

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE

CURSO DE DIREITO - CAMPUS DE NATAL

SIDNEY SANDRO SILVA RODRIGUES

**A TUTELA JURÍDICA DO TRABALHO EM CONDIÇÕES  
INSALUBRES FRENTE AO PAPEL PROTETIVO DAS NORMAS  
PREVENCIONISTAS DO DIREITO DO TRABALHO**

NATAL/RN

2017

SIDNEY SANDRO SILVA RODRIGUES

**A TUTELA JURÍDICA DO TRABALHO EM CONDIÇÕES  
INSALUBRES FRENTE AO PAPEL PROTETIVO DAS NORMAS  
PREVENCIONISTAS DO DIREITO DO TRABALHO**

Artigo apresentado como requisito de aprovação da disciplina Trabalho de Conclusão de Curso - TCC II do Curso de Direito da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, sob orientação da Prof<sup>ª</sup>. Ma. Patrícia Moreira de Menezes.

NATAL/RN

2017

SIDNEY SANDRO SILVA RODRIGUES

**A TUTELA JURÍDICA DO TRABALHO EM CONDIÇÕES  
INSALUBRES FRENTE AO PAPEL PROTETIVO DAS NORMAS  
PREVENCIONISTAS DO DIREITO DO TRABALHO**

Artigo apresentado como requisito de aprovação da disciplina Trabalho de Conclusão de Curso - TCC II do Curso de Direito da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, sob orientação da Prof<sup>a</sup>. Ma. Patrícia Moreira de Menezes.

Aprovado em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_\_.

Banca examinadora

---

Ma. Patrícia Moreira de Menezes.

---

Me. Marcelo Roberto Silva dos Santos  
1º Examinador

---

Esp. Erivan Junior Oliveira de Macedo  
Membro externo

Dedico este trabalho aos meu pais, que são os responsáveis direto por essa conquista; à minha esposa e meu filho, dos quais abdiquei da presença em função dos compromissos acadêmicos; e a todas trabalhadoras e trabalhadores que tiveram suas capacidades laborais abreviadas em troca de um valor monetário chamado adicional de insalubridade.

## AGRADECIMENTOS

À Deus porque é Deus.

À minha família: pais, esposa e filho.

Aos colegas de curso, com os quais convivi cinco anos da minha vida.

À minha orientadora, professora, coordenadora e agora amiga, Patrícia Menezes, um exemplo de dedicação, carinho e zelo pelo que faz e pelo conhecimento compartilhado nessa orientação.

Ao professor Marcelo Roberto, pelo seu profissionalismo e que me fez enxergar que poderia ir muito mais além daquilo que julgava conhecer.

# A TUTELA JURÍDICA DO TRABALHO EM CONDIÇÕES INSALUBRES FRENTE AO PAPEL PROTETIVO DAS NORMAS PREVENCIÓNISTAS DO DIREITO DO TRABALHO

SIDNEY SANDRO SILVA RODRIGUES<sup>1</sup>

**RESUMO:** O princípio da dignidade da pessoa humana está previsto na Constituição Federal de 1988, em seu art. 1º, inciso III, que entre outros fundamentos (soberania, cidadania, valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e pluralismo político). Esse deve ser aplicado na relação laboral como forma de proteger o trabalhador contra atos que afrontem sua integridade e dignidade, de forma a lhe garantir condições laborais saudáveis e dignas. No Brasil, o marco para legislação trabalhista foi a decretação da CLT. A lei N.º 3214 de 1978 regulamentou o capítulo da CLT referente as normas de Saúde e Segurança no Trabalho. O presente artigo descreve a importância e o caráter protetivo dessas normas. Destacou uma das normas, NR-15: Atividades e Operações Insalubres. Ao final, se destacou que o pagamento do valor monetário em troca da exposição do trabalhador a condições de trabalho dessa natureza, na forma que se apresenta tem caráter meramente compensatório; que a permissividade jurídica do trabalho nessas condições destoa do papel protetivo das normas e o pagamento do adicional de insalubridade não pode ser visto como um benefício salarial ao trabalhador.

**Palavras-chave:** Trabalho. O adicional de Insalubridade. Princípio da Dignidade da Pessoa humana. Proteção

**ABSTRACT:** The principle of the dignity of the human person is provided for in the Federal Constitution of 1988, in its art. 1, item III, which among other grounds (sovereignty, citizenship, social values of work and free initiative and political pluralism). This must be applied in the employment relationship as a way to protect the worker against acts that attack his integrity and dignity, in order to guarantee him healthy and dignified working conditions. In Brazil, the framework for labor legislation was the decree of the CLT. Law No. 3214 of 1978 regulated the CLT chapter on health and safety at work. This article describes the importance and the protective nature of these norms. He highlighted one of the standards, NR-15: Unhealthy Operations and Operations. In the end, it was pointed out that the payment of the monetary value in exchange for the worker's exposure to working conditions of this nature, in the form presented here, is merely compensatory; that the legal permissiveness of work in these conditions disregards the protective role of the norms and the payment of the additional of insalubrity can not be seen as a salary benefit to the worker.

**Keywords:** Work; The additional of Unhealthiness; Principle of the Dignity of the Human Person; Protection

---

<sup>1</sup> Graduado em História pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte e graduando do Curso de Direito da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte – Campus Avançada de Natal. E-mail: sidney sandro@bol.com.br;

SUMÁRIO. Introdução; 1. O trabalho como direito fundamental e o princípio universal da dignidade da pessoa humana; 2. O Direito do Trabalho no Brasil: as normas de proteção a saúde e segurança do trabalhador e o adicional de insalubridade; 3. A permissividade jurídica do adicional de insalubridade frente ao papel protetivo das normas regulamentadoras; Conclusão; Referências bibliográficas.

## **INTRODUÇÃO**

Estamos vivendo um período de flexibilização das leis do trabalho, momento em que estão sendo discutidos inúmeros institutos do Direito do Trabalho que eram responsáveis por garantir ao homem um trabalho digno.

Ao mesmo tempo, com tantas alterações na legislação trabalhista brasileira, não podemos deixar de nos debruçar sobre a legislação atual e verificar se essa vem cumprindo seu papel de equilibrar a desigual relação entre empregador e empregado, se o trabalho na forma que se apresenta serve como elemento dignificador do homem na condição de ser humano e é visto como um direito fundamental.

Fazendo uma breve contextualização, no Brasil, o marco para legislação trabalhista foi à unificação dos vários requisitos legais já existentes, porém de forma esparsa, num só instrumento. Em 01 de Maio de 1943, o então presidente Getúlio Vargas, editou o DEC.-LEI Nº 5.452 que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

No Estatuto Obreiro, entre os vários direitos estão aqueles que têm como principal objetivo a proteção da saúde e segurança dos trabalhadores. O Capítulo V do Título II – Das Normas Gerais de Tutela do Trabalho, perfazendo 70 artigos (do 154 ao 223). De modo geral, vê-se claramente que o propósito é a melhor proteção da saúde e da integridade física e psicológica dos empregados, criando-se normas mais gerais para que as iniciativas de resguardo e amparo tomem forma e sejam concretizadas. Nesse contexto, tais normas da CLT acabam servindo de base para a elaboração de Normas Regulamentadoras - NR. O que veio ocorrer somente em 1978 com a Portaria N.º 3214 que veio regulamentar o Capítulo V da CLT, o conjunto de normas que ficou conhecido como Normas Regulamentadoras de Saúde e Segurança do Trabalho. Duas normas regulamentadoras tratam especificamente de condições especiais de trabalho as quais o trabalhador pode está exposto: A NR 15 – Atividade e Operações Insalubres e a NR 16

– Atividades e Operações Perigosas. Sendo caracterizada a exposição do trabalho nessas condições, se faz jus ao trabalhador o pagamento do adicional de Insalubridade ou de Periculosidade, o que for o caso.

O trabalho em condições insalubres é tutelado juridicamente pelas Normas Regulamentadoras e pela Constituição Federal, devendo o empregador pagar ao trabalhador o adicional devido. Porém, o pagamento do valor monetário em troca da exposição do trabalhador a condições de trabalho dessa natureza, não estaria expondo o trabalhador a condições de trabalho que macula a sua saúde? E a permissividade jurídica do trabalho nessas condições não estaria distanciando as normas do seu objetivo inicial de proteger o trabalhador?

