubre”. O art. 189 da CLT trás o conceito legal de insalubridade (2011, p.11).

São agentes nocivos todos aqueles que causem danos ou perdas à saúde do trabalhador e que possam prejudicar-lhe cada vez mais quando este permanecer trabalhando em atividades insalubres e que não estejam sobre a proteção e condições em que exigem a lei. Os agentes nocivos estão relacionados no Decreto 3.048/99, anexo IV e podem ser químicos, físicos e biológicos.

Os agentes nocivos insalubres considerados pelo MTE podem ser assim divididos:

- Agentes físicos – ruído, calor, radiações, frio, vibrações e umidade.
- Agentes químicos- poeira, gases e vapores, névoas e fumos.
- Agentes biológicos – micro- organismo, vírus e bactérias (SALIBA e CORRÊA, 2011, p.11).

Também a NR-9- Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais (PPRA) da Portaria 3.214/78 no item 9.1.5 e anexos relaciona a natureza dos agentes que provocam riscos ambientais. O agente nocivo vai minando paulatinamente as resistências do organismo do trabalhador em razão da exposição continuada, especialmente quando a sua intensidade estiver acima dos limites de tolerância (OLIVEIRA, 2011, p. 194).

A insalubridade está associada a todo e qualquer agente químico, físico ou biológico, que direta ou indiretamente produza danos à saúde do trabalhador, tanto de forma cumulativa e paulatina. O trabalho insalubre conceituado por Sebastião Geraldo Oliveira:

[...] É aquele exposto a agentes que podem afetar ou causar danos a saúde, provocar doenças, ou seja, é o trabalho não salubre, não saudável. Muitas enfermidades estão diretamente relacionadas e outras são desencadeadas, antecipadas ou agravadas pela profissão do trabalhador ou as condições em que o serviço é prestado (2011, p. 194).

A legislação brasileira considera como atividades insalubres ou operações insalubres aquelas que por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixada em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos (art. 189 da CLT).

Este conceito fixado na CLT estabelece dois requisitos básicos para o reconhecimento do trabalho insalubre: a exposição do trabalhador a agentes nocivos à saúde e a violação dos limites de tolerância.

A Constituição de 1934 e 1937 estabelecia a proibição do trabalho insalubre para menores de 18 anos e para as mulheres nas indústrias, porém não tratavam da remuneração para atividades insalubres. Mas foi com o Decreto- lei nº 399, de 30 de abril de 1938 que houve uma tutela maior para os casos de insalubridade, após a Portaria SC m 051/1939 de 13 de abril de 1939 que a matéria ficou devidamente tratada, onde foi estatuído o pagamento de 50% sobre o salário mínimo (BRASIL, Decreto – Lei nº 399,1938).

Tais normas foram incorporadas na CLT, com novos dispositivos, onde hoje tal matéria é regulamentada pela Portaria do MTE nº 3.214/78, de 8 de junho de 1978, pela Norma Regulamentadora nº 15, que classifica como agentes físicos ( ruídos de impacto,

ruídos, calor, radiações ionizantes, pressões hiperbáricas, radiações não- ionizantes, vibrações, frio, umidade, agentes químicos (substâncias químicas e poeiras minerais, poeira, gases, vapores, névoas, fumos) e agentes biológicos ( micro-organismos, vírus e bactérias).

O adicional de insalubridade possui caráter salarial, pois visa remunerar os trabalhadores pelos desgastes e riscos vivenciados em seu trabalho, sendo algo reparacionista. Portanto quando recebido habitualmente é incluído na remuneração integrando as demais verbas trabalhistas como, por exemplo, décimo terceiro salário, férias acrescidas de 1/3 e FGTS, dentre outras.

O exercício de atividades insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecida pelo MTE, assegurava a percepção do adicional de 40%, 20% e 10% do salário mínimo, segundo classificação nos graus máximos, médio e mínimo, conforme artigo 192 da CLT.

No caso de incidência de mais de um fator de insalubridade, será considerado o de grau mais elevado, para efeito do acréscimo salarial, sendo vedado o pagamento cumulativo. Todavia o trabalhador sofra múltiplas agressões à sua saúde em razão da exposição de diversos agentes insalubres.

O adicional de insalubridade, mesmo que possua a destinação de compensar o trabalhador que labora sobre condições insalubres, deve incidir sobre o cálculo de horas extras. Isto porque as horas extras são devidas pelo trabalho extraordinário naquele mesmo local e nas mesmas condições insalubres.

O dispositivo 190 da CLT estabelece ser de competência do MTE elaborar e aprovar o quadro de atividades e operações insalubres, devendo, indicar os critérios de caracterização, limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e tempo de exposição aos agentes. Enfatiza-se que somente é atividade ou operação insalubre aquela que conste na relação oficial a cargo do MTE, não basta somente provar que tal trabalho seja prejudicial à saúde do trabalhador.

O adicional de insalubridade passa a ser exigido desde o momento em que o trabalhador começa a exercer a atividade classificada como insalubre eis que conste na relação do MTE.

Süssekind afirma que:



Em face do estatuído nos arts. 189 e 190 da CLT há *insalubridade*, para os efeitos das normas pertinentes da legislação do trabalho, quando o empregado sofre agressão de agentes físicos ou químicos acima dos níveis de tolerância fixados pelo Ministério do Trabalho, em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos (critério quantitativo); ou, ainda, de agentes biológicos e alguns agentes químicos relacionados pelo mesmo órgão (critério qualitativo) (2005, p. 932-933).

Martins, assim como o doutrinador acima citado, concorda que a exposição a agentes insalubres acima dos níveis de tolerância permitidos em lei caracteriza a insalubridade. [...] “Hoje, de acordo com as determinações legais, é preciso verificar se os agentes insalutíferos estão acima dos limites permitidos para que possa configurar a insalubridade, o que revela um aspecto quantitativo na determinação legal” (MARTINS, 2006, p. 634).

A exigibilidade do adicional se deu a partir da vigência da Portaria nº 3.214/78, embora muitos trabalhadores já laborassem sobre condições apontadas nesta Portaria.

Quando desaparecido o fato constitutivo é lícito ao empregador suspender o pagamento do adicional, cessando, tal direito (art. 194 CLT). Portanto, a insalubridade só existe no mundo jurídico a partir da inclusão das respectivas atividades baixadas pelo MTE. No entanto, Nascimento tem entendimento diverso:

A enumeração das atividades insalubres pelo Ministro do Trabalho não é taxativa, de modo que mesmo prevista, outra atividade, desde que se caracterizar como insalubre poderá gerar os mesmos efeitos jurídicos; assim, nada impede reclamação há Justiça do Trabalho mesmo sem previsão do tipo de atividade, caso em que será designado perito para a vistoria e conclusões que definirão o caso (1997, p. 249).

A CF/88 no art. 7º, inciso XXXIII proíbe o trabalho insalubre para menores de 18 anos, a CLT, no art. 405, dispõe que “ao menor não será permitido o trabalho: I- nos locais e serviços perigosos ou insalubres, constantes de quadro para esse fim aprovado pela Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho”.

Já quanto ao trabalho insalubre realizado por mulheres, deixou margem ao legislador para decidir a favor ou contra o trabalho feminino em ambientes insalubres, embora, prevaleça o princípio da igualdade entre homens e mulheres.

Todavia, há várias convenções da OIT, que proíbem o emprego de mulheres em operações ou atividades que do ponto de vista da maternidade, ofereçam riscos à sua saúde e do feto. Sabe-se do papel importante da mulher na concepção dos filhos, e que de uma forma pode ambos ser seriamente afetadas pelos riscos químicos ou físicos de um ambiente insalubre.

Nas atividades insalubres, quaisquer prorrogações na jornada de trabalho somente poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de medicina do trabalho, as quais procederão aos necessários exames locais e a verificação dos métodos e processos de trabalho, conforme artigo 60 da CLT<sup>6</sup>. A licença poderá ser solicitada através da SRTE- Superintendência Regional do Trabalho e Emprego.

A Súmula 349 do TST esclarece: “A validade de acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho”.

O trabalhador pode reivindicar individualmente o adicional de insalubridade na Justiça do Trabalho.

Possuindo também legitimação para postular em nome dos trabalhadores os adicionais de insalubridade e periculosidade, o sindicato da categoria, sendo que o trabalhador que sofrer doença no trabalho ou doença profissional em decorrência de agentes insalubres pode pleitear indenização por danos morais e materiais. Quando requerida em juízo, o juiz designará perito habilitado, onde não houver perito, o Juiz requisitará ao MTE.

Conforme lei 8.213/91 o trabalhador que prestou serviços expostos a agentes físicos, químicos e biológicos tem direito a aposentadoria especial.

---

<sup>6</sup> Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

### 3.1.1 Caracterização e Classificação

A Portaria nº 3.214/78 do MTE regulamentou toda a matéria de Segurança e Medicina do Trabalho, estando na NR-15 em seus 14 anexos, as atividades e operações insalubres (MTE, 1978).

Conforme NR-15 no item 15.1 são consideradas atividades ou operações insalubres as que se desenvolvem acima dos limites de tolerância previstos nos anexos nº 1, 2, 3, 5, 11 e 12 (NR-15.1.1). Nas atividades mencionadas nos anexos nº 6, 13 e 14 (NR-15.1.3). Comprovados através de laudo de inspeção do local de trabalho, constantes nos anexos nº 7, 8, 9 e 10 (NR- 15.1.4).

Serão caracterizadas as atividades ou operações insalubres conforme o art. 189 da CLT, quando a exposição ao agente nocivo superar os limites de tolerância fixados. Entendendo-se por limite de tolerância a concentração ou intensidade máxima, relacionada com a natureza e o tempo de exposição ao agente, que não causará dano à saúde do trabalhador, durante o seu tempo de trabalho (NR-15.1.5), portanto, se ocorrer à exposição do trabalhador a agentes nocivos à saúde e a violação dos limites de tolerância evidencia-se o reconhecimento pela norma jurídica do trabalho insalubre.

Analisando a NR-15, observa-se que a Norma do MTE também caracterizou as atividades insalubres em 03 critérios: avaliação quantitativa (quando a caracterização da insalubridade depende dos limites de tolerância fixados), avaliação qualitativa (quando a caracterização da insalubridade depende exclusivamente da inspeção técnica no local de trabalho, visto que o MTE não fixou limites de tolerância para os agentes agressivos) e a qualitativa de riscos inerentes à atividade (quando não há meios de se eliminar ou neutralizar a insalubridade).

Na avaliação quantitativa o perito terá que medir a intensidade ou concentração do agente e compará-la com os respectivos limites de tolerância caracterizando a insalubridade somente quando o limite for ultrapassado. Nos anexos 1, 2, 3, 5, 8, 11 e 12 estão definidos os limites de tolerância para os agentes agressivos fixados em razão da natureza, intensidade e tempo de exposição.

A avaliação qualitativa será comprovada por inspeção realizada no local de trabalho pelo perito. Nos anexos 7, 8, 9, 10 e 13 da NR- 15, o MTE não fixou limites de tolerância para os agentes agressivos. Para a caracterização qualitativa, o perito deverá analisar minuciosamente o posto de trabalho, função e a atividade do trabalhador, leva-se em conta, dentre outros, o tempo de exposição, a forma de contato com os agentes insalubres, os meios de proteção utilizados, limites de tolerância.

É importante salientar que praticamente todos os limites fixados foram baseados nos limites de tolerância estabelecidos, em 1977, pela ACGIH (*American Conference of Governmental Industrial Hygienists*), devidamente corrigidos para a jornada de trabalho no Brasil e que permanecem, na sua maioria, inalterados. (SALIBA e COORRÊA, 2011, p. 13). [grifo do autor].

Na NR-15 o subitem 15.13 estabelece que sejam insalubres as atividades dos anexos 6, 13 e 14, ocorrendo à avaliação qualitativa de riscos inerentes à atividade, quando não há meios de se eliminar ou neutralizar a insalubridade. Mesmo nos países mais desenvolvidos economicamente e tecnologicamente, onde a caracterização se dá pelo critério quantitativo, o estabelecimento dos limites de tolerância não abrange a totalidade dos agentes agressivos.

[...] o Executivo- usando amplamente da faculdade que lhe deferiu o art. 200 'de estabelecer disposições complementares às normas de que o Capítulo V, o Título II, da CLT'- usou os critérios qualitativo e quantitativo na elaboração da Portaria nº 3.214. Nesse ato administrativo estão reunidos os agentes agressivos com limites de tolerância que se referem a determinadas condições sob as quais é executado o trabalho e às quais a maioria dos trabalhadores pode ficar exposta, diariamente, sem dano a sua saúde. Alguns indivíduos, porém, são mais sensíveis a este ou àquele agente físico ou químico e, por isso, sentem certo desconforto, mesmo quando se encontrem nos limites permissíveis os agentes presentes no ambiente de trabalho (SAAD, 1996, p. 168).

