

UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO

Marília Spanhol Rodigheri

**DOS ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E
INSALUBRIDADE: POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO**

Passo Fundo

2014

Marília Spanhol Rodigheri

DOS ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E
INSALUBRIDADE: POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO

Monografia apresentada ao curso de Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de Passo Fundo, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais, sob orientação do Professor Mestre Ipojuca Demétrius Vecchi.

Passo Fundo

2014

Marília Spanhol Rodigheri

DOS ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE: POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO

Monografia apresentada ao curso de Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de Passo Fundo, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais, sob orientação do Professor Mestre Ipojucan Demétrius Vecchi.

Aprovada em ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Me. Ipojucan Demétrius Vecchi – UPF.

Prof. _____ - _____

Prof.. _____ - _____

LISTA DE ABREVIATURAS

ADCT: Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

AIRR: Agravo de Instrumento em Recurso de Revista

ANAMT: Associação Nacional de Medicina do Trabalho

Art: Artigo

Arts: Artigos

CF: Constituição Federal

CIPA: Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

EPI: Equipamento de Proteção Individual

EPIs: Equipamentos de Proteção Individual

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 de 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

STF: Supremo Tribunal Federal

SUS: Sistema Único de Saúde

TRT: Tribunal Regional do Trabalho

TST: Tribunal Superior do Trabalho

“A menos que modifiquemos a nossa maneira de pensar, não seremos capazes de resolver os problemas causados pela forma como nos acostumamos a ver o mundo”. *Albert Einstein*

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, a Deus. À minha família. Ao meu pai, Marino Augusto Rodigheri (*in memoriam*), que me ensinou desde criança a importância da dedicação e perseverança na luta pelos sonhos. À minha mãe, Lia Adriana Spanhol, pela formação que me deu e que serviu de base para enfrentar as dificuldades, e ao meu irmão, Matheus Spanhol Rodigheri, pelo apoio. Obrigada por me ajudarem e me incentivarem a vencer mais essa etapa da minha vida. Ao meu orientador, Professor Me. Ipojucan Demétrius Vecchi, pelas orientações e recomendações para melhoria deste trabalho jurídico. Aos meus amigos, por compreenderem meus momentos de ausência. Aos colegas da 3ª Vara do Trabalho de Passo Fundo/RS, por todo auxílio e ajuda durante esse período, me dando oportunidade de aprimorar meus conhecimentos. A todos, muito obrigada.

RESUMO

A presente monografia destina-se a analisar a viabilidade de recebimento cumulado dos adicionais de insalubridade e periculosidade quando o trabalhador é exposto, ao mesmo tempo, a condições insalubres e perigosas. Com base em posições doutrinárias e jurisprudenciais, considerando a evolução do direito à saúde e à segurança do trabalhador, pretende-se verificar quais princípios e normas vigentes são capazes de amparar a possibilidade de tal cumulação. Para tanto, definem-se os conceitos de trabalho insalubre e perigoso, fundamentando-os e ligando-os com os direitos fundamentais previstos na Carta Magna. Por fim, conclui-se a respeito da viabilidade de percepção simultânea dos adicionais em questão. A referida cumulação tem como finalidade, além de compensar o trabalhador pelos elevados riscos que está sujeito ao executar, simultaneamente, atividades sobre a incidência de agentes nocivos à sua saúde e em condições de ameaça à sua própria vida, fazer com que o empregador tente, na medida do possível, eliminar ou reduzir os riscos inerentes ao trabalho. Busca efetivar os direitos fundamentais do trabalhador.

Palavras-Chave: Adicional de insalubridade. Adicional de periculosidade. Cumulação de adicionais. Proteção do trabalhador.

ABSTRACT

This thesis is focused on the analysis of possibility of hazard pay in cases that a worker is exposed, simultaneously, to unhealthy and dangerous conditions. Based on researchers and jurisprudential positions, we intend to ascertain what principles and laws are able to explain how this accumulation is possible considering the evolution of the right to health and worker safety. For this purpose, we define the concepts of unhealthy and dangerous work and relate them to the fundamental rights of the Federal Constitution. Finally, we conclude about the possibility of a worker benefit from a hazard pay in both cases of unhealthy and danger, once the intention is to pay the high risks to which a worker is subject by doing dangerous activities that might contribute to his health and life quality, but also for the employer to try, as much as possible, to eliminate or reduce such risks. Trying to enforce the fundamental rights of workers.

Keywords: Cumulative perception. Dangerous Additional. Unhealthy Additional. Worker protection.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 DA ORIGEM E EVOLUÇÃO DA PROTEÇÃO À SAÚDE E À SEGURANÇA NO TRABALHO	12
2.1 Aspectos históricos	12
2.2 Meio ambiente do trabalho saudável e adequado	17
2.3 Objetivos da segurança e medicina do trabalho	22
3 DOS PRINCÍPIOS E NORMAS PERTINENTES	28
3.1 Princípios aplicáveis	28
3.1.1 Princípio da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho	30
3.1.2 Princípio da proteção.....	33
3.1.3 Princípio da norma mais favorável	34
3.2 Proteção jurídica à saúde e à segurança no Brasil	36
3.3 Proteção à saúde no plano internacional e seu papel no ordenamento interno	40
4 DAS ATIVIDADES INSALUBRES E PERIGOSAS: RISCOS E COMPENSAÇÕES À SAÚDE DO TRABALHADOR	45
4.1 Insalubridade e periculosidade	45
4.1.1 Trabalho em condições insalubres	47
4.1.2 Trabalho em condições perigosas	51
4.2 Monetização do risco	54
4.3 Possibilidade de cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade	58
5 CONCLUSÃO	66
REFERÊNCIAS	69

1 INTRODUÇÃO

As condições e relações de trabalho vivem em constante transformação e cabe ao direito trabalhista acompanhar e se adequar a tais mudanças, buscando sempre ampliar os direitos mínimos conquistados pelos trabalhadores. Diante disso, é fundamental refletir sobre alguns posicionamentos majoritários, conservadores e restritivos, que não correspondem mais à época em que vivemos.

O avanço tecnológico e industrial trouxe consigo uma intensificação no capitalismo, diretamente ligada às relações de trabalho. O propósito central das empresas consiste em produzir cada vez mais, expandindo seus lucros e rendimentos. Para isso, exploram a força física e mental dos seus empregados. Os trabalhadores, por sua vez, também se deixam levar pelo capitalismo e crescimento econômico, aceitando certas condições lesivas e prejudiciais à sua vida e saúde em troca de um valor adicional na remuneração. Contudo, o trabalho não é apenas um meio de fazer com que as pessoas se desenvolvam financeiramente, mas, sim, é através dele que o homem progride, como pessoa e profissional, sentindo-se útil e, assim, contribuindo perante a sociedade da qual faz parte.

Infelizmente, mesmo com todo cuidado que a legislação brasileira tem em estabelecer medidas preventivas de segurança e medicina no trabalho, ainda assim é alto o número de empregados acidentados, lesionados, mutilados e com doenças profissionais. Tais registros preocupam e assustam a todos.

Percebe-se que muitas empresas não cumprem adequadamente tais medidas preventivas, deixando de lado a segurança dos seus empregados. O valor pago em adicionais, para compensar os trabalhadores pelos riscos e agressões a que se submetem, é insuficiente para estimular os empregadores a adotarem melhorias nas condições de trabalho, ou seja, a prevenir, reduzir e, principalmente, eliminar os diversos agentes nocivos que afetam a saúde e integridade física dos trabalhadores.

À vista disso, o presente trabalho tem por finalidade abordar um tema de grande divergência entre a jurisprudência majoritária e posicionamentos doutrinários. Trata-se de analisar a admissibilidade de cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade, vedada no nosso ordenamento jurídico, quando o trabalhador é exposto, simultaneamente, a condições de trabalho insalubres e perigosas. Nessas condições, é evidente que os danos à saúde e à vida do trabalhador se multiplicam. O referido tema apresenta uma ampla possibilidade de pesquisa e estudo, que busca, acima de tudo, efetivar os direitos

fundamentais do trabalhador, sobretudo, aqueles previstos nos incisos XXII e XXIII do art. 7º da Constituição Federal.

A jurisprudência majoritária se posiciona no sentido de que o parágrafo 2º do artigo 193 da CLT impede a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. Tal dispositivo prevê que o trabalhador pode optar em receber um ou outro adicional quando, ao mesmo tempo, exercer suas tarefas na presença de agentes insalubres, que acarretam danos à sua saúde, e perigosos, que podem colocar em risco sua vida e/ou integridade física. No lado oposto, alguns doutrinadores, por diversos fundamentos, entendem que tal vedação não existe, não havendo motivo razoável que torne inadmissível tal cumulação e que, portanto, é possível o recebimento concomitante de tais adicionais.

Para tanto, utilizando o método de abordagem dedutivo, o estudo do referido tema será dividido em três capítulos que serão subdivididos em outros três tópicos, relacionados entre si. A monografia partirá de pesquisas doutrinárias e jurisprudenciais, bem como, da análise da legislação, súmulas, Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e de decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) e pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Assim, no primeiro capítulo deste trabalho, serão abordados alguns aspectos históricos do Direito do Trabalho, principalmente no que diz respeito à origem e evolução das normas de proteção à saúde e a segurança do trabalhador. Versará, ainda, sobre a importância de um meio ambiente do trabalho adequado, com condições seguras e saudáveis para que o trabalhador possa desenvolver suas atividades, bem como, seus efeitos e consequências caso seja um local inapropriado. Por fim, tratará sobre os principais objetivos da segurança e da medicina do trabalho, além das normas e medidas, preventivas e protetivas, estabelecidas pela legislação que devem ser observadas tanto pelos empregadores quanto pelos empregados.

Já o segundo capítulo versará acerca das manifestações existentes no nosso ordenamento jurídico, destinadas a amparar e tutelar os direitos fundamentais dos trabalhadores. Abordará sobre a definição e função dos princípios jurídicos, tanto os gerais quanto os específicos do Direito do Trabalho, e sobre as normas, internas e externas, relacionadas ao tema em estudo. É um tópico muito importante, que apresenta os fundamentos que conduzem à viabilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. No plano interno, a legislação, constitucional e infraconstitucional, é vasta ao tratar da proteção ao direito fundamental da saúde e segurança do trabalhador. Já no plano

internacional, diversas são as normas, ratificadas pelo Brasil, que ampliam ainda mais essa proteção.

Por fim, o último capítulo irá apresentar o foco central do presente estudo. Abordará sobre as agressões e compensações à saúde do trabalhador, explorando, principalmente, as atividades insalubres e perigosas, trazendo conceitos, aspectos legais, formas de caracterização e o pagamento dos seus respectivos adicionais. Também será examinado o fenômeno da monetização do risco, apresentando sua definição e problemática. E, finalmente, tendo por base tudo que foi discorrido, analisará a possibilidade de cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade quando configurado que o trabalhador desenvolve suas atividades, simultaneamente, exposto a agentes insalubres e agressivos.

2 DA ORIGEM E EVOLUÇÃO DA PROTEÇÃO À SAÚDE E À SEGURANÇA NO TRABALHO

A preocupação com a saúde e a segurança do trabalhador é antiga e se estende até os dias atuais, uma vez que, mesmo sendo ampla a legislação destinada a proteger os empregados, ainda são altos os registros de doenças e acidentes de trabalho ocasionados pela ausência de prevenção e pelas condições inadequadas no ambiente laboral. Porém, para compreender a situação atual dos trabalhadores, é necessário, antes de tudo, analisar alguns pontos relativos à matéria. Para tanto, através de um prévio estudo sobre as noções históricas do Direito do Trabalho, busca-se entender a origem e evolução da proteção à saúde e à segurança laboral. Além disso, é fundamental abordar definições sobre meio ambiente do trabalho saudável e adequado, livre da presença de agentes insalubres e perigosos, bem como, seus efeitos e consequências, caso seja um local inapropriado. É preciso, inclusive, examinar os objetivos da segurança e medicina do trabalho, no que dizem respeito às medidas de prevenção, eliminação e redução dos riscos que o trabalhador encontra-se exposto.

2.1 Aspectos históricos

Ao estudar a história e evolução do Direito do Trabalho, verifica-se que até meados do século XVIII não havia qualquer respeito ou preocupação com os trabalhadores (homens, mulheres e até mesmo crianças), que exerciam suas atividades em longas jornadas de trabalho, percebendo pouca contraprestação e submetidos a condições precárias e desumanas.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento, nem sempre o direito ocupou-se em proteger o trabalhador. Na Antiguidade e na Idade Média não é possível encontrar um sistema de normas jurídicas destinadas a amparar o homem no seu ambiente de trabalho (2010, p. 833).

Isso significa que, naquele período, ainda não é possível falar em Direito do Trabalho e proteção ao trabalhador. No entanto, ambas as fases históricas são de fundamental importância e, por isso, algumas breves considerações devem ser feitas.

Na antiguidade, a escravidão era a forma de trabalho predominante. Os escravos eram vistos apenas como uma coisa, considerados como propriedade do *dominus*, sem direitos, muito menos trabalhistas. Era uma forma de trabalho indigna e desumana. Posteriormente, surgiu a servidão. Na época do feudalismo, em troca do uso da terra e de proteção militar e política, os servos, que não eram livres, tinham de prestar serviços nas propriedades dos

senhores feudais (nobres). Os servos, ainda, eram obrigados a entregar parte da sua produção rural aos seus senhores. O trabalho era considerado um castigo e os nobres não trabalhavam. Em um terceiro momento, com o desenvolvimento da urbanização, surge a fase das corporações de ofício, em que existiam três categorias profissionais – mestres, companheiros e aprendizes – e que tinham como características: estabelecer uma estrutura hierárquica, regular a capacidade produtiva e regulamentar a técnica de produção (MARTINS, 2009, p. 4).

Desse período, também se faz necessário abordar uma referência importante com relação à saúde dos trabalhadores. Conforme relata Sebastião Geraldo de Oliveira, uma das primeiras contribuições à medicina do trabalho surgiu na cidade de Módena, na Itália, no ano de 1700, quando o italiano Bernardino Ramazzini, considerado o pai da medicina do trabalho e primeiro médico dos trabalhadores, lançou a obra *De Morbis Artificum Diatriba* (traduzido como “As doenças dos trabalhadores”). Em seu livro, estudou 54 grupos de trabalhadores, abrangendo mais de 60 profissões, fazendo uma relação das atividades com as doenças que surgiram e indicando o tratamento adequado e medidas de prevenção (2011, p. 53).

Ainda nesse sentido, de acordo com o médico italiano Franco Carnevale, Bernardino Ramazzini distinguiu os principais fatores de riscos para os trabalhadores, quais sejam: as péssimas substâncias que manipulavam e o movimento contínuo das atividades, feito em posições mantidas por um longo tempo. Para Ramazzini, era mais conveniente prevenir as doenças, em vez de somente tratá-las. (Disponível em: <<http://www.scienzainrete.it/contenuto/articolo/franco-carnevale/bernardino-ramazzini-prim-medico-dei-lavoratori/settembre-20-13>>. Acesso em: 15 abr. 2014).

O principal marco histórico para o desenvolvimento do Direito do Trabalho ocorreu somente ao final do século XVIII, com o advento da Revolução Industrial. Tal período, marcado pelo desenvolvimento industrial e pela exploração que os obreiros sofriam por parte de seus empregadores, trouxe novo cenário no campo das relações de trabalho.

Para Martins, a Revolução Industrial transformou o trabalho em emprego e os trabalhadores, de modo geral, passaram a trabalhar por salários. Com essa mudança, uma nova cultura passou a ser aprendida e uma antiga a ser desconsiderada (2009, p. 5).

Nessa mesma linha, aborda Nascimento:

O direito do trabalho surgiu como consequência da questão social que foi precedida pela Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propôs a garantir a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes. A necessidade de dotar a ordem jurídica de uma disciplina para reger as relações individuais e coletivas de trabalho cresceu no envolvimento das “coisas novas” e das “ideias novas” [...]. (2010, p. 32)

Naquele período, com o desenvolvimento tecnológico, novos métodos de produção surgiram. O trabalho manual foi sendo deixado de lado e substituído pelo trabalho com o uso de máquinas, o que foi causando, conseqüentemente, o desemprego. Surgiu o trabalho assalariado, pois, houve necessidade de que as pessoas operassem, além das máquinas a vapor, as máquinas têxteis. O trabalho adulto foi substituído pelo das mulheres e menores, que trabalhavam mais horas, percebendo salários inferiores. Os operários (proletários) eram explorados, prestando serviços em jornadas extensas, geralmente de 12, 14 ou 16 horas diárias (MARTINS, 2009, p. 5-6).

O termo proletário significa cidadão da classe mais baixa. É o trabalhador que presta serviços em jornadas excessivas (de 14 a 16 horas), sem oportunidade de desenvolvimento intelectual, habitando em condições subumanas, tem prole numerosa e percebe um baixo salário em troca disso tudo (NASCIMENTO, 2010, p. 36).

Com o surgimento da máquina a vapor, os operários acabavam sendo submetidos a péssimas condições de trabalho, cercados dos mais diversos riscos e agressões, em ambientes totalmente desfavoráveis à sua saúde e segurança.

O trabalhador prestava serviços em condições insalubres, sujeito a incêndios, explosões, intoxicação por gases, inundações, desmoronamentos, 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. Trabalhavam, direta ou indiretamente, nas minas praticamente toda a família, o pai, a mulher, os filhos, os filhos dos filhos etc. Eram feitos contratos verbais vitalícios ou então enquanto o trabalhador pudesse prestar serviços, implicando verdadeira servidão. Certos trabalhadores eram comprados e vendidos com seus filhos. Os trabalhadores ficavam sujeitos a multas, que absorviam seu salário. (MARTINS, 2009, p. 6)

Seguindo o mesmo contexto, Nascimento (2010, p. 833) nos lembra que “a máquina, ao lado dos enormes benefícios que trouxe para a humanidade, também fez suas vítimas, aumentando consideravelmente o número de acidentes profissionais”.

Ou seja, naquele período, não havia limite para a duração diária do trabalho e os empregadores agiam de acordo com os próprios interesses, estabelecendo o número de horas de trabalho que cabia aos empregados cumprir. Também não havia diferença entre adultos, menores e mulheres ou mesmo entre os tipos de atividades, penosas ou não. Durante o desenvolvimento do processo industrial, as condições de trabalho eram precárias, oferecendo riscos à saúde e à integridade física do trabalhador. Não só acidentes, mas também

enfermidades típicas ou agravadas pelo ambiente profissional. Mineiros e metalúrgicos foram os mais atingidos (NASCIMENTO, 2010, p. 43-44).