O presente artigo tem o objetivo realizar uma exposição sobre a temática do adicional de insalubridade sob o aspecto jurídico-social frente ao princípio universal da dignidade da pessoa humana. Realiza uma análise sobre a tutela jurídica do trabalho em condições insalubres, a tutela jurídica do adicional e se vem se concretizando na prática como uma exposição do trabalhador a condições de trabalho que prejudica sua saúde em troca do pagamento de valores monetários.

Num momento de discussão dos direitos trabalhistas e flexibilização cada vez mais das normas laborais, o referido artigo se justifica pela necessidade de desconstrução da imagem do adicional de insalubridade como um benefício salarial ao trabalhador. Sob o aspecto pessoal, o artigo expõe e sintetiza a experiência de quinze anos na área de Segurança do Trabalho em diversos ramos de atividades, complementada agora sob a ótica jurídica, através da graduação em bacharel em ciências jurídicas.

Do ponto de vista metodológico, realizamos inicialmente uma exposição do trabalho e como ele se apresentou ao longo da história até como o conhecemos hoje, enfatizando o trabalho como direito fundamental e como o princípio da dignidade humana está inserido no conceito de trabalho. Em seguida, fizemos uma análise da legislação trabalhista, em especial aquelas que são responsáveis por proteger o trabalhador de acidentes e do acometimento de doenças, o contexto em que as normas de proteção da saúde e da segurança do trabalhador foram concebidas e sua razão de ser inicial.

Destacamos uma das normas regulamentadoras, a NR 15: Atividade e Operações Insalubres, conceituando o adicional de insalubridade, enfatizando os requisitos legais que dão tutela jurídica ao tema, quando é devido o pagamento, fizemos

a exposição de julgados referentes ao tema e apresentamos um dos agentes ocupacionais que a exposição dá direito ao trabalhador receber o adicional. Ao final realizamos análise crítica do recebimento do adicional para que o trabalhador se exponha a determinadas condições de trabalho nocivas a sua saúde frente ao princípio universal da dignidade da pessoa humana e desconstruímos a imagem do adicional de insalubridade como um benefício salarial ao trabalhador.

## **1. O TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL E O PRINCÍPIO UNIVERSAL DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

A flexibilização das leis do trabalho é assunto que vem trazendo bastante discussão nesse momento. Estão sendo discutidos inúmeros institutos do Direito do Trabalho que eram responsáveis por garantir ao homem um trabalho um pouco mais digno.

Mas com tantas alterações na legislação trabalhista brasileira, não podemos deixar de nos debruçar sobre a legislação atual e se essa vem cumprindo seu papel e equilibrar a desigual relação entre empregador e empregado e se o trabalho na forma que se apresenta serve como elemento dignificador do homem na condição de ser humano e é visto como direito fundamental.

Para uma reflexão dessa natureza, como intuito de avaliarmos a importância do trabalho para o homem, precisamos avaliar como o trabalho e as relações de emprego ganharam essa configuração que conhecemos hoje, como foi essa construção e quais os princípios norteadores do conceito de trabalho que aplicamos no Direito do Trabalho. Segundo um dos precursores da História do Direito no Brasil, Ferreira, "nenhum jurista pode dispensar o contingente do passado a fim de bem compreender as instituições jurídicas dos dias atuais"<sup>2</sup>.

Nesse sentido, iremos inicialmente evidenciar o trabalho e sua importância como parte do princípio universal da dignidade da pessoa humana e como direito fundamental ao ser humano.

Ao longo da história, a palavra trabalho, sob o ponto de vista da realização humana através da aplicação força física ou do saber intelectual objetivando produtos ou serviços diversos, nem sempre esteve associada à dignidade e a valorização daqueles que realizavam os diversos tipos de atividades.

---

<sup>2</sup> FERREIRA, Waldemar. *História do Direito brasileiro*. São Paulo: Ed. Saraiva, 1962. p. 25.

Debruçando-nos sobre a origem etimológica da palavra trabalho, do latim “tripaliare”, nos leva a associa-la a cansaço, dor e sofrimento, ao menos tortura, notadamente pelo objeto utilizado para torturar pessoas em tempos remotos. Em inglês utilizamos expressão “job”, que quer dizer emprego. Essa palavra é antiga, remontando a período anterior ao ano de 1400.

Na bíblia, a citação “comerás o pão com suor da sua fonte”<sup>3</sup> nos faz associar uma pena ao pecado cometido pelo homem.

Durante a história das formas de trabalho e meios de produção, temos inicialmente na antiguidade os conflitos entre diferentes povos, como responsável por gerar grande quantidade de mão de obra escrava, em quem recaiam as formas mais braçais de trabalho, caracterizando a primeira forma de trabalho. Nessa, o homem era tratado como mero objeto ou coisa, inexistindo qualquer direito voltado a essa mão de obra, somente de prestar serviços compulsoriamente em função de sua condição de escravo. Segundo Martins, os filósofos gregos Platão e Aristóteles entendiam o trabalho de forma pejorativa, somente exercido com aplicação de força física. Para os filósofos, a dignidade consistia em participar dos negócios da cidade<sup>4</sup>.

No período medieval, a relação entre os nobres detentores do título e das terras e aqueles que não gozavam dessas prerrogativas, os servos, foi a base para o modo de produção feudal. Os nobres ofereciam a terra em troca de proteção militar e política e em troca da maior parte da produção proveniente do trabalho. Não existia liberdade, pois a prestação de serviço era obrigatória.

Somente como as corporações de ofício, uma incipiente forma de vínculo profissional entre aquele que produz e aquele que oferece meios de produção, que se esboçou o que viria anos depois ser caracterizado como relação de trabalho. Segundo Martins, nessa forma de trabalho praticamente três atores apareciam: Os mestres, os companheiros e os aprendizes. Os primeiros eram os donos das oficinas e já tinham se submetido ao exame que o capacitava enquanto mestre, a prova-mestra. Companheiros eram trabalhadores que recebiam proventos dos mestres. Por fim, os aprendizes, aqueles jovens que os mestres passavam os primeiros ensinamentos sobre a profissão.<sup>5</sup>

A partir da Revolução Industrial quando conseguimos vislumbrar a realização do trabalho subordinado mediante o pagamento de salário que podemos estabelecer uma

---

<sup>3</sup> Genesis, 3-9.

<sup>4</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 31ª ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 84.

<sup>5</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 31ª ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 85.

relação de trabalho vinculada, a qual remonta o termo e podemos falar em Direito do Trabalho, pois nesse período surgiram as primeiras normas para regular e tentar equilibrar a desproporcional relação entre aquele que tem meios e recurso de produção, o empregador, e aqueles que em função de necessidades humanas precisam vender sua força de trabalho.

Analisando as formas de trabalho, ao longo da história da humanidade até o estabelecimento do vínculo empregatício, sem dúvida, principalmente por quem geralmente os realizavam eram pessoas que não teriam outras opções e era a parcela mais vulnerável entre os grupos sociais, uma característica que emerge em todas as formas de trabalho, é a necessidade da garantia subsistência. Seja a subsistência, do ponto de vista de manter-se vivo, pois se o escravo se negasse a se submeter a essa condição seria morto. Seja a subsistência do ponto de vista de poder ter acesso ao mínimo necessário para manter-se na condição humana, como a sua alimentação e de sua família.

A partir do destaque dessa característica comum nas formas de trabalho que analisamos até agora, seja ela a realização de trabalho tendo em vista a necessidade de garantir sua subsistência enquanto ser humano, sem dúvida podemos verificar que a necessidade de subsistir é uma característica inata a condição do ser humano e buscando essa subsistência o homem se completa enquanto tal. Ou seja, a realização do trabalho com esse objetivo é meio através do qual o ser humano se completa e o caracteriza nessa condição. Do trabalho depende a vida. Aqueles que trabalham necessitam dele para sobreviver e tornar digna sua existência. Não existe dignidade sem o trabalho.