Como visto a caracterização e classificação da insalubridade dependem de perícia técnica a cargo de médico do trabalho ou engenheiro do trabalho (art. 193 CLT). Sendo

competência do MTE, aprovar os quadros das atividades e operações insalubres e adotar normas sobre caracterização, limites de tolerância, meios de produção e o tempo máximo de exposição (art. 190 CLT), de maneira que só a atividade ou operação insalubre que figurar na relação oficial a cargo do MTE, deverá o pagamento ser obrigatório.

Salienta-se que o enunciado nº 460 do STF expressa: “Para efeito do adicional insalubre, a perícia judicial, em reclamação trabalhista, não dispensa o enquadramento da atividade entre as insalubres que são atos da competência do Ministério do Trabalho”.

Visto que o TST exige este requisito:

**EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA – AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE- ADICIONAL DE INSALUBRIDADE – SÚMULA Nº 126 DO TST.** O Colegiado regional, amparado na prova pericial coligida aos autos, conclui serem insalubres as atividades desempenhadas pelo reclamante. Diante do contexto fático-probatório delineado nos autos, acolher a conclusão do recorrente no sentido do não enquadramento das funções exercidas pelo autor como insalubres, em face da ausência de previsão na Portaria nº 3.214/78 e inexistência de contato permanente com agentes insalubres, exigiria o reexame dos fatos e provas produzidos, procedimento que não se coaduna com a natureza extraordinária do recurso de revista, nos termos da Súmula nº 126 do TST. Agravo de instrumento desprovido. (TST, AIRR 331-49.2010.5.14.0411, Quarta Turma, Relator Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 17.08.2012).

Sendo, portanto, lícito ao empregador suspender tal pagamento quando desaparecido o fato constitutivo.

Verifica-se que é facultado às empresas ou sindicatos das categorias profissionais, que estejam interessadas, requerer ao MTE, a realização de perícia em estabelecimento ou setor, com objetivo de caracterizar ou classificar as atividades insalubres.

Quando comprovada a insalubridade, através de perícia, o perito indicará o adicional devido, tendo como descrição, laudo técnico e quais aparelhos foram utilizados. Cabe após ao órgão local do MTE: notificar a empresa, estipulando prazo para a eliminação ou neutralização do risco, quando este for possível, ou fixar o adicional que é devido nos casos em que a eliminação ou neutralização não for possível.

O ideal é que essa perícia, no estabelecimento ou local de trabalho suspeito, seja feita, antes de qualquer ação judicial dos empregados, visando à percepção dos respectivos adicionais. Daí ter a lei facultada às empresas e aos sindicatos requerer ao Ministério do Trabalho e Emprego a realização de perícia para a existência, ou não, de atividades insalubres ou perigosas (caracterização); assinalar, se for o caso, o grau da insalubridade (classificação nos graus mínimos, médio ou máximo); delimitar o campo das atividades ou operações porventura insalubres ou perigosas (§1º do art. 195). Essa perícia pode ser realizada *ex officio* (§ 3º do art. cit.) (SÜSSEKIND, 2005, p.939).

São consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que se desenvolvem conforme NR-15.1.1: a) acima dos limites de tolerância nas atividades que envolvam ruído contínuo ou intermitente, ruídos de impacto, exposição ao calor, radiações ionizantes, agentes químicos, poeiras minerais; conforme NR- 15.1.3: b) nas atividades sob pressões hiperbáricas, agentes químicos específicos, agentes biológicos; conforme NR 15.14: c) atividades de radiações não ionizantes, de vibração, de frio, de umidade, comprovadas através de laudo de inspeção do local de trabalho (SZABÓ JÚNIOR, 2012, p.243).

Compete então ao MTE, aprovar o quadro das atividades e operações insalubres, de maneira que só é atividade e operação insalubre aquela que figurar na relação oficial a cargo do MTE, não bastando à prova de que o trabalho seja prejudicial à saúde do trabalhador.

### **3.1.2 Enquadramento da insalubridade**

Os agentes nocivos compreendem a situação combinada ou não, de substâncias e de demais fatores de risco capazes de ocasionar danos à saúde ou à integridade física do trabalhador. Estes agentes classificam-se em químicos (chumbo, poeiras, fumos, produtos químicos em geral etc.), físico (calor, ruídos, vibrações, frio, etc.) e biológico (doenças infecto- contagiosas, bactérias, lixo urbano, bacilo, etc.). Sabe-se hoje, que muitos trabalhadores, tais como médicos, lixeiros, coveiros, enfermeiros, agentes de limpeza, etc, estão expostos a vários agentes nocivos à saúde.

De acordo com o item 9.1.5 da NR-9- Programa de Prevenção de Riscos Ambientais consideram-se riscos ambientais os agentes físicos, químicos e biológicos existentes nos

ambientes de trabalho que em função de sua natureza, intensidade e tempo de exposição são capazes de causar danos à saúde do trabalhador. Devem-se observar as tabelas das atividades e operações insalubres na Portaria 3.214/78 do MTE da NR-15.

Embora existindo tantos agentes nocivos o que se busca é a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, elaborando e implementando ações que previnam os agentes nocivos.

**Agentes Físicos:** Conforme o item 9.1.5.1 consideram-se agentes físicos, diversas formas, de energia a que possam estar expostos os trabalhadores, tais como ruído, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas, radiações ionizantes, radiações não ionizantes bem como o infra som e ultrassom.

**Agentes Químicos:** De acordo com o item 9.1.5.2 da NR- 9 consideram-se agentes químicos as substâncias compostas ou produtos que possam penetrar no organismo pela via respiratória, na forma de poeiras, fumos, névoas, neblinas, gases ou vapores, ou que, pela natureza da atividade de exposição, possam ter contado ou serem absorvidos, pelo organismo, através da pele ou por ingestão. Os agentes químicos representam substâncias, compostos ou produtos que se encontram na forma líquida, sólida e gasosa.

**Agentes Biológicos:** Conforme item 9.1.5.3 da NR-9, os agentes biológicos são as bactérias, fungos, bacilos, parasitas, protozoários, vírus, entre outros. A contaminação e as doenças surgidas por estes agentes ocorrem pela própria natureza do trabalho. Os trabalhadores que geralmente tem contado com tais agentes são os da área médica, de enfermagem, funcionário de laboratório de análise biológico, lixeiros, açougueiros, lavradores, curtumes, tratamento de esgoto etc.

A seguir as atividades insalubres com os respectivos percentuais:

Anexo	Atividades que exponham o trabalhador a	Percentual
1	Níveis de ruído contínuo ou intermitente superiores aos limites de tolerância fixados no Quadro constante do anexo 1 e no item 6 do mesmo Anexo.	20%
2	Níveis de ruído de impacto superiores aos limites de tolerância fixados nos itens 2 e 3 do Anexo 2.	20%
3	Exposição ao calor com valores IBUTG superiores aos limites de tolerância fixados nos Quadros 1 e 2.	20%
5	Níveis de radiações ionizantes com radioatividade superior aos limites de tolerância fixados neste anexo.	40%
6	Ar comprimido.	40%
7	Radiações não ionizantes consideradas insalubres em decorrência de inspeção realizada	20%

	no local de trabalho.	
8	Vibrações consideradas insalubres em decorrência de inspeção realizada no local de trabalho.	20%
9	Frio considerado insalubre em decorrência de inspeção realizada no local de trabalho.	20%
10	Umidade considerada insalubre em decorrência de inspeção realizada no local de trabalho.	20%
11	Agentes químicos cujas concentrações sejam superiores aos limites de tolerância fixados no Quadro I.	10%, 20% ou 40%
12	Poeiras minerais cujas concentrações sejam superiores aos limites de tolerância fixados neste Anexo.	40%
13	Atividades ou operações, envolvendo agentes químicos, consideradas insalubres em decorrência de inspeção realizada no local de trabalho.	10%, 20% ou 40%
14	Agentes Biológicos	20% ou 40%

SALIBA E CORRÊA, 2011, p.18.

Nos casos de trabalhos realizados em locais onde há exposição a agentes nocivos que possam prejudicar os trabalhadores, a empresa é obrigada por lei, a fornecer gratuitamente equipamentos de proteção individual- EPI adequados, orientar e fiscalizar para que os trabalhadores utilizem corretamente estes equipamentos e adotem medidas que diminuam os riscos.

### 3.1.3 Eliminação ou Neutralização da Insalubridade

Nota-se que a eliminação ou neutralização determinará a cessação do pagamento do adicional, podendo, a eliminação ou neutralização ocorrer conforme art. 191 da CLT: a) com a adoção de medidas de ordem geral, que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância; b) com a utilização de equipamentos de proteção individual.

A eliminação ou neutralização da insalubridade ficará caracterizada através da avaliação pericial, por órgão competente, que deve comprovar a não existência de risco à saúde do trabalhador.



De todo, a causa da insalubridade não precisa desaparecer para que a eliminação seja caracterizada, basta que medidas coletivas anulem os efeitos que geram a insalubridade. Já na neutralização, deverá ocorrer a diminuição da intensidade e efeitos dos agentes no ambiente de trabalho. Não sendo possíveis ou suficientes as medidas gerais de controle, deve-se usar o controle individual, dentre estas medidas individuais, a lei prevê o uso do EPI.

Süssekind esclarece sua visão:

E, como se trata de uma condição ou estado muitas vezes removível, a *insalubridade pode ser eliminada*, já pelo tempo limitado de exposição aos tóxicos, como gases, poeiras, vapores, fumaças nocivas e análogos, já pela utilização de processos, métodos ou dispositivos especiais que a neutralizem ou a removem, já, enfim, pela adoção de medidas gerais ou *individuais, capazes de defender e proteger a saúde do trabalhador* (SÜSSEKIND apud AMARO BARRETO 2005, p. 953). [grifo do autor].

O empregador deve, ou ao menos deveria adotar as medidas coletivas e/ou individuais para que tornem os agentes nocivos à saúde dos trabalhadores controláveis ou extintos.

A lei obriga os empregadores a fornecerem de forma gratuita os equipamentos de proteção individual, tendo que instruírem seus empregados sobre as precauções a tomarem e, a maneira correta de utilizar estes EPIs, fiscalizando-os, possuindo os empregadores autonomia para isso. Deve este adquirir o equipamento apropriado para a atividade, treinar o trabalhador, substituir o equipamento quando houver necessidade, bem como tornar o uso obrigatório (art. 157 CLT).

Assim entende Saliba e Corrêa:

Desse modo, o equipamento a ser adquirido deve adequar-se ao risco e possuir fator de proteção que permita reduzir a intensidade ou concentração do agente insalubre a limites de tolerância. Além disso, o uso efetivo do EPI é fundamental: portá-lo não significa uso efetivo. A NR-6 estabelece que a empresa é obrigada a fornecer gratuitamente o EPI adequado à atividade, treinar o trabalhador para o uso e torná-lo obrigatório. Já o trabalhador é obrigado a conservar e usar o EPI (2011, p. 21).

Cabe, portanto, ao empregado obedecer às normas de segurança e higiene do trabalho, inclusive quanto ao uso de equipamentos, não o fazendo pratica falta, podendo ou não, constituir justa causa para rescisão do vínculo trabalhista (art. 482, alínea h da CLT).

Deve-se destacar o enunciado nº 289 do TST:

O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade, cabendo-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, dentre as quais as relativas o uso efetivo do equipamento pelo empregado.

A qualidade na produção da empresa depende do cumprimento da legislação referente à segurança e medida do trabalho, onde o ideal seria a eliminação dos agentes agressivos, mas isto, tecnicamente, não é possível e muitas vezes, o custo é elevado, preferindo o empregador pagar o ínfimo adicional.

### **3.1.4 Base de cálculo**

O adicional de insalubridade consiste em parcelas complementares ao salário, devidas ao trabalhador em razão do desgaste no trabalho em circunstâncias insalubres. A fixação do adicional de insalubridade obedece à classificação do grau de risco reconhecido pelo MTE, conforme o percentual de 10% (grau mínimo), 20% (grau médio) e 40% (grau máximo).

O salário mínimo, com a redação estabelecida no art. 192 da CLT, e no item 15.2 da NR-15, passou a ser utilizado como base de cálculo do adicional de insalubridade devido aos trabalhadores em geral.

A partir da CF/88 a base de cálculo do adicional de insalubridade passou a ser objeto de divergência interpretativa, visto que, o art. 7º, inciso IV<sup>7</sup>, vetou a vinculação ao salário mínimo para qualquer fim.