Assim, diante disso tudo, aos poucos os trabalhadores começaram a se organizar para fazer manifestações e protestos, lutando por condições dignas de trabalho. Surgiu, então, a necessidade de intervenção do Estado nas relações de trabalho, tendo em vista os inúmeros abusos que vinham sendo cometidos pelos empregadores.

O Estado deixou de ser um mero espectador e passou a intervir para, principalmente, realizar o bem-estar social e melhorar as condições de trabalho, protegendo o trabalhador jurídica e economicamente. Assim, leis delimitando as relações entre empregados e empregadores entraram em vigor. Surgiram regras que visavam amparar o empregado e que deveriam ser obedecidas pelo empregador. Na França, em 1813, foi proibido o trabalho dos menores nas minas. Em 1814, foi vedado o trabalho aos domingos e feriados (MARTINS, 2009, p. 6-7).

Outro marco de grande importância foi no ano de 1833, devido às condições de trabalho se encontrarem ainda precárias. Após relatório de uma comissão parlamentar de inquérito, surgiu na Inglaterra o *Factory Act*, que visava proteger o trabalhador. Tal legislação aplicava-se a todas as empresas têxteis em que se usasse força hidráulica ou a vapor, proibindo o trabalho noturno aos menores de 18 anos e restringindo as horas de trabalho destes. As fábricas deveriam ter escolas para os menores de 13 anos. A idade mínima para o trabalho era de 09 anos e era obrigatória a existência de atestado médico para o trabalho (OLIVEIRA, 2011, p. 57-58).

A diminuição dos perigos e riscos a que estava exposto o trabalhador também começou a ser uma grande preocupação dos juristas, sendo atestada em vários fatos e documentos, tais como: a Conferência de Berlim, em 1880, adotou medidas sobre trabalho em minas; a Conferência de Berna, em 1913, apresentou soluções para a proteção do trabalhador contra riscos profissionais; em 1961, a Carta Social Europeia, no seu art. 3º, estabeleceu formas de assegurar o exercício efetivo do direito à segurança e higiene do trabalho; em 1942, no Chile, a Primeira Conferência Interamericana de Segurança Social declarou que a saúde, a capacidade e o bem-estar dos trabalhadores de uma nação americana também interessam às demais nações americanas; a Declaração de Princípios Sociais da América, de 7 de março de 1945, incluiu entre as suas recomendações a necessidade de uma legislação de todas as repúblicas americanas, que garantisse ao trabalhador a atenção do Estado para os serviços de medicina preventiva e curativa (NASCIMENTO, 2010, p. 833-834).

A proteção dos trabalhadores ganhou mais força quando, em 1919, firmou-se o Tratado de Versalhes, que serviu de base para a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A OIT tratou de proteger as relações de trabalho no plano internacional, expedindo convenções e recomendações nesse sentido (MARTINS, 2009, p. 8). Sobre a Organização Internacional do Trabalho, esta será melhor abordada no segundo capítulo desta monografia, tendo em vista a fundamental importância que possui no que diz respeito à segurança e medicina do trabalho.

As transformações que vinham ocorrendo na Europa e o surgimento da OIT acabaram pressionando a criação de normas trabalhistas no nosso país. Com relação à origem e história da segurança e medicina do trabalho no Brasil, também é possível fazer uma prévia abordagem sobre o assunto, citando as primeiras e principais normas pertinentes à saúde e segurança do trabalhador.

A Constituição brasileira de 1934 foi a primeira a tratar especificamente sobre Direito do Trabalho, fazendo referência à assistência médica e sanitária como direito do trabalhador. A de 1946 mencionava que os trabalhadores teriam direito à higiene e segurança do trabalho. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 01.05.1943, nos seus artigos 154 a 201, passou a tratar de segurança e medicina do trabalho. A Portaria nº 3.214, de 08.06.1978, declarou as atividades insalubres e perigosas ao trabalhador. Por fim, a Constituição de 1988 (CF/88) considerou a saúde como um direito social e garantiu, no seu art. 7º XXII, ao trabalhador a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (MARTINS, 2009, p. 629).

Nos dias de hoje, mesmo com toda a evolução legislativa envolvendo a qualidade de vida no trabalho, tanto em âmbito internacional quanto nacional, as doenças e acidentes profissionais continuam afetando os trabalhadores. É grande a preocupação dos juristas em estabelecer leis destinadas a diminuir os riscos e perigos que o trabalhador se encontra exposto. Assim sendo, é dever do empregador dispor de um meio ambiente saudável e adequado aos seus trabalhadores, cumprindo todas as normas pertinentes à higiene, saúde e segurança no trabalho e, com isso, prevenir, reduzir e eliminar os riscos inerentes ao trabalho.

2.2 Meio ambiente do trabalho saudável e adequado

O local de trabalho deve ser agradável, saudável e seguro. Deve possibilitar ao trabalhador dignidade e qualidade de vida, para que possa desenvolver suas atividades de maneira adequada e sadia. É um dos mais importantes direitos fundamentais do empregado. Entretanto, alguns ambientes de trabalho podem ser insalubres e apresentar condições perigosas, sendo possível, inclusive, perceber a presença simultânea de diversos riscos e agressões que podem afetar a saúde e integridade física do trabalhador.

O meio ambiente do trabalho está inserido no contexto do meio ambiente geral, determinado no art. 225, *caput*, da Constituição Federal, o qual afirma que todo cidadão tem 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”.

A definição geral de meio ambiente engloba todo cidadão. Já a de meio ambiente do trabalho, abrange todo trabalhador que exerce alguma atividade, remunerada ou não, homem ou mulher, celetista, autônomo ou servidor público de qualquer espécie, uma vez que todos recebem a proteção constitucional de um ambiente de trabalho adequado e seguro, essencial à qualidade de vida (MELO, 2008, p. 27).

De acordo com Brandão, “a relação que existe entre meio ambiente e saúde diz respeito não apenas à presença do meio ambiente geral (água, ar e solo), mas também à dos locais de trabalho” (2006, p. 63).

O meio ambiente do trabalho é, portanto, tudo aquilo que, direta ou indiretamente, tem relação com o local e instalações onde as pessoas desempenham suas tarefas, sejam elas remuneradas ou não. Diz respeito ao bem-estar, físico e psíquico, do trabalhador, envolvendo os mais variados fatores.

O meio ambiente do trabalho é, exatamente, o complexo máquina-trabalho: as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou 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 (NASCIMENTO, 2010, p. 835).

O comportamento do trabalhador está vinculado ao meio ambiente do trabalho em que atua. Logo, pode sofrer influências de maneira positiva ou negativa. Quanto mais adequado for o local de trabalho, melhor será o desempenho do empregado. Porém, se não for um lugar seguro, agradável e equilibrado, seu rendimento tende a ser insatisfatório.

Nesse sentido, Nascimento explica que “é impossível ter qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho, já que o homem passa grande parte da sua vida no ambiente de trabalho” (2010, p. 837).

De acordo com Oliveira, em um local inapropriado de trabalho, o empregado pode acabar sendo exposto à riscos, tanto aqueles mais visíveis, que afetam a sua integridade física (agentes perigosos) e provocam os acidentes de trabalho, quanto os mais insidiosos, que atuam a longo prazo, lesando, aos poucos, a sua saúde (agentes insalubres) e acarretando as doenças profissionais (2011, p. 153). Vai ainda mais além, citando exemplos de agressões e explicando seus efeitos e consequências.

São exemplos de 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 no 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, acidentes do trabalho ou até a morte prematura (2011, p. 174).

Nessa mesma linha, Alice Monteiro de Barros menciona que as deficiências das condições em que o trabalhador executa suas atividades causam tensão, fadiga e insatisfação, fatores prejudiciais à saúde. Elas provocam, ainda, o absenteísmo, instabilidade no emprego e queda na produtividade. Explica que a falta de saúde do empregado ocasiona incapacidade e, quando decorrente de ato ilícito ou de um risco gerado pelas condições de trabalho, a responsabilidade civil do empregador por dano material e/ou moral é utilizada para reparar o dano e proteger a incapacidade, independentemente de seguro contra acidentes de trabalho (art. 7º, XXVIII, CF/88) (2010, p. 1063, 1065).

A referida autora, da mesma forma, também esclarece que não são somente as condições de trabalho perigosas ou insalubres que afetam o trabalhador. É importante destacar que o ritmo excessivo de trabalho e sistema de horários também podem atingir a saúde e a qualidade de vida do empregado, como será abordado a seguir.

As longas jornadas de trabalho são vistas como o fato gerador do estresse, pois resultam de grande desgaste para o organismo. No Japão o tema é de fundamental importância, pois vários são os registros de morte ocasionada pelo excesso de trabalho. As medidas adotadas para limitar as horas extras consistem em remunerá-las com valor elevado, tentando desestimular o empregador a exigi-las; estabelecer um descanso compensatório e, por fim, a intervenção legislativa, especificando as condições capazes de autorizá-las.

O regime de revezamento é outro aspecto relacionado à duração do trabalho. Os empregados que laboram sob esse regime são tratados de maneira diferenciada, tendo em vista ser uma atividade realizada em condições mais desgastantes. Dentre os fatores que atingem a qualidade de vida do trabalhador sujeito a este regime estão os transtornos do aparelho digestivo, fadiga, irritabilidade, transtornos nervosos e perturbação do sono, como, ainda, dificuldade na organização da vida familiar.

Por fim, Alice conclui que “o trabalho prestado à noite ocasiona maior fadiga do que aquele prestado durante o dia, pois há uma coincidência entre a ativação biológica e o horário de trabalho e entre a desativação cerebral e o sono”. Do ponto de vista médico, especialistas afirmam que o trabalho noturno deveria ser proibido em geral (2010, p. 1068-1071).

Daí então a preocupação legal em garantir um meio ambiente saudável e seguro, assegurando que o exercício do trabalho não prejudique o direito à saúde e à vida.

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 às 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, 2010, p. 834).

O Estado, através do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e de outros órgãos governamentais, tem a responsabilidade de estabelecer normas complementares de segurança, higiene e medicina do trabalho (Portaria nº 3.214/78, aprova as Normas Regulamentadoras – NRs), além de fiscalizar o seu cumprimento e inspecionar o trabalho. No entanto, embora existam normas legais versando sobre o assunto, na prática, nem sempre elas são efetivamente obedecidas, como mostram os altos índices de acidentes. Pois, conforme o professor Raimundo Simão de Melo explica, de um lado, parte do empresariado possui uma cultura atrasada e perversa, enquanto que, de outro, as multas aplicadas administrativamente pelos órgãos fiscalizadores não são suficientes para obrigar os responsáveis a manter os locais de trabalho seguros e salubres (2008, p. 27).

Recente notícia, publicada em abril de 2014, no *site* do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) (TRT4) revela números preocupantes quanto às estatísticas de acidentes do trabalho, tanto no Brasil quanto no Estado do Rio Grande do Sul. A referida informação cita que, dia a dia, sete pessoas, em média, perdem a vida em acidentes do trabalho no Brasil.

Conforme o último levantamento feito pelo Ministério da Previdência Social, em 2012, foram registrados 705.239 acidentes, que resultaram em 2.731 óbitos. Já no Rio Grande do Sul, ocorreram 55.013 casos, com 166 mortes. Na opinião do desembargador Raul Zoratto Sanvicente, coordenador do Programa Trabalho Seguro no TRT4, mesmo com a redução dos números em comparação a 2011, tais estatísticas ainda são alarmantes. Nas suas palavras:

A realidade é ainda mais grave, pois a Previdência consegue registrar apenas os casos de trabalhadores com carteira assinada, que representam 50% da população economicamente ativa. O que acontece no mercado informal, ou até mesmo com autônomos, não é contabilizado. Nas relações precarizadas de trabalho, o índice de acidentes deve ser ainda maior. [...] O Brasil carece de uma cultura forte de prevenção por parte das empresas e dos empregados. As entidades de classe, como sindicatos e federações, devem investir nisso. Ambas as partes precisam fazer uma análise dos riscos da sua atividade e criar um plano preventivo contra eles. Dos acidentes já ocorridos, é possível encontrar um padrão, algo que se repete, e começar a prevenção por ali.

Para o magistrado, é preciso parar com o hábito de atribuir os acidentes à fatalidade ou ao infortúnio, bem como, a culpa ao empregado. Nesse último caso, as circunstâncias do fato devem ser averiguadas, analisando, por exemplo, se o trabalhador recebeu treinamento e equipamentos adequados, quantas horas trabalhava por dia, etc. Ainda, além dos acidentes, que representam o lado visível do problema, outra preocupação crescente tem sido com as doenças ocupacionais, visto que se trata de um processo silencioso. Tais doenças devem ser identificadas, devendo ter suas causas investigadas para, então, adotar medidas que evitem danos à saúde. Como penalidades, os empregadores estão sujeitos a indenizar, nas ações judiciais, as vítimas por danos morais e materiais (gastos médicos, por exemplo), bem como, a pagar as multas aplicadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego e pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), caso exponha seus empregados a riscos.

Dessa maneira, por meio da notícia citada, constata-se que os acidentes e enfermidades estão diretamente relacionados à ausência de um meio ambiente do trabalho equilibrado, saudável e seguro. O trabalho não pode oferecer perigos à saúde do trabalhador e, muito menos, pôr em risco a sua vida. Assim, como causas do alto índice de acidentes e da inadequação do meio ambiente laboral, pode-se apontar, em resumo:

a) a falta de investimento na prevenção de acidentes por parte das empresas; b) os problemas culturais que ainda influenciam a postura das classes patronal e profissional no que diz respeito à não priorização da prevenção dos acidentes laborais; c) a ineficiência dos Poderes Públicos quanto ao estabelecimento de políticas preventivas e fiscalização dos ambientes de trabalho; d) os maquinários e implementos agrícolas inadequados por culpa de muitos fabricantes que não cumprem corretamente as normas de segurança e orientações previstas em lei e e) a precariedade das condições de trabalho por conta de práticas equivocadas de flexibilização do Direito do Trabalho (MELO, 2008, 58-59).

Para ser possível solucionar o problema e reduzir tais dados, é preciso, antes de tudo, a conscientização de todos: Estado, trabalhadores, empresas, fabricantes, importadores e fornecedores de máquinas e equipamentos. As empresas devem preocupar-se em investir mais na segurança e adequação do meio ambiente laboral, visando melhorar a qualidade de vida dos seus empregados e prevenir os acidentes e doenças do trabalho. Tal investimento tende a ser benéfico ao empregador, pois, melhora a produtividade e diminui possíveis gastos posteriores, como indenizações e multas (MELO, 2008, 58-61).

Nesse contexto, para a magistrada Tereza Aparecida Asta Gemignani e o auditor fiscal do trabalho Daniel Gemignani, investir em melhorias no ambiente de trabalho, para que seja saudável e seguro, traz vantagens e benefícios para todos.

Esta nova perspectiva demonstra que, enquanto a reparação do dano já ocorrido é prejuízo, como um número expressivo de acidente de trabalho é evitável, o que se gasta na prevenção é investimento e não custo, pois traz mais segurança para o exercício da atividade econômica e melhor qualidade de vida ao trabalhador. Ademais, garantir condições de trabalho decente confere seriedade ao marco institucional do país e conseqüente upgrade no cenário internacional, além de propiciar inestimáveis benefícios à sociedade brasileira como um todo, ao reduzir a conflitualidade e aumentar os níveis de bem estar dos atores sociais. (2012).

Assim sendo, cabe ao empregador o papel de “defender o meio ambiente, o que significa dizer assegurar mecanismos efetivos de proteção ao local em que o trabalho é executado e à pessoa do trabalhador” (BRANDÃO, 2006, p. 65).

Do mesmo modo, as normas pertinentes à saúde, higiene e segurança no trabalho devem ser obedecidas. A CLT determina, em seu Capítulo V, Título II (artigos 154 a 201), os deveres e obrigações do empregador quanto a tais temas. A proteção ao meio ambiente do trabalho saudável e seguro é também um direito fundamental, que pode ser constatado no art. 7º, inciso XXII, da Carta Magna, em que se deve buscar a redução dos riscos inerentes ao trabalho. E, além disso, no plano internacional, várias são as Convenções da OIT que versam sobre o assunto. Dentre elas, merecem destaque a de n. 148, ratificada pelo Brasil em 1983, que dispõe sobre proteção dos trabalhadores contra os riscos causados pela contaminação do

ar, ruído e vibrações, e a de n. 155, ratificada em 1993, que se refere à segurança e saúde do trabalhador e do meio ambiente laboral, em todas as áreas de atividade econômicas.

Portanto, compete à Segurança e Medicina do Trabalho promover a prevenção de acidentes e doenças profissionais, protegendo o trabalhador e estabelecendo condições que assegurem à sua saúde e segurança. Inclusive, ainda, no que diz respeito ao excesso das jornadas de trabalho, bem como, ao trabalho prestado à noite, tendo em vista que também são condições danosas a saúde do trabalhador.

Existem diversas medidas preventivas a serem observadas, determinadas em lei, além de órgãos e profissionais da área que atuam para eliminar ou neutralizar os riscos e agressões a que os empregados estão expostos. Trata-se de um ramo fundamental no Direito do Trabalho, destinado a diminuir os altos índices de acidentes e doenças que prejudicam não somente os trabalhadores, como, também, toda a sociedade brasileira.

2.3 Objetivos da segurança e medicina do trabalho

Como tratado anteriormente, mesmo havendo diversas normas destinadas a proteger o empregado das condições inadequadas no trabalho, ainda são altos os registros de acidentes e doenças profissionais. Para assegurar o direito à saúde, a integridade física e à vida do trabalhador é preciso, primeiramente, que todos tenham consciência da importância de um meio ambiente do trabalho equilibrado, adequado e seguro, livre de agentes insalubres e perigosos. As empresas devem investir mais em prevenção de acidentes e doenças, bem como, em proteção ao trabalhador, cumprindo as exigências legais referentes à segurança e medicina do trabalho.

Conforme Martins explica, o tema em destaque é 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 estiver em condições de prestar serviços ao empregador” (2009, p. 631). Já na concepção de Valentin Carrion:

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 do trabalho (2009, p. 171-172).