Nesse diapasão, seria necessário tornar o trabalho em condições de ser exercido e respeitando a condição enquanto ser humano. Com o estabelecimento do Direito do Trabalho, que nasceu da necessidade de equilibrar essa desproporcional relação entre empregador, que possuía os meios de produção e empregado, parte mais vulnerável nessa relação, que apareceram normas para tornar o trabalho mais adequado com a condição do ser humano. Nesse tempo os trabalhadores estavam submetidos a condições precárias de trabalho como jornadas exaustivas; trabalho infantil em fábricas; condições ambientais de trabalho responsáveis por mutilar fisicamente e pelo adoecimento dos trabalhadores, além das remunerações que de longe representavam o

real valor dos trabalhos que eram realizados. Foi necessário, o Estado, através de normas equilibrar essa relação entre empregador e empregado.<sup>6</sup>

Essas normas só iriam surtir o efeito desejado, se o conceito de trabalho por elas transmitidas, estive presente a ideia de trabalho como direito fundamental.

Para falarmos de direitos fundamentais, as noções desses conceitos apresentadas por Robert Alexy, nos permitirá colocar o trabalho no rol desses direitos. Para Alexy, o direito fundamental pode ser expressado e visto concretamente quando está presente no ordenamento jurídico como essencial para as relações jurídicas em um determinado grupo social.<sup>7</sup>

Um dos primeiros e principais exemplos da inserção do trabalho como direito fundamental e de aplicação concreta do direito fundamental enquanto norma foi a Declaração Universal dos Direitos Humanos<sup>8</sup>, em seu Art. XXIII:

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

Outro bom exemplo de aplicação concreta do direito fundamental como norma, é quando o próprio texto constitucional insere um determinado aspecto como direito fundamental. Como é o caso da Constituição Federal do Brasil de 1988<sup>9</sup>, dispõe o trabalho como um direito dessa natureza.

Além de considerar o trabalho como direito fundamental no estabelecimento nas normas trabalhistas, também foi necessário acrescentar o princípio da dignidade humana nas relações do trabalho.

---

<sup>6</sup> NASCIMENTO, Amaury Mascaro; FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho*. 3ª ed. São Paulo: Ltr, 2011. P. 45.

<sup>7</sup> ALEXIS, Robert. *Teoria dos Direitos Fundamentais*. Tradução Virgílio Afonso da Silva. 2ª Ed. São Paulo: Malheiros, 2006. p. 37.

<sup>8</sup> ONU. *Declaração Universal dos Direitos do Homem*, 1948. Disponível em [www.dudh.org.br/declaracao](http://www.dudh.org.br/declaracao). Acesso em: 19 de setembro de 2017.

<sup>9</sup> BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

Os princípios na concepção jurídica são enunciações gerais, com representação normativa, que servem não só para interpretação lógica de leis e normas, mas dever servir de base para elucidar casos concretos e nortear a aplicação da lei. Ou seja, o princípio é a base sobre a qual recai todo o desenvolvimento da ciência jurídica e das normas e sobre eles que o direito se constrói e respeitando-os consegue manter-se coerente ao longo de seu desenvolvimento. Delgado nos traz o seguinte de princípio: “é aquele que traduz, de maneira geral, a noção de proposições fundamentais que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa realidade, e que, após formadas, direcionam-se à compreensão, reprodução ou recriação dessa realidade”<sup>10</sup>.

O clássico pensador Kant, citado por Queiroz<sup>11</sup>, percebe a dignidade da pessoa humana integrante da autonomia ética e da essência do homem. De acordo com autor, o homem não pode ser visto e tratado como objeto, pois deve existir com fim na sua natureza humana.

Por ser um princípio importantíssimo, o princípio da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho deve ser visto como um princípio maior e que deve encaminhar toda a construção de normas jurídicas.

Nesse sentido, o princípio da dignidade humana deve servir de base para todas as relações jurídicas, inclusive nas relações de trabalho. O que nos perceber que o princípio da dignidade humana deve e pode ser associado às relações laborais para atingir lacunas nas normas e leis e para garantir proteção ao trabalhador, no sentido que as condições de trabalho sejam dignas e saudáveis.

Nesse sentido, o Estado precisa no exercício de sua função, ter a dignidade humana como algo a ser protegido, criando e aplicando normas para sua promoção e disseminação.

Fazendo uma breve análise, podemos citar dois exemplos de normas de Direito de Trabalho no mundo, nas quais estão presente o conceito de trabalho como direito fundamental e como elemento dignificador do homem e servem de referência na elaboração de leis trabalhistas em todo o mundo: A Declaração Universal dos Direitos Humanos, cuja referência já foi no início do artigo e as Resoluções e Convenções da Organização Internacional do Trabalho - OIT;

---

<sup>10</sup>DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011. p.180.

<sup>11</sup>QUEIROZ, Vitor Santos. *A dignidade da pessoa humana no pensamento de Kant*. Disponível em < <https://jus.com.br/artigos/7069/a-dignidade-da-pessoa-humana-no-pensamento-de-kant> >. Acesso em: 28 de julho de 2017.

No Brasil, o marco histórico de participação do Estado na legislação trabalhista foi a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT em 1943<sup>12</sup>. Nesse momento também buscou-se tornar o trabalho menos prejudicial ao trabalhador, como a inserção de um capítulo voltado a proteção da saúde e segurança dos trabalhadores, cujo tema será foco da próxima seção desse trabalho.

## **2. O DIREITO NO TRABALHO NO BRASIL: AS NORMAS DE PROTEÇÃO A SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR E O ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Até o momento, expomos que o trabalho precisa ser visto como direito fundamental e exercê-lo significa complementa-se enquanto ser humano, tendo em vista que o trabalho não pode estar dissociado do princípio da dignidade humana.

Mas como garantir que o trabalho seja visto como direito fundamental e que seja exercido de uma forma que não vá de encontro a esse princípio? A quem cabe esse papel e qual a melhor maneira de garantir um trabalho digno? Ao longo dessa seção, iremos destacar o direito do Trabalho no Brasil, em especial as normas regulamentadoras que devem servir como um importante instrumento de proteção ao trabalhador, seu papel fundamental, destacando o adicional de insalubridade e sua tutela jurídica.

Já desenvolvemos sucintamente como o trabalho se comportou ao longo da história e ficou evidenciado que a partir do estabelecimento da relação de trabalho uma desproporcional relação se formou entre aquele que precisa oferecer sua força de trabalho para garantir sua subsistência, o empregado, e aquele que detêm os meios para produção, nesse caso, o empregador.

A partir do trabalho assalariado, as relações de emprego e subordinação, com a presença do Estado para regular, disciplinar e buscar equilíbrio nessa relação, que a literatura fala em Direito do Trabalho, que segundo Delgado pode ser entendida como o complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando também, os

---

<sup>12</sup> BRASIL. Decreto-Lei n. 5452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil, Poder Executivo, Rio de Janeiro, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: < <http://acesso.mte.gov.br/legislacao/portaria-n-3-214-de-08-06-1978-1.htm>>. Acesso em: 19 de setembro de 2017.

institutos, as regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas<sup>13</sup>. Já Nascimento define, de forma mais sucinta, Direito do Trabalho como Ramo da ciência do direito que tem por objeto as normas jurídicas que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho, em sua estrutura e atividade<sup>14</sup>.

O Direito do trabalho nasce num contexto de total exploração do trabalhador, a partir da Revolução Industrial na qual a produção ganhou grandes proporções. Paralelo a isso, o afloramento das ideias liberalistas contribuiu para inserir na concepção das normas a valorização do homem enquanto personagem social e evidenciou a necessidade de uma melhor proteção.