Sérgio Pinto Martins diverge e esclarece:

O inciso XXIII do art. 7º da Constituição não dispõe que o adicional de insalubridade é calculado sobre a remuneração, mas sim que se trata de um adicional “de remuneração”. O adicional não será, portanto, calculado sobre a remuneração ou sobre o salário contratual do empregado. O cálculo do adicional de insalubridade continua a ser feito sobre determinado valor previsto na legislação ordinária, mas não sobre a remuneração. Há que se entender que o sentido da palavra remuneração a que se refere a Lei Fundamental é o do verbo remunerar e não propriamente a remuneração de que trata o art. 457 da CLT (2006, p. 233-234).

Existindo, portanto, disposições específicas que atribuem base de cálculo diferente do salário mínimo como exemplam a Lei nº 4.860/65, Lei nº 7.394/85 e Lei 8.270/91.

Reza o artigo 192 da CLT que será o cálculo da insalubridade com base no salário mínimo, levando em consideração o princípio da norma mais favorável e da condição mais benéfica, admitindo-se tal cálculo com salário previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ou em contrato individual de trabalho, que traga estabelecido que o cálculo seja na forma expressa.

Nesse contexto, a Súmula 228 do TST, determina que a base de cálculo do adicional de insalubridade é o salário mínimo de que cogita o art. 76 da CLT, salvo as hipóteses previstas no Enunciado nº 17. De modo que a Súmula nº 17 do TST estabelecia que “o adicional de insalubridade devido a empregado que por força da lei, convenção coletiva ou sentença normativa, percebe salário profissional será sobre este calculado”.

---

<sup>7</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; [...].

Mesmo diante do artigo da Constituição de proibir o uso do salário mínimo como fator indexador, acolheu-se a tese de que o salário mínimo poderia ser utilizado como base de cálculo.

Sebastião Geraldo de Oliveira sustenta que a base de cálculo do adicional de insalubridade é o salário contratual, fundamentando que o art. 7º, IV da CF/88 veda a vinculação ao salário mínimo para qualquer fim, e assim descreve:

Os adicionais são parcelas complementares ao salário que visam compensar o empregado por um trabalho desgastante ou penoso, prestado em condições mais adversas do que as normais. Aquele que trabalha além da duração normal recebe o salário acrescido do adicional das horas extras; se trabalha a noite, recebe o adicional noturno; quando labuta em condições perigosas, recebe o adicional de periculosidade etc. Ora, todos os outros adicionais são calculados sobre o salário contratual, não havendo razão nem lógica nem jurídica para dar tratamento diverso para o adicional de insalubridade, contrariando o vetusto brocado: *Ubi eadem ratio, ibi eadem legis*<sup>8</sup> dispositivo; *ubi ladem legis ratio, ibi ipsa lex*<sup>9</sup> (2011, p. 431).

No entanto, a Orientação Jurisprudencial nº 2 do SDI/TST (cancelada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 26.06.2008) posicionou-se que mesmo na vigência da Constituição Federal de 1988, a base de cálculo do adicional de insalubridade será o salário mínimo (BRASIL, Orientação Jurisprudencial nº 2, 2008).

Mais tarde a Súmula Vinculante nº 4 do STF<sup>10</sup>, adotada em 2008, vedou o salário mínimo como indexador na base de cálculo do adicional de insalubridade. Evidenciando o entendimento da inconstitucionalidade do art. 192 da CLT.

Assim, o TST alterou novamente a base de cálculo do adicional para o salário- base, pondo com esta Súmula mais lenha na fogueira com relação às polêmicas que cercam a fixação de uma base de cálculo para o adicional de insalubridade, o que acarreta dúvidas ao empregador e torna sem fim as reclamações trabalhistas.

---

<sup>8</sup> Onde existir a mesma razão, aí se aplicará a mesma regra legal.

<sup>9</sup> Onde existe a mesma razão fundamental, prevalece a mesma regra jurídica.

<sup>10</sup> Súmula nº 4- Salvo nos casos previstos na constituição, o salário mínimo não poderá ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial.

Nascimento também se posiciona:

A Consolidação das Leis do Trabalho (art. 192) dispõe que o adicional de insalubridade é calculado sobre o salário mínimo. A Constituição não altera essa regra. Não declara que o adicional incidirá sobre a remuneração. Refere-se a adicional *de* remuneração e não a adicional *sobre* remuneração. Logo, enquanto não for elaborada lei dispendo em contrário, prevalecerá o critério das leis do trabalho (1997, p. 249) [grifo do autor].

Até que seja editada lei sobre a matéria a base de cálculo continua a ser o salário mínimo, salvo se o empregado por força de lei, convenção coletiva ou sentença normativa perceber salário profissional, o próprio STF<sup>11</sup> posicionou-se, que deverá continuar o salário mínimo servindo de base.

### 3.2 Adicional de Periculosidade

No tópico anterior mencionou-se que os agentes insalubres atuam de forma continuamente e paulatinamente, provocando danos ao trabalhador, diferente do adicional de periculosidade que tem o objetivo de compensar o trabalhador que desenvolve sua atividade em risco iminente de vida.

Saad assim os diferencia:

---

<sup>11</sup> Ementa: AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO. CONSTITUCIONAL. TRABALHO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. SALÁRIO-MÍNIMO. IMPOSSIBILIDADE DE MODIFICAÇÃO DA BASE DE CÁLCULO DO BENEFÍCIO POR DECISÃO JUDICIAL. AGRAVO REGIMENTAL IMPROVIDO. I - O Tribunal, por meio de remansosa jurisprudência, entende que, em regra, a alegação de ofensa aos princípios do devido processo legal, da ampla defesa, do contraditório e da prestação jurisdicional, quando dependente de exame prévio de normas infraconstitucionais, configura situação de ofensa reflexa ao texto constitucional, o que inviabiliza o conhecimento do recurso extraordinário. II - Tendo em vista a impossibilidade de o Poder Judiciário atuar como legislador positivo, apesar de reconhecida a inconstitucionalidade da vinculação do adicional de insalubridade ao salário-mínimo, essa base de cálculo deve ser mantida até que seja editada nova lei que discipline o assunto. Precedentes. III- Agravo regimental improvido. RE 334876 AgR / MG - Relator: Min. RICARDO LEWANDOWSKI- Segunda Turma. Julgamento: 20/03/2013.

[...] A diferença reside no fato de que as causas insalubres de ordinário geram doenças de forma lenta, devagar, ao passo que os explosivos e inflamáveis- de- regra têm ação subitânea, rápida, instantânea. Os efeitos, porém, desses agentes confundem-se na gravidade de que se revestem. [...] (1996, p.178).

Ou seja, os agentes perigosos atuam de forma instantânea, com efeitos imediatos, podendo levar à incapacidade ou até a morte. O art. 193 da CLT conceitua: “São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado”.

Acrescenta-se a esta definição os trabalhadores em contato com energia elétrica, que tem direito ao reconhecimento deste adicional, instituído pela Lei nº 7.369/1985. E mais recentemente os trabalhadores que laboravam em contato com substâncias radioativas e radiação ionizante, por força da Portaria 518/2003 expedida pelo MTE.

Na realidade, o trabalhador somente terá direito ao recebimento do adicional perigoso se preenchido algumas condições estabelecidas pelo MTE, observando-se estes pressupostos: contanto com inflamáveis, explosivos ou atividade definida em lei, ou Portaria expedida pelo MTE, contato permanente com determinada atividade realizada que cause risco acentuado ao trabalhador, podendo em casos extremos levá-lo à morte.

O adicional de periculosidade também é um direito constitucional, previsto, no artigo 7º, inciso XXIII da CF/88, bem como na CLT, no capítulo V (Da segurança e medicina do Trabalho) na seção XIII, artigos 193 e seguintes. A CF/88, no inciso XXXIII do art. 7º, assim como a CLT, veda o trabalho perigoso para mulheres e menores.

A NR-16 da Portaria nº 3.214 trata da periculosidade, especificando e regulamentando as situações em que deverá o adicional ser pago.

### 3.2.1 Caracterização da periculosidade

Assim como o adicional de insalubridade, a caracterização da periculosidade deverá ser feita, por intermédio de perícia técnica, elaborada por Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho (art. 195 CLT). “Se as condições de trabalho são perigosas ou não, também é algo que se prova através da perícia e nunca por meio de regulamentos ou portarias” (SAAD, 1996, p.178). De tal forma, serão consideradas atividades ou operações perigosas àquelas que, forem reconhecidas pelo regulamento aprovado pelo MTE.

Na NR-16 estão enumeradas as operações e atividades consideradas perigosas. O anexo 1 descreve as atividades e operações perigosas com explosivos: armazenamento de explosivos; transportes de explosivos; operações de escorva dos cartuchos de explosivos; operações de carregamento de explosivos; detonação; verificação de detonações falhadas; queima de explosivos deteriorados; na operação de manuseio de explosivos.

No anexo 2 as atividades e operações perigosas com inflamáveis são: produção, transporte, processamento e armazenamento de gás liquefeito; no transporte e armazenagem de inflamáveis líquidos e gasosos liquefeitos e de vasilhames vazios não desgaseificados ou decantados; postos de reabastecimento de aeronaves; locais de carregamento de navios-tanques, vagões-tanques e caminhões-tanques e enchimento de vasilhames, com inflamáveis líquidos ou gasosos liquefeitos; locais de descarga de navios-tanques, vagões-tanques e caminhões-tanques com inflamáveis líquidos ou gasosos liquefeitos ou de vasilhames vazios não desgaseificados ou decantados; serviços de operação e manutenção de navios-tanques, vagões-tanques, caminhões-tanques, bombas e vasilhames, com inflamáveis líquidos ou gasosos liquefeitos, ou vazios não desgaseificados ou decantados; nas operações de desgaseificação, decantação e reparos de vasilhames não desgaseificados ou decantados; nas operações de teste de aparelhos de consumo do gás e seus equipamentos; no transporte de inflamáveis líquidos e gasosos liquefeitos em caminhão-tanque; transporte de vasilhames (em caminhões de carga), contendo inflamáveis líquidos, em quantidade total igual ou superior a 200 litros, quando não observado o disposto nos subitens 4.1 e 4.2 deste anexo; transporte de vasilhames (em carreta ou caminhão de carga), contendo inflamáveis gasoso e líquidos, em quantidade total igual ou superior a 135 quilos; operação em postos de serviços e bombas de abastecimento de inflamáveis líquidos.

Diferentemente do adicional de insalubridade, não há um conceito legal a respeito da periculosidade. As hipóteses que conferem direito ao adicional foram taxativamente indicadas na legislação. Com isso, muitas atividades, apesar de tecnicamente perigosas, com acentuados índices de acidentes, como é o caso dos serviços ligados à construção civil, não dão direito ao adicional de periculosidade [...] (OLIVEIRA, 2011, p. 204).

Muitas são as atividades ou operações que poderiam ser caracterizadas e serem pagas ao trabalhador, porém inclusas estão somente as que impliquem o contato permanente com inflamáveis, explosivos, energia elétrica, radiações ionizantes ou substâncias radioativas, excluindo-se qualquer outra atividade.

A Lei nº 7.369 de 20.09.1985 veio conceder o direito ao adicional de periculosidade aos trabalhadores, que exerçam atividade no setor de energia elétrica.

Posteriormente, o MTE instituiu o adicional de periculosidade para as atividades ou operações que envolvam radiações ionizantes e substâncias radioativas por meio da Portaria nº 3.393, de 17.12.1987, instrumento este, no entanto, considerado ilegal por alguns profissionais da área jurídica- vez que o direito ao recebimento do adicional fora criado por uma portaria (SALIBA e CORRÊA, 2011, p. 16).

De suma importância é a correta caracterização da periculosidade, pois a cessação do pagamento somente poderá ocorrer com a eliminação do risco.

Na mesma NR-16 no Anexo II no item 4, estão as hipóteses em que não se caracteriza a periculosidade, itens acrescentados pela Portaria do MTE nº 545 de 10.07.2000.



### 3.2.2 Eliminação e neutralização

Refere-se, que a insalubridade e a periculosidade são inerentes a várias atividades profissionais, onde o desenvolvimento econômico impõe a difícil cessação destes riscos à saúde.

O alvo na insalubridade é sua eliminação ou neutralização, para reduzir as ameaças à saúde dos trabalhadores, tendo como objetivo proteger a integridade dos trabalhadores, já a periculosidade corresponde a um risco, podendo atingir o trabalhador de forma violenta e fatal.