Logo, são duas atividades diretamente relacionadas e com o mesmo objetivo: proporcionar e respeitar a saúde do trabalhador. Para a Organização Mundial da Saúde

(OMS), a saúde “é o completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doença ou enfermidade”. (Disponível em: <<http://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf>>. Acesso em 15 mai. 2014).

A medicina do trabalho, de acordo com a definição da Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT):

[...] é a especialidade médica que lida com as relações entre homens e mulheres trabalhadores e seu trabalho, visando não somente a prevenção dos acidentes e das doenças do trabalho, mas a promoção da saúde e da qualidade de vida. Tem por objetivo assegurar ou facilitar aos indivíduos e ao coletivo de trabalhadores a melhoria contínua das condições de saúde, nas dimensões física e mental, e a interação saudável entre as pessoas e, estas, com seu ambiente social e o trabalho. A Medicina do Trabalho está construída sobre dois pilares: a Clínica e a Saúde Pública. Sua ação está orientada para a prevenção e a assistência do trabalhador vítima de acidente, doença ou de incapacidade relacionados ao trabalho e, também, para a promoção da saúde, do bem estar e da produtividade dos trabalhadores, suas famílias e a comunidade. (Disponível em: <http://www.anamt.org.br/site/pagina_geral.aspx?psmid=59&-sumid=6>. Acesso em 15 mai. 2014).

Já a segurança do trabalho é um “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, 2010, p. 837).

Em síntese, a segurança do trabalho busca prevenir doenças e acidentes do trabalho no meio ambiente do trabalho, enquanto que, a medicina visa preservar a saúde do trabalhador.

As normas de segurança e medicina do trabalho têm o propósito de fixar condições que garantam a saúde e a segurança dos trabalhadores, tanto de maneira preventiva, quanto protetiva, dentro do ambiente de trabalho, além de recuperar e preservar sua integridade psicofísica (MACHADO; ZAINAGHI, 2013, p. 120).

A prevenção é, sem dúvida, a base fundamental das normas de segurança e medicina do trabalho. Logo, diversas são as medidas utilizadas com o intuito de prevenir que os agentes agressivos afetem à saúde e integridade física do trabalhador. Tais medidas, previstas em lei, devem ser cumpridas pelo empregador.

As empresas são obrigadas a cumprir essas normas, promovendo as medidas necessárias para a proteção à saúde e segurança do trabalhador, fornecer equipamento de proteção individual, agir em caráter preventivo, cuidar para o estado e conservação das suas instalações, da iluminação, do conforto térmico, das instalações elétricas, das máquinas e equipamentos e cuidar especialmente das atividades exercidas em ambientes insalubres ou com riscos de explosão ou de lesões, seguindo as normas complementares baixadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Podem expedir instruções gerais aos seus trabalhadores quanto às precauções que devem tomar, no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais (NASCIMENTO, 2010, p. 839).

De acordo com a OIT, existem quatro fases principais de prevenção contra os agentes danosos. Primeiramente, busca-se eliminar o risco, sendo considerada a opção mais eficaz. A segunda é a eliminação da exposição do trabalhador ao risco. Posteriormente, ocorre o isolamento da atividade de risco. Por fim, quando nenhuma das alternativas anteriores for possível, a última opção é a neutralização do agente agressivo, por meio dos equipamentos individuais de proteção (EPIs), protegendo o trabalhador (OLIVEIRA, 2011, p. 423-424).

A primeira das medidas preventivas da segurança e medicina do trabalho encontra-se prevista no art. 160 da CLT, o qual proíbe que “os estabelecimentos iniciem suas atividades sem prévia aprovação das respectivas instalações pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho” (BARROS, 2010, p. 1073). A autoridade competente que o dispositivo refere é o Ministério do Trabalho e Emprego, responsável por inspecionar os estabelecimentos de trabalho.

A segunda, pertencente à medicina, é o exame médico, determinado no art. 168 da CLT. O exame médico é obrigatório e por conta do empregador. Será realizado na admissão e desligamento do empregado, bem como, periodicamente. No caso das atividades insalubres, deve ser renovado de seis em seis meses. (NASCIMENTO, 2010, p. 839-840).

Além do mais, o empregador deve manter, no estabelecimento, todo o material necessário aos primeiros socorros médicos, de acordo com o risco da atividade (BARROS, 2010, p. 1074).

Outra medida, prevista no art. 166 da CLT, trata da obrigação da empresa em fornecer aos seus trabalhadores, sem qualquer custo, os equipamentos de proteção individual (EPI) adequados ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas gerais não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde. Deve o empregador, inclusive, proporcionar treinamento aos seus empregados sobre a correta utilização e manipulação dos EPIs, para que, assim, o trabalhador se proteja adequadamente dos agentes nocivos à sua saúde (MACHADO; ZAINAGHI, 2013, p. 134).

A NR-6, da Portaria 3.214/78, indica regras sobre os EPIs. São considerados equipamentos de proteção individual, por exemplo, os protetores auriculares, as luvas, as máscaras, os calçados, capacetes, óculos, vestimentas entre outros (MARTINS, 2009, p. 634).

Por fim, é também obrigatória a comunicação ao INSS das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou com objeto de suspeita, em conformidade com instruções baixadas pelo MTE. A referida comunicação é necessária para que sejam tomadas as medidas profiláticas, com intenção de se evitar novos casos (art. 169, CLT) (MACHADO; ZAINAGHI, 2013, p. 137).

Além de todas as medidas de prevenção acima mencionadas, é fundamental, ainda, destacar os órgãos de segurança e medicina do trabalho, os quais também encontram previsão legal. Trata-se da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT).

Segundo Oliveira, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes surgiu no nosso ordenamento jurídico há mais de cinquenta anos, mas somente passou a ter mais importância e merecer maior atenção no período de 1977-1978, época em que o Brasil foi considerado campeão mundial em acidentes do trabalho. Buscando alterar o trágico quadro, a instalação da CIPA nas empresas passou a ser obrigatória (art. 163 da CLT). É regulamentada, também, pela NR-5, da Portaria 3.214/78 (2011, p. 438).

A CIPA tem por objetivo observar e relatar as condições de risco nos ambientes de trabalho, solicitando as medidas para reduzir até eliminar os riscos existentes e/ou neutralizá-los. Os acidentes ocorridos serão discutidos para que então sejam solicitadas medidas que os previnam. Os trabalhadores, inclusive, receberão orientações quanto à prevenção (MARTINS, 2009, p. 635).

Na concepção de Oliveira, “a CIPA tem como objetivo definido na regulamentação a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a prevenção da vida e a promoção da saúde do trabalhador” (2011, p. 439).

No que diz respeito à composição da CIPA, esta será integrada por representantes da empresa e dos empregados.

Os representantes do empregador, titulares e suplentes, serão por ele designados, anualmente, entre os quais o presidente da Cipa. Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto pelos interessados, independentemente de serem sindicalizados, entre os quais estará o vice-presidente da Cipa. O mandato dos membros eleitos da Cipa é de um ano, permitida a

reeleição. Os representantes titulares do empregador não poderão ser reconduzidos por mais de dois mandatos consecutivos. Deverá a Cipa ser registrada no órgão do Ministério do Trabalho até 10 dias depois da eleição, devendo suas atas ser registradas em livro próprio (MARTINS, 2009, p. 635).

Os representantes dos empregados possuem estabilidade provisória no emprego, semelhante à dos dirigentes sindicais, para que assim possam atuar da melhor maneira possível, a fim de defender a saúde e segurança de seus colegas de trabalho (CF, art. 10, II, *a* do ADCT).

A CIPA é, portanto, um órgão obrigatório de representação dos trabalhadores e empregadores nos locais de trabalho. Tem o papel de cuidar e zelar por adequadas e seguras condições nos ambientes de trabalho, observando e relatando as condições de risco, bem como, solicitando ao empregador medidas para reduzi-los e eliminá-los, buscando prevenir a ocorrência de acidentes e doenças. Cabe a CIPA, inclusive, orientar os trabalhadores e empregadores quanto à prevenção de tais eventos.

Já os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) são, também, obrigatórios. Deve ser integrado por profissionais especializados em cada empresa, cuja prioridade está direcionada em prevenir os riscos existentes no local de trabalho. Suas regras estão regulamentadas na NR-4, da Portaria n. 3.214/78 (MARTINS, 2009, p. 634).

O SESMT tem o propósito de estimular a saúde e proteger a integridade física do trabalhador em seu local de trabalho. A empresa tem obrigação de manter a SESMT de acordo com a quantidade de empregados e o grau de risco da atividade principal. São serviços compostos por médico do trabalho, engenheiro de segurança do trabalho, enfermeiro do trabalho, técnico de segurança do trabalho e auxiliar de enfermagem do trabalho (OLIVEIRA, 2011, p. 442).

Por fim, incumbe ao SESMT “promover a realização de atividades de conscientização, educação e orientação dos trabalhadores para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, tanto por meio de campanhas quanto de programas de duração permanente” (MELO, 2008, p. 98).

Além da CIPA e do SESMT existem outros instrumentos obrigatórios e de fundamental importância. Trata-se do desenvolvimento do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), que visa a preservação da saúde e integridade física dos empregados, por meio de reconhecimento, avaliação e controle dos riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente do trabalho. Já o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

(PCMSO) é um programa de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos danos à saúde relacionados ao trabalho, além da averiguação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde do trabalhador (MELO, 2008, p. 97-98).

Quanto às penalidades que o empregador pode estar sujeito, caso não obedeça as medidas preventivas estabelecidas, o art. 201 da CLT determina que as infrações às normas de medicina sejam punidas com multa de 3 a 30 vezes o valor de referência (art. 2º, § único, da Lei 6.205/75), enquanto que as pertinentes à segurança, com multa de 5 a 50 vezes o mesmo valor.

Importante destacar que, assim como os empregadores, os empregados também têm obrigações e deveres a cumprir. O art. 158 da CLT determina quais são. Devem observar as normas de segurança e medicina do trabalho, obedecendo as instruções relativas às precauções no ambiente de trabalho, colaborando com a empresa e participando, no sentido de fazer com que os demais colegas também cumpram as normas em questão. O parágrafo único do referido artigo estabelece que a recusa injustificada do empregado, como, por exemplo, não querer utilizar os equipamentos de proteção individual (EPI) constitui em ato faltoso.

A legislação é ampla ao tratar da segurança e medicina do trabalho. Ao empregador cabe melhorar as condições do ambiente de trabalho e, conseqüentemente, a qualidade de vida dos seus empregados, discutindo e observando as sugestões e propostas feitas por eles.

No entanto, pelo que demonstra a doutrina, parece que a visão de muitas empresas é de que, se compensando monetariamente os riscos e agressões à que o trabalhador encontra-se exposto, não há necessidade de investir e resguardar a sua saúde e segurança. Tal visão é extremamente equivocada e merece reforma. Constatase que é muito menos oneroso à empresa cumprir as medidas preventivas, investindo em programas de prevenção, educação e orientação aos trabalhadores do que, depois, ter de arcar com as despesas decorrentes dos acidentes e doenças do trabalho. Por isso, além de toda a amplitude legislativa em âmbito nacional, igualmente importante são os princípios e normas internacionais ratificadas pelo Brasil, que também tem o propósito de proteger o trabalhador, defendendo seu direito à vida, à saúde, à segurança e às condições dignas no ambiente de trabalho.

3 DOS PRINCÍPIOS E NORMAS PERTINENTES

Ao longo dos anos, o Direito do Trabalho passou por inúmeras transformações e os trabalhadores conseguiram, aos poucos, conquistar direitos mínimos, alcançando melhorias nas suas condições de vida e trabalho. A proteção jurídica à saúde do trabalhador também evoluiu significativamente. Porém, mesmo com essa melhoria mínima alcançada, nos dias de hoje, muitos trabalhadores laboram em ambientes inadequados, insalubres e perigosos, que colocam em risco à sua saúde e segurança. Os altos registros de doenças e acidentes de trabalho atormentam toda a sociedade, preocupando profissionais do direito, da saúde e da engenharia. Sendo assim, existem diversas manifestações do ordenamento jurídico que buscam amparar e proteger os empregados. Dentre essas manifestações, merecem destaque os princípios jurídicos, tanto os gerais, quanto os específicos do Direito do Trabalho. Ainda, no plano interno, existem várias normas jurídicas destinadas a defender o direito à saúde e à segurança do empregado. Igualmente essenciais e aplicáveis ao tema em questão, são as disposições internacionais trabalhistas, ratificadas pelo Brasil.

3.1 Princípios aplicáveis

A palavra princípio possui várias definições. De maneira geral, é aquilo que dá origem a algo, é o início, o começo, que serve de base para alguma coisa. Porém, para o direito, tal definição é ainda mais abrangente. Assim, é necessário, primeiramente, compreender o conceito de princípios jurídicos e quais são as suas funções no ordenamento, antes de relacioná-los ao tema estudado.

De acordo com o conceito apresentado por Américo Plá Rodriguez, princípios jurídicos são “linhas diretrizes que informam algumas normas e inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções, pelo que, podem servir para promover e embasar a aprovação de novas normas, orientar a interpretação das existentes e resolver os casos não previstos” (1978, p. 16).

Nessa mesma concepção, Ipojucan Demétrius Vecchi explica que os princípios são os fundamentos que erguem o ordenamento jurídico, que informam o seu nascimento, interpretam, integram e controlam o exercício dos direitos. São fontes diretas de obrigações e direitos. Os princípios se apresentam como diretrizes supremas, que comandam todo o

processo de criação e aplicação do direito. Possuem força normativa e, por isso, são obrigatórios (2014, p. 290).

Para Maurício Godinho Delgado, são “proposições fundamentais que informam a compreensão do fenômeno jurídico. São *diretrizes centrais que se inferem de um sistema jurídico* e que, após inferidas, a eles se reportam, informando-o” (2014, p. 186-187).

Logo, de acordo com as definições apresentadas, torna-se possível concluir que, para o direito, os princípios possuem três funções, quais sejam: informativa, interpretativa e integradora. Dessa maneira,

[...] para o legislador, informam a criação da norma; para o intérprete e o operador do direito, orientam a compreensão da norma existente e podem, eventualmente, assumir o papel de fonte integradora da lacuna da norma. Mais explicitamente, no ato da criação da lei, o legislador deve fazê-lo em consonância com os princípios mais adequados ao fato social objeto da sua preocupação (função informadora dos princípios); na aplicação da lei existente, o intérprete deve procurar compreendê-la harmoniosamente com os princípios que a fundamentaram (função interpretadora); chamado a solucionar o caso concreto sem enquadramento legal, o juiz deve buscar a solução naquelas ideias fundantes que presidiriam a elaboração da lei, acaso ela existisse (função integradora) (CAMINO, 2004, p. 91).

Também é necessário apontar algumas distinções entre princípios e regras, considerados espécies do gênero norma. Para Robert Alexy, o critério para diferenciar regras de princípios são os chamados “mandados de otimização”, que determinam que algo seja realizado da melhor forma possível e dentro das possibilidades fáticas e jurídicas existentes. Dessa forma, os princípios podem ser cumpridos em diferentes graus e a medida de seu cumprimento dependerá não só das possibilidades fáticas, senão também das jurídicas. As regras, por sua vez, só podem ser cumpridas ou não, devendo ser feito exatamente o que é exigido, nem mais nem menos (2001, p. 83-89 *apud* VECCHI, 2014, p. 292).

Assim, a posição a ser seguida é de que os princípios não são apenas razões abstratas e subsidiárias para a solução dos casos. Devem ser entendidos como tendo eficácia normativa, visto que, do resultado de sua interpretação, é que surgem normas jurídicas hábeis para a solução dos casos concretos. Os princípios, quando consagrados em sede constitucional possuem ainda mais força, manifestando-se como normas fundamentais a serem utilizadas para a solução dos conflitos jurídicos (VECCHI, 2014, p. 296).

Em síntese, os princípios jurídicos servem de fundamento, ou seja, de alicerce para inspirar, informar e integrar as normas jurídicas. Possuem força normativa e, portanto, devem ser aplicados e adequados a cada caso concreto. Dessa forma, existem os princípios gerais do

Direito, que também podem ter aplicação no âmbito trabalhista, e os princípios específicos, próprios do Direito do Trabalho.

Em primeiro lugar, antes de discorrer, separadamente, sobre os princípios específicos, é necessário versar sobre dois dos princípios gerais do Direito, ambos de cunho constitucional, que mais tem relação com o tema estudado. São eles: o princípio da dignidade da pessoa humana e o princípio do valor social do trabalho.

3.1.1 Princípio da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho

Inicialmente, cabe lembrar que antes o trabalho era considerado indigno, próprio dos escravos e servos. A partir da Revolução Industrial, passou à mercadoria lucrativa, sendo objeto de exploração dos detentores dos meios de produção. Mas, ainda que a partir do século XX o respeito à dignidade da pessoa humana tenha evoluído, muito mais precisa ser feito para que os trabalhadores tenham seus direitos efetivamente assegurados. Oliveira explica que “a Constituição não só protege o direito à vida, mas pretende assegurar o direito de viver com dignidade” (2011, p. 138-139).

Dessa maneira, um dos princípios constitucionais mais atuantes no Direito do Trabalho é o da dignidade da pessoa humana, que se encontra previsto no inciso III, do art. 1^a da CF/1988. Também há previsão no artigo 170, *caput*, o qual determina sua observância pela atividade econômica. É a fonte de grande parte dos direitos humanos fundamentais, que atua tanto nas relações entre Estado e indivíduo, quanto nas relações interindividuais. É o reconhecimento de que a ordem jurídica existe para a pessoa humana, para sua defesa e para o seu desenvolvimento (VECCHI, 2014, p. 308-309).

De acordo com o conceito jurídico apresentado por Ingo Wolfgang Sarlet, a dignidade da pessoa humana é:

[...] 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, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que asseguram a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais 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).

Para Nascimento, busca-se proibir toda e qualquer ofensa à dignidade da pessoa, já que se trata de uma questão de respeito ao ser humano. Isso leva o direito positivo a protegê-la, a

garanti-la e a vedar atos que podem, de alguma maneira, levar à sua violação, inclusive na esfera dos direitos sociais. Tal princípio é considerado o maior e mais importante do ordenamento jurídico (2010, p. 454).

Assim sendo, seguindo essas definições iniciais,

[...] é possível perceber, o princípio da dignidade da pessoa humana estabelece um grau de proteção e autonomia da pessoa humana frente ao Estado e às demais pessoas humanas ou pessoas jurídicas públicas ou privadas, além de impor a satisfação de condições mínimas de existência capazes de tornar capaz ao ser humano realmente viver, não só sobreviver. Além disso, não é possível descrever todas as esferas e consequências que podem advir de sua previsão no direito positivo, pois sua normatividade se expande de acordo com os contextos sociais ao longo do tempo (VECCHI, 2014, p. 312).