Contrapondo a situação de total exploração ao trabalhador, começaram a surgir movimentos dos trabalhadores, eclodindo em greves e revoltas. O Estado precisou intervir, notadamente pela necessidade de apaziguar a relação entre empregadores e empregados. Surgem as primeiras leis. Inicialmente podemos citar a Lei de Peel, em 1802, que restringia há doze horas o trabalho dos aprendizes paroquianos nas fazendas e nos moinhos. A França, também esteve na vanguarda da legislação protetiva dos trabalhadores. Em 1813, foi extinto no país o labor de menores nas minas. Logo em seguida, também na França, em 1839, foi proibido o trabalho para menores de nove anos e a jornada diária para aqueles com menos de 16 anos foi diminuída para 10 horas. A igreja se insere no contexto de proteção ao trabalhador, em 1891, quando o Papa Leão XIII, torna pública a encíclica "Rerum novarum" (coisas novas), trazendo regras para a participação da intervenção do Estado na relação entre trabalhador e patrão. Mais tarde, a igreja continua esse trabalho quando se preocupa ainda mais com a relação de trabalho entre empregador e empregado, com elaboração de encíclicas voltadas ao tema. Estas não tinham caráter obrigativos, mas serviram de base para a constituição de normas trabalhistas em vários países, principalmente os europeus, bojo do desenvolvimento do trabalho moderno da Revolução Industrial<sup>15</sup>.

Outro marco importante do Direito do Trabalho no mundo foi a criação em 1919 da Organização Internacional do Trabalho, a OIT. Esta teve como principal objetivo a proteção das relações entre os empregados e empregadores no mundo como

---

<sup>13</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011. p.49.

<sup>14</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 287.

<sup>15</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 38-53.

um todo. Anos depois, em 1948, foi criada a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que traz também direitos trabalhistas, entre eles a restrição da jornada diária de trabalho, as férias remuneradas e o repouso.

No Brasil, historicamente, o marco para legislação trabalhista foi união dos vários instrumentos legais já existentes, porém de forma esparsa, num decreto presidencial. Em 01 de Maio de 1943, o então presidente Getúlio Vargas, editou o DEC.-LEI Nº 5.452 que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

A Consolidação foi assinada pelo então presidente no Estádio de São Januário (Club de Regatas Vasco da Gama), que estava lotado para comemorar o feito. Um fato a se ponderado é que anteriormente, em 1941, no mesmo dia e local, Getúlio Vargas criou a Justiça do Trabalho.

A Consolidação unificou toda a legislação trabalhista então existente no Brasil e foi um marco por inserir, de forma definitiva, os direitos trabalhistas na legislação brasileira. Seu objetivo principal é regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas. Ela surgiu como uma necessidade após a criação da Justiça do Trabalho.<sup>16</sup>

No Estatuto Obreiro, entre os vários direitos estão aqueles que têm como principal objetivo a proteção da saúde e segurança dos trabalhadores. O Capítulo V do Título II – Das Normas Gerais de Tutela do Trabalho, perfazendo 70 artigos (do 154 ao 223). De modo geral, vê-se claramente que o propósito é a melhor proteção da saúde e da integridade física e psicológica dos empregados, criando-se normas mais gerais para que as iniciativas de resguardo e amparo tomem forma e sejam concretizadas. Nesse contexto, tais normas da CLT acabam servindo de base para a elaboração de Normas Regulamentadoras - NR. O que veio ocorrer somente em 1978 com a Portaria Nº. 3214<sup>17</sup> que veio regulamentar o Capítulo V da CLT, o conjunto de normas que ficou conhecido como Normas Regulamentadoras de Saúde e Segurança do Trabalho.

Conforme, o art. 200 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer as disposições complementares às normas relativas à segurança e medicina do trabalho.

---

<sup>16</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 102

<sup>17</sup> BRASIL. Portaria nº 3214 de 08 de junho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras do Ministério de Estado do Trabalho, no uso de suas atribuições legais, considerando o disposto no art. 200, da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977. Brasília, 1978. Disponível em: < <http://acesso.mte.gov.br/legislacao/portaria-n-3-214-de-08-06-1978-1.htm>>. Acesso em: 19 de setembro de 2017.

Segundo Gonçalves, as Normas Regulamentadoras (NRs) são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos de administração direta e indireta, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). As NR's atualmente são muito utilizadas por todo e qualquer tipo de empresa, uma vez que trazem segurança para todos seus trabalhadores, bem como são orientações obrigatórias para o funcionamento das organizações de uma maneira geral, pelo fato de serem controladas por diversos órgãos fiscalizadores<sup>18</sup>.

É notória importância das normas regulamentadoras na proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores. Pela data em que foram regulamentadas através da Portaria MTE N.º 3214 de 1978, se faz necessário destacar quais os artigos constitucionais que permitiram a recepção e tutela jurídica-constitucional dessas normas.

Podemos inicialmente verificar o destaque constitucional ao meio ambiente, que por extensão atinge o meio ambiente do trabalho.

A Constituição Federal de 1988, ao refletir as preocupações da sociedade internacional com a viabilidade da vida no planeta, alçou o meio ambiente - como bem essencial à sadia qualidade de vida, a direito fundamental, tanto para atuais as presentes como para as futuras gerações, nos termos do artigo 225<sup>19</sup>, caput:

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

Diante da abrangência da assertiva constitucional contida no artigo citado, é evidente que o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado alcança todos os aspectos que o compõem, nele se incluindo o meio ambiente do trabalho.

Ainda destacando a tutela jurídica-constitucional das normas que protegem os trabalhadores, podemos perceber no Capítulo II (Dos Direitos Sociais), que a Constituição Federal, artigo 6º e artigo 7º, incisos XXII, XXIII, XXVIII e XXXIII, dispõe, sobre segurança e saúde dos trabalhadores, conforme descrição:

---

<sup>18</sup> GONÇALVES, Edwar Abreu. *Manual de Segurança e Saúde no Trabalho*. 3ª ed. Rio de Janeiro: LTR, 2006.

<sup>19</sup> BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

O inciso XXIII, do Artigo 7º da Constituição Federal, trata especificamente sobre o adicional de insalubridade. Esse inciso tutelou constitucionalmente as condições de trabalho que destacaremos a seguir: o trabalho em condições insalubres.

Além desse inciso da Carta Magna, a NR-15<sup>20</sup> também descreve as atividades, as operações e agentes insalubres, sendo eles qualquer tipo de ambiente que possa vir a oferecer algum risco a saúde dos trabalhadores.

A palavra "insalubre" vem do latim e significa tudo aquilo que origina doença, sendo que a insalubridade é a qualidade de insalubre.

Já o conceito legal de insalubridade é dado pelo artigo 189 da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>21</sup>, nos seguintes termos:

Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

---

<sup>20</sup> BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. NR 15 – Atividades e Operações Insalubres: Ministério do Trabalho e Emprego, 1978. Disponível em: < <http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras/norma-regulamentadora-n-15-atividades-e-operacoes-insalubres> >. Acesso em: 19 de setembro de 2017.

<sup>21</sup> BRASIL. Decreto-Lei n. 5452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil, Poder Executivo, Rio de Janeiro, DF, 9 ago. 1943. Disponível em < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm) >. Acesso em 19 de setembro de 2017.

Conceitualmente a insalubridade pode ser entendida como a exposição do trabalhador a determinados agentes físicos, químicos ou biológicos em circunstâncias prejudiciais à saúde, que porventura possa existir no ambiente de trabalho.

Gonçalves, ao definir atividades insalubres, utiliza a concepção gramatical do tema, para apresentá-lo de forma genérica. Citando o vernáculo de Aurélio Buarque de Holanda Ferreira, diz que insalubre é um adjetivo que expressa a qualidade daquilo que não é salubre, ou seja, não é saudável, logo, que causa doença, ou é doentio.<sup>22</sup>

De acordo, o artigo 192 da Consolidação das Leis de Trabalho e o item 15.2 da norma regulamentadora nº 15, o exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura ao trabalhador a percepção de adicional, incidente sobre o salário mínimo da região, equivalente a: 40% (quarenta por cento), para insalubridade de grau máximo; 20% (vinte por cento), para insalubridade de grau médio; 10% (dez por cento), para insalubridade de grau mínimo.

Para caracterização do adicional de insalubridade se faz necessário lançar mão dos conceitos como agentes de riscos e quais tipos perante os quais o trabalhador pode está exposto, seja eles os agentes físicos, agentes químicos e agentes biológicos.