Enquanto na insalubridade temos que, se não for eliminada ou neutralizada, o trabalhador a ela exposto tem continuamente um fator prejudicial a sua saúde, já a periculosidade não importa fator contínuo da exposição do trabalhador, mas apenas um risco que não age biologicamente contra seu organismo, mas que, na configuração do sinistro, pode ceifar a vida do trabalhador ou mutilá-lo (MARTINS, 2006, p.637).

A insalubridade pode ser eliminada ou neutralizada, dependendo do caso com medidas de proteção coletiva ou de proteção individual, já a periculosidade não.

No que tange à eliminação do risco, nos casos de periculosidade, não sabemos como, na prática, se há de chegar a esse resultado, eis que o risco é inerente à atividade. A NR-16, focalizando o problema da periculosidade do trabalho permanente com explosivos e inflamáveis não esclarece como se elimina o risco na espécie (SAAD, 1996, p. 181).

“Com relação à periculosidade, não ocorre à neutralização mediante a utilização do EPI, pois esta é inerente à atividade. O pagamento do adicional de periculosidade somente poderá ser cessado com a eliminação do risco” (SALIBA e CORRÊA, 2011, p. 21). De

qualquer forma, deve o empregador exigir o uso adequado e efetivo dos equipamentos de proteção exigidos para cada atividade.

### 3.2.3 Base de cálculo

O percentual do adicional de periculosidade está definido nos arts. 193 a 197 da CLT, e na NR-16 item 16.2.

Quando caracterizada a periculosidade, o trabalhador terá direito ao adicional conforme art. 193, § 1º da CLT. Este adicional é de 30% (trinta por cento) sobre o salário base sem os acréscimos, resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa. De toda forma, há uma exceção a tal regra, assim descreve Carrion:

Adicional de periculosidade. Para inflamáveis e explosivos é de 30% sobre o salário básico, excluídas as gratificações, prêmios ou participação nos lucros da empresa ( CLT, art. 193). Para a periculosidade elétrica (telefonía), empregados em contato com sistema elétrico de potência) o adicional é de 30% sobre o salário recebido, no caso de permanência habitual em área de risco e em situação de exposição contínua [...] (2008, p. 188).

Trata-se dos trabalhadores do setor de energia elétrica que terão o percentual calculado sobre a integridade das parcelas salariais. O TST tem entendimento idêntico, consolidado na Súmula 191: “O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais. Em relação aos eletricitários, o cálculo do adicional de periculosidade deveria ser efetuado sobre a totalidade das parcelas salariais”.

Alguns doutrinadores divergem em relação à base de cálculo dos adicionais de insalubridade e periculosidade. Saad cita sua opinião com relação à diferença no tratamento jurídico dos adicionais:

Aqui, queremos pôr em destaque as diferentes bases de cálculo dos dois adicionais: o de insalubridade tem por base o salário mínimo da região, o de periculosidade é calculado sobre o salário percebido pelo empregado, excluídas as gratificações, prêmios ou participações nos lucros das empresas. Não compreendemos os motivos que levaram o legislador a diferenciar os dois cálculos. Os riscos produzidos pela insalubridade e aqueles outros que se originam de manipulação de explosivos ou inflamáveis se revestem da mesma gravidade, pois qualquer deles pode incapacitar o trabalho para o serviço ou mesmo matá-lo (1996, p. 178).

Desta opinião a diferença cabe somente nas causas e efeitos que geram o adicional de insalubridade e periculosidade, onde o primeiro lentamente origina doenças e o outro tem ação instantânea, sendo que a regra de cálculo deve ser a mesma.

Assim como o adicional de insalubridade, o adicional de periculosidade deverá ser cessado quando da eliminação do risco, assim também não integra o salário do trabalhador em caráter definitivo.

Todavia, em razão de entendimento firmado na Orientação Jurisprudencial do TST nº 267 SDI, o adicional de periculosidade integra a base de cálculo das horas extras (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 132) - DJ 20.04.2005, não integrando somente nas horas de sobreaviso conforme a Súmula nº 132<sup>12</sup> do TST (BRASIL, Orientação Jurisprudencial nº 267, 2005).

Tal adicional somente será devido assim como a insalubridade, quando houver a inclusão da atividade nos quadros aprovados pelo MTE (art. 196 CLT).

---

<sup>12</sup> Súmula 132- ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. INTEGRAÇÃO (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 174 e 267 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. I - O adicional de periculosidade, pago em caráter permanente, integra o cálculo de indenização e de horas extras (ex-Prejulgado nº 3). (ex-Súmula nº 132 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982/ DJ 15.10.1982 - e ex-OJ nº 267 da SBDI-1 - inserida em 27.09.2002). II - Durante as horas de sobreaviso, o empregado não se encontra em condições de risco, razão pela qual é incabível a integração do adicional de periculosidade sobre as mencionadas horas. (ex-OJ nº 174 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

### **3.3 Da (Im) possibilidade da cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade**

Nos tribunais existe grande divergência entre a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade frente à disposição do artigo 193, § 2º da CLT, que determina que o trabalhador opte por um dos adicionais.

Este último capítulo tem o objetivo de estudar a possibilidade da cumulação destes adicionais, por meio do ponto de vista legal, doutrinário e jurisprudencial.

Como visto, o adicional de insalubridade é devido ao trabalhador exposto a agentes nocivos à saúde, devido às condições de trabalho a que se expõe. O artigo 189 da CLT, trás previsão, bem como o artigo 7º, inciso XXIII da CF e a NR-15.

O adicional insalubre pode ser concedido no percentual de 10%, 20% ou 40%. O grau de risco de insalubridade depende do tipo do agente a que o empregado está exposto, sendo que para caracterizar o pagamento levam-se em conta os limites de tolerância. Ademais, o enquadramento de qualquer atividade como insalubre, na forma dos arts. 189 e 190 da CLT se dão de acordo com o rol exaustivo contido nas normas próprias do MTE, conforme OJ nº 4 da SDI-I do TST, com a seguinte redação: “Não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional, sendo necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho”. Existe divergência na base de cálculo deste adicional.

Já o adicional de periculosidade é devido ao trabalhador que exerce suas funções em contato com explosivos, produtos inflamáveis, energia elétrica e radiações ionizantes, e podem vir acarretar danos irreversíveis ao trabalhador.

Este adicional é também calculado em porcentagem, porém, em 30% do salário do trabalhador. A CLT em seu artigo 193 e a NR-16 regulamentam este adicional, sendo que na NR-16 as atividades perigosas estão inseridas, tendo que algumas para a caracterização e classificação ficam a cargo da avaliação de perícia.

A exposição eventual a agentes insalubres não gera o direito ao adicional de insalubridade, todavia, o trabalho em caráter intermitente é garantido à percepção do adicional

de insalubridade, conforme a Súmula nº 47<sup>13</sup> do TST. O fato de o empregado não trabalhar durante toda a jornada em ambiente insalubre não lhe tira o direito à percepção do adicional. Desta forma, se o trabalho em ambiente insalubre não for realizado durante toda a jornada, consideram-se as horas de serviço em ambiente insalubre para recebimento do adicional.

Faz jus ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, se sujeita a condições de risco. Indevido quando o contato dá-se de forma eventual, conforme Súmula nº 364<sup>14</sup> do TST. Com relação ao pagamento do adicional perigoso proporcional ao tempo de exposição, é possível, desde que pactuado em acordo ou convenção coletiva.

Süssekind diferencia estes adicionais:

Como se infere, a periculosidade se distingue da insalubridade, porque esta, enquanto não houver sido eliminada ou neutralizada, afeta continuamente a saúde do trabalhador; já a periculosidade corresponde apenas um risco, que não age contra a integridade biológica do trabalhador, mas que, eventualmente (sinistro), pode atingi-lo de forma violenta (2005, p. 935).

Embora, cada adicional visa compensar uma situação diversa, dependendo cada um de um fato gerador diferente, o artigo 193 § 2º veda a percepção de ambos concomitantemente, devendo, o trabalhador optar por aquele que lhe for favorável.

Deveriam ser os adicionais pagos de forma cumulativa, pois além de terem causas diversas, a insalubridade traz danos à saúde do trabalhador, que se manifestam e são percebidos no decorrer dos anos, em que laboram expostos aos agentes nocivos. Enquanto que a periculosidade, o risco é evidente, ou seja, pode a qualquer momento ocorrer um acidente, incapacitando ou podendo levar o trabalhador a morte.

---

<sup>13</sup> Súmula nº 47 – **Insalubridade**. O trabalho executado em condições insalubres, em caráter intermitente, não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional.

<sup>14</sup> Súmula nº 364- **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. EXPOSIÇÃO EVENTUAL, PERMANENTE E INTERMITENTE (cancelado o item II e dada nova redação ao item I) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011**. Tem direito 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. (ex-Ojs da SBDI-1 nºs 05 - inserida em 14.03.1994 - e 280 - DJ 11.08.2003)

É majoritária a vertente que se posiciona contra a cumulação destes adicionais, no entanto, atualmente, percebe-se que há divergências dos Tribunais, onde alguns já se posicionam quanto à possibilidade de reconhecer que quando for provado mediante perícia, que o trabalhador esteve exposto durante o contrato de trabalho a agentes simultâneos, um insalubre e outro perigoso, terá direito à percepção dos dois adicionais.

### 3.3.1 Da impossibilidade de cumulação da insalubridade e periculosidade

A divergência pode ser observada nos atuais julgados, onde se dividem entre conceder a cumulação e proibir tal cumulação. Conforme o artigo 193 § 2º da CLT, em se tratando de periculosidade e insalubridade diz esse parágrafo: “O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que por ventura lhe seja devido”. Ou seja, resulta assim a impossibilidade de percepção cumulativa dos adicionais.

A maioria dos juristas e aplicadores do direito justificam seus entendimentos no sentido de que a lei impede, veda que sejam a insalubridade e a periculosidade cumuladas.

**EMENTA: CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE.** A pretensão de cumulação dos adicionais em epígrafe encontra óbice, no disposto no artigo 193, parágrafo 2º, e no artigo 194, caput, da CLT. Provimento negado. (TRT, 4º, 0001411-50.2011.5.04.0004 RO, Quarta Turma, Relator: Desº João Pedro Silvestrin, 21.02.2013).

**EMENTA: ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE. PAGAMENTO CUMULATIVO.** A disposição do § 2º, do art. 193, da CLT, ao tratar de possibilidade de opção, já indica a vedação da percepção dos dois adicionais de forma acumulada. Não fosse a vedação de percepção acumulada, qual seria a utilidade da opção, de vez que não teria sentido renunciar a um crédito certo. Nega-se provimento ao recurso do reclamante, vencido o Relator. (TRT, 4º, 0000276-82.2011.5.04.0204 RO, Sétima Turma, Relator: Desº Marçal Henri dos Santos Figueiredo, 25.10.2012).

**EMENTA: ADICIONAL DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE. CUMULAÇÃO, CONVENÇÃO Nº 155 DA OIT.** A Convenção 155 da OIT, internalizada por meio do Decreto nº 1.254/94, não implicou revogação do artigo 193, § 2º da CLT, quanto à necessidade de opção quanto ao adicional mais benéfico. Recurso ordinário não provido. (TRT, 4º, 0000685-71.2010.5.04.0017 RO, Décima Primeira Turma, Relator: Desª Flávia Lorena Pacheco, 24.01.2013).

Interpretam o art. 193 § 2º, como um dispositivo que indica não ser compatível, a cumulação dos adicionais perigosos e insalubres, devendo o trabalhador optar por aquele que lhe seja mais favorável, que lhe proporcione mais vantagem, onde em regra, o adicional de periculosidade financeiramente é mais vantajoso.

Não há conforme o entendimento da maioria dos juristas e doutrinadores, cumular o pagamento para tais agentes, pois o recebimento de um afasta o outro. Carrion assim entende, “A lei impede a acumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, a escolha de um dos dois pertence ao empregado (art. 193, § 2º)” (2008, p.193).