Em resumo, o princípio em questão consiste em assegurar condições mínimas para que se viva com dignidade e decência. É um direito fundamental, baseado no respeito e proteção ao ser humano, que deve ter possibilidades de se desenvolver e de se inserir na sociedade. Dessa maneira, é evidente que um ambiente de trabalho inadequado, rodeado de condições precárias e degradantes, é uma das formas de violar a dignidade do trabalhador.

Nesse sentido, observa-se que o aspecto econômico se sobrepõe a qualquer outro e que, por isso, a proteção e defesa da dignidade da pessoa humana e dos direitos de personalidade alcançam ainda mais importância nos dias atuais, “principalmente em virtude aos avanços tecnológicos e científicos experimentados pela humanidade, que potencializam cada vez mais os riscos nos ambientes de trabalho”. (MELO, 2008, p. 54).

Por essas razões, entende Carmen Camino que o princípio da dignidade humana tem forte ligação com o Direito do Trabalho, posto que a desigualdade econômica, entre empregado e empregador, é fator de profunda indignidade. Assim, a busca pela realização da dignidade da pessoa humana trata de compensar essa desigualdade, visando alcançar uma igualdade verdadeira, substancial. Portanto, o trabalho humano tem privilégio em relação ao capital (2004, p. 94).

Já o princípio do valor social do trabalho, também de natureza constitucional, está previsto no inciso IV, primeira parte, do art. 1º da CF/88, uma vez que um dos fundamentos do Estado democrático brasileiro é o “valor social do trabalho”. Também é um dos princípios gerais da ordem econômica (art. 170, *caput*, CF/88). Tal princípio impõe que o trabalho não pode ser visto como mercadoria, sendo uma das bases para o desenvolvimento da sociedade.

Portanto, dentro da ótica jurídico-constitucional, além do aspecto econômico do trabalho para quem vive dele, ou seja, garantir uma contraprestação suficiente para uma vida decente, também se busca salientar o aspecto ético/cultural/social do trabalho, pois não se pode esquecer que uma grande parte da população mundial depende do seu trabalho para a sua integração social. Assim, pretende-se que o trabalho seja um fator de desenvolvimento não só de riqueza, mas também da própria personalidade humana, possibilitando que o homem, em sua atividade, acabe por imprimir no mundo um pouco de sua individualidade e de sua contribuição social, além de poder usufruir dessa construção coletiva (VECCHI, 2014, p. 316).

Dessa forma, o trabalhador não pode ser visto como uma coisa, sendo utilizado como um objeto para alcançar determinado fim, pois “o fundamento para determinar o valor social do trabalho não pode ser o trabalho em si, mas sim, o fato de que quem o realiza é um ser humano trabalhador” (MELO, 2008, p. 55).

Daí então a relação de ambos os princípios com o tema estudado, pois, muito mais importante que o lucro econômico almejado pela maioria das empresas, é o reconhecimento da importância do trabalho prestado pelo homem. A possibilidade de exercer alguma atividade, tendo seu esforço e dedicação valorizados, significa, para o empregado, estímulo e incentivo para continuar a crescer e progredir.

Seguindo esse contexto, para Melo, quando a Constituição Federal fala sobre dignidade da pessoa humana, valor social do trabalho, pleno emprego e defesa do meio ambiente, está afirmando que não basta ser qualquer trabalho, mas sim, um trabalho decente, adequado e seguro, como meio de preservar a saúde do trabalhador, como o mais importante bem de que dispõe, considerado como bem supremo (2008, p. 151).

Por essas razões, o trabalho deve ser exercido em condições dignas, em um meio ambiente adequado e saudável, livre de riscos e agressões. As empresas devem valorizar e respeitar os seus empregados, sem submetê-los ao excesso de esforço físico e/ou mental e sem tratá-los como objetos com a finalidade de crescer financeiramente. Devem, portanto, ser tratados com dignidade e ter prioridade em relação ao capital, não podendo ficar em segundo plano.

No que diz respeito aos princípios específicos do Direito do Trabalho, que possuem relação com o tema estudado, importante destacar o princípio da Proteção e o princípio da Norma Mais Favorável, os quais serão tratados abaixo.

3.1.2 Princípio da proteção

No direito comum há uma constante preocupação em assegurar uma igualdade jurídica entre os contratantes. Já no Direito do Trabalho, a preocupação central consiste em proteger uma das partes. Tem o intuito de, mediante essa proteção, alcançar uma igualdade substancial e verdadeira entre elas. Logo, o princípio da proteção busca amparar o sujeito inferior da relação de trabalho: o trabalhador (RODRIGUEZ, 1978, p. 28).

Em síntese, conforme explica Carmen Camino, o princípio protetor traduz a ideia de compensação. Ou seja, compensa-se, no plano jurídico, a desigualdade no plano econômico. Trata-se de favorecer o trabalhador, sujeito mais fraco na relação com o capital. Essa compensação também acaba traduzindo em uma desigualdade de tratamento (2004, p. 96).

Tal princípio é fundamental para a própria existência do Direito do Trabalho, posto que este ramo surge justamente por conta das diferenças de poder socioeconômico entre patrões e empregados. É a materialização e concretização, no campo laboral, do princípio da dignidade da pessoa humana (VECCHI, 2014, p. 348).

O princípio da proteção encontra-se subdividido em três regras distintas, que não são subordinadas nem derivadas uma da outra. São elas: o *in dubio pro operario*, a prevalência da norma mais favorável ao trabalhador e a preservação da condição mais benéfica:

a) a regra *in dubio pro operario*. Critério que deve utilizar o juiz ou o intérprete para escolher entre vários sentidos possíveis de uma norma, aquele que seja mais favorável ao trabalhador; b) a regra da norma mais favorável determina que, no caso de haver mais de uma norma aplicável, deve-se optar por aquela que seja mais favorável, ainda que não seja a que corresponda aos critérios clássicos de hierarquia das normas e c) a regra da condição mais benéfica. Critério pelo qual a aplicação de uma nova norma trabalhista nunca deve servir para diminuir às condições mais favoráveis em que se encontrava um trabalhador (RODRIGUEZ, 1978, p. 42-43).

Conforme esclarece Delgado, o princípio protetor não se desdobra em apenas três outros, mas sim, abrange quase todos (senão todos) os princípios específicos do Direito do Trabalho, que também criam uma proteção especial aos obreiros. Assim, é fonte de inspiração para todo o complexo de regras, princípios e institutos que compõem o nosso direito trabalhista (2014, p. 197).

Entretanto, hoje em dia, o princípio da proteção vem sofrendo abalos sucessivos devido à intenção de alguns empregadores em flexibilizar as normas trabalhistas. Porém, cabe registrar que no campo da segurança, medicina e higiene do trabalhador não há possibilidade

de reduzir a proteção legal, visto que são garantias complementares do direito à vida que, definitivamente, não pode ser objeto de negociação (OLIVEIRA, 2011, p. 47).

Por esses motivos, tal princípio é considerado o maior do Direito do Trabalho. É o seu sentido e sua razão de ser. A sua forma de aplicação se dá através das três regras acima mencionadas, que tentam trazer um equilíbrio entre os sujeitos da relação de trabalho, diante desigualdade que os separa, favorecendo o trabalhador e inspirando as demais normas do direito laboral.

3.1.3 Princípio da norma mais favorável

Conforme antes mencionado, o princípio da norma mais favorável deriva do princípio da proteção, sendo uma de suas três maneiras de aplicação. Diz respeito à hierarquia das normas, sendo um critério utilizado nos casos em que exista mais uma norma aplicável à mesma situação jurídica. Portanto, dependendo do caso concreto e para solucionar esse tipo de problema, procura-se aplicar a norma que seja mais favorável e benéfica para o trabalhador.

Logo, de acordo com Nascimento, o princípio da norma mais favorável:

É princípio de aplicação do direito do trabalho quando proporciona a adoção de meios técnicos destinados a resolver o problema da hierarquia e da prevalência, entre muitas, de uma norma no confronto com outras normas que podem atuar na solução de casos concretos. É, finalmente, princípio de interpretação quando permite a solução das dúvidas sobre o sentido da norma jurídica. Todavia, não é um comando absoluto porque existem leis que impedem a adoção do critério que o conduz (2010, p. 460).

Na concepção de Delgado, o referido princípio atua em tríplice dimensão no Direito do Trabalho. Desse modo,

dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: *no instante de elaboração da regra* (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou *no contexto de confronto entre regras concorrentes* (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, *no contexto de interpretação das regras jurídicas* (princípio orientador do processo de revelação no sentido da regra trabalhista) (2014, p. 197).

Possui previsão no *caput* do art. 7º da CF/1988, ao dispor que “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social

[...]”. Segundo Carmen Camino, o trecho final significa que os direitos ali estabelecidos são considerados mínimos, que podem ser ampliados. Quanto à ordem hierárquica das normas, a mesma autora esclarece que ela é relativa e não absoluta. Portanto,

a norma hierarquicamente inferior e menos favorável não pode prevalecer sobre a hierarquicamente superior porque reduz o que está minimamente garantido nesta última; a norma hierarquicamente inferior e mais favorável deve prevalecer sobre a norma hierarquicamente superior porque amplia o que está minimamente garantido nesta última (2004, p. 121-122).

Segundo Ipojucan Demétrius Vecchi, o princípio da norma mais favorável também se faz presente no §2º do art. 5º da Constituição Federal. Da mesma forma, é possível encontrá-lo em textos normativos internacionais ratificados pelo Brasil, como, por exemplo: no §2º do art. 5º do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos de 1966; no §2º do art. 5º do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, também de 1966; no art. 29 do Pacto de San José da Costa Rica e no §8º do art. 19 da Constituição da OIT (2014, p. 170-171).

Para ele, o princípio em questão possui ligação com o princípio da proibição do retrocesso legal, vigente no nosso ordenamento jurídico. Tal princípio refere que é vedado retroceder direitos já conquistados pelos trabalhadores. Tem sua força ampliada quando, no *caput* do art. 7º da CF/1988, impõe ser possível somente a adição de outros direitos que visem melhorar a condição de vida dos trabalhadores. Conclui, por fim, que ambos os princípios atuam como barreiras frente às flexibilizações que afetam o direito sem estabelecer qualquer compensação (2014, p. 178-183).

Assim sendo, todos os princípios aqui tratados são fundamentais para facilitar o estudo sobre a possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. Todos eles possuem, dentre outras, a função de valorizar, proteger, favorecer e beneficiar os trabalhadores sem, de forma alguma, retroceder os direitos mínimos por eles conquistados ao longo dos anos. Entretanto, não são somente os princípios jurídicos que possuem essa função. Além deles, é preciso tratar das normas protetoras, principalmente pertinentes à saúde e à segurança, presentes no nosso plano interno.

3.2 Proteção jurídica à saúde e à segurança no Brasil

Como visto no primeiro capítulo desta monografia, o Direito do Trabalho procurou evoluir e se desenvolver em proveito e benefício dos trabalhadores. Uma das preocupações centrais dos operadores jurídicos consistia em melhorar as condições de trabalho, buscando proteger a saúde e a segurança dos obreiros. Essa preocupação ainda é constante e persiste intensamente nos dias atuais.

No ordenamento brasileiro foram criadas diversas normas, a serem observadas pelos empregadores, que visam assegurar direitos mínimos aos empregados, melhorando suas condições de vida e trabalho. Além de existirem normas e medidas protetoras e preventivas, existem também as de cunho reparatório/indenizatório. As empresas ficam sujeitas a fiscalizações e, caso não obedeçam tais preceitos, a penalizações. Importante recordar que algumas dessas normas já foram tratadas anteriormente e poderão ser brevemente retomadas neste tópico do estudo.

Esclarece Sérgio Pinto Martins que, anteriormente, a matéria em estudo possuía o nome de higiene e segurança do trabalho. Com a edição da Lei nº 6.514/77, passou a ser denominada de segurança e medicina do trabalho. A palavra higiene tinha como enfoque apenas a conservação da saúde do trabalhador; já a palavra medicina é mais abrangente, posto que evidencia, além do aspecto saúde, a cura das doenças e sua prevenção no trabalho (2009, p. 631).

Já Sebastião Geraldo de Oliveira destaca o grande avanço na regulação do trabalho, a partir do século XX, com regras sobre o contrato, limites de jornada, períodos de repouso e férias, normas sobre remuneração etc. Contudo, apesar dessa evolução, é crescente o número de registros de lesões, doenças e mortes, causados em decorrência da prestação de serviços. Esses eventos revelam uma séria deficiência no sistema normativo atual.

O progresso na tutela do trabalho não foi acompanhado da proteção necessária da pessoa do trabalhador. Não basta assegurar direitos reparatórios aos lesados (visão infortunística); é imperioso, também, exigir que o empregador ou tomador de serviços adote todos os recursos e tecnologias disponíveis para evitar as lesões (visão prevencionista). Na escala dos valores, acima dos direitos decorrentes do trabalho, deve figurar as garantias possíveis da preservação da vida e da integridade física e mental do trabalhador (2011, p. 134).

Isso significa que é mais importante evitar lesões e agressões aos trabalhadores do que simplesmente indenizá-los após a ocorrência de tais eventos. Para se falar em dignidade e

trabalho decente, é preciso, antes de tudo, utilizar-se de todos os meios possíveis para prevenir e garantir condições seguras e saudáveis aos empregados, buscando um ambiente laboral livre da presença de agentes insalubres e/ou perigosos. Ou seja, o local de trabalho está diretamente ligado aos direitos fundamentais de proteção à vida, saúde, segurança e integridade dos trabalhadores.

Oportuno, portanto, recordar a definição de saúde para a OMS (Organização Mundial da Saúde), que “é o completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doença ou enfermidade”. Logo, o conceito de saúde vai muito mais além do que a simples inexistência de doenças ou enfermidades, pois o ser humano saudável deve se sentir bem fisicamente, mentalmente e socialmente.

Assim, a Constituição Federal de 1988 estabeleceu, pela primeira vez, no art. 196 que a saúde é direito de todos e dever do Estado. É um direito fundamental, previsto no art. 6º e, sendo direito de todos, trabalhadores ou não, é de acesso universal e igualitário. As normas relativas à saúde são de ordem pública, pois regulam um serviço público essencial. O art. 197 da CF/1988 enfatiza que “são de relevância pública as ações e serviços de saúde” (OLIVEIRA, 2011, p. 127).

O art. 200 da CF/1988, em complemento aos artigos acima citados, prevê, nos incisos II e VIII, que compete ao Sistema Único de Saúde (SUS), além de outras atribuições, nos termos da lei, executar ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador, bem como, colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Conforme lembra Nascimento, a proteção à vida e integridade física são direitos fundamentais de todo e qualquer tipo de trabalhador, inclusive os não subordinados, que começam com a preservação do meio ambiente do trabalho. O fundamento legal da extensão desses direitos a todo trabalhador está presente no art. 7º, *caput*, da Constituição Federal. Logo, “a razão de ser dessa proteção está em que os mesmos motivos que levam a lei a criar um sistema de proteção à vida, saúde e integridade física do empregado justificam a sua extensão a outros tipos de trabalhadores” (2010, p. 832).

Os direitos fundamentais dos trabalhadores, urbanos e rurais, estão estabelecidos no art. 7º da CF/1988 e, dentre eles, encontra-se, no inciso XXII, a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, e, no inciso XXIII, o “adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei”. Quanto ao último, este será melhor abordado em tópico especial.

O trabalhador tem direito “à redução de todos os riscos (físicos, químicos, biológicos, mecânicos, fisiológicos, estressantes, psíquicos e outros) que afetam a sua saúde no ambiente de trabalho”. Entretanto, ao aplicar esse preceito, surgem algumas dúvidas no sentido de qual seria o limite dessa redução, se o empregador deve reduzir os riscos a zero e se é possível eliminar totalmente tais riscos (OLIVEIRA, 2011, p. 144).

Dessa maneira, o referido autor muito bem explica que pode haver uma redução desejável (eliminação), ou seja, redução total do risco e eliminação do agente agressivo, e outra aceitável dos riscos (neutralização), que significa a limitação do agente agressor a níveis toleráveis pela saúde humana. Desse modo, primeiro busca-se a redução máxima (eliminação); não sendo possível e viável tecnicamente, o empregador terá de, pelo menos, reduzir a intensidade do agente prejudicial. O ponto de equilíbrio pode ser encontrado no art. 4º da Convenção nº 155 da OIT, que estabelece “reduzir ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho” (2011, p. 145).

Além do mais, Oliveira considera que um grave complicador na fixação do limite de tolerância é a presença concomitante de vários agentes agressivos. No local de trabalho, o empregado pode estar exposto, ao mesmo tempo, a dois ou mais agentes prejudiciais, o que acaba intensificando os malefícios. Nesses casos, ao fixar os limites de tolerância, essa exposição simultânea deve ser considerada. Para ele, a redução dos riscos inerentes ao trabalho preenche todos os requisitos para ser considerado um princípio trabalhista, o qual poderia ser denominado como princípio do risco mínimo regressivo (2011, p. 146-148).

Tal princípio funcionaria da seguinte maneira: o empregador deveria atuar, primeiramente, no sentido de eliminar totalmente os riscos à vida ou à saúde do trabalhador; não sendo viável tecnicamente, a exposição aos agentes prejudiciais deverá ser a mínima possível. É, portanto, dever das empresas reduzir tais riscos até onde for possível, “de modo que os danos sofridos pelo trabalhador por riscos que poderiam ter sido eliminados ou controlados ensejam a caracterização da conduta culposa do empregador, pela não observância do princípio do risco mínimo regressivo” (2011, p. 148).

Assim, por meio das lições do desembargador Oliveira, é possível perceber claramente que de nada adianta inúmeras normas e medidas de proteção se não houver a tentativa de, primeiramente, eliminar ou controlar os riscos desde a sua origem. É dever do empregador atuar dessa maneira, fornecendo ao seu empregado um ambiente de trabalho sadio e seguro. Por isso, a prioridade deve ser no sentido de prevenção e precaução, evitando que os riscos

umentem e atinjam a integridade do trabalhador, conforme orienta o princípio do risco mínimo regressivo, o qual deveria ser reconhecido pelo nosso sistema jurídico.