Agentes de riscos são agentes ou situações que possam trazer comprometer ou ocasionar danos: à saúde do trabalhador nos ambientes de trabalho, em função de sua natureza, concentração, intensidade e tempo de exposição; à qualidade do trabalho desenvolvido; aos animais; e, ao ambiente.

De acordo com a Norma Regulamentador N.º 09: Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA<sup>23</sup>, consideram-se riscos ambientais os agentes físicos, químicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho que, em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador.

A mesma NR conceitua agentes físicos as diversas formas de energia a que possam estar expostos os trabalhadores, tais como: ruído, vibrações, pressões anormais,

---

<sup>22</sup> GONÇALVES, Edwar Abreu. *Manual de Segurança e Saúde no Trabalho*. 3ª ed. Rio de Janeiro: LTR, 2006. p. 255.

<sup>23</sup> BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. NR 09 – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais: Ministério do Trabalho e Emprego, 1978. Disponível em: < <http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras/norma-regulamentadora-n-09-programa-de-prevencao-de-riscos-ambientais> >. Acesso em: 19 de setembro de 2017.

temperaturas extremas, radiações ionizantes, radiações não ionizantes, bem como o infra-som e o ultra-som.

De forma complementar, essa NR determina que são agentes químicos as substâncias, compostos ou produtos que possam penetrar no organismo pela via respiratória, nas formas de poeiras, fumos, névoas, neblinas, gases ou vapores, ou que, pela natureza da atividade de exposição, possam ter contato ou ser absorvidos pelo organismo através da pele ou por ingestão. Já os agentes biológicos são as bactérias, fungos, bacilos, parasitas, protozoários, vírus, entre outros.

O destaque das Normas Regulamentadoras – NR's, que regulamentam o capítulo da Consolidação da Leis do Trabalho – CLT voltado prevenção da segurança e da saúde dos trabalhadores, evidencia no momento de sua criação, a preocupação do Estado em tornar o trabalho mais seguro e o mais digno possível. De forma mais específica, existe uma das normas que regula uma situação especial de trabalho, que o trabalho em condições insalubres. O trabalho nessas condições dá direito ao trabalhador a percepção de valor monetário, um acréscimo salarial chamado de adicional de Insalubridade.

Em face ao exposto até o momento, percebemos claramente que trabalho em condições insalubre é tutelado jurídica e constitucionalmente. Além disso, existe uma Norma Regulamentadora de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores que resguarda técnica e legalmente o trabalho nessas condições. Mas será que essa norma vem realmente cumprindo seu papel protetivo? Esse tema será abordado na próxima seção.

### **3. A PERMISSIDADE JURÍDICA DO TRABALHO EM CONDIÇÕES INSALUBRES FRENTE AO PAPEL PROTETIVO DAS NORMAS REGULAMENTADORAS**

Até o momento, discorreremos o trabalho como direito fundamental e elemento dignificador homem. Foi sublinhando o papel do Estado de proteger a saúde dos trabalhadores através de normas e leis, destacando a importância das normas regulamentadoras. De forma complementar, também descrevemos o adicional de insalubridade. Nesse contexto, percebemos que o trabalho condições insalubres é tutelado juridicamente pelas Normas Regulamentadores e pela Constituição Federal,

devendo o empregador pagar ao trabalhador o adicional devido. Mas será que as Normas regulamentadoras, em especial a Norma Regulamentadora N.º 15: Atividades e Operações Insalubres (NR-15), vem se efetivando como uma norma protetiva da saúde dos trabalhadores?

A Carta Magna de 1988, traz no seu art. 1, inciso III, entre outros elementos norteadores, a valorização do princípio da dignidade humana também nas relações de trabalho, tendo em vista o valor social do trabalho para o ser humano. Em seu artigo 7º, inciso XXII, enfatiza que os trabalhadores têm direito à um ambiente de trabalho sadio e que haja a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. O inciso XXIII, do mesmo artigo constitucional citado, trata especificamente sobre o adicional de insalubridade.

Além desse inciso da Carta Magna, a NR-15 também descreve as atividades, as operações e agentes insalubres, sendo eles qualquer tipo de ambiente que possa vir a oferecer algum risco a saúde dos trabalhadores.

De acordo, o artigo 192 da Consolidação das Leis de Trabalho - CLT e o item 15.2 da Norma Regulamentadora nº 15, o exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura ao trabalhador a percepção de adicional, incidente sobre o salário mínimo da região, equivalente a: 40% (quarenta por cento), para insalubridade de grau máximo; 20% (vinte por cento), para insalubridade de grau médio; 10% (dez por cento), para insalubridade de grau mínimo.

Para caracterização do adicional de Insalubridade se faz necessário lançar mão dos conceitos dos tipos de agentes ocupacionais perante os quais o trabalhador pode está exposto, seja eles os agentes físicos, agentes químicos e agentes biológicos.

Consideram-se agentes físicos as diversas formas de energia a que possam estar expostos os trabalhadores, tais como: ruído, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas, radiações ionizantes, radiações não ionizantes, bem como o infra-som e o ultra-som.

Consideram-se agentes químicos as substâncias, compostos ou produtos que possam penetrar no organismo pela via respiratória, nas formas de poeiras, fumos, névoas, neblinas, gases ou vapores, ou que, pela natureza da atividade de exposição, possam ter contato ou ser absorvidos pelo organismo através da pele ou por ingestão.

Consideram-se agentes biológicos as bactérias, fungos, bacilos, parasitas, protozoários, vírus, entre outros.

A NR 15 tem quatorze anexos que servem de referência normativa para subsidiar enquadramento se é devido ou não a percepção do adicional de insalubridade em função da atividade e dos riscos que o trabalhador está exposto. Os anexos são: Anexo I - Limites de Tolerância para Ruído Contínuo ou Intermitente; Anexo II - Limites de Tolerância para Ruídos de Impacto; Anexo III - Limites de Tolerância para Exposição ao Calor; Anexo IV - (Revogado); Anexo V - Radiações Ionizantes; Anexo VI - Trabalho sob Condições Hiperbáricas; Anexo VII - Radiações Não-Ionizantes; Anexo VIII - Vibrações; Anexo IX - Frio; Anexo X - Umidade; Anexo XI - Agentes Químicos cuja Insalubridade é Caracterizada por Limite de Tolerância Inspeção no Local de Trabalho; Anexo XII - Limites de Tolerância para Poeiras Minerais; Anexo XIII - Agentes Químicos; Anexo XIII A - Benzeno; e, Anexo XIV Agentes Biológicos

É comum as pessoas que se expõem a determinados agentes presentes no ambiente laboral, o aparecimento de doenças ocupacionais, às vezes de forma aguda, ou em situações mais graves dependendo do tempo de exposição ao longo da vida, na forma crônica, que pode levar à abreviação precoce da vida laborativa do trabalhador.

Essa redução do potencial laborativo é comprovada pelo instituto jurídico da aposentadoria especial, que é o benefício previdenciário concedido ao trabalhador que trabalha exposto a agentes nocivos de insalubridade, periculosidade ou penosidade, que podem causar algum risco à sua saúde ao longo do tempo.

Esse tipo de aposentadoria, nada mais é que uma aposentadoria por tempo de contribuição que dá direito ao segurado que tiver trabalhado por toda sua vida, de forma habitual, em ambientes considerados nocivos à sua saúde ou à sua integridade física ou mental, durante 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos.

De acordo com Saliba e Corrêa, esse tipo de aposentadoria tem o objetivo de compensar o trabalhador, que labora em condições que prejudiquem a sua saúde ou integridade física, conferindo-lhe a aposentadoria em menor tempo.<sup>24</sup>

Para perceber a aposentadoria especial, o trabalhador comprovará, não só o período trabalhado, que deverá ser 15, 20 ou 25 anos, mas também que esteve exposto aos agentes físicos, químicos ou biológicos, assim como de qualquer acumulação de agentes que prejudicaram à sua saúde.

---

<sup>24</sup> SALIBA, Tuffi Messias; CORRÊA, Márcia Angelim Chaves. *Insalubridade e periculosidade: aspectos técnicos e práticos*. São Paulo: LTr, 2009. p. 201.