Também nesta linha tem decidido o TST:

*ADICIONAL DE PERICULOSIDADE E ADICIONAL DE INSALUBRIDADE CUMULAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE- Deferido pelo Regional o pagamento do adicional de periculosidade reflexos, em face da comprovação, consoante o laudo pericial, da exposição ao risco, cabe a compensação dos valores pagos pela Empresa ao Reclamante a título de adicional de insalubridade, em razão da vedação legal de cumulação de adicionais (art. 193, 2º, da CLT). Recurso conhecido e provido. (TST 3ª Turma- 240800-74.1998.5.02.0261 (RR) – Relator Ministro Carlos Alberto Reis de Paula- Data de Julgamento: 23/05/2007- Data de Publicação:15/06/2007).*

Observa-se que para o TST e para a jurisprudência majoritária não há amparo na lei para tal cumulação, decidindo ser indevido o pagamento cumulado, mesmo que exponham os trabalhadores quando no desenvolvimento de suas atividades, à ação de agentes diversos. Interpretam a jurisprudência e doutrina dominante de que o § 2º do artigo 193 da CLT, prevalece sobre o artigo 7º, inciso XXIII, que prevê o direito a adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres e perigosas, para tanto entendem:

Ao garantir o direito a um “adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;” o inciso XXIII do art. 7º da Constituição Federal remete o intérprete à legislação regulamentadora, consignando uma alternativa na percepção dos adicionais que é exercida pelo trabalhador através do direito de opção previsto no § 2º do art. 193 da CLT (TRT, 4º, 0001278-81.2011.5.04.0012 RO, Oitava Turma, Relator: Angela Rosi Almeida Chapper, 24.01.2013) [grifo do autor].

Observa-se a vedação de cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade tanto no art. 193 § 2º como na NR-16 no item 16.2.1.

Da mesma forma, indica a NR-15 no item 15.3, quando da ocorrência de mais de um fator de insalubridade, será apenas considerado o de grau mais elevado, também sendo vedada tal cumulação.

Assim entende Saad:

Quando o empregado vai reclamar em juízo, não tem ainda, a certeza de que seu trabalho é ao mesmo tempo insalubre e perigoso. Por isso, nada impede que postule ambos os adicionais. Encerrando o processo de conhecimento e adquirida a certeza da existência deste ou daquele adicional, o empregado optará entre um ou outro adicional (1996, p. 178).

Carrion defende posição idêntica e cita:

[...] a escolha de um dos dois pertence ao empregado (art. 193, § 2º) após o trânsito em julgado da sentença, no processo de conhecimento. Tal opção, pela sistemática processual e economia de provas, deverá ser feita na petição inicial ou, se o juiz sanear o processo, no início [...] (2008, p.189).

O art. 193, § 2º veda a cumulação dos dois adicionais, devendo ser de maneira alternativa, mas isso não impede, que o trabalhador, reclame em juízo o pedido por ambos os adicionais a fim de ser apurada a existência de insalubridade como de periculosidade, cabendo-lhe optar.



### 3.3.2 Da possibilidade de cumulação da insalubridade e periculosidade

Neste tópico será abordada a possibilidade do trabalhador receber os adicionais de forma cumulada, pois começam a surgir posicionamentos diversos da maioria doutrinária e jurisprudencial, onde consideram a observância do Princípio Protetor da norma mais favorável. Assim entende o Juiz Jorge Luiz Souto Maior:

*Acumulação de adicionais: como o princípio é o da proteção do ser humano, consubstanciado, por exemplo, na diminuição dos riscos inerentes ao trabalho, não há o menor sentido continuar-se dizendo que o pagamento de um adicional “quita” a obrigação quanto ao pagamento de outro adicional. Se um trabalhador trabalha em condição insalubre, por exemplo, ruído, a obrigação do empregador de pagar o respectivo adicional de insalubridade não se elimina pelo fato de já ter este mesmo empregador pago ao empregado adicional de periculosidade pelo risco de vida que impôs. Da mesma forma, o pagamento pelo dano à saúde, por exemplo, perda auditiva, nada tem a ver com o dano provocado, por exemplo, pela radiação. Em suma, para cada elemento insalubre é devido um adicional, que por óbvio, acumula-se com o adicional de periculosidade, eventualmente devido. Assim dispõe, aliás, a Convenção 155 da OIT, ratificada pelo Brasil (SOUTO MAIOR, 2005) [grifo do autor].*

A percepção de tais adicionais é vista pelo trabalhador como um acréscimo à baixa remuneração recebida. Embora, o adicional de insalubridade vise indenizar danos causados ao trabalhador pelo contato com agentes que agredem sua saúde.

Já a periculosidade vem compensar o risco de vida em que está exposto o trabalhador.

Dessa forma, entende-se que os dois adicionais possuem fatos geradores diversos, motivo pelo qual existe a possibilidade de serem pagos cumulativamente, embora exista divergência quanto ao cálculo, onde a insalubridade é calculada sobre o salário mínimo e a periculosidade sobre o base.

O pagamento dos adicionais de insalubridade e periculosidade tem como resultado a proteção da saúde, com duplo desígnio: (a) desestimular o empregador a sujeitar seus empregados a condições degradantes, perigosas e (b) ressarcir minimamente o empregado pelos danos causados a sua saúde ou o risco de causar. (MONTEIRO, 2011, p. 745).

As agressões à saúde e à vida do trabalhador na empresa são muitas, e sabe-se que a eliminação destes agentes agressores seria a melhor medida, mas isto nem sempre é possível. No entanto, estabelecendo mais ônus ao empregador, quando do pagamento cumulado de tais adicionais, este poderá de várias maneiras investir na própria empresa, seja com medidas de higiene, medicina e segurança do trabalho, sejam com treinamentos, cursos, prevenção, tudo para eliminar ou neutralizar as agressões.

Oliveira nos ensina:

A regra geral é que o trabalhador receba cumulativamente os adicionais, para compensar separadamente cada condição adversa. Assim, se o empregado trabalhar à noite em sobrejornada receberá o adicional das horas extras; juntamente com o adicional noturno, se for transferido e trabalhar em local perigoso, receberá cumulativamente os adicionais de transferência e de periculosidade etc. (2011, p. 434).

Defendendo este, tanto a cumulação de mais de um agente insalubre, como a cumulação da insalubridade e periculosidade.

O legislador celetista afastou a percepção do adicional devido pelo trabalho insalubre cumulado com o perigoso, quando utilizou o termo optar, muito embora a CF/88 não expressa tal escolha.

Esta justificativa legal, expressa na CLT da impossibilidade de cumulação não vige mais entre todos os doutrinadores e jurisprudencialistas, visto analisarem a diversidade, bem como a finalidade de tais adicionais.

Oliveira assim entende e leciona:

[...] os agentes insalubres atuam lentamente, provocando efeitos nocivos a longo prazo. Entretanto, no ambiente de trabalho há também agentes que podem atuar instantaneamente, com efeitos danosos imediatos, denominados agentes perigosos. A exposição aos agentes insalubres pode acarretar a perda paulatina da saúde; o contato com os agentes perigosos pode, repentinamente, levar à incapacidade ou morte [...]. O trabalho em ambientes perigosos é mais desgastante pela exigência de vigilância permanente, além da possibilidade mais concreta da ocorrência de acidentes. Para compensar o desgaste acentuado dessas atividades o legislador instituiu uma remuneração adicional para alguns trabalhos perigosos (2011, p. 202).

Os agentes perigosos provocam os acidentes de trabalho, devido aos riscos, já a insalubridade acarreta as doenças profissionais ou do trabalho, por isso, quando não for providenciada a eliminação ou neutralização dos agentes nocivos ou perigosos, a regra deve ser de que o trabalhador receba cumulativamente os adicionais para compensar cada condição adversa.

**EMENTA: [...] CUMULAÇÃO DE ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE.** Frente aos comandos constitucionais insculpidos no artigo 7º, inciso XXII e XXIII da Constituição Federal, não é mais viável sustentar a recepção na Ordem de 1988 do artigo 193, § 2º, da CLT. Mais ainda depois da incorporação ao direito interno da Convenção 155 da OIT, ocorrida em 1994. (TRT, 8ª, 0000523-69.2011.5.04.0008 RO, Segunda Turma, Relator: Raul Zoratto Sanvicente, 13.12.2012).

**EMENTA: ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. CUMULAÇÃO.** A norma do artigo 193, § 2º, da CLT não foi recepcionada na Ordem de 1988 e, de qualquer sorte, derogada em razão da ratificação, pelo Brasil, da Convenção 155 da OIT. Devida a cumulação de ambos os adicionais, portanto. (TRT, 16º, 0001232-80.2011.5.04.0016 RO, Segunda Turma, Relator: Raul Zoratto Sanvicente, 07.03.2013).

Veem-se julgados a favor da cumulação em outros julgados de outro Estado:

**EMENTA: POLÍTICA DE PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR. CUMULAÇÃO DE ADICIONAIS. INTELIGÊNCIA DO COMANDO CONSTITUCIONAL.** A CF/88 ampliou a tutela à saúde do trabalhador, impondo a necessidade de eliminação dos riscos inerentes à saúde. Na nova redação dada ao tema dos adicionais da periculosidade, insalubridade e penosidade, no inciso XXIII do artigo 7 da CF/88, existe previsão expressa para pagamento pelos respectivos

adicionais, áquelas situações de fato cujas atividades sejam assim consideradas nocivas segundo a lei. Não há qualquer restrição no texto constitucional à cumulação dos adicionais. Se presentes uma ou mais situações nocivas à saúde o adicional deve incidir sobre todas as hipóteses. Entretanto a Doutra Maioria da Turma entende não ser possível esta cumulação. (TRT,3ª, 01959-2006-142-03-00-0 RO, Segunda Turma, Relator: Vicente de Paula M. Junior, (07.06.2008).

**EMENTA: ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO.** Havendo prova técnica a demonstrar que em um determinado período do contrato o reclamante estivera exposto, simultaneamente, a dois agentes agressivos, um insalubre e outro perigoso, ele faz jus ao pagamento de ambos, haja vista que o disposto no art. 193, §2º da CLT não é compatível com os princípios constitucionais de proteção à vida e de segurança do trabalhador. (TRT, 3ª, 00354-2006-002-03-00-4 RO, Primeira Turma, Relator: Des. Marcos Moura Ferreira, 23.10. 2006).

Está comprovado que a exposição simultânea a mais de um agente reduz a resistência do trabalhador, e mesmo que o empregador perceba este fato, bem como a existência de risco e agentes nocivos não regularizará tal situação, pois sabe ele, que no momento atual, e como a maioria doutrinária e jurisprudencial, não haverá motivos para neutralizar ou eliminar as agressões, pois o adicional será apenas um.

Razão por qual se admite a cumulação, pois a maior oneração do empregador que explora atividades insalubres e periculosos o forçará e servirá de estímulo para que este invista no ambiente laboral eliminando ou neutralizando os agentes agressores.

[...] A maior oneração do empregador que explora atividade insalubre ou perigosa-pela sistemática adotada em nosso país como forma de proteção à saúde do trabalhador -, o levará a preferir a prevenção, eliminação ou neutralização dos diversos agentes nocivos que agredem a saúde dos trabalhadores (SILVA, 2008, p.50).

De toda forma, não cabe mais, diante do mundo jurídico, onde os princípios servem de base, a vedação da cumulação dos adicionais tendo em vista a CF/88, que garante a redução dos riscos e melhores condições de trabalho, com isso, possibilitar a cumulação dos adicionais é o meio mais eficaz e correto.

### **3.3.3 Cumulação dos adicionais em face da não aplicação do art. 193, § 2º em observância às leis existentes**

Como visto, o adicional de insalubridade é devido quando o trabalhador labora sobre ameaças a sua saúde, submetendo-se a várias condições, como calor, umidade, agentes químicos, frio, parasitas, etc. Já o adicional de periculosidade é devido ao trabalhador que labora em ambiente de risco que pode incorrer a danos fatais como explosivos, produtos inflamáveis, energia elétrica etc.

No tópico anterior, ressaltou-se, que atualmente não mais se justifica a manutenção do entendimento majoritário, da impossibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, visto a inconstitucionalidade do artigo 193, § 2º da CLT. Pois, torna-se inadmissível e injusto, o trabalhador mesmo que laborando em um ambiente insalubre e perigoso tenha que optar pelo recebimento de um ou de outro adicional, embora o referido § 2º usa o termo poderá, ou seja, é facultado e não determinado à escolha.

De toda análise, verifica-se que a CF/88 é a norma de maior hierarquia no ordenamento jurídico, e estabelece em seu artigo 1º, incisos III e IV que o Brasil tem como fundamentos dentre outros, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, além disso, estabelece em seu artigo 7º, caput e incisos XXII e XXIII, que são direitos 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, higiene e segurança, bem como o adicional de remuneração de atividades insalubres e perigosas, além de reconhecer a tutela do meio ambiente do trabalho em seu artigo 200, inciso VIII e artigo 225.

Verifica-se que a proteção ao trabalhador tem status de direito fundamental, onde está regulamentada por princípios constitucionais de suma importância para o Estado Democrático de Direito, que vem para reconhecer, favorecer e proteger os trabalhadores, sendo que “a validade das demais normas tem como pressuposto que sejam compatíveis com as normas constitucionais” (FORMOLO E SILVA, 2008).