Já quanto aos aspectos reparatórios, prevê o art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal, que é direito do trabalhador o “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”.

No que diz respeito às normas de proteção previstas na legislação ordinária, a CLT possui diversos dispositivos sobre segurança e medicina do trabalho (dos arts. 154 ao 201), que tratam dos seguintes temas:

normas básicas de segurança e medicina do trabalho e dos órgãos aos quais incumbe velar por esse bem jurídico (arts. 155 a 159); inspeção prévia, embargo ou interdição de estabelecimento (art. 160); órgãos de segurança e medicina do trabalho na empresa (arts. 162 a 165); equipamentos de proteção individual (arts. 166 e 167); medidas preventivas de medicina do trabalho (arts. 168 e 169); edificações (arts. 170 a 174); iluminação (art. 165); conforto térmico (arts. 176 a 178); instalações elétricas (arts. 179 a 181); movimentação, armazenagem e manuseio de materiais (arts. 182 e 183); máquinas e equipamentos (arts. 184 a 186); caldeiras, fornos e recipientes sob pressão (arts. 189 a 197); prevenção da fadiga (arts. 198 a 199); é competência do Ministério do Trabalho e Emprego baixar normas complementares (art. 200), dentre as quais portarias sobre Normas Regulamentares de Medicina e Segurança do Trabalho – NRs (NASCIMENTO, 2010, p. 838-839).

Por força do que prevê os arts. 155 e 200 da CLT, o Ministério do Trabalho e Emprego elaborou a Portaria nº 3.214/78 que, por meio de várias normas (NRs), regulamenta o meio ambiente do trabalho no que se refere à segurança, higiene e medicina do trabalho. As NRs são elaboradas e revisadas com a participação do governo, dos empregados e dos empregadores, “o que representa, em princípio, avanço e grande passo na busca da melhoria das condições de trabalho e da democratização das relações laborais” (MELO, 2008, p. 37).

Atualmente, são, ao todo, 36 normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, que complementam os artigos contidos no Capítulo V, Título II, da CLT e que tratam dos mais variados assuntos, abrangendo os diversos locais de trabalho em que o empregado pode se encontrar, como, por exemplo, indústria, edificação, transportes, trabalho subterrâneo, trabalho em altura, etc. Assim, são normas que atuam de forma genérica, para todos os trabalhadores, ou de forma específica, atingindo determinadas atividades.

Em síntese, merecem destaque: a NR-1, que apresenta as disposições gerais, fixando que são de “observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas, órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como, pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário,

que, possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho”; a NR-4, que trata do SESMT; a NR-5, que trata da CIPA; NR-6, que dispõe sobre a utilização dos equipamentos de proteção individual (EPI); a NR-15, sobre atividades e operações insalubres e a NR-16, que versa sobre atividades e operações perigosas.

A NR-15 e a NR-16 serão tratadas de maneira mais detalhada no último capítulo desta monografia.

Cabe, por fim, registrar que as normas regulamentadoras baixadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego possuem eficácia jurídica equiparada a legislação ordinária, merecendo, portanto, mais atenção. As empresas possuem o dever de adotar todas as precauções e medidas necessárias para o devido cumprimento de tais normas. (OLIVEIRA, 2007).

Assim sendo, conclui-se que a estrutura normativa da segurança e medicina do trabalho é ampla e busca, das mais variadas maneiras, resguardar os direitos fundamentais dos trabalhadores. No entanto, todas essas normas não são suficientes para diminuir os índices de lesões, doenças e acidentes do trabalho. Por isso, é necessário observar melhor as normas e princípios contidos na Constituição Federal, bem como, examinar mais atentamente as normas internacionais ratificadas que dizem respeito à saúde e segurança dos trabalhadores.

3.3 Proteção à saúde no plano internacional e seu papel no ordenamento interno

A proteção dos trabalhadores possui força também em âmbito internacional. O tema saúde, segurança e meio ambiente do trabalho está constantemente em destaque e, dessa forma, é necessário abordar algumas normas internacionais que versam sobre tais assuntos e que possuem aplicação obrigatória no nosso ordenamento jurídico.

O Tratado de Versalhes, firmado em 1919, é de grande importância para o direito do trabalho. A Parte XIII do referido tratado serviu de base para a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), naquele mesmo ano, sendo posteriormente complementada pela Declaração de Filadélfia (1944) e pelas reformas da Reunião de Paris (1945) (NASCIMENTO, 2010, p. 132).

A OIT possui, dentre os seus objetivos, a “elevação dos níveis de vida e a proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações”. Em síntese, a OIT busca promover, na medida do possível, a uniformização internacional do direito do trabalho,

permitindo uma evolução harmônica das normas de proteção ao trabalhador e alcançando a universalização da justiça social e o trabalho digno para todos (OLIVEIRA, 2011, p. 81).

A função normativa da OIT se expressa através de dois instrumentos: as convenções e as recomendações. As convenções “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”. É classificada como fonte formal de Direito e tem natureza de lei federal. As recomendações, por sua vez, são normas da OIT que ainda não possuem o número suficiente de adesões para que sejam transformadas em convenções (MARTINS, 2009, p. 70-71).

Quanto à aplicabilidade dos tratados e convenções internacionais no ordenamento brasileiro, o Supremo Tribunal Federal (STF) possuía o entendimento de que todo e qualquer tratado internacional, independentemente de sua matéria, tinha natureza de lei ordinária (art. 102, III, “b”, da CF/88) (NOVELINO, 2007, p. 31).

No entanto, no julgamento histórico do Recurso Extraordinário 466.343 (de 03 de dezembro de 2008), que questionava a inadmissibilidade de prisão civil do depositário infiel e a aplicação do Pacto de San José da Costa Rica, o STF passou a aderir o entendimento já adotado em diversos países, no sentido da suprallegalidade, dando um grande passo na proteção dos direitos humanos no Brasil e na comunidade latino-americana.

Assim, restou definido que os tratados internacionais, em geral, possuem *status* de lei ordinária (art. 102, III, “b”, da CF/88). Já os tratados internacionais sobre direitos humanos apresentam natureza suprallegal (acima da lei ordinária e abaixo da Constituição), possuindo um lugar especial reservado no ordenamento jurídico. Por fim, os que versarem sobre direitos humanos e que forem aprovados pelo Congresso Nacional, com o mesmo procedimento previsto para as emendas constitucionais, serão equivalentes a estas e (art. 5º, § 3º da CF/88), ou seja, detém *status* constitucional.

Nesse sentido, Oliveira explica que as Convenções da OIT ratificadas antes da Emenda Constitucional n. 45/2004 possuem natureza suprallegal e afastam a aplicação da legislação ordinária ou complementar com elas conflitantes, só não podendo ser contrárias a Constituição Federal. Ou seja, na hierarquia normativa, as convenções ratificadas ocupam um espaço intermediário entre a Constituição e a lei ordinária. Já aquelas ratificadas após 1º de janeiro de 2005 e que tratam de direitos humanos, com observância no §3º do art. 5º da CF, são equiparadas às Emendas Constitucionais. Entende-se que as convenções da OIT sobre

segurança, saúde e meio ambiente do trabalho estão enquadradas na categoria de direitos humanos (2011, p. 84-85).

Dentre as principais Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil, merecem análise as de números 148, 155 e 161, tendo em vista que se aplicam aos trabalhadores em geral e estão vinculadas diretamente à proteção jurídica à saúde, à vida e à segurança dos empregados no meio ambiente de trabalho.

A Convenção n. 148 está em vigor no ordenamento brasileiro desde 14.01.1983, sendo promulgada pelo Decreto n. 93.413/86. Dispõe sobre a proteção dos trabalhadores contra os riscos provenientes da contaminação do ar, do ruído e das vibrações no local de trabalho. Tem a finalidade de prevenir e limitar tais riscos, devendo a legislação adotar medidas técnicas adequadas. A Convenção n. 148 estipula que os empregados e empregadores devem atuar em conjunto, sendo responsabilidade da empresa a aplicação de tais medidas. Já os trabalhadores tem o dever de observar as normas de segurança destinadas à prevenção e proteção (arts. 6º e 7º).

A referida convenção também estabelece certos cuidados quanto à fixação dos limites de exposição aos agentes agressivos. Ao considerar a rápida evolução tecnológica e as mudanças frequentes nos limites de tolerância, a norma já determina que os critérios e limites de exposição serão completados e revisados em intervalos regulares, levando-se em conta, inclusive, o aumento dos riscos profissionais ocasionados pela exposição simultânea a vários agentes agressivos no ambiente de trabalho (art. 8). Também consagra a ideia de, na medida do possível, eliminar todo o risco, em vez de somente neutralizá-lo (art. 9) (OLIVEIRA, 2011, p. 88-90).

Já a Convenção n. 155 da OIT é ainda mais fundamental e importante. Foi aprovada em 1981 e está em vigor no Brasil desde 18.05.1993 (Decreto n. 1.254/1994). Trata de normas e princípios sobre segurança e saúde dos trabalhadores no meio ambiente de trabalho.

Primeiramente, percebe-se que a definição de saúde apresentada na referida Convenção abandona o “completo bem-estar” adotado pela OMS. No seu art. 3º, alínea *e*, diz que, com relação ao trabalho, a o termo saúde abrange “não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene do trabalho”. Isso representa um avanço positivo quanto ao reconhecimento da saúde mental, principalmente em função do crescimento do estresse e do assédio moral no local de trabalho (OLIVEIRA, 2011, p. 91).

Além do mais, o aludido instrumento, em seu art. 4º, estabeleceu aos países-membros o compromisso de implantação de uma política nacional que trate de segurança, saúde dos trabalhadores e meio ambiente do trabalho, mediante a participação de organizações mais representativas de trabalhadores e empregadores. Tal política tem por objetivo prevenir os acidentes e danos à saúde do trabalhador.

O art. 11 dispõe que, com o propósito de tornar efetiva a política nacional antes mencionada no art. 4º, a autoridade competente deverá garantir a realização progressiva de algumas funções. Para o estudo em questão, a mais importante está presente na alínea *b*, qual seja:

a determinação das operações e processos que estarão proibidos, limitados ou sujeitos à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes, bem como a determinação das substâncias e agentes aos quais a exposição no trabalho estará proibida, limitada ou sujeita à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes; **deverão levar-se em consideração os riscos para a saúde causados pela exposição simultânea a várias substâncias ou agentes;**
[Grifou-se]

Nesse sentido, tal dispositivo possui semelhança com o previsto no art. 8.3 da Convenção n. 148. Não há dúvidas que o trabalhador tende a ter sua saúde ainda mais prejudicada quando exposto, ao mesmo tempo, a vários agentes agressivos.

Dessa maneira, Oliveira esclarece que “a presença de vários agentes agressivos, pelo efeito sinérgico, em vez de apenas somar, multiplica os malefícios”. Ou seja, no local de trabalho, pode ser que, isoladamente, os agentes estejam dentro dos limites de tolerância, porém, a exposição simultânea, pelos efeitos combinados, desloca para um patamar inferior aos limites toleráveis (2011, p. 93).

Por fim, a Convenção n. 161, em vigor desde 18.05.1991 (Decreto n. 127/91), aborda os serviços de saúde no local trabalho, que tem o dever de agir nas funções preventivas, visando alcançar um local de trabalho seguro e salubre. Busca adaptar o trabalho às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores. É do empregador a responsabilidade em relação a essas funções, de saúde, segurança do trabalhador e meio ambiente do trabalho.

As três Convenções da OIT acima mencionadas, que tratam de direitos humanos fundamentais do trabalhador, revelam a grande preocupação de todos os juristas quanto à saúde, segurança e meio ambiente do trabalho. Acima de tudo, procura-se reduzir ao máximo os índices de acidentes e doenças ocasionados pela presença de agentes agressivos e condições inadequadas nos locais de trabalho.

Dessa forma, são várias as normas jurídicas, tanto nacionais quanto internacionais, que enfatizam o amparo ao trabalhador. O princípio da proteção, pilar fundamental do direito do trabalho, indica que é preciso, no conflito de normas e dependendo do caso concreto, aplicar aquela que seja mais favorável e benéfica aos trabalhadores. Considerando o §3º do art. 5º da Constituição Federal cumpre ressaltar mais uma vez que os tratados internacionais, que tratam de direitos humanos, possuem *status* de supralegalidade e, por isso, prevalecem às regras infraconstitucionais divergentes. Assim, à vista disso, é possível passar a discorrer sobre os adicionais de insalubridade e periculosidade e sua percepção simultânea.

4 DAS ATIVIDADES INSALUBRES E PERIGOSAS: RISCOS E COMPENSAÇÕES À SAÚDE DO TRABALHADOR

A vida, a saúde e a integridade física são direitos fundamentais de todos, inclusive, dos trabalhadores. O direito laboral busca proteger e tutelar tais direitos, por meio dos princípios jurídicos, das normas constitucionais e infraconstitucionais, bem como, através das disposições internacionais vigentes no sistema jurídico brasileiro. Assim, o último capítulo deste trabalho jurídico abordará os riscos e compensações à saúde e integridade física dos trabalhadores, tratando, sobretudo, da viabilidade de cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade. É preciso apontar as definições e diferenças entre o trabalho insalubre e perigoso. A presença de tais agentes, no local de trabalho, pode se dar de forma isolada ou cumulada, sendo evidente que os malefícios aos trabalhadores tendem a majorar se, ao mesmo tempo, estiverem presentes dois ou mais agentes agressivos. Dessa maneira, a legislação tratou de reparar monetariamente o trabalhador pelos sérios riscos que pode estar exposto ao desenvolver suas atividades. Contudo, abordou apenas o pagamento de um adicional correspondente à presença isolada do agente agressivo (adicional de insalubridade ou adicional de periculosidade), vedando sua percepção simultânea e, conseqüentemente, ignorando o aumento de danos e agressões à vida e saúde do trabalhador.

4.1 Insalubridade e periculosidade

Diversas são as condições gravosas e desgastantes que o trabalhador pode ser submetido ao desenvolver suas atividades profissionais. Conforme visto no primeiro capítulo deste trabalho, dentre os principais agentes prejudiciais e lesivos à saúde e integridade física do trabalhador verifica-se, por exemplo, o trabalho prestado em horário extraordinário, em horário noturno, em turnos de revezamento, bem como, o trabalho em condições insalubres, perigosas e penosas. Pensando nisso, a legislação tratou de estabelecer normas determinando o pagamento de gratificações/adicionais aos trabalhadores que executam suas tarefas nessas condições.

Dessa maneira, antes de tudo, é importante definir o conceito de adicional. Como o próprio nome diz, adicional é algo que se acrescenta, é um complemento. No ponto de vista trabalhista, “é um acréscimo salarial decorrente da prestação de serviços do empregado em condições mais gravosas” (MARTINS, 2009, p. 236).

Nesse mesmo contexto, no que diz respeito à importância desse pagamento adicional, Oliveira esclarece que essa é uma das formas de combater o agente agressivo à saúde do trabalhador. Ou seja, deve-se promover o agravamento financeiro dos adicionais com o objetivo de incentivar o empregador no sentido de eliminar ou neutralizar o agente agressivo, ao invés vez de continuar pagando os adicionais respectivos (2011, p. 429).

O artigo 7º da Carta Magna, garante aos trabalhadores, dentre outros que visem à melhoria de sua condição social, o pagamento de “adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas” (inciso XXIII). Importante destacar que o trabalho penoso, até o momento, não possui norma trabalhista que o regule. Cumpre mencionar, ainda, que o referido dispositivo não apresenta restrição ou impedimento ao recebimento cumulado de tais adicionais. Para o estudo em questão, serão abordados apenas o trabalho insalubre e o trabalho perigoso, que encontram previsão a partir do artigo 189 da CLT e nas Normas Regulamentadoras do MTE nº 15 e 16, respectivamente.

O inciso XXII, do mesmo preceito constitucional, determina o direito à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Ou seja, é obrigação do empregador assegurar um ambiente de trabalho saudável e seguro. É de sua responsabilidade a adoção das medidas de segurança e medicina do trabalho, buscando prevenir, reduzir e, principalmente, eliminar tais condições agressivas aos trabalhadores.

A palavra insalubre é definida como aquilo não é saudável, que é nocivo à saúde e que causa enfermidade, doença. Já o vocábulo perigoso significa aquilo que é arriscado, uma ameaça, algo fatal.

Embora o trabalho insalubre e o trabalho perigoso sejam semelhantes no sentido de que ambos possuem regulamentação e agridem a saúde dos trabalhadores, são vários os aspectos que os diferenciam. Enquanto os agentes insalubres podem causar doenças, de modo que o trabalhador fique incapacitado temporária ou permanentemente, os agentes perigosos podem causar lesões ainda mais graves, irreparáveis ou, ainda, a morte. Logo, são fatos geradores distintos e, por isso, cada adicional atende a uma situação específica: o adicional de insalubridade visa compensar as lesões causadas à saúde e o adicional de periculosidade trata de reparar eventuais danos à sua vida e integridade física.

Assim sendo, o legislador trabalhista, preocupado com os inúmeros riscos e agentes agressivos que afetam a saúde, a segurança e a vida dos trabalhadores que executam suas tarefas em ambientes insalubres e/ou perigosos, criou várias normas e medidas de prevenção e proteção. Obrigou as empresas a observar e cumprir tais normas, sujeitando-as a fiscalizações

e sanções, além de pagar a esses empregados um pagamento adicional, como forma de compensá-los pelos sérios riscos que se submetem.

4.1.1 Trabalho em condições insalubres

As atividades ou operações insalubres estão previstas no art. 189, da CLT e são definidas como “aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância, fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos”.

Nesse sentido, interpretando e esclarecendo o referido dispositivo,

a palavra insalubre tem origem no latim e significa tudo aqui que origina doença. O conceito legal de insalubridade observa os princípios de higiene industrial. A higiene do trabalho é uma ciência que se direciona ao reconhecimento, à avaliação e ao controle do agente agressivo passível de ensejar a aquisição de doença profissional. Os agentes agressivos dividem-se em físicos, químicos e biológicos. Os físicos são os ruídos, o calor, as radiações, o frio e a umidade; os químicos são as poeiras, os gases e os vapores, as névoas e os fumos; os biológicos são os micro-organismos, os vírus e as bactérias. O surgimento de doença profissional depende da natureza, da intensidade e do tempo de exposição ao agente agressivo, motivo pelo qual foram estabelecidos limites de tolerância para os agentes. A insalubridade somente se caracteriza quando o limite de tolerância for superado (MACHADO e ZAINAGHI, 2013, p. 149).

