

**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL MACHADO DE ASSIS
FACULDADES INTEGRADAS MACHADO DE ASSIS
CURSO DE DIREITO**

PAULO HENRIQUE MIRANDA

**O ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E A EXPOSIÇÃO DOS TRABALHADORES
A ÓLEOS E GRAXAS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Santa Rosa
2018

PAULO HENRIQUE MIRANDA

**O ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E A EXPOSIÇÃO DOS TRABALHADORES
A ÓLEOS E GRAXAS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Monografia apresentada às Faculdades Integradas Machado de Assis como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Ms. Ricieri Rafael Bazanella Dilkin

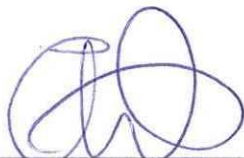
Santa Rosa
2018

PAULO HENRIQUE MIRANDA

**O ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E A EXPOSIÇÃO DOS TRABALHADORES
A ÓLEOS E GRAXAS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Monografia apresentada às Faculdades Integradas Machado de Assis, como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Banca Examinadora



Prof. Ms. Ricieri Rafael Bazanella Dilkin – Orientador



Prof.ª Ms. Ana Paula Cacenate



Esp. Fábio Adriano da Silva

Santa Rosa, 03 de dezembro de 2018.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a todas as pessoas que lutaram que lutam e que ainda lutarão para fazer valer todos os direitos dos trabalhadores, dedico a cada pessoa que possui em seus braços e pernas as marcas de seu trabalho, estas que não calejam somente seu couro, mas também a sua alma.

Também a todas as pessoas que possuem a empatia para vislumbrar um projeto de sociedade onde o capita e o trabalho possam andar em compasso levando-se em conta a dignidade da pessoa humana e não simplesmente as tratando como peças de descarte e reposição.

Ainda, a todas as pessoas que, mesmo com as grandes mudanças sociais e tecnológicas conseguem perceber que a barreira que resguarda toda e qualquer forma de exploração do individuo são os direitos trabalhistas e estes são a essência de uma sociedade não individualista, igualitária e justa.

AGRADECIMENTO

Agradeço a todas as pessoas que estiveram ao meu lado em todo este período de grandes mudanças e conquistas, bem como de derrotas, as pessoas que me ouviram e me fizeram ouvir. Agradeço a todos que tiveram a disposição de trocar ideias e conhecimentos. Deixo aqui a mais sincera demonstração de gratidão a todos vocês. Beijo do Bubu para Luna.

O mundo do jeito que tá.
As coisa do jeito que tá.
O mundo do jeito que é.
As coisas do jeito que são.
Pra desistir é muito fácil.
Joga a toalha. Vende a bandeira
E corre pro abraço, vai.
O monstro é grande sim
Mas não é invencível
Pois esse império é artigo perecível
Independente disso
Faça o que tu acredita
Pois o mundo fica mudo
A cada alma que abdica.

O Mundo (Panela de Pressão)