Ocorre que a CLT foi criada em 01 de maio de 1943 anterior a CF/88 e já tratava dos adicionais de insalubridade e periculosidade, mas neste ponto, o § 2º do art. 193 da CLT deve

ser recepcionado pela ordem que estabelece a CF/88. Observa-se desta situação a hierarquia das normas, onde havendo conflito entre lei e Constituição, prevalecerá a lei maior.

A Constituição é o mais importante instrumento legal do país, uma vez que compreende os elementos estruturais da nação: princípios, direitos, organização dos Estados e Poderes, entre outros, além de ser a emanção direta da soberania nacional. Já o artigo 59<sup>15</sup> da CF/1988, elenca sumariamente os elementos do processo Legislativo [...] (INTERLEGIS, 2010).

Neste ponto, em relação à hierarquia, dispõe o art. 2º, § 1º<sup>16</sup> da Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro, Decreto- Lei nº 4.652, de 04 de setembro de 1942 (BRASIL, Decreto-Lei nº 4.652,1942).

Importante salientar que a cultura da não cumulação, ou seja, a opção dos adicionais de periculosidade e insalubridade originou-se da Lei nº 2.573 de 15 de agosto de 1955, regulamentada pelo Decreto nº 40.119 de 15 de outubro de 1956, ambos revogados pela Lei nº 6.514/77 (BRASIL, Lei Federal nº 2.573,1955).

De tal forma a lei posterior (CF/88) revoga a anterior (CLT/43), embora prevaleça a hierarquia das normas, onde a CF se encontra no topo, neste sentido reconhecendo por óbvio, a força do princípio da proteção e a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador.

**EMENTA: AUTODERTEMINAÇÃO DAS VONTADES COLETIVAS. HIERARQUIA DAS FONTES.** A materialização da autodeterminação das vontades coletivas, garantida constitucionalmente pelo art. 7º, XXVI, encontra limitações no restante ordenamento jurídico, devendo observar os direitos legalmente garantidos aos trabalhadores, em respeito à hierarquia das fontes. (TRT, 4º, 0000089-19-2012.5.04.0405 RO, Terceira Turma, Relator: Desº Carlos Alberto Robinson, 11/07/2012).

---

<sup>15</sup> Art. 59 O processo legislativo compreende a elaboração de: I- emendas à Constituição, II- leis complementares, III- leis ordinárias, IV- leis delegadas, V- medidas provisórias, VI- decretos legislativos, VIII- resoluções. Parágrafo único: Lei complementar disporá sobre a elaboração, redação, alteração e consolidação das leis.

<sup>16</sup> Art. 2º Não se destinando à vigência temporária, a lei terá vigor até que outra a modifique ou revogue. (Vide Lei nº 3.991, de 1961) (Vide Lei nº 5.144, de 1966). § 1º A lei posterior revoga a anterior quando expressamente o declare, quando seja com ela incompatível ou quando regule inteiramente a matéria de que tratava a lei anterior.

**EMENTA: [...] RECURSO ORDINÁRIO DOS RECLAMADOS (MATÉRIA COMUM). CONFLITO DE NORMAS COLETIVAS. PREVALÊNCIA DA NORMA MAIS FAVORÁVEL. AO EMPREGADO. DIFERENÇAS SALARIAIS.** A teor do art. 620 da CLT, as condições estabelecidas em convenção, quando mais favoráveis, prevalecem sobre as estipuladas em acordo. Mantida a sentença que defere diferenças salariais com base na remuneração prevista na convenção coletiva. Recurso ordinário dos reclamados desprovidos. (TRT, 4º, 0000075-82.2010.5.04.0121 RO, Oitava Turma, Relator: Angela Rosi Almeida Chapper, 10.05.2012).

O entendimento da jurisprudência acima parece ser coerente com a lógica jurídica da CF/88, sendo que ao interpretar a lei deve-se ter como objetivo a efetivação dos direitos dos trabalhadores e princípios constitucionais previstos na CF/88. Neste sentido Buck leciona:

O intérprete, ao realizar sua função, deve sempre iniciá-la pelos princípios constitucionais, partindo do princípio maior que rege a matéria em questão, voltando-se em seguida para os mais genéricos, depois o mais específico, até encontrar a regra concreta que vai orientar a espécie (2001, p. 24).

A CF/88 causou verdadeira revolução na ordem jurídica nacional, visto ter como enfoque a valoração, efetivação e reconhecimento de princípios e o fortalecimento das garantias e direitos fundamentais do trabalhador. Por isso não há como se admitir a permanência da interpretação do § 2º do art. 193 da CLT, pois se assim for, o destaque está na superioridade do capital sobre a saúde dos trabalhadores, que se confronta com o direito fundamental da saúde e com o princípio base da dignidade da pessoa humana.

Desta maneira entende a Juíza do Trabalho Janaina Saraiva da Silva:

Nesse sentido, entende-se que o reconhecimento ao direito do trabalhador de perceber cumuladamente os adicionais de insalubridade e periculosidade, nas hipóteses em que labute exposto a agentes insalubres e perigosos simultaneamente, é forma de estender-se eficácia aos princípios da dignidade da pessoa humana e da valoração social do trabalho, insculpidos na Constituição Federal de 1988, bem como se estender afetividade ao direito fundamental à saúde do trabalhador. (SILVA, 2008, p.60).

Interessante destacar o entendimento apontado por alguns doutrinadores, entre eles Sebastião Geraldo Oliveira e Célia Regina Buck, no sentido de que o § 2º do art. 193 da CLT estaria revogado pela Convenção nº 155 da OIT, ratificada pelo Brasil<sup>17</sup>, e que dispõe:

Art. 11- Com a finalidade de tornar efetiva a política referida no artigo 4 da presente Convenção, a autoridade ou as autoridades competentes deverá garantir a realização progressiva das seguintes tarefas: [...] b) a determinação das operações e processos que serão proibidos, limitados ou sujeitos à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes, assim como a determinação das substâncias e agentes aos quais estará proibida a exposição no trabalho, ou bem limitada ou sujeita à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes; **deverão ser levados em consideração os riscos para a saúde decorrentes da exposição simultânea a diversas substancias ou agentes.** (BRASIL, Decreto- Lei, nº 1.254, 1994). [grifo nosso].

Esta Convenção é muito importante, pois estabelece normas e princípios a respeito da segurança e saúde dos trabalhadores e no meio ambiente de trabalho.

Evidente, a Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho não trata de adicionais de insalubridade e/ou periculosidade, diretamente, porque tais conceitos sequer seriam concebíveis no ambiente daquele ato, cujo escopo é muito mais elevado. Entre outros, é direcionar a uma política nacional conforme o número 2 do artigo 4: “2. *Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho*”.(TRT, 4º, 0000812-96.2011.5.04.0203 RO-ED, Segunda Turma, Relator: Raul Zoratto Sanvicente, 06.09.2012, fl.4) [grifo do autor].

No que se refere a não aplicação do § 2º do art. 193 da CLT e de inclinação da doutrina e jurisprudência na interpretação e aplicação de Tratados Internacionais e

---

<sup>17</sup> A Convenção nº 155 da OIT aborda Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho. Foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 2, de 17 de março de 1992, e promulgada pelo Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994 (Diário Oficial da União de 30.09.94).



Convenções Internacionais ratificadas pelo Brasil, se destaca o disposto no art. 5º, § 2º<sup>18</sup> da CF/88.

Novamente surge a questão da hierarquia das normas em relação ao art. 193, § 2º da CLT e Convenção 155, art. 11 da OIT, de qual deve prevalecer. Cabe para análise citar as palavras de Cordeiro, onde destaca três critérios para solução do conflito entre normas vigentes e igualmente aplicáveis:

- a) *Da natureza jurídica das normas (hierarquia):* O Decreto-lei nº 5.453, de 1º de maio de 1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tem a mesma natureza jurídica de “Lei Ordinária” do Decreto nº 1.254 de 19 de setembro de 1994, que ratificou a Convenção Internacional nº 155 da OIT- Organização Internacional do Trabalho. Assim, entre o art. 193 da CLT e o referido decreto que ratificou a Convenção nº 155 da OIT não há qualquer hierarquia.
- b) *Da especialidade:* [...] nota-se que as normas supracitadas tratam igualmente do mesmo assunto de forma especial, não obstante ainda haver o entendimento de que a CLT seria uma norma geral e a Convenção nº 155 da OIT uma norma especial, por tratar apenas sobre o tema.
- c) *Da cronologia:* Como pode ser verificado objetivamente, o Decreto nº 1.254/94 que ratificou a citada Convenção nº 155 da OIT, é posterior ao Decreto nº 5.452/42 (CLT), como também a Lei nº 6.514, de 22.12.77, que deu a redação do art. 193 e seus parágrafos, devendo a primeira (Convenção nº 155) prevalecer a última (2007, p.597-598).

Deste modo, no conflito entre as normas aplica-se o já citado Princípio Protetor, onde deverá permanecer aquela que mais beneficie o trabalhador, nota-se na Súmula 202<sup>19</sup> do TST e art.620<sup>20</sup> da CLT.

No mesmo sentido leciona Nascimento:

---

<sup>18</sup> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...]§ 2º - Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.[...]

<sup>19</sup> Súmula nº 202- **GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO. COMPENSAÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.** Existindo, ao mesmo tempo, gratificação por tempo de serviço outorgada pelo empregador e outra da mesma natureza prevista em acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa, o empregado tem direito a receber, exclusivamente, a que lhe seja mais benéfica.

<sup>20</sup> Art. 620- Art. 620. As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acôrdo. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

O princípio da norma mais favorável significa num sentido amplo uma regra de hierarquia. Havendo duas ou mais normas jurídicas trabalhistas sobre a mesma matéria, será hierarquicamente superior e, portanto aplicável ao caso concreto, a que oferecer maiores vantagens ao trabalhador, dando-lhe condições mais favoráveis, salvo no caso de leis proibitivas do Estado (2009, p. 341).

No conflito entre as normas certamente as mais favoráveis são o art. 7º, XXIII e a Convenção 155, art. 11 da OIT, em face ao art. 193, § 2º da CLT. Porém, na prática, o legislador remete ao trabalhador, a escolha do adicional.

Todavia, não mais se justifique esta regra, pois correntes passam a divergirem e a expor excelentes razões para que se reconheça a cumulação quando o trabalhador estiver exposto simultaneamente a mais de um agente.

Paulo Roberto Freitas Jesus cita as razões que o fazem ser a favor da cumulação:

*Em termos lógicos*, a regra geral é que o trabalhador receba adicionais cumulativamente para compensar separadamente cada condição adversa. [...] em obediência à regra básica do direito do trabalho de atribuir reparação distinta para cada dano.

*Em termos biológicos*, está comprovada que a exposição simultânea a mais de um agente agressivo reduz a resistência do trabalhador, agravando-se ainda mais a situação [...].

*Em termos jurídicos*, os artigos 189 e 192 da CLT, fonte normativa primária, não vedam a percepção cumulativa, em decorrência da exposição simultânea que prejudica órgãos distintos do trabalhador (1999, p. 617).

Pode-se dizer que as leis são regras impostas a todos os cidadãos, e quando de sua leitura podem ocorrer várias interpretações distintas.

Cada intérprete vê e entende a seu modo, cada um impõe seu significado e o magistrado aplica-as a casos concretos. Este a compreende em atenção a certos valores e garantidas com a pretensão de que sejam reconhecidas, sempre com o objetivo de buscar uma solução justa para cada caso que julga.

Ao magistrado é imprescindível, muito mais que aplicar a lei ao caso concreto, saber interpretá-la de modo a alcançar o justo. Esta interpretação deve considerar, essencialmente, a causa do homem – visto como ser humano que vive em sociedade, que aspira ao bem comum. A lei deve existir para servir ao homem e não, o homem à lei (BUCK, 2011, p, 29).

Essa aplicação é algo bem subjetivo, eis que na sua interpretação e aplicação podem ocorrer equívocos, até por muitas vezes a lei ser obscura e até duvidosa. O que se faz entender que em relação ao art. 193, § 2º da CLT, ocorre uma interpretação equivocada, pois deixa clara a faculdade da escolha com a palavra poderá, e não algo imposto. “Toda lei deve ser ordenada à salvaguarda comum dos homens. O fim da lei é o bem comum. Não é em virtude de um interesse privado [...]” (BUCK, 2001, p. 29). Visto que a CF/88 em nenhum artigo se refere a tal opção, pois sua função é atribuir direitos e não limitá-los.