Em síntese, Oliveira explica que

o trabalho insalubre é aquele exposto a agentes que podem afetar ou causar danos à 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).

Quanto aos agentes agressivos, o referido autor observa que o MTE adotou o conceito ultrapassado de saúde, limitando-se a regulamentar o adicional de insalubridade apenas para os danos físicos ao trabalhador, quando a saúde, na verdade, abrange o completo bem-estar físico, mental e social. Não alcançou, portanto, a “insalubridade psíquica”, cujos efeitos lesivos não podem ser ignorados (2011, p. 197).

O Ministério do Trabalho e Emprego é o órgão responsável por estabelecer o quadro de atividades e operações insalubres no ambiente de trabalho, bem como, os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância e os meios de proteção (art. 190, CLT). Assim, dentre as 36 normas regulamentadoras do MTE (Portaria n. 3214/78) que

tratam de Segurança e Medicina do Trabalho, está a NR-15 e seus 14 anexos que determinam as atividades e operações insalubres.

O limite de tolerância mencionado na NR-15 significa, segundo explica Regina Célia Buck, “a concentração ou intensidade máxima ou mínima, relacionada com a natureza e o tempo de exposição ao agente, que não causará dano à saúde do obreiro durante sua vida laboral”. Também esclarece que as agressões, geralmente, são percebidas a longo prazo, posto que o agente insalubre vai, aos poucos, danificando as resistências do organismo humano (2001, p. 64-65).

Para Saliba e Corrêa, os limites de tolerância estabelecidos para os referidos agentes “representam um valor numérico abaixo do qual se acredita que a maioria dos trabalhadores expostos a agentes agressivos, durante a sua vida laboral, não contrairá doença profissional”. Sob o ponto de vista prevencionista, esses limites não podem ser analisados com rigidez, e sim como referências para a avaliação e controle dos locais de trabalho (2011, p. 12).

Também na NR-15 estão os critérios para caracterização da insalubridade. São os seguintes:

- a) avaliação quantitativa (anexos 1, 2, 3, 5, 8, 11 e 12), em função da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos, caracterizando-se a insalubridade somente quando o limite for ultrapassado;
- b) avaliação qualitativa (anexos 7, 8, 9, 10 e 13), em razão dos agentes biológicos ou químicos. O perito deverá inspecionar detalhadamente o local de trabalho, a função e a atividade do trabalhador e, por fim,
- c) avaliação qualitativa de riscos inerentes à atividade, que no subitem 15.13 ficou estabelecido que são insalubres as atividades constantes nos anexos 6, 13 e 14. Quando não existirem meios de eliminar ou neutralizar a insalubridade, significa que esta é inerente à atividade. É, por exemplo, o trabalho em contato com pacientes em hospitais (anexo 14, agentes biológicos), em que o risco não pode ser totalmente eliminado com medidas no ambiente ou uso de EPIs (SALIBA e CORRÊA, 2011, p. 13-15).

O trabalho desenvolvido em condições caracterizadas como insalubres, ainda que intermitente (Súmula 47 do TST), envolve maior prejuízo à saúde do trabalhador e, por esse motivo, ocasiona um aumento na remuneração do empregado. Portanto, o trabalho nessas condições, acima dos limites de tolerância determinados pelo MTE, assegura ao trabalhador o

direito ao recebimento de um adicional de 10%, 20% ou 40% (mínimo, médio e máximo) (art. 192, CLT) (BARROS, 2010, p. 787).

Importante destacar que a atividade insalubre, para ser considerada como tal, deve estar incluída no quadro de classificação oficial elaborado pelo MTE, sendo insuficiente sua constatação por laudo pericial. Ou seja, ainda que o perito, em inspeção no local de trabalho, encontre agentes insalubres, o adicional de insalubridade só será devido se a operação ou atividade estiver enquadrada na relação oficial MTE, dentro dos critérios por ele estabelecidos para sua caracterização (OJ n. 4 da SDI-1 do TST) (BUCK, 2001, p. 70).

A Orientação Jurisprudencial n. 4 da SDI-I, acima mencionada, foi convertida, na Súmula n. 448 do TST (em maio de 2014). Assim, embora existam diversos agentes prejudiciais à saúde dos trabalhadores, a legislação brasileira se limitou a reconhecer apenas aqueles elencados na NR-15. Contudo, na opinião de Raimundo Simão de Melo, não tem cabimento isentar o empregador de pagar o referido adicional, quando constatado pelo perito a existência de agentes insalubres, apenas porque o MTE não os enquadraram em sua relação oficial. Para ele, “tal entendimento leva ao enriquecimento ilícito do empregador em detrimento ao prejuízo do trabalhador” (2008, p. 151).

O pagamento do adicional de insalubridade está previsto no art. 7º, inciso XXIII, da CF, bem como, no art. 192 da CLT. Os trabalhadores que desenvolvem suas atividades em ambientes considerados insalubres, ou seja, na presença de agentes físicos, químicos ou biológicos, prejudiciais à sua saúde, acima dos limites de tolerância, e cujas atividades e operações estejam caracterizadas de acordo com os critérios estabelecidos pelo MTE, têm direito a um pagamento adicional, de acordo com o grau da insalubridade, qual seja, em mínimo, médio e máximo (10%, 20%, 40%, respectivamente), calculado sobre o salário mínimo.

A insalubridade que gera o direito ao recebimento do referido adicional é aquela insuscetível de ser neutralizada ou eliminada. É necessário, ainda, que se constate que os agentes insalubres estão além dos limites de tolerância permitidos para que seja configurada a insalubridade, o que mostra um aspecto quantitativo na determinação legal (BUCK, 2001, p. 64).

Quanto ao grau de insalubridade, explica Saliba e Côrrea que este depende do tipo de agente insalubre que o trabalhador encontra-se exposto. Por exemplo, o agente ruído gera adicional em grau médio, ao passo que a poeira gera em grau máximo. Ainda, o grau de insalubridade não varia de acordo com a intensidade do agente, o que significa que uma

concentração de poeira dez vezes superior ao limite de tolerância gera o mesmo grau de insalubridade que uma concentração duas vezes superior ao limite. (2011, p. 17).

Os graus de insalubridade estão definidos em uma tabela na NR-15. São exemplos de atividades ou operações insalubres aquelas que exponham o trabalhador a: agentes biológicos (20%); frio considerado insalubre em decorrência de inspeção realizada no local de trabalho (20%); ar comprimido (40%), entre outros.

Cumpra também recordar que, conforme a Súmula 289 do TST, o simples fornecimento de EPI não exime o empregador do pagamento do adicional de insalubridade, cabendo-lhe adotar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade.

No que diz respeito à base de cálculo para apuração do adicional de insalubridade, existem algumas divergências acerca de sua interpretação. De acordo com o inciso XXIII do art. 7º da CF, o adicional de insalubridade tem natureza salarial. Entretanto, a Constituição Federal não tratou de definir sua base de cálculo. Nos termos do art. 192 da CLT, o referido adicional deve ser calculado sobre o salário mínimo.

Na opinião de Oliveira, o valor pago em adicional de insalubridade (10%, 20% ou 40% sobre o salário mínimo) é tão baixo que não estimula o empregador a adotar medidas de melhoria no ambiente de trabalho. Para ele, o cálculo correto do adicional de insalubridade não deveria considerar o salário mínimo e sim, o salário contratual, sem os acréscimos, da mesma forma que é apurado o adicional de periculosidade. Vai ainda mais além, explicando que outros adicionais (horas extras, adicional noturno) são calculados sobre o salário contratual, não existindo razão lógica nem jurídica para dar tratamento diverso ao adicional de insalubridade. Justifica seu entendimento através de dois fundamentos constitucionais: o primeiro, com base no art. 7º, IV, da CF, que veda a vinculação ao salário mínimo para qualquer fim, sendo esse o mesmo sentido da Súmula Vinculante n. 4 do STF (publicada em 09.05.08) e, o segundo, pelo que estabelece o art. 7º, XXIII, da CF, ao tratar dessa vantagem, mencionando expressamente “adicional de remuneração” (2011, p. 429-433).

A Súmula Vinculante n. 4 do STF, salvo nos casos previstos na Constituição Federal, também veda a utilização do salário mínimo como indexador de base de cálculo. Sendo assim, o TST alterou a redação anterior da Súmula n. 228, passando a constar que o adicional de insalubridade deve ser calculado sobre o salário básico, salvo critério mais vantajoso fixado em instrumento coletivo. Contudo, o STF suspendeu a aplicação dessa regra por meio de liminar (Rcl 6266) (SALIBA e CÔRREA, 2011, p. 19-20).

Restou definido, então, que enquanto não houver dispositivo legal que estabeleça outra base de cálculo a ser observada para a apuração do adicional de insalubridade, permanece o salário mínimo como critério para tanto.

Por fim, a NR-15, no seu subitem 15.3, impede a cumulação dos adicionais de insalubridade. Estabelece que “no caso de incidência de mais de um fator de insalubridade, será apenas considerado o de grau mais elevado, para efeito de acréscimo salarial, sendo vedada a percepção cumulativa”. Essa vedação é importantíssima para o estudo em questão, tendo em vista que, da mesma forma que os adicionais de insalubridade não podem ser cumulados, os adicionais de insalubridade e periculosidade também não são passíveis de cumulação.

Assim, feitas todas essas considerações principais sobre o trabalho desenvolvido em condições insalubres, cumpre também tratar sobre o trabalho perigoso e sua definição no sistema jurídico brasileiro.

4.1.2 Trabalho em condições perigosas

Nos ambientes de trabalho, além dos agentes insalubres, que atuam lentamente e afetam aos poucos à saúde do trabalhador, existem também os agentes perigosos, que atuam de maneira diversa. Os agentes perigosos são diferentes porque agem de maneira imediata e são igualmente (ou mais) prejudiciais.

O contato com os agentes perigosos traz malefícios imediatos, que podem levar à incapacidade ou morte. O trabalho em condições perigosas é mais desgastante porque exige uma vigilância permanente, além da possibilidade mais concreta da ocorrência de acidentes. Por isso, o legislador assegurou a esses trabalhadores o adicional de periculosidade, buscando compensar esse desgaste acentuado (OLIVEIRA, 2011, p. 202).

O art. 193 da CLT diz que são perigosas as atividades ou operações que, por sua natureza ou método de trabalho, impliquem risco acentuado em razão de exposição permanente do trabalhador a determinadas situações. A NR-16 traz em seus anexos as atividades e operações que são consideradas perigosas. São as seguintes: a) de exposição e contato com explosivos, inflamáveis e energia elétrica (anexos 1, 2 e 4, respectivamente, bem como, art. 193, inciso I, CLT); b) com exposição a roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial (anexo 3, art. 193,

inciso II, CLT); e c) com radiações ionizantes ou substâncias radioativas (Portaria n. 518, 04.04.03 e OJ 345 da SDI-1, TST).

Porém, uma modificação recente na legislação trabalhista incluiu mais uma categoria de atividade perigosa. A Lei 12.997/2014, que entrou em vigor em 20 de junho de 2014, acrescentou o §4º no art. 193 da CLT e passou a considerar perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta, como é o caso dos motoboys. Até o presente momento essa atividade ainda não foi regulamentada pelo MTE na NR-16.

No entanto, ainda que existam atividades ou situações mais perigosas do que as regulamentadas pelos dispositivos legais mencionados, elas não são amparadas para efeitos de direito ao adicional de periculosidade (SALIBA e CÔRREA, 2011, p. 146).

O art. 193 da CLT estabelece dois pressupostos para a caracterização da periculosidade: o risco acentuado e a exposição permanente. De acordo com Regina Célia Buck,

O conceito de risco é uma condição perigosa, potencial ou inerente, que pode causar a interrupção ou interferência do processo organizado de uma atividade. [...] Portanto, risco é uma ou mais condições de uma variável, com o potencial necessário para causar danos. Esses danos podem ser entendidos como lesões a pessoas, estragos a equipamentos ou estruturas, perda de material em processo, ou redução de capacidade de desempenho de uma função predeterminada. Há que se considerar que **o risco é de consequências imprevisíveis, tendo em vista que o fato gerador pode, a qualquer momento, resultar em danos graves, irreparáveis ou fatais ao trabalhador** (2001, p. 85). [Grifou-se].

Portanto, pode-se dizer que risco acentuado é considerado o risco potencial de, por exemplo, ocorrendo sinistro, incêndio ou explosão, causar incapacidade, invalidez permanente ou, até mesmo, a morte (BUCK, 2001, p. 86).

Já o contato permanente referido no art. 193 da CLT “caracteriza-se pela circunstância de o exercício das funções contratadas obrigar o empregado a expor-se à situação de risco, de forma habitual, ainda que intermitente”. Ou seja, o perigo está presente tanto no trabalho permanente quanto intermitente, não podendo à intensidade do perigo ser medida pelo tempo de exposição. A probabilidade de ocorrer, a qualquer instante, um grave acidente, configura o risco acentuado, independentemente do período de exposição ao perigo (00631-2011-060-03-00-7-RO, TRT3, acórdão publicado em 15.04.2013).

Isso significa que o que importa é que o empregado permaneça exposto à condição de risco, já que sempre é possível ocorrer, a qualquer momento, alguma fatalidade. Logo, o tempo de duração de exposição aos agentes perigosos não é relevante. Assim, nos termos da

Súmula n. 364 do TST, o adicional de periculosidade é devido ao trabalhador “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”.

Cabe destacar que, diferentemente do que ocorre com a insalubridade, não é possível haver a neutralização da periculosidade mediante utilização de EPI, pois esta é inerente à atividade. O adicional de periculosidade só deixa de ser devido com a eliminação total do risco (SALIBA e CÔRREA, 2011, p. 21).

O pagamento do referido adicional é assegurado pela Constituição Federal (art. 7º, inciso XXIII) e, portanto, visa compensar o trabalhador pelo seu desgaste, desconforto e risco frequente à vida. O seu valor é de 30% sobre o salário básico, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa (art. 193, §1º, CLT). Mas, em relação aos eletricitários, a norma legal é ainda mais benéfica. Para essa categoria, nos termos da parte final da Súmula 191 do TST, o cálculo do adicional de periculosidade será efetuado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial. Equiparam-se aos eletricitários os cabistas, instaladores e reparadores de linhas e aparelhos em empresa de telefonia (OJ nº 347 da SDI-1/TST).

O §2º do art. 193 da CLT dispõe que o trabalhador pode optar pelo adicional de insalubridade que por acaso lhe seja devido. Nesse mesmo sentido também é a NR-16, no subitem 16.2.1, que faculta ao empregado optar por um ou outro adicional. Assim, a lei tem sido interpretada no sentido de que

Os adicionais de insalubridade e de periculosidade não podem ser cumulativos; por isso, o empregado não terá direito a esses dois adicionais concomitantemente, deve optar por um deles. Normalmente, o empregado opta pelo adicional de periculosidade, pois este é calculado sobre o salário e não sobre o salário mínimo – de acordo com a CLT –, o que é, sem dúvida, mais vantajoso (MACHADO; ZAINAGHI, 2013, p. 153).

A interpretação de não cumulação dos referidos adicionais encontra-se equivocada e merece ser revista pelo legislador. A possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade consiste no tema central desta monografia jurídica e será devidamente abordada no último tópico deste capítulo.

Assim, examinados os principais aspectos acerca do trabalho insalubre e do trabalho perigoso, é possível concluir que existem diversas situações e condições, bem como, agentes agressivos que, seja de forma isolada ou cumulada, são capazes de trazer sérios riscos à saúde

e à vida dos trabalhadores. É evidente que, se a agressão se der de forma cumulada, os efeitos danosos serão ainda mais intensos.

Muito embora a legislação procure medidas e meios de reduzir, neutralizar e eliminar tais riscos, nem sempre é possível ou viável tecnicamente que isso ocorra. Por isso, os trabalhadores que exercem suas funções profissionais em condições consideradas insalubres ou perigosas têm direito a receber um pagamento adicional. Trata-se de um direito indisponível do trabalhador (art 7º, inciso XXIII da CF/88), que constitui inquestionável medida de medicina e segurança no trabalho. Esse pagamento, no entanto, tem sido encarado como uma recompensa ao trabalhador que “vende a sua saúde”. Trata-se de um fenômeno denominado de monetização do risco.

4.2 Monetização do risco

Nos dias de hoje, o trabalho ocupa grande espaço na vida das pessoas e a sociedade capitalista no qual vivemos consome, aos poucos, o trabalhador. De um lado, está o homem que precisa trabalhar cada vez mais para ter dinheiro suficiente e poder manter suas obrigações e vontades. De outro, estão as empresas que necessitam de mão de obra qualificada e capacitada, exigindo dos seus empregados mais produção e rendimento, com o fim de crescer economicamente, obtendo maiores lucros e resultados.

Os empregados, preocupados com suas obrigações financeiras, deixam de se importar com a saúde e se sujeitam, por exemplo, a fazer horas extraordinárias, trabalhar em período noturno, bem como, em ambientes insalubres e perigosos. Todas essas condições, por serem mais gravosas e desgastantes, ensejam a um acréscimo no salário.

É certo que o trabalhador deve ter direito a receber uma gratificação correspondente à condição desconfortável em que executa suas funções. Porém, muitos empregadores não dão a devida atenção à saúde e segurança dos seus empregados acreditando que o simples pagamento dos adicionais, por ser mais em conta, é suficiente para submetê-los a situações de riscos e exposição de agentes agressivos. A função desse pagamento adicional é a de, justamente, forçar o empregador a melhorar as condições do ambiente de trabalho.

Nesse contexto, Saad discorre acerca da importância da conscientização por parte dos empregadores no sentido de defender a saúde daqueles que lhes prestam serviço e eliminar, a tempo, qualquer risco à vida ou à saúde de seus empregados. Diz que as medidas preventivas têm mais relevância para a sociedade que qualquer sistema de reparação dos efeitos das

fatalidades laborais. “O homem mutilado em virtude de um acidente ou portador de doença profissional irreversível, que lhe reduz a capacidade de trabalho, jamais será útil à coletividade como o era anteriormente” (2007, p. 244).

O fato de remunerar os trabalhadores pelo exercício profissional em condições gravosas é denominado de monetização do risco. Isto é, o empregado desenvolve suas atividades em um ambiente insalubre e/ou perigoso, colocando em risco a sua saúde e vida, e, em troca, recebe um pagamento adicional para compensar o seu maior desgaste. Contudo, essa “recompensa” tem sido utilizada de maneira a desviar o foco principal dos direitos de proteção à saúde, integridade física e vida dos trabalhadores.