Trata-se de um benefício social devido em razão da comprovação do exercício de trabalho pelo segurado de atividade considerada gravosa à sua saúde física ou mental. Quanto mais desgastante for o labor executado pelo segurado, menor será o tempo de serviço necessário para o mesmo se aposentar.

Podemos destacar um dos riscos ocupacionais que o trabalhador pode estar exposto, que dá direito a percepção do adicional de insalubridade e poderá dar ao trabalhador o direito de se aposentar de forma especial: ruído.

O agente físico ruído está presente no desenvolvimento de inúmeras atividades profissionais. A Higiene Ocupacional, também conhecida como Higiene do Trabalho e Higiene Industrial, é a ciência e arte dedicada ao reconhecimento, avaliação e controle de agentes ambientais que surgem no trabalho e que podem causar doenças e prejuízos à saúde dos trabalhadores e até mesmo da comunidade que circunda o trabalho. Esse ramo do conhecimento define ruído como a mistura de sons ou tons, cujas frequências diferem entre si por um valor inferior ao poder de discriminação de frequência do ouvido, ou seja, é qualquer sensação sonora considerada indesejável.

A exposição ao ruído, segundo o Mestre Saliba<sup>25</sup>, pode trazer efeitos à saúde como: cansaço, irritação, dores de cabeça, redução da audição, surdez, aumento da pressão arterial, problemas do aparelho digestivo, taquicardia, infarto. As consequências dependem do nível de intensidade e do tempo de exposição.

De acordo Saliba<sup>26</sup>, as medidas de controle do ruído podem ser consideradas basicamente de três maneiras distintas: na fonte, na trajetória e no homem. As medidas na fonte e na trajetória deverão ser prioritárias quando viáveis tecnicamente. Na fonte, temos como medidas protetivas: Substituição do equipamento por outro mais silencioso; Balancear e equilibrar partes móveis; Reduzir impactos na medida do possível; Alterar o processo; Programar as operações, de forma que permaneça no menor número de máquinas funcionando simultaneamente; Aplicar material de modo a atenuar as vibrações; regular motores e entre outras ações, substituir engrenagens metálicas por outras de plástico ou celeron.

Não sendo possível o controle na fonte, o segundo passo é a verificação de possíveis medidas aplicadas no meio. Esse consiste em evitar a propagação por meio de isolamento e conseguir um máximo de perdas energéticas por absorção. O isolamento

---

<sup>25</sup> SALIBA, Tuffi Messias. *Manual Prático de Avaliação e Controle do Ruído: PPRA*. 8ª Ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 91.

<sup>26</sup> SALIBA, Tuffi Messias. *Manual Prático de Avaliação e Controle do Ruído: PPRA*. 8ª Ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 102.

acústico pode ser feito das seguintes formas: Evitando que o som se propague a partir da fonte; Evitando que o som chegue ao receptor; Isolar a fonte, que significa a construção de barreira que separe a fonte geradora do ruído do meio que o rodeia, para evitar que este som se propague; Isolar o receptor, com a construção de barreira que separe a fonte e o meio do indivíduo exposto ao ruído. O isolamento acústico das fontes ruidosas consiste na colocação de barreiras isolantes e absorventes de som. Melhores resultados serão obtidos se as barreiras forem revestidas internamente com material absorvente de som (cortiça, lã de vidro etc.) e a face externa, com material isolante de som (paredes de alvenaria).

Não sendo possível o controle do ruído na fonte e na trajetória, deve-se, como último recurso, adotar medidas de controle para o trabalhador. Estas podem ser adotadas como complemento às medidas anteriores, ou quando as mesmas não forem suficientes para corrigir o problema. Como medida de controle no homem, sugere-se: Limitação do tempo de exposição, que consiste em reduzir o tempo de exposição aos níveis de ruído superiores a 85 dB (A), tomando o cuidado para que o valor-limite para exposição a dois ou mais níveis de ruído diferentes não seja ultrapassado; Protetores auriculares, que são protetores colocados nos ouvidos do trabalhador, devendo ser utilizados quando não for possível o controle para atenuação do ruído a níveis satisfatórios e por fim, a realização de exames Audiométricos periodicamente.<sup>27</sup>

Em face ao exposto, não resta dúvida que inúmeras formas evitar que o agente físico ruído chegue ao trabalhador e comprometa a sua saúde já foram desenvolvidas pela Higiene e Segurança e Saúde do Trabalho que pode ser definida como o conjunto de medidas técnicas, educacional, médica e psicológica utilizadas para prevenir acidentes seja eliminado condições inseguras do ambiente, seja instrumento ou convencendo as pessoas da utilização de práticas preventivas.<sup>28</sup>

De acordo com a NR-15, o trabalhador em função da intensidade do ruído e do tempo de exposição terá direito a percepção do adicional de insalubridade. O direito receber esse adicional é objeto de inúmeras ações judiciais. Vejamos alguns julgados referentes ao tema.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. AGENTE RUÍDO. EPI VENCIDO. O Regional concluiu que a utilização do EPI após expirado seu prazo de validade não era eficaz para a eliminação da

---

<sup>27</sup> SALIBA, Tuffi Messias. *Manual Prático de Avaliação e Controle do Ruído: PPR*. 8ª Ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 103.

<sup>28</sup> SALIBA, Tuffi Messias. *Manual Prático de Higiene Ocupacional e PPR*. 6ª Ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 9.

insalubridade. Assim, condenou a reclamada ao pagamento de adicional de insalubridade porque não comprovou o regular fornecimento do equipamento. Diante de tal premissa fática, insuscetível de reexame nos termos da Súmula 126 do TST, não se vislumbram as violações apontadas. Agravo de instrumento conhecido e não provido.<sup>29</sup>

Nesse caso concreto, o empregador fornecia o protetor auricular com objetivo de atenuar o ruído. Porém esse EPI, que de acordo com a Norma Regulamentadora N.º 06: Equipamento de Proteção Individual é todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho<sup>30</sup>, encontra-se vencido. Ao final, foi concedido o direito ao trabalhador de perceber o adicional de insalubridade.

Passamos a outro caso jurisprudencial:

RECURSO DE REVISTA 1 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. RUÍDO. FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL. O Tribunal Regional, na análise dos elementos fático-probatórios dos autos, concluiu que os EPIs fornecidos pela reclamada minimizavam, mas não eram capazes de elidir os efeitos nocivos do agente insalubre. Para se alcançar entendimento diverso, seria indispensável nova incursão sobre os fatos e provas dos autos, o que é vedado em sede recursal extraordinária, nos termos da Súmula 126 do TST. Recurso de revista não conhecido. 2 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. Após a edição da Súmula Vinculante 4 do STF, até que sobrevenha nova lei dispondo sobre a base de cálculo do adicional de insalubridade, e não havendo previsão normativa nesse sentido, tal parcela deverá continuar sendo calculada sobre o salário mínimo, na forma do art. 192 da CLT. Recurso de revista conhecido e provido.<sup>31</sup>

Nesse caso, mesmo o fornecimento de EPI não foi suficiente descaracterizar o direito do trabalhador de receber o adicional de insalubridade. Na decisão se alegou que o EPI atenua o impacto do ruído no trabalhador, porém não seria por si só responsável por elidir os efeitos nocivos à saúde do trabalhador.

Para concluir a amostragem de casos jurisprudencial sobre a percepção do adicional de insalubridade, passamos a um terceiro caso concreto:

---

<sup>29</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - TST - AIRR: 1387002320095060171 138700-23.2009.5.06.0171, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 29/02/2012, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/03/2012.

<sup>30</sup> BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. NR 09 – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais: Ministério do Trabalho e Emprego, 1978. Disponível em: < <http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras/norma-regulamentadora-n-06-equipamento-de-protecao-individual> >. Acesso em: 19 de setembro de 2017.

<sup>31</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - TST - RR: 208001820125170006, Relator: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 08/04/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/04/2015

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. RUÍDO. Tendo em vista a exposição do autor, sem a utilização de EPI adequado, a níveis de ruído superiores aos limites de tolerância previstos no Anexo nº 1 da NR-15 da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho, faz jus à percepção do adicional de insalubridade em grau médio. Recurso desprovido.<sup>32</sup>

Nesse caso, não houve dificuldade para o magistrado como base nos seus meios de convicção reconhecer que o trabalhador tinha direito ao adicional de insalubridade, pois ficou comprovado que o trabalhador estava exposto a um ruído acima dos limites de tolerância previstos normativamente.