Parecem claras, óbvias e objetivas as razões expostas acima para que o entendimento a aplicação da cumulação dos adicionais sejam devidos, visto que, já existem diversas correntes nessa linha de raciocínio. Neste particular, cumpre recordar que a CF/88 é o norte onde a sociedade deve guiar-se, sempre respeitando as normas trabalhistas e sua interpretação, mas buscando sempre a melhoria das condições de trabalho, o respeito à dignidade humana, e os princípios constitucionais, buscando dar a cada trabalhador o que lhe é devido.

## CONCLUSÃO

O que se pretendeu com o presente trabalho foi demonstrar a necessidade de efetivar o direito fundamental de proteção à saúde do trabalhador, bem como de sua dignidade, reconhecendo o direito da percepção dos adicionais de insalubridade e periculosidade, de forma cumulada e não excludente, sempre que a atividade exercida expuser o trabalhador, simultaneamente a estas condições.

A cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade tem grande relevância jurídica e social. Destacando que não há semelhança entre estes adicionais. São estes verbas distintas, com finalidades distintas, que visam compensar bens jurídicos diferentes.

A insalubridade confere um plus salarial ao trabalhador que estiver exposto a agentes nocivos (físicos, químicos ou biológicos) que afetam sua saúde, acarretando variadas doenças. Já a periculosidade é o perigo, risco à integridade física do trabalhador ocasionada por elementos que podem afetar a vida deste e levar a morte.

Outra grande diferença é que a insalubridade se vincula ao tempo de exposição do trabalhador aos agentes agressivos, a periculosidade não se vincula ao tempo de exposição, mas ao fato de que um sinistro pode ocorrer a qualquer momento, ou seja, é oportuno tal adicional em razão do perigo a que se expõe o trabalhador.

A insalubridade apresenta graus de agressividade conforme a nocividade do agente, estes graus variam de mínimo, médio e máximo onde os percentuais pagos são respectivamente de 10%, 20% e 40% sobre o salário mínimo, entendimento majoritário.

A periculosidade não possui grau de risco diferente, todos os agentes estão no mesmo nível de risco, o trabalhador recebe um percentual de 30% sobre o salário percebido pelo mesmo, excluídas gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

Outra grande diferença reside no fato de que a insalubridade pode ser neutralizada ou eliminada, seja com utilização de equipamentos de proteção individual, que reduzam a intensidade do agente agressivo aos limites permitidos por lei, ou eliminada com adoção de medidas coletivas que conservem o ambiente laboral dentro dos limites toleráveis. Muitas

outras são as diferenças que podem ser constadas quando da diferenciação desses dois adicionais.

Com a cumulação dos adicionais, os benefícios seriam visíveis, de um lado o trabalhador receberia um valor a mais em seu salário, para compensar os danos a sua saúde, integridade física e vida, no caso do empregador não lhe proporcionar um ambiente sadio, seguro e adequado, o que é garantido na CF/88 no art. 225; de outro lado, reconhecer a cumulação é viabilizar uma política de melhorias nas condições de trabalho, obtendo o trabalhador bem estar e qualidade de vida. Procura-se não só a remuneração pelos efeitos nocivos, mas que o trabalho se organize, prevalecendo à dignidade humana.

O ideal seria proibir o trabalho nas condições insalubres ou perigosas, ou até reduzir a jornada dos trabalhadores que exerçam atividades em tais ambientes, mas sabe-se que no momento atual isso não é possível, então o Brasil adota a monetarização do risco que não é o ideal, mas é a forma existente. Então cabe torná-la mais efetiva, e para tanto, entende-se que a cumulação seja um caminho a seguir, pois somente assim, através de uma maior oneração ao empregador, poderá levá-lo a preferir neutralizar ou eliminar os agentes agressivos, o que seria a melhor forma de se pensar na segurança e medicina do trabalho.

Além do que o trabalhador produz mais e melhor laborando em um ambiente saudável, gerando mais lucro para a própria empresa, porém quando labora em um ambiente em más condições, além de prejudicial a sua saúde e vida, pode ser também prejudicial para a empresa. Destaca-se que a atuação sobre risco não elide a insalubridade e vice-versa. De forma geral se reconhece que a saúde dos trabalhadores é um bem tão importante e precioso quanto à própria vida.

Cabe considerar a promulgação da CF/88, que estabelece, em seu art. 7º, que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social; XXII- redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; XXIII- adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas na forma da lei.

Quando da aplicação desta ocorre à efetividade dos princípios da dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho, bem como a aplicação do direito à saúde do trabalhador, que deve assumir caráter normativo, regra geral de aplicação para os casos concretos. Sendo a CF/88 um sistema que privilegia muitos valores sociais, e não que proíbe ou limita direitos que venham a melhorar as condições dos trabalhadores.

Como demonstrado, em contrapartida a CLT, no artigo 193, § 2º, veda a percepção cumulativa dos adicionais perigosos e insalubres, prevalecendo o entendimento majoritário que o trabalhador mesmo que sujeito a agentes diversos deve optar por receber apenas um adicional.

Contudo, a lei que veda a cumulação é do ano de 1943 (CLT), o que contraria o disposto na CF, que foi promulgada em 1988. Portanto, tendo em vista a hierarquia (supremacia) das normas, bem como a criação de tais leis a CF deve prevalecer. Haja vista a elaboração da CLT ter ocorrido em um momento histórico completamente diverso do atual, onde a classe dominante prevalecia e era privilegiada pela lei.

Verifica-se assim, a não valorização do trabalho, da dignidade dos trabalhadores e o desrespeito aos princípios constitucionais.

No mesmo entendimento a NR-15, no item 15.3 da Portaria 3.214/78 veda o pagamento de mais de um grau de insalubridade, considerando apenas o de grau mais elevado. Já a NR-16, item 16.2.1 veda o pagamento do adicional de insalubridade e periculosidade de forma simultânea.

Podemos considerar que o art. 193, § 2º, NR-15 item 15.3 e NR-16 item 16.2.1 são contrários aos preceitos e ditames previstos na CF.

Detendo-se à vigência do art. 7º da CF, não há como admitir a permanência da interpretação majoritária, de não cumulação, visto que esse entendimento se resume no descaso com a valorização do trabalho, na prevalência do capital, no enriquecimento ilícito do empregador e no confronto dos princípios constitucionais e trabalhistas.

Assim, havendo prova pericial que demonstre que o trabalhador estivera exposto simultaneamente a agentes distintos, fará jus ao pagamento de ambos adicionais. Isso significa que o trabalhador deve receber os adicionais, conforme o prejuízo causado a sua saúde, vida e integridade física, afinal está sendo duplamente prejudicado, por esta razão, deve ser duplamente recompensado. Afinal, sendo múltiplos os fatores de insalubridade e periculosidade, múltiplas serão as consequências para a saúde e vida do trabalhador.

É claro que além da fixação destes adicionais de remuneração para atividades insalubres e perigosas (monetização do risco), também estão estabelecidas tanto na CF como na CLT, diversos procedimentos e normas a serem observadas pelo empregador, desde submeter à inspeção prévia de seu estabelecimento, podendo inclusive ocorrer a interdição do

estabelecimento ou área em que seja apontada irregularidade, criação da CIPA, fornecimento de EPI de forma gratuita aos trabalhadores, observar nas atividades e ambientes de trabalho as edificações, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, máquinas, equipamentos etc. e outras normas já citadas e referidas.

A implantação e implementação de normas de segurança e medicina do trabalho é de total observância do empregador, sem questionar.

Nesta mesma perspectiva, no sentido de não aplicação do art. 193, §2º da CLT nos casos de exposição simultânea a diversos agentes o Brasil ratificou a Convenção 155 da OIT, determinando que sejam considerados os riscos para a saúde decorrente da exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes (art.11, b). O que acrescentou mais elementos, para que não restem dúvidas quanto ao entendimento e aplicação da cumulação.

Ressalta-se que não há vedação explícita na legislação sobre a impossibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, somente a previsão legal na CLT que utiliza as expressões poderá optar. Portanto, deve-se conceder o direito a cumulatividade destes adicionais inclusive pelo fato de observância aos princípios protetores do *in dubio pro operário*, condição mais benéfica e da norma mais favorável.

Verifica-se que o direito é mutável, por isso não há de sustentar uma legislação trabalhista ultrapassada como a CLT brasileira, que se encontra obscura em certos pontos e por estar em desconformidade com a CF/88. O direito deve acompanhar a evolução social e cultural e econômica.

O objetivo do presente trabalho, além de apontar a importância da segurança e medicina do trabalho, aponta a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, não a partir da revogação do § 2º do art. 193 da CLT pelo art. 7º, XXIII da CF e da Convenção 155, art. 11, b, da OIT, mas por tornar a remuneração dos trabalhadores justa, reconhecendo a efetividade dos princípios, e na aplicação mais justa do direito, com base na Lei Maior, vem como uma indenização ao trabalhador, quando não for possível neutralizar ou eliminar os agentes agressivos e o risco a que se expõe o trabalhador.

Buscou-se uma alteração na interpretação adotada do art. 193 § 2º da CLT, visto que a problemática da não cumulação surge como uma discussão necessária e atual.

Ante o exposto, entende-se ser perfeitamente possível, a cumulação de mais de um adicional, considerando que em um ambiente laboral, o trabalhador tenha sua saúde afetada e

corra risco de vida. Desproporcional e injusto receber, tão somente por um dos dois adicionais já que existem atividades e trabalhadores que laboram em ambiente onde há vários agentes agressores. Vemos serem cumulados outros adicionais, como o de horas extras cumulado com adicional noturno, adicional de transferência cumulado com adicional insalubre, adicional noturno cumulado com adicional de periculosidade, todos para compensar uma adversidade distinta.

Ambos os adicionais recebem proteção constitucional, todavia, norma alguma pode ir contra o conteúdo constitucional, além disso, a previsão legal é o único argumento utilizado a favor da não cumulação.

Por fim, tem-se que a saúde do trabalhador é tão importante como a vida, razão por qual não podem ser tratados com descaso, o que se busca é a eficácia dos direitos fundamentais de proteção à saúde do trabalhador por meio do reconhecimento ao direito da percepção dos adicionais de insalubridade e periculosidade de forma cumulada, nas hipóteses, em que o trabalhador labore simultaneamente em tais condições. O trabalhador vale muito mais do que velhos conceitos econômicos são estes que realmente têm valor em relação à sociedade.

O trabalho é bem mais que um valor social como preceitua o art. 1º, IV da CF/88, é algo que valoriza o ser humano, que o torna digno e reconhecido. E não deve ele se ver obrigado a ter de escolher entre a proteção de sua saúde ou da segurança de sua vida, visto que os dois são direitos amparados.

Não restam dúvidas de que novos posicionamentos nos Tribunais surgirão com entendimento de que o pagamento dos adicionais de forma cumulativa, quando verificados a exposição simultânea aos agentes diversos, irá prevalecer. Tendo como fundamento para tal cumulação, os princípios protetores do Direito do Trabalho, conjugando-se com o texto constitucional e do conteúdo da Convenção Internacional. Entendendo que a regra contida no § 2º do art. 193 da CLT não pode sobrepor aos princípios constitucionais de proteção à vida, dignidade humana e de segurança e medicina do trabalho.

A questão envolve três grandes direitos do ser humano: saúde, vida e integridade física, e a imposição ao trabalhador em escolher qual direito tutelar, ante o dever de optar por um dos adicionais, fere a cláusula pétrea da dignidade humana. Não pode o cidadão perder suas garantias constitucionais, pelo simples fato de assumir o papel de trabalhador.



Reitera-se que a Lei nº 12.740, de 08 de Dezembro de 2012, alterou a redação do art. 193 da Consolidação das Leis do Trabalho- CLT, incluindo o inciso II- roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial, como atividade periculosa e com direito ao adicional de periculosidade. Porém, foca-se o presente trabalho no inciso I, deste mesmo artigo.

## REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE QUALIDADE DE VIDA. **Qualidade de vida em alta.** Disponível em: <http://www.abqv.com.br/imprensa/Content.aspx?id=336> Acesso em: 30 mai. 2012

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO. ANAMT. **História do mundo.** Disponível em: [http://www.anamt.org.br/?id\\_materia=22](http://www.anamt.org.br/?id_materia=22) Acesso em: 06 jan.2012.

BRASIL. **Comissão Intersetorial de Saúde do Trabalhador.** Relatório Final. Cist, Brasília, 1999.

\_\_\_\_\_, **Constituição, 1934.** Constituição da república dos Estados Unidos do Brasil de 16 de julho de 1834. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constitui%C3%A7ao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao34.htm) Acesso em: 09 de dez. 2012.