Quanto a esse tema, a partir de uma análise do direito do trabalho comparado, Oliveira apresenta três estratégias básicas adotadas pelo legislador diante dos agentes agressivos. São as seguintes:

a) aumentar a remuneração para compensar o maior desgaste do trabalhador (monetização 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).

Lamentavelmente, a monetização do risco tem sido um incentivo salarial ilusório para o trabalhador que, em muitas ocasiões, recusa a oportunidade de ser transferido para ambientes onde não existam agentes agressivos porque prefere continuar a receber o adicional correspondente e se aposentar mais cedo. “A venda da saúde não se justifica por preço algum” (OLIVEIRA, 2011, p. 156).

Nessa mesma linha de pensamento, é o que entende a desembargadora Tereza Aparecida Asta Gemignani e o auditor fiscal do trabalho Daniel Gemignani:

[...] na contemporaneidade, a lógica da compra/venda passou a monitorar os demais atos da nossa vida, aniquilando o conceito de valor e substituindo-o pela ideia de preço. Assim, pouco importa o valor, basta saber qual é o preço. O mais assustador é que essa mentalidade vem sendo aplicada também ao ser humano, destituindo-o da condição de sujeito e transformando-o num objeto passível de troca, cujo “preço” é aferido pela possibilidade “de uso”. Nesta toada, pouca importância se dá às condições de segurança e saúde no meio ambiente de trabalho, pois, quando um trabalhador fica incapacitado, é mais fácil descartá-lo e substituí-lo por um “novo”. Se durante todo o século XX lutamos bravamente para impedir que o trabalho fosse reduzido a situação de mercadoria, no início deste novo século nosso desafio é maior ainda: impedir que a própria pessoa do trabalhador seja reduzida à condição de mercadoria, num momento em que a descoberta de novas tecnologias e a exigência de intensificação dos ritmos das tarefas tem precarizado o meio ambiente de

trabalho, aumentando os acidentes e provocando o surgimento de novas doenças. Nesse contexto, se revela cada vez mais insuficiente a singela resposta até hoje oferecida, consistente no pagamento de um adicional pela prestação laboral em condições de insalubridade e periculosidade, seguida de um rápido “descarte” do ser humano quando perde seu “uso”. (2012).

Para Oliveira, a tendência moderna aponta que a alternativa encontrada para preservar à saúde e a vida do trabalhador está na “redução da jornada para os trabalhos insalubres, conjugada com a exigência de melhorias contínuas no ambiente do trabalho, com atenção prioritária para a eliminação do agente agressivo” (2011, p. 156). É o posicionamento do magistrado:

Em vez de reparar com dinheiro a perda da saúde, deve-se compensar o desgaste com maior período de descanso, transformando o adicional monetário em repouso adicional. A menor exposição diária, combinada com um período de repouso mais dilatado, permite ao organismo humano recompor-se da agressão, mantendo-se a higidez. Essa alternativa harmoniza as disposições constitucionais de valorização do trabalho, colocando o trabalhador em prioridade com relação ao interesse econômico. [...] 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 proporcionar ambiente saudável (2011, p. 157).

Já de acordo com Janaína Saraiva da Silva, a sistemática de monetização do risco adotada pelo Brasil, não é adequada, mas, sendo a existente, compete ao legislador torná-la mais efetiva no sentido de recepcionar o direito fundamental de proteção à saúde do trabalhador. Assim, um dos caminhos mais indicados é o pagamento cumulado dos adicionais de insalubridade e de periculosidade aos trabalhadores que laboram simultaneamente na presença de dois ou mais agentes agressivos. Somente assim haverá uma oneração real do empregador, capaz de levá-lo a preferir eliminar ou neutralizar os agentes agressivos no local de trabalho (2008, p. 56).

A proposta de redução da jornada pode trazer benefícios para todos e, por isso, merece ser estudada pelos juristas. Também é preciso analisar a função correta do pagamento do adicional de insalubridade e de periculosidade. O que se percebe é que esse pagamento não está mais cumprindo seu papel de onerar o empregador, no sentido de obrigá-lo a adotar as medidas previstas em lei, melhorando o ambiente de trabalho. O trabalhador tem sido tratado como um objeto passível de descarte.

Nesse sentido:

No século XXI a questão social surge imbricada com a conscientização de ser preciso evitar, que a disseminação da perversa “lógica do descarte” seja aplicada ao próprio ser humano no ambiente de trabalho, de sorte que a precaução e a prevenção, princípios que inicialmente atuaram na formação do Direito Ambiental, passam a permear também a edificação de um novo padrão normativo trabalhista, pois é impossível dissociar o envolvimento e comprometimento da pessoa do trabalhador com a prestação do trabalho, submetido a certas condições, num determinado local (<http://www.conjur.com.br/2012-fev-26/ambiente-trabalho-foco-direito-seculo-xxi>).

Saad também defende a saúde do trabalhador e acredita que “em um futuro próximo, todas as nações do globo ordenarão sua economia em 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’”. De que, em breve, será normal a proibição de determinadas atividades laborais por serem elas nocivas à saúde dos trabalhadores (2007, p. 208-209).

O empregador não pode, de forma alguma, deixar de observar e buscar melhorias no ambiente de trabalho, mesmo pagando ao seu empregado um adicional pela atividade gravosa. A saúde do trabalhador não pode ser vendida.

O trabalhador não pode ser visto como um simples objeto para que o empregador alcance os seus objetivos econômicos e financeiros. Não pode pôr em risco a sua saúde e segurança, em prol da empresa e, em troca, receber um acréscimo insignificante na remuneração. Não pode ser submetido, ao mesmo tempo, a condições insalubres e perigosas, multiplicando os danos à sua saúde, e, ainda, ter de escolher o tipo de adicional que prefere receber. Não pode, após sofrer alguma lesão ou doença decorrente do trabalho, ser dispensado e descartado, como se não tivesse mais utilidade.

Portanto, mesmo não sendo ideal a monetização do risco, é preciso encontrar uma maneira de torná-la efetiva e fazer com que a função verdadeira do pagamento dos adicionais de insalubridade e de periculosidade seja cumprida. Uma dessas formas é a cumulação de adicionais, em especial, o de insalubridade com o de periculosidade. O pagamento cumulado desses adicionais é vedado no nosso ordenamento jurídico e é por isso que merece uma análise especial, buscando quais os motivos e razões que levam a essa vedação e porque esse entendimento não merece mais prosperar.

4.3 Possibilidade de cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade

Como abordado anteriormente, o ambiente de trabalho pode apresentar diversas situações e condições que colocam em risco à saúde e à vida do trabalhador. Por isso, aquele que exerce suas atividades profissionais em condições gravosas e desgastantes tem direito a perceber um pagamento adicional como forma de compensar os danos à sua saúde. Em geral, o direito trabalhista admite o pagamento cumulado de determinados adicionais. Contudo, no caso da insalubridade e da periculosidade essa cumulação é vedada.

Tal vedação estaria prevista no §2^a do art. 193 da CLT, que dispõe que o trabalhador pode escolher qualquer um dos adicionais, no caso de configuração simultânea de condições insalubres e perigosas. E, também, na Portaria do MTE n. 3214/78, na NR-15, no seu subitem 15.3, que impede a cumulação dos adicionais de insalubridade e na NR-16, no subitem 16.2.1, que faculta ao empregado optar por receber um ou outro adicional.

Isso significa que, se o empregado laborar, ao mesmo tempo, na presença de agentes insalubres e perigosos, deverá optar pelo acréscimo que prefere, não podendo receber os dois simultaneamente. No entanto, esse entendimento conservador indica uma afronta à proteção da saúde e da vida do empregado e, por isso, não pode mais ser mantido. Diversos são os fatores que conduzem à conclusão contrária, ou seja, de possibilidade de pagamento cumulado dos referidos adicionais.

De acordo com a juíza Janaína Saraiva da Silva,

Diante de tantos elementos a evidenciam a diferenciação entre as agressões sofridas pelos trabalhadores em decorrência do labor em condições insalubres e perigosas, não há como se admitir permaneça a ideia de que o empregado que trabalha exposto a ambos os agentes, simultaneamente e na mesma jornada de trabalho, tenha que optar pelo recebimento de um ou outro adicional, mormente por tal posicionamento implicar infração direta ao direito fundamental de proteção à saúde do trabalhador, considerando-se a sistemática brasileira adotada de fixar adicional de remuneração como forma de onerar o empregador, estimulando-o, assim, a neutralizar ou eliminar os agentes agressores no ambiente de trabalho (2008, p. 60).

À vista disso, após tudo que foi abordado até aqui, o último tópico deste trabalho jurídico tem por objetivo demonstrar a grande divergência existente no nosso ordenamento

jurídico sobre o tema, bem como, trazer os motivos e fundamentos que evidenciam a possibilidade de cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade.

De um lado, a interpretação predominante dos Tribunais Regionais do Trabalho sobre o parágrafo 2º do artigo 193 da CLT é de que não é possível cumular os adicionais de insalubridade e periculosidade, sendo facultado ao empregado optar pelo recebimento daquele que lhe seja mais benéfico e favorável. Significa dizer, portanto, que tal dispositivo contém uma restrição quanto ao recebimento cumulado dos adicionais. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) mantém o mesmo entendimento, com igual fundamento.

De outro, porém, alguns juristas se posicionam no sentido de que não existe vedação expressa ou explicação razoável que impossibilite a cumulação dos adicionais de periculosidade e de insalubridade, podendo haver sua percepção concomitante. Não se trata, apenas, de aumentar a vantagem financeira do trabalhador. A defesa pela cumulação dos referidos adicionais é no sentido de efetivar os direitos fundamentais de proteção à vida, saúde e integridade física dos trabalhadores.

Em relação ao entendimento majoritário acerca da impossibilidade de cumulação dos referidos adicionais, vê-se abaixo algumas decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST):

EMENTA: RECURSO DE REVISTA. ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE. CUMULAÇÃO. Preceitua o art. 192 da CLT que o exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo-. O art. 193, § 1.º, da CLT, por sua vez, versa que o trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa-. Já o § 2.º do último dispositivo consolidado indicado estabelece que o empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido. Tem-se, assim, que o legislador, ao possibilitar ao empregado a opção pelo recebimento do adicional porventura devido, por certo, vedou o pagamento cumulado dos dois institutos. Recurso de revista conhecido e provido. (TST-RR - 3957-02.2010.5.12.0001, Relator: Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3.ª Turma, *in* DEJT 4/5/2012.)

EMENTA: CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E DE INSALUBRIDADE. IMPOSSIBILIDADE. Esta Corte adota entendimento no sentido de que não é possível a cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, nos termos do art. 193, § 2.º, da CLT. Recurso de revista conhecido e provido. (TST-RR - 584-42.2011.5.04.0003 Data de Julgamento: 25/6/2014, Relatora: Ministra Dora Maria da Costa, 8.ª Turma, Data de Publicação DEJT 1.º/7/2014.)

EMENTA: ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. PAGAMENTO NÃO CUMULATÓRIO. OPÇÃO POR UM DOS ADICIONAIS. Ressalvado o entendimento deste Relator, o fato é que, segundo a jurisprudência dominante nesta Corte, é válida a regra do art. 193, §2.º, da CLT, que

dispõe sobre a não cumulação entre os adicionais de periculosidade e de insalubridade, cabendo a opção, pelo empregado, entre os dois adicionais. Assim, se o obreiro já percebia o adicional de insalubridade, porém entende que a percepção do adicional de periculosidade lhe será mais vantajosa, pode requerê-lo, ou o contrário. O recebimento daquele adicional não é óbice para o acolhimento do pedido de pagamento deste, na medida em que a lei veda apenas a percepção cumulativa de ambos os adicionais. Todavia, nessa situação, a condenação deve estar limitada ao pagamento de diferenças entre um e outro adicional. Para a ressalva do Relator, caberia o pagamento das duas verbas efetivamente diferenciadas (adicional de periculosidade e de insalubridade), à luz do art. 7.º, XXIII, da CF, e do art. 11-b da Convenção 155 da OIT, por se tratar de fatores e, principalmente, de verbas/parcelas manifestamente diferentes, não havendo bis in idem. Recurso de revista conhecido e provido, no particular." (TST-RR - 701-67.2011.5.04.0024 Data de Julgamento: 18/6/2014, Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado, 3.ª Turma, Data de Publicação: DEJT 1.º/7/2014.)

Quanto à última decisão, em que o Relator é o Ministro Maurício Godinho Delgado, verifica-se que, para ele, independentemente do posicionamento majoritário do Tribunal, é cabível o pagamento cumulado dos adicionais de periculosidade e insalubridade, com fundamento na Constituição Federal de 1988 e na Convenção n. 155 da OIT, ratificada pelo Brasil.

Contudo, de forma inédita, no julgamento do Recurso de Revista 1072-72.2011.5.02.0384, cujo acórdão foi publicado em 03.10.2014, o TST decidiu pela primeira vez conceder a um trabalhador os adicionais de periculosidade e insalubridade de forma cumulada. A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em decisão unânime, afastou a aplicação do §2º do art. 193 da CLT. De acordo com a Turma, as normas constitucionais e supralegais hierarquicamente superiores à CLT, permitem a cumulação dos adicionais. O Relator do recurso, Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, explicou que a Norma Maior não prevê nenhuma vedação à concessão simultânea dos adicionais de insalubridade e periculosidade. Para ele, a cumulação dos adicionais em questão não implica pagamento em dobro. Também fundamentou seu entendimento com base nas Convenções Internacionais nº 148 e nº 155 da OIT, vigentes no ordenamento brasileiro. Segundo o relator, tais normas internacionais superam a regra prevista na CLT e na NR-16. Nas suas palavras: “Não há mais espaço para a aplicação do art. 193, parágrafo 2º da CLT”.

A decisão acima, sem dúvida, surpreendeu os operadores da área trabalhista. Percebe-se que o próprio TST passou a refletir e reconsiderar sua interpretação majoritária sobre o tema. Tal decisão pode indicar uma nova tendência, representando um grande avanço em relação à efetividade de proteção jurídica dos direitos fundamentais à vida, saúde, e integridade física dos trabalhadores.

Importante destacar que existem, também, alguns julgados favoráveis de Tribunais Regionais do Trabalho, contrárias ao entendimento predominante, que entendem ser possível a cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade pelos mesmos fundamentos antes expostos:

EMENTA: ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. POSSIBILIDADE DE COEXISTÊNCIA. REINTERPRETAÇÃO DO § 2º DO ART. 193 DA CLT. O adicional de insalubridade tem a finalidade de indenizar os danos causados ao empregado que trabalha exposto a agentes nocivos à sua saúde. Em contrapartida, o adicional de periculosidade é devido em razão do perigo a que está exposto o empregado, pelo risco de sofrer acidente. Ambos adicionais são garantidos na Constituição Federal de 1988, sem qualquer restrição quanto a acumulação, cabendo uma reinterpretação do § 2º do art. 193 da CLT, tendo por base o disposto no art. 7º, XXII e XXIII da CF, combinado com o art. 11-b, da Convenção 155 da OIT. A exposição simultânea do trabalhador a agentes insalubres e perigosos enseja o pagamento dos respectivos adicionais, de insalubridade e de periculosidade de forma cumulativa, para compensar os efeitos nocivos à saúde causados por um e outro agente. (RO 0001871-87.2013.5.12.0022, SECRETARIA DA 3ª TURMA, TRT12, MARIA DE LOURDES LEIRIA, publicado no TRTSC/DOE em 22/08/2014).

EMENTA: ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E DE 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 da 4ª Região, 2ª Turma, 0011093-67.2012.5.04.0271 RO, em 07/11/2013, Desembargador Raul Zoratto Sanvicente - Relator. Participaram do julgamento: Desembargadora Tânia Rosa Maciel de Oliveira, Desembargador Alexandre Corrêa da Cruz).

Para a jurista Alice Monteiro de Barros, é cabível o pagamento dos dois adicionais, já que as condições de trabalho do empregado são duplamente gravosas e a exposição a dois agentes agressivos diferentes pode ocasionar vários prejuízos ao corpo humano. Refere, ainda, que a Portaria n. 3214/78 extrapola os limites da própria legislação, que não proíbe a cumulação de mais de um adicional. Além do mais, permitindo tal dispositivo, o empregador acaba perdendo o incentivo de eliminar outros agentes agressivos, já que a Portaria só o onera com o pagamento de um deles (2010, p. 790).

De acordo com o professor Raimundo Simão de Melo, a não cumulatividade dos adicionais é ilógica, injusta e ilegal. Leva ao enriquecimento ilícito do empregador e o desestimula a cumprir as normas e medidas de prevenção e proteção do meio ambiente e dos riscos à saúde do empregado. Os dois adicionais têm causas e razões diferentes e, por isso, devem ser concedidos de forma cumulada sempre que o trabalhador estiver exposto simultaneamente à agentes insalubres e perigosos (2008, p. 154).

Nesse mesmo contexto, Oliveira, da mesma forma, diverge da interpretação predominante. Em que pese o estudo em questão seja em torno do recebimento concomitante dos adicionais de insalubridade e periculosidade, para ele, as razões que o levam a defender a referida cumulação, são as mesmas que tratam da possibilidade de cumulação de mais de um agente insalubre.

Entendemos que não há razão do ponto de vista biológico, nem lógico e muito menos jurídico para tal vedação. Em termos biológicos, está comprovado que a exposição simultânea a mais de um agente agressivo reduz a resistência do trabalhador, agravando-se ainda mais o potencial nocivo pelo efeito sinérgico das agressões, isto é, a presença de mais de um agente insalubre, além de somar, em muitas circunstâncias multiplica os danos à saúde. Como exemplo, um empregado exposto a poeiras ou agentes químicos num ambiente de calor tem os efeitos danosos multiplicados, porque o esforço físico e o aumento da temperatura corporal aceleram a ventilação pulmonar e a circulação sanguínea, acarretando maior captação de substâncias tóxicas da atmosfera. Exatamente por isso a Convenção n. 148 da OIT, ratificada pelo Brasil, estabelece que os critérios e limites de exposição deverão ser fixados tendo em conta qualquer aumento dos riscos profissionais resultante da exposição simultânea a vários fatores nocivos no local de trabalho (2011, 437).