Não obstante a percepção do adicional de insalubridade, a exposição a esse agente ao longo de toda uma vida laboral, também é objeto de ações judiciais que pleiteiam o benefício da aposentadoria especial. Para exemplificar, segue alguns julgados referentes ao tema.

PREVIDENCIÁRIO. APOSENTADORIA ESPECIAL. TEMPO DE SERVIÇO URBANO COMUM E ESPECIAL. LEI Nº 9.032/95 E LEI Nº 9.711/98. OPERADORA DE CÉLULA E PREPARADORA DE CÉLULA. AGENTES NOCIVOS QUÍMICOS E FÍSICOS. RUÍDO EXCESSIVO COM PRESSÃO SONORA SUPERIOR A 90 dB. PRESCRIÇÃO. SUCUMBÊNCIA. PREQUESTIONAMENTO. 1. A satisfação das condicionantes relativas à aposentadoria especial enseja o deferimento do benefício. Hipótese em que a segurada obrou como operadora e preparadora de célula em parque industrial, sempre submetida aos nocivos efeitos do agente insalubre ruído, em nível superior a 90dB. Em significativo lapso sofreu, ainda, efeitos nocivos de agentes químicos. 2. Efeitos financeiros pretéritos perfectibilizados, não se observando, no caso, a prescrição quinquenal. Inteligência da Súmula nº 85 do STJ. 3. Sucumbência ratificada, porque dosada em atenção aos precedentes da Turma em demandas de similar jaez. 4. Prequestionamento, quanto à legislação invocada, estabelecido pelas razões de decidir.<sup>33</sup>

Nesse julgado, ficou reconhecido o direito à aposentadoria especial em função da exposição ao agente físico ruído, combinada com a exposição a outros tipos de agentes nocivos à saúde.

Nesse diapasão, segue outro julgado exemplificativo.

---

<sup>32</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho TRT-4 - RO: 00001320220135040831 RS 0000132-02.2013.5.04.0831, Relator: ANDRÉ REVERBEL FERNANDES, Data de Julgamento: 20/03/2014, Vara do Trabalho de Santiago.

<sup>33</sup> BRASIL. Tribunal Regional Federal: TRF-4 - REEX: 50309565320104047100 RS 5030956-53.2010.404.7100, Relator: MARIA ISABEL PEZZI KLEIN, Data de Julgamento: 29/10/2013, QUINTA TURMA, Data de Publicação: D.E. 04/11/2013.

PREVIDENCIÁRIO. ATIVIDADES SUBMETIDAS ÀS CONDIÇÕES NOCIVAS E INSALUBRES À SAÚDE DO SEGURADO. APOSENTADORIA ESPECIAL. CONCESSÃO. USO DE EPI'S (EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL). AUXILIAR DE PRODUÇÃO, AJUDANTE DE CALDEIREIRO, SOLDADOR, SERRALHEIRO EM PARQUES FABRIS. EXPOSIÇÃO A AGENTE NOCIVO. RUÍDO EXCESSIVO. AUSENTE A PROVA EFETIVA DA ELIMINAÇÃO DOS RISCOS À SAÚDE HUMANA. SUJEIÇÃO HABITUAL E PERMANENTE. SUCUMBÊNCIA. PRESCRIÇÃO. PREQUESTIONAMENTO. 1. Comprovada exposição do (a) segurado (a), aos agentes nocivos e insalubres, na forma exigida pela legislação previdenciária aplicável à espécie, bem como, o exercício de atividades profissionais consideradas, como especiais, possível reconhecer-se a especialidade das atividades laborais, por ele, exercidas. 2. Tem direito, à aposentadoria por tempo de serviço especial, o (a) segurado (a) que possuir 25 (vinte e cinco) anos de tempo de serviço, submetido às condições nocivas à saúde humana, e que implementar os demais requisitos para a concessão do pretendido benefício. A parte Autora, comprovadamente, exerceu atividades de auxiliar de produção, ajudante de caldeireiro, soldador, serralheiro, dentre outras, em parques fabris, exposto, de modo habitual e permanente, ao agente insalubre ruído, em níveis superiores àqueles exigidos pela legislação para ensejar o labor qualificado. Interpretação consoante hodierna jurisprudência do colendo STJ. 3. O uso de EPI's (equipamentos de proteção), por si só, não basta para afastar o caráter especial das atividades desenvolvidas pelo segurado. Seria necessária uma efetiva demonstração da elisão das consequências nocivas, o que restou, no caso, afastado pelo conteúdo do exame técnico. 4. Ausente a prescrição quinquenal. Inteligência da Súmula nº 85 do STJ. 5. Sucumbência dosada em atenção aos precedentes da Turma em demandas de similar jaez. 6. Prequestionamento, quanto à legislação invocada, estabelecido pelas razões de decidir.<sup>34</sup>

Nesse caso, ficou comprovado que a exposição ao agente dá direito ao trabalhador o benefício da aposentadoria especial quando percorridos o tempo necessário de exposição e exercício da atividade nessas condições. Além disso, o magistrado ainda destacou que o mero fornecimento de EPI para atenuar a exposição não descaracteriza o direito do trabalhador a esse benefício.

Por fim, um último caso concreto exemplificativo sobre a aposentaria especial por exposição ao agente físico ruído:

PREVIDENCIÁRIO. APOSENTADORIA POR TEMPO DE SERVIÇO/CONTRIBUIÇÃO. CONVERSÃO DO PERÍODO ESPECIAL EM COMUM E VICE-VERSA. LEI Nº 9.032/95 E LEI

<sup>34</sup> BRASIL. Tribunal Regional Federal: TRF-4 - APELREEX: 50137488320114047112 RS 5013748-83.2011.404.7112, Relator: MARIA ISABEL PEZZI KLEIN, Data de Julgamento: 03/09/2013, QUINTA TURMA, Data de Publicação: D.E. 06/09/2013.

Nº 9.711/98. REQUISITOS PREENCHIDOS. POSSIBILIDADE. RUÍDO INTENSO. CALOR EXCESSIVO. AGENTES NOCIVOS FÍSICOS. OPERADOR DE PRODUÇÃO EM PARQUE INDUSTRIAL. USO DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - EPI'S. AUSENTE A PROVA EFETIVA DA ELIMINAÇÃO DOS RISCOS À SAÚDE HUMANA. PRESCRIÇÃO. SUCUMBÊNCIA. PREQUESTIONAMENTO. 1. A satisfação das condicionantes estabelecidas na legislação de regência, principalmente na Lei nº 9.032/95 e na Lei nº 9.711/98 autoriza a conversão de tempo de serviço comum em especial, e vice-versa. 2. Até 28/04/1995 é admissível o reconhecimento da especialidade por categoria profissional ou por sujeição a agentes nocivos, aceitando-se qualquer meio de prova (exceto para ruído); a partir de 29-04-1995 não mais é possível o enquadramento por categoria profissional, devendo existir comprovação da sujeição a agentes nocivos, por qualquer meio de prova, até 05-03-1997 e, a partir de então, por meio de formulário embasado em laudo técnico, ou por meio de perícia técnica. 3. A atividade do segurado, no caso, ostenta natureza especial em alguns períodos, em face da sua sujeição, no íter da jornada laboral, aos efeitos de agentes insalubres de natureza física - ruído - excessivo. 4. O uso de EPI's (equipamentos de proteção), por si só, não basta para afastar o caráter especial das atividades desenvolvidas pelo segurado. Seria necessária uma efetiva demonstração da elisão das consequências nocivas, além de prova da fiscalização do empregador sobre o uso permanente dos dispositivos protetores da saúde do obreiro, durante toda a jornada de trabalho. 5. A satisfação das condicionantes necessárias ao deferimento da aposentadoria integral por tempo de contribuição, pelas regras permanentes, enseja a concessão do benefício. Situação em que, não obstante a conversão de tempo comum em especial, o segurado não perfaz interstício mínimo - 25 anos - necessário à aposentadoria especial. 6. Ausência, no caso, da prescrição quinquenal. Inteligência da Súmula nº 85 do STJ. 7. Sucumbência dosada em atenção aos precedentes da Turma em demandas de similar jaez. 8. Prequestionamento, quanto à legislação invocada, estabelecido pelas razões de decidir<sup>35</sup>.