\_\_\_\_\_, **Constituição, 1937.** Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 10 de Novembro de 1937. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constitui%C3%A7ao37.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao37.htm). Acesso em: 09 de dez. 2013.

\_\_\_\_\_, **Constituição, 1988.** Constituição da República Federativa do Brasil de 05 de Outubro de 1988. 3. Ed. Porto Alegre: Verbo Juridico, 2009.

\_\_\_\_\_, **Consolidação das leis do trabalho.** 3. Ed. Porto Alegre: Verbo Juridico, 2009.

\_\_\_\_\_, **Código Penal.** 3. Ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009.

\_\_\_\_\_, **Decreto-Lei nº 399 de 30 de abril de 1938.** Aprova o regulamento para execução da lei n. 185, de 14 de janeiro de 1936, que institui as Comissões de Salário Mínimo . Disponível em: <http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=12746> Acesso em: 14 mar. 2013.

\_\_\_\_\_, **Decreto-Lei nº 4.657 de 4 de setembro de 1942.** Lei de Introdução às normas de Direito Brasileiro. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del4657.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657.htm). Acesso em: 02 fev. 2013

\_\_\_\_\_, **Lei nº 2.573 de 15 de agosto de 1995.** Institui salário adicional para os trabalhadores que prestem serviços em contato permanente com inflamáveis em condições de periculosidade. Disponível em: <http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1955/2573.htm>. Acesso em: 28 mar. 2013.

\_\_\_\_\_, **Lei Federal n. 6.938/91, de 31 de agosto de 1981.** Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6938.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm) Acesso em: 01 mai. 2012.

\_\_\_\_\_, **Lei Federal n. 8.080, de 19 de setembro de 1990.** Dispõe sobre as condições para a promoção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8080.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8080.htm)> Acesso em: 30 mai. 2012.

\_\_\_\_\_, **Lei Federal n. 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm)> Acesso em: 06 jun. 2012.

\_\_\_\_\_, **Normas Regulamentadoras.** Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/seg\\_sau/leg\\_normas\\_regulamentadoras.asp](http://www.mte.gov.br/seg_sau/leg_normas_regulamentadoras.asp)> Acesso em: 23 mai. 2012.

\_\_\_\_\_, **Norma Regulamentadora N° 15.** Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/norma-regulamentadora-n-15-1.htm>>. Acesso em: 31 mar. 2013.

\_\_\_\_\_, Superior Tribunal Federal. **Agravo Regimental no Recurso Extraordinário nº 33 4876,** da 2ª Turma. Relator: Min. Ricardo Lewandowski. Brasília. 20 de março de 2013. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br>>. Acesso em: 11 de abr. 2013.

\_\_\_\_\_, Tribunal Superior do Trabalho. **Orientações Jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho.** Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_2/n\\_S5\\_01.htm#02](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_2/n_S5_01.htm#02)>. Acesso em: 25 mar. 2013.

\_\_\_\_\_, **Orientações Jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho.** Disponível em <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1/n\\_s1\\_261.htm#TEMA267](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_261.htm#TEMA267)>. Acesso em: 03 jan. 2013.

\_\_\_\_\_, Tribunal Regional do Trabalho. Escola Judicial- Justiça do Trabalho- Minas Gerais **Histórico da Justiça do Trabalho.** Disponível em: <<http://www.trt3.jus.br/escola/memoria/historico.htm>> Acesso em: 23 nov.2012.

\_\_\_\_\_, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n. 240800-74.1998.5.02.0261,** da 3ª Turma. Relator: Min. Carlos Alberto Reis de Paula. Brasília, 23 de maio de 2007. Disponível em: <[www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br)>Acesso em: 25 fev. 2013.

\_\_\_\_\_, Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n 331-49.2010.5.14.0411.** , da 4ª Turma. Relator: Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Brasília, 07 de agosto de 2012. Disponível em:<[www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br)>Acesso em: 03 fev. 2013.

\_\_\_\_\_, Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas da Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho.** Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 04 de abr. 2013.

BUCK, Regina Célia. **Cumulatividade dos adicionais de insalubridade e periculosidade.** São Paulo: Ltr, 2001.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho.** 33 ed. Atual. Por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva 2008.

CECILIA, Silvana Louzada Lamattina. **Responsabilidade do Empregador por danos a saúde do trabalhador**. São Paulo: Ltr, 2008.

CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO DO RIO DE JANEIRO. **Diretrizes Gerais para o exercício da Medicina do Trabalho**. Disponível em: <[http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/cremerj33diretrizes\\_gerais\\_medicina\\_trabalho.pdf](http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/cremerj33diretrizes_gerais_medicina_trabalho.pdf)>. Acesso em: 16 mai. 2012.

CORDEIRO, Luis Fernando. Possibilidade constitucional e legal de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. **Artigo Periódico**. LTr Suplemento Trabalhista São Paulo, v. 43, n. 142, 2007, p. 597-599.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

GOMES, Orlando. GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

GOVERNO ESTADUAL DE SANTA CATARINA. 3ª Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador. 3ª CNST. **Trabalhar Sim, Adoecer Não**. Disponível em: <[http://www.saude.sc.gov.br/saudetrabalhador/conferencia\\_estadual/textos\\_apoio/TEXTOS\\_DE\\_APOIO\\_CEST.pdf](http://www.saude.sc.gov.br/saudetrabalhador/conferencia_estadual/textos_apoio/TEXTOS_DE_APOIO_CEST.pdf)>. Acesso em : 03 mai. 2012.

FORMOLO, Fernando, SILVA, Janaína Saraiva da. **Cumulação de Adicionais**. Disponível: <<http://www.amatra4.org.br/publicacoes/cadernos/caderno-07?start=20>>. Acesso em: 03 mar. 2013.

INTERLEGIS. **Hierarquia das Leis**. Disponível em: <<http://listas.interlegis.gov.br/pipermail/gial/2010-June/001598.html>> Acesso em: 28 mar. 2013.

JESUS, Paulo Roberto de Freitas. Adicional de Insalubridade- Cumulação- Possibilidade Jurídica. **Artigo de Periódico**, Trabalho Encarte Curitiba, n.26, abr. 1999, p. 616-617.

MANUAL CURSO DA CIPA- **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. Proteção no Trabalho**. Unimed. DC 34/Rev.02/09/2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

\_\_\_\_\_, Sérgio Pinto. **Direito da Seguridade Social**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso Ordinário n. 01959-2006-142-03-00-0**, da 2ª Turma. Relator: Juiz Vicente de Paula Maciel Junior. Belo Horizonte, 07 de junho de 2008. Disponível em: <<http://www.trt3.jus.br>>. Acesso em: 03 mar. 2013.

\_\_\_\_\_, Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso Ordinário n. 00354-2006-002-03-00-4**, da 1ª Turma. Relator: Des. Marcus Moura Ferreira. Belo Horizonte, 23 de outubro de 2006. Disponível em: <<http://www.trt3.jus.br>>. Acesso em: 03 mar. 2013.

MONTEIRO, Carlos Augusto M. O. Da cumulatividade dos adicionais de insalubridade e periculosidade. **Artigo Periódico**, LTr Suplemento Trabalhista São Paulo, v. 47, n.151, dez. 2011, p.745-748.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 24 ed. rev., atual.e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

\_\_\_\_\_, Amauri Mascaro. **Teoria Jurídica do Salário**: 2 ed. São Paulo: LTr, 1997.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Segurança e Saúde dos Trabalhadores**. Disponível em : <<http://www.oitbrasil.org.br/node/504> > Acesso em: 02 de mai. 2012.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: Ltr, 2011.

\_\_\_\_\_, **Estrutura Normativa da Segurança e Saúde do Trabalho no Brasil**. Disponível em: <[http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_75/Sebastiao\\_Oliveira.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_75/Sebastiao_Oliveira.pdf)> Acesso em: 03 nov. 2011.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso Ordinário n. 0001411-50.2011.5.04.0004**, da 4ª Turma. Relator: Des. João Pedro Silvestrin. Porto Alegre, 21 de fevereiro de 2013. Disponível em: < <http://www.trt4.jus.br> >Acesso em: 16 mar. 2013.

\_\_\_\_\_, Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso Ordinário n. 0000276-82.2011.5.04.0204**, da 7ª Turma. Relator: Des. Marçal Henri dos Santos Figueiredo. Porto Alegre, 25 de outubro de 2012. Disponível em: < <http://www.trt4.jus.br> >Acesso em: 03 mar. 2013.

\_\_\_\_\_, Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso Ordinário n. 0000685-71.2010.5.04.0017**, da 11ª Turma. Relator: Desª. Flávia Lorena Pacheco. Porto Alegre, 24 de janeiro de 2013. Disponível em: < <http://www.trt4.jus.br> >. Acesso em: 06 mar. 2013.

\_\_\_\_\_, Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso Ordinário n. 0001278.81.2011-5.04.0012**, da 8ª Turma. Relator: Juíza Angela Rosi Almeida Chapper.. Porto Alegre, 21 de março de 2013. Disponível em: < <http://www.trt4.jus.br> > Acesso em: 01 abr. 2013.

\_\_\_\_\_, Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso Ordinário n. 0000523-69.2011.5.04.0008**, da 2ª Turma. Relator: Juiz Raul Zoratto Sanvicente. Porto Alegre, 13 de dezembro de 2012. Disponível em: < <http://www.trt4.jus.br> > Acesso em: 02 mar. 2013.

\_\_\_\_\_, Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso Ordinário n. 000123-80-2011.5.04.0016**, da 2ª Turma. Relator: Juiz Raul Zoratto Sanvicente. Porto Alegre, 07 de março de 2013. Disponível em: < <http://www.trt4.jus.br> >. Acesso em: 14 mar. 2013.

\_\_\_\_\_, Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso Ordinário n. 0000089-19-2012.5.04.0405**, da 3ª Turma. Relator: Des. Carlos Alberto Robinson. Porto Alegre, 11 de julho de 2012. Disponível em: < <http://www.trt4.jus.br> >. Acesso em: 11 mar. 2013.

\_\_\_\_\_, Tribunal Regional do Trabalho. **Embargos de Declaração n. 0000812-96.2011-5.04.0203**, da 2ª Turma. Relator: Raul Zoratto Sanvicente. Porto Alegre, 06 de setembro de 2012. Disponível em: < <http://www.trt4.jus.br> >. Acesso em: 06 mar. 2013.

\_\_\_\_\_, Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso Ordinário n. 0000075-82-2010-5.04.0121**, da 8ª Turma. Relator: Juíza Angela Rosi Almeida Chapper. Porto Alegre, 10 de maio de 2012. Disponível em: < <http://www.trt4.jus.br> >. Acesso em: 08 mar. 2013.

\_\_\_\_\_, Tribunal do Trabalho. **Súmulas da Jurisprudência do TRT 4ª Região**. Disponível em: < <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/sumula>>. Acesso em: 04 abr. 2013.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das leis do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Ltr, 1996.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre. Livraria do Advogado, 2001.

SALIBA, Tuffi Messias, CORRÊA, Márcia Angelim Chaves. **Insalubridade e periculosidade: aspectos técnicos e prático**. 10 São Paulo: LTr, 2011.

SHIBUYA, Cecília Cibella, **Qualidade de vida só existe enquanto cooperação entre empresa e funcionário**. Disponível em: <<http://www.abqv.com.br/artigos/Content.aspx?id=58>> Acesso em: 30 mai. 2012.

SILVA, Janaína Saraiva da. Reflexões sobre a efetividade do direito fundamental de proteção à saúde do trabalhador: cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. **Artigo Periódico**, Cadernos da AMATRA IV, Porto Alegre, n.8, jul./set. 2008, p.50-71.

SINDEESP. Sindicato dos Empregados Estabelecimentos Serviços do Paranaguá. Disponível em: < <http://www.sindeesp.org.br/?p=13>>. Acesso em: 02 mar. 2013.

SOUTO MAIOR. Jorge Luiz. **Revista Jus Navegandi**, Em defesa da ampliação da competência da Justiça do Trabalho. Jun. 2005. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/7033/em-defesa-da-ampliacao-da-competencia-da-justica-do-trabalho>. Acesso em: 01 abr. 2013.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio, VIANNA, Segadas, TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**, 22. ed. Vol. 2. São Paulo: Ltr, 2005.

SZABÓ JÚNIOR, Adalberto Mohai. **Manual de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho**. 3. ed. Atual. São Paulo: Rideel, 2012.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Noções de direito do trabalho: um enfoque constitucional**. 2 ed., rev. e ampl. Passo Fundo: Ed. Universidade de Passo Fundo, 2007.

ZOCCHIO, Álvaro. **Política de segurança e saúde no trabalho: elaboração, implantação, administração**. 2 ed. São Paulo, Ltr, 2000. 73 p.