Também fundamenta o seu posicionamento no sentido de que se o direito trabalhista permite a cumulação de outros tipos de adicionais, como o de horas extras juntamente com o adicional noturno, não há porque impedir a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade já que, comprovadamente, prejudicam e afetam ainda mais a saúde do trabalhador. Explica que “a regra geral é que o trabalhador receba cumulativamente os adicionais, para compensar separadamente cada condição adversa. [...] Ora, se o trabalhador estiver exposto a um, a alguns ou a diversos agentes, receberá somente um adicional?” (2011, p. 434).

Os princípios que regem o direito do trabalho também justificam o pagamento cumulado dos adicionais de insalubridade e periculosidade. Em virtude do princípio da proteção, as normas devem ser interpretadas e aplicadas em favor e benefício do empregado. Tal princípio autoriza a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador e do *in dubio, pro operario*, reconhecendo, portanto, o direito ao recebimento cumulativo dos adicionais de insalubridade e de periculosidade.

Nessa mesma linha, é o entendimento professor 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 o 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, acumulasse com o adicional de periculosidade, eventualmente devido. Assim, dispõe, aliás, a Convenção 155, da OIT, ratificada pelo Brasil; (MAIOR, 2013)

As razões que conduzem à viabilidade de cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade são ainda mais amplas. O juiz Rodrigo Trindade de Souza, em sentença proferida no processo 0001398-42.2012.5.04.0028, em 29/11/2013, da 28ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, expõe os diversos fatores que o levam a entender pelo pagamento cumulado de tais adicionais. Para ele, a interpretação do §2º do art. 193 da CLT é equivocada, já que a expressão “poderá optar” não significa “deverá optar” e, portanto, não há indicação de obrigatoriedade. Em segundo lugar, tais adicionais tratam de situações distintas e trazem hipóteses de fatos geradores de adicionais próprios que podem estar presentes na mesma relação de trabalho. Negar a cumulação desses adicionais produz a lógica de impossibilidade de também cumular qualquer outro, como o adicional de horas extras.

Ainda, tal posicionamento majoritário não se associa ao ambiente constitucional contemporâneo. O *caput* do art. 7º da Constituição Federal é claro no sentido de que se deve buscar a melhoria das condições de trabalho e que a legislação infraconstitucional pode apenas ampliar os benefícios previstos nos incisos de tal dispositivo. O inciso V do art. 7º da CF determina que a remuneração paga deve corresponder à complexidade do trabalho, buscando a remuneração individualizada e pontuada pelas características próprias de cada atividade. Nas suas palavras:

Não faz qualquer sentido aceitar que o trabalhador labore com risco à vida (condições perigosas) e também com riscos à saúde (condições insalubres), apenas receba a remuneração apropriada para um dos prejuízos. E – de forma ainda mais bizarra e perversa – tenha de escolher se prefere ser “indenizado” pela perda progressiva da saúde ou pela possibilidade de perda imediata da vida. É cartesiano que, se tiver de fazer a opção, um dos riscos estará sendo excluído da contraprestação.

Por fim, tal interpretação restritiva e conservadora, “além de ser inconstitucional, despreza os compromissos internacionais assumidos no Brasil. Percebe-se o descumprimento das Convenções da OIT nº 148 e nº 155, apesar de devidamente ratificadas em nosso país”. As referidas Convenções da OIT trazem disposição de permissão da cumulação de adicionais, já que permitem que as exposições simultâneas tenham tratamento

próprio. Trazem normas mais benéficas e recentes que, se não derrogam o §2º do art. 193 da CLT, pelo menos conferem obrigação de interpretação divergente da jurisprudência predominante sobre o dispositivo.

Dessa maneira, por tudo que foi discutido e analisado no decorrer deste trabalho jurídico, considerando todos os fundamentos antes expostos, torna-se possível concluir pela viabilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade.

Em síntese: o §2º do art. 193 CLT não foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, uma vez que não existe qualquer vedação constitucional ao recebimento simultâneo dos adicionais de insalubridade e de periculosidade. O dispositivo infraconstitucional atribui uma faculdade ao empregado e não uma restrição à concessão simultânea dos adicionais em seu favor. Não pode uma mera portaria, inferior a legislação constitucional e infraconstitucional, impedir e restringir o pagamento cumulado dos referidos adicionais. Cabe lembrar, ainda, que os princípios jurídicos devem ser observados e respeitados, principalmente, o princípio da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da proteção e da norma mais favorável. Por fim, também devem ser cumpridas as Convenções Internacionais n. 148 e n. 155 da OIT, admitidas no ordenamento jurídico pátrio, que versam sobre direitos humanos, possuem natureza constitucional e que expressamente orientam no sentido da possibilidade da percepção concomitante dos adicionais de insalubridade e de periculosidade .

A função dos adicionais é a de obrigar o empregador a adotar melhorias nas condições e no ambiente de trabalho, cumprindo ao determinado no inciso XXII do art. 7º da CF/88. Cabe às empresas o papel de observar as medidas de segurança e medicina do trabalho, buscando reduzir, neutralizar e, principalmente, eliminar os riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Aceitar que o empregado deve optar por receber o adicional de periculosidade ou de insalubridade significa ignorar o outro agente agressivo presente no local de trabalho. O empregador dificilmente irá se esforçar para eliminar ou neutralizar tal agente, já que irá pagar ao seu trabalhador os danos causados apenas por um deles. Tal conduta acaba estimulando ainda mais as empresas a buscar lucratividade e rendimento às custas da saúde e integridade física do trabalhador.

Não há porque impedir o pagamento cumulado desses adicionais, tendo em vista que os agentes insalubres e perigosos, atuando em conjunto, multiplicam ainda mais os danos e riscos à saúde do trabalhador. Negar esse pagamento é fugir dos princípios básicos tutelados pelo direito trabalhista, que consistem em defender e proteger o trabalhador acima de

qualquer aspecto econômico e financeiro. Por isso a importância de rever e refletir sobre o posicionamento majoritário dos Tribunais, no sentido de olhar mais para a vida, a saúde e a integridade física do trabalhador, buscando reduzir e eliminar os riscos inerentes ao trabalho, já que a cumulação dos adicionais em questão tende a estimular os empregadores a investir em melhorias nas condições de trabalho. A única decisão do TST, até o momento, admitindo a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade representa uma vitória e demonstra que, de sorte, o entendimento majoritário tende a ser reformado.

5 CONCLUSÃO

Por todo o exposto, o presente trabalho jurídico teve como finalidade principal abordar os direitos fundamentais dos trabalhadores, demonstrando a viabilidade de pagamento cumulado dos adicionais de periculosidade e insalubridade quando, no local de trabalho, houver exposição simultânea a ambos os agentes agressivos. Para tanto, utilizou-se como base de fundamentação a principiologia, a legislação interna e as disposições internacionais trabalhistas que possuem aplicação obrigatória no nosso ordenamento.

O Direito do Trabalho, desde a sua origem, sempre objetivou proteger e amparar os trabalhadores. Surgiu a partir da Revolução Industrial, no século XVIII, possuindo um passado marcado pelas manifestações dos obreiros, que lutavam por direitos mínimos e condições dignas e adequadas de trabalho. Nesse período, surgiram as primeiras normas protetivas do trabalho em detrimento do capital. Com a criação da OIT, em 1919, o direito dos trabalhadores ganhou força internacional. Ao longo dos anos, as relações de trabalho evoluíram e se transformaram, mas, o objetivo principal do direito trabalhista ainda permanece o mesmo.

A análise histórica do direito trabalhista revela a constante preocupação com a vida, saúde e integridade física do trabalhador. Nos dias atuais, uma das preocupações centrais do legislador ainda é no sentido de proteger juridicamente os mencionados direitos fundamentais, uma vez que as estatísticas de acidentes e doenças profissionais são assustadoras.

O trabalho exercido em ambientes considerados insalubres e perigosos pode acarretar diversos danos e malefícios, algumas vezes irreversíveis, à saúde e integridade física do empregado. Por isso, existem diversas medidas de prevenção e proteção com o intuito de garantir ao trabalhador um local de trabalho seguro, livre da presença de agentes insalubres e perigosos. O meio ambiente do trabalho adequado e equilibrado é um direito constitucional. Cabe aos empregadores o papel de observar tais medidas, buscando reduzir, neutralizar e, principalmente, eliminar os riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. É o que estabelece o inciso XXII do artigo 7º da Constituição Federal de 1988.

Desse modo, em razão do desgaste e perigo à saúde e vida do trabalhador, o inciso XXIII do mesmo dispositivo constitucional prevê a concessão de adicionais para atividades insalubres, perigosas e penosas, na forma da Lei, sem, contudo, estabelecer qualquer restrição a esses direitos. A função desse pagamento adicional é a de, justamente, onerar o empregador

no sentido de forçá-lo a melhorar as condições do ambiente de trabalho. No entanto, o valor pago em adicionais não estimula as empresas, financeiramente, a adotar tais melhorias.

De acordo com a norma infraconstitucional, o adicional de insalubridade é devido somente se constatado que os agentes nocivos à saúde estão acima dos limites de tolerância permitidos e se a condição insalubre for insuscetível de ser neutralizada ou eliminada. O seu valor varia de acordo com o grau de configuração da insalubridade, qual seja, em mínimo, médio e máximo (10%, 20%, 40%, respectivamente). Já o adicional de periculosidade (30%) é devido quando o empregado permanece exposto, independentemente do tempo, a condições que coloquem em risco a sua vida.

Cada adicional satisfaz a uma situação distinta e específica: o adicional de insalubridade visa compensar as lesões causadas à saúde e o adicional de periculosidade trata de reparar eventuais danos à sua vida e integridade física. É inquestionável que os riscos e malefícios aumentam se o trabalhador estiver em contato simultâneo com agentes insalubres e perigosos.

Por essas razões, muito se discute acerca da possibilidade de se cumular os adicionais em questão. Não se trata, apenas, do benefício econômico ao empregado. O que se pretende é fazer com que os adicionais cumpram sua real função e tornem efetivos os direitos fundamentais de proteção à vida, saúde e integridade física dos empregados. A legislação trabalhista admite a cumulação de outros tipos de adicionais. Qual o motivo, então, de impossibilitar a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade já que, comprovadamente, danificam e afetam ainda mais a saúde e a vida do trabalhador?! Diante disso, é importante refletir sobre a cumulação dos referidos adicionais, que é possível e viável por vários fundamentos.

Primeiramente, porque o parágrafo 2º do art. 193 apresenta uma faculdade e não uma obrigação. Tal dispositivo não foi acolhido pela Constituição Federal de 1988, que não estabelece qualquer restrição ao recebimento simultâneo de adicionais de insalubridade e de periculosidade. Além do mais, não se pode admitir que a Portaria n. 3214/78 (NRs 15 e 16), ao vedar a percepção cumulativa, se sobreponha a Norma Maior. Impedir tal cumulação representa uma incompatibilidade com os propósitos constitucionais que buscam efetivar a dignidade do trabalhador, sobretudo, ao previsto nos incisos XXII e XXIII do art. 7º.

Em segundo lugar, porque os princípios jurídicos que possuem eficácia normativa e que devem ser aplicados e adequados a cada caso concreto. Devem ser observados e

respeitados, em especial, o princípio da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da proteção e da norma mais favorável.

Por fim, porque existem normas internacionais ratificadas pelo Brasil (Convenções da OIT n. 148 e n. 155) que admitem a cumulação de adicionais, determinando a observância dos riscos à saúde causados pela exposição simultânea a várias substâncias ou agentes. Tais Convenções versam sobre direitos humanos e, por isso, possuem natureza supralegal. Dessa maneira, prevalecem sobre as normas infraconstitucionais divergentes.

A defesa pela cumulação dos adicionais não é no sentido de dar ênfase a monetização do risco. Pelo contrário, admitindo a cumulatividade dos adicionais em questão, as empresas se veriam obrigadas a estudar e elaborar maneiras para eliminar ou neutralizar os agentes agressivos presentes no local de trabalho. As atividades profissionais devem ser exercidas em condições dignas e apropriadas, em um local adequado e saudável, livre de riscos e agressões. Os empregadores devem valorizar e respeitar os seus trabalhadores, sem submetê-los ao excesso de esforço físico e/ou mental e sem tratá-los como objetos com o propósito único de expandir seus lucros e rendimentos. Devem, portanto, ser tratados com dignidade e ter prioridade em relação ao capital, não podendo ficar em segundo plano.

Dessa maneira, percebe-se que não há razão lógica para a imposição de qualquer determinação restritiva. O entendimento majoritário em relação à vedação da cumulação de adicionais não pode mais ser mantido. É necessário reinterpretar o parágrafo 2º do artigo 193 da CLT, refletindo acerca dos objetivos que o direito trabalhista sempre buscou e, assim, proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores acima de qualquer aspecto econômico. É necessário lembrar que o Direito tem o compromisso de progredir, acompanhar e se adequar à constante evolução da sociedade.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO. *O que é Medicina do Trabalho*. Disponível em <http://www.anamt.org.br/site/pagina_geral.aspx?psmid=59&sumid=6>. Acesso em: 15 mai. 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. rev e ampl. São Paulo: LTr, 2010.

BRANDÃO, Cláudio. *Acidente do Trabalho e Responsabilidade Civil do Empregador*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

BRASIL. *Constituição Federal*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 13 out. 2014.

_____. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/c-civil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 13 out. 2014.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. *Portaria 3214/78 do MTE*. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/portaria-n-3-214-de-08-06-1978-1.htm>>. Acesso em: 23 jun. 2014

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. *Normas Regulamentadoras*. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/normas-regulamentadoras-1.htm>>. Acesso em: 23 jun. 2014.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. *Norma Regulamentadora nº 15*. Disponível em: < <http://portal.mte.gov.br/legislacao/norma-regulamentadora-n-15-1.html>>. Acesso em: 23 jun. 2014.

_____. Superior Tribunal Federal. *Súmula Vinculante*. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/jurisprudenciaSumulaVinculante/anexo/Enunciados_Sumula_Vinculante_STF_1_a_29_e_31_a_33.pdf>. Acesso 18 jun. 2014.

_____. Superior Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário nº 466.343*. Relator: Min. Cesar Peluso. Julgado em: 03 dez. 2008. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=595444>. Acesso em 18 jun. 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Orientações Jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho*. Disponível em < <http://www.tst.jus.br/ojs> >. Acesso em: 18 jul. 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmulas*. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 05 ago. 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista nº 3957-02.2010.5.12.0001*, Relator: Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3.^a Turma, publicado em 04/5/2012. Disponível em <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 20 set. 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista 584-42.2011.5.04.0003*. Data de Julgamento: 25/6/2014, Relatora: Ministra Dora Maria da Costa, 8.^a Turma, Data de Publicação DEJT 1.º/7/2014. Disponível em <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 20 set. 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista 701-67.2011.5.04.0024*. Data de Julgamento: 18/6/2014, Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado, 3.^a Turma, Data de Publicação: DEJT 1.º/7/2014. Disponível em < <http://www.tst.jus.br> >. Acesso em: 20 set. 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista 1072-72.2011.5.02.0384*, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, 7.^a Turma, Data de Publicação 03/10/2014. Disponível em < <http://www.tst.jus.br> >. Acesso em: 05 out. 2014.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4.^a Região. *Número de acidentes de trabalho ainda é alarmante no Brasil e no Estado*. <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/comunicacao/noticia/info/NoticiaWindow?cod=882571&action=2&destaque=false>>. Acesso em: 10 mai. 2014.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4.^a Região. *Processo 0001398-42.2012.5.04.0028*, Juiz Rodrigo Trindade de Souza, sentença publicada em 29/11/2013, da 28.^a Vara do Trabalho de Porto Alegre. Disponível em <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/home>>. Acesso em: 05 out. 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4.^a Região. *Recurso Ordinário 0011093-67.2012.5.04.00271*, 2.^a Turma, em 07/11/2013, Desembargador Raul Zoratto Sanvicente - Relator. Participaram do julgamento: Desembargadora Tânia Rosa Maciel de Oliveira, Desembargador Alexandre Corrêa da Cruz. Disponível em <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/home>>. Acesso em: 05 out. 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 12.^a Região. *Recurso Ordinário 0001871-87.2013.5.12.0022*, 3.^a Turma, Desembargadora Maria De Lourdes Leiria, publicado no TRTSC/DOE em 22/08/2014. Disponível em <<http://consultas.trt12.jus.br/SAP2/>>. Acesso em: 05 out. 2013.

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

CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 34. ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGANANI, Daniel. *Trabalhador tem sido tratado como mercadoria*. Disponível: <<http://www.conjur.com.br/2012-fev-26/ambiente-trabalho-foco-direito-seculo-xxi>>. Acesso em: 30 mai. 2014.

MACHADO, Costa, ZAINAGHI, Domingos Sávio. *CLT interpretada: artigo por artigo*, parágrafo por parágrafo. 4. ed. Barueri: Manoele, 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 25. ed. 2. reimpr. São Paulo: Atlas, 2009.

MELO, Raimundo Simão de. *Direito Ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 25. ed. rev., atual.e ampl. São Paulo: Saraiva, 2010.

NOVELINO, Marcelo. *Direito constitucional para concursos*. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

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 Trabalhador no Brasil*. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_75/Sebastiao_Oliveira.pdf>. Acesso em 20 jun. 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 148*. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/500>>. Acesso em: 20 jun. 2014.

_____. *Convenção nº 155*. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/504>>. Acesso em: 20 jun. 2014.

_____. *Convenção nº 161*. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/507>>. Acesso em: 20 jun. 2014.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. *Constituição de 1946*. Disponível em: <<http://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf>>. Acesso em: 15 mai. 2014.

RAMAZZINI, Bernardino. *Primo "medico dei lavoratori"*. Disponível em: <<http://www.scienzainrete.it/contenuto/articolo/franco-carnevale/bernardino-ramazzini-primo-medico-dei-lavoratori/settembre-2013>>. Acesso em: 15 abr. 2014.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios do direito do trabalho*. Tradução: Wagner Giglio. São Paulo: LTr, 1978.

SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das leis do trabalho: comentada*. 40. ed. atual. e rev. e ampl. por José Eduardo Duarte Saad, Ana Maria Saad Castello Branco. São Paulo: Ltr, 2007

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

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

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.

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: 08 ago. 2014.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. *Direito Material do Trabalho: noções introdutórias, relação de emprego e contrato de trabalho*. v. 1. Curitiba: Juruá, 2014.