Nesse julgado, o magistrado reconhece que o tempo no qual o trabalhador esteve exposto ao agente nocivo a sua saúde, deve ser considerado como tempo especial de serviço e contabilizado para sua aposentadoria.

Não resta dúvida que a exposição do trabalhador a condições de trabalho insalubres traz impactos a saúde. E essa exposição, por ser reconhecidamente prejudicial, de forma a atenuar o dano, garante ao trabalhador a percepção do adicional de insalubridade. Além disso, de forma a compensar o efeito do agente insalubre na saúde do trabalhador ao longo de toda sua vida laboral, aquele que se expõe a condições insalubres durante um determinado tempo tem direito ao benefício da aposentadoria

---

<sup>35</sup> BRASIL. Tribunal Regional Federal: TRF-4 - APELREEX: 50048246020134047000 PR 5004824-60.2013.404.7000, Relator: MARIA ISABEL PEZZI KLEIN, Data de Julgamento: 03/09/2013, QUINTA TURMA, Data de Publicação: D.E. 25/10/2013.

especial. Tudo isso respaldado jurídica e constitucionalmente, como também por normas que teriam o papel de proteger a saúde e a segurança do trabalhador que se expõe.

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT esse ano completou 74 anos de existência e as Normas Regulamentadoras, através da Portaria MTE N.º 3214 de 08 de junho de 1978, que regulamentaram a parte do estatuto obreiro voltada para segurança e saúde dos trabalhadores completaram 39 anos. Durante esse tempo com certeza vários trabalhadores adoeceram e/ou requereram a aposentadoria especial por trabalharem expostos a riscos que fazem jus o recebimento do adicional de insalubridade.

Particularmente, do ponto de vista de um profissional com quinze anos de experiência na área de Segurança e Saúde no Trabalho, trabalhando em diversos ramos de atividades profissionais e tendo presenciado as diversas formas de exposição dos trabalhadores à riscos ocupacionais de natureza diversas e de potencial novíço a saúde de trabalhadores e do ponto de vista de um bacharel em ciências jurídicas em formação, realizando uma análise da tutela jurídica e constitucional do trabalho em condições insalubres sob égide de um dos princípios descritos nesse trabalho, o princípio da dignidade humana e enxergando o trabalho como o direito fundamental, não me resta opção senão fazer a seguinte reflexão: permitir que um trabalhador se exponha a determinado agente ambiental e este por sua vez pode trazer sérios danos a sua saúde em troca do pagamento de um valor monetário não seria essa permissividade uma afronta ao princípio da dignidade humana? Porém para tal afirmação, seria necessário trabalhar conceitos e realizar pesquisas, que não foram objeto direto desse trabalho, pois apesar de agressivos a saúde os agentes que dão ao trabalhador o direito a receber o adicional de insalubridade, são normatizados, e os empregadores quando pagam o adicional estão agindo de acordo com a legislação vigente em nosso ordenamento jurídico.

Muito embora, na nossa opinião enquanto prevencionista, seria bem mais adequado do ponto de vista da prevenção e tornaria o trabalho bem mais digno, a existência de uma legislação que obrigasse o empregador a tornar o ambiente de trabalho salubre e não uma legislação que permitisse que o trabalhador se exponha a riscos nocivos à sua saúde em troca de um valor monetário.

## CONCLUSÃO

A realização do trabalho é o meio através do qual o ser humano se completa e o caracteriza nessa condição. Do trabalho depende a vida. Aqueles que trabalham necessitam dele para sobreviver e tornar digna sua existência. Não existe dignidade sem o trabalho. Nesse aspecto, o princípio da dignidade humana deve servir de base para todas as relações jurídicas, inclusive nas relações de trabalho.

Não resta dúvida que o trabalho além de outras coisas serve para tornar o homem mais completo enquanto ser humano e toda a participação do Estado na regulamentação da relação laboral entre empregador e empregado deve se basear no princípio da dignidade humana. O princípio da dignidade da pessoa humana está previsto na Constituição Federal de 1988, em seu art. 1º, inciso III, que entre outros fundamentos (soberania, cidadania, valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e pluralismo político). Esse deve ser aplicado na relação laboral como forma de proteger o trabalhador contra atos que afrontem sua integridade e dignidade, de forma a lhe garantir condições laborais saudáveis e dignas.

No ordenamento jurídico brasileiros, em especial, na legislação trabalhista brasileira, existem as Normas Regulamentadoras de Saúde e Segurança no Trabalho, que regulamentam o capítulo da CLT responsável pela proteção do trabalho e dos trabalhadores. A NR N.º 15, muito embora, esteja entre as normas de proteção ao trabalhador, vem se materializando na prática como uma norma que oferece riscos ao trabalhador. Ora, se o trabalhador pode laborar em ambiente declaradamente insalubre e que por essa condição deve receber um valor monetário em troca e isso é tutelado juridicamente, estamos diante de uma permissividade legal da exposição do trabalhador a um ambiente que pode comprometer seriamente sua saúde. Isso ocorrendo, uma legislação que permite uma condição que pode estar servindo para macular o trabalhador e abreviar sua capacidade laborativa.

Em face ao exposto, a NR-15 que está presente dentro das normas regulamentadoras, destoa do papel protetivo das demais normas e respalda um adicional de caráter meramente compensatório financeiramente. Além disso, tornando-se uma exposição do trabalhador a condições de trabalho que prejudica sua saúde em troca do pagamento de valores monetários. Nesse sentido, ficou demonstrado que o adicional de insalubridade não deve ser visto como um benefício salarial ao trabalhador e que essa imagem precisa ser desconstruída.

Particularmente, não só essa imagem precisa ser desconstruída, mas também precisamos analisar se essa tutela jurídica do trabalho em condições insalubres, não estaria em desacordo do princípio da dignidade humana, temática que pode ser objeto de outros trabalhos científicos.

Na nossa opinião, seria bem mais adequado do ponto de vista da prevenção e tornaria o trabalho bem mais digno, a existência de uma legislação que obrigasse o empregador a tornar o ambiente de trabalho salubre e não que permitisse que o trabalhador se exponha a riscos nocivos a sua saúde em troca do pagamento de um valor monetário.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEXY, Robert. *Teoria dos Direitos Fundamentais*. Trad. Sob a direção de Virgílio Afonso da Silva. 2ª Ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília. DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *NR 15 – Atividades e Operações Insalubres*: Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 1978. Disponível em: < <http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras/norma-regulamentadora-n-15-atividades-e-operacoes-insalubres> >. Acesso em: 19 de setembro de 2017.

BRASIL. *Decreto-Lei n. 5452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil, Poder Executivo, Rio de Janeiro, DF, 9 ago. 1943. Disponível em < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm) >. Acesso em 19 de setembro de 2017.

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

FERREIRA, Waldemar. *História do Direito Brasileiro*. São Paulo: Ed. Saraiva, 1962.

GONÇALVES, Edwar Abreu. *Manual de Segurança e Saúde no Trabalho*. 3ª ed. Rio de Janeiro, LTR, 2006.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 31 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho*. São Paulo: 3ª ed. Ltr, 2011.

ONU. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, 1948. Disponível em <[www.dudh.org.br/declaracao](http://www.dudh.org.br/declaracao)>. Acesso em: 19 de setembro de 2017.

SALIBA, Tuffi Messias; CORRÊA, Márcia Angelim Chaves. *Insalubridade e periculosidade: aspectos técnicos e práticos*. São Paulo: LTr, 2009.

SALIBA, Tuffi Messias. *Manual Prático de Avaliação e Controle do Ruído: PPRA*. 8ª Ed. São Paulo: LTr, 2014.

SALIBA, Tuffi Messias. *Manual Prático de Higiene Ocupacional e PPRA*. 6ª Ed. São Paulo: LTr, 2014.