BNegão

RESUMO

Esta Monografia tem como tema de estudo o adicional de insalubridade partindo de aspectos gerais, conceituais, até a análise específica no tocante a exposição do trabalhador ao agente insalubre denominado hidrocarboneto (óleos e graxas). Possui como delimitação temática as perspectivas trazidas pela NR15, bem como no tocante a utilização e efetividade dos equipamentos de proteção individual e coletivo. O problema a ser enfrentado no presente trabalho monográfico é em que medida o pagamento do adicional de insalubridade é capaz de compensar a exposição ao risco, bem como a utilização e efetividade dos EPI's e EPC's, podem ser fatores para a redução ou eliminação dos riscos a saúde do trabalhador exposto a agentes nocivos. De grande relevância, pois visa dar ciência aos trabalhadores, de que são muitos os problemas de saúde advindos do trabalho em situações degradantes no sistema capitalista atual. Percebe-se que existe plena viabilidade nesta pesquisa, pois trata-se de situação cotidiana de grande parte dos trabalhadores. Para tanto, a pesquisa será baseada na doutrina e Legislação, além de uma breve análise jurisprudencial, possibilitando assim a avaliação teórica e jurídica acerca da temática. Trata-se de levantamento de dados de forma qualitativa, buscando através do método de abordagem hipotético-dedutivo, avaliar as situações postas e observar possíveis soluções para minimizar as situações de risco na exposição dos trabalhadores. Ainda, como métodos procedimentais, utilizar-se-á do histórico, analisando a legislação em sua evolução temporal e comparativo ao que disciplina a legislação e a questão fática no que tange aos julgamentos efetivos relativos ao adicional de insalubridade pago para os trabalhadores expostos a óleos e graxas, o que, de certo modo configura-se como estudo de caso, visto que serão analisadas situações reais de trabalhadores que no seu dia-a-dia mantém contato com esses agentes insalubres considerados cancerígenos. Para tanto, a organização se dará por capítulos, sendo que o primeiro dele aborda os aspectos conceituais do adicional de insalubridade, o segundo, trata das características gerais e a configuração do direito de receber o adicional, e finalmente, o terceiro e último capítulo, aborda especificamente as decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e do Tribunal superior do Trabalho no que tange a exposição a óleos e graxas, as quais avaliam desde o caráter de tal exposição até mesmo a eficácia ou não do uso de equipamentos de proteção individual e coletivas. Concluindo-se ao final que, em que pese à ampla legislação protetiva ao trabalhador, bem como a gama de decisões já proferidas no sentido da ineficácia de determinados equipamentos e procedimentos utilizados pelos fornecedores de emprego, o que esta em jogo não se resume apenas na questão pecuniária e sim algo muito mais delicado, que é a qualidade de vida do trabalhador e esta vem sendo prejudicada gravemente em determinados locais de trabalho.

Palavras-chaves: Trabalhador – Adicional - Insalubridade – Saúde – Jurisprudência.

ABSTRACT

This monograph has as its theme the insalubrity wage premium from general, conceptual aspects, to the specific analysis regarding the exposure of the worker to the unhealthy agent called hydrocarbon (oils and greases). It has as a thematic delimitation the perspectives brought by NR15, as well as regarding the use and effectiveness of individual and collective protection equipment. The problem to be faced in the present monographic work is to what extent the payment of the insalubrity is able to compensate the exposure to the risk, as well as the use and effectiveness and the use and effectiveness of the PPE's and CPE's can be factors for the reduction or elimination of the health risks of the worker exposed to harmful agents. Of great relevance, since it aims to inform workers, that there are many health problems arising from working in degrading situations in the current capitalist system. It is perceived that there is full feasibility in this research, since it deals with the daily situation of a large number of workers. To do so, the research will be based on doctrine and Legislation, in addition to a brief jurisprudential analysis, thus enabling the theoretical and legal evaluation on the subject. It is qualitative data collection, searching through the hypothetical-deductive approach, evaluating the situations and observing possible solutions to minimize the risk situations in workers' exposure. Also, as procedural methods, it will be used the history, analyzing the legislation in its temporal evolution and comparative to what disciplines the legislation and the factual question regarding the effective judgments relative to the insalubrity wage premium paid to the workers exposed to oils and greases, which, in a way, is configured as a case study, since it will analyze real situations of workers who in their daily lives maintain contact with these unhealthy agents considered carcinogenic. Therefore, the organization will be in chapters, the first of which deals with the conceptual aspects of the insalubrity wage premium, the second, deals with the general characteristics and the configuration of the right to receive the premium, and finally, the third and final chapter, specifically addresses the decisions of the Regional Labor Court of the 4th Region and the Higher Labor Court regarding exposure to oils and greases, which assess from the character of such exposure even to the effectiveness of the use of individual and collective protective equipment. In conclusion, in spite of the extensive protective legislation for the worker, as well as the range of decisions already made in the sense of the ineffectiveness of certain equipment and procedures used by employers, what is at stake is not only the pecuniary side of things, but rather something more delicate, which is the quality of life of the worker and this is being seriously damaged in certain places of work.

Key-words: Worker - Premium - Insalubrity - Health - Jurisprudence.

LISTA DE ABREVIações, SIGLAS E SÍMBOLOS

Art.- Artigo

CF- Constituição Federal de 1988

CLT- Consolidação das Leis do Trabalho

CONAMA- Conselho Nacional do Meio Ambiente

EC- Emenda Constitucional

EPI- Equipamento de Proteção Individual

EPC- Equipamento de Proteção Coletiva

IARC- Agência Internacional para a Investigação do Câncer

LINACH- Lista Nacional de Agentes Cancerígenos para Humanos

MTE- Ministério do Trabalho e Emprego

NR- Norma Regulamentadora

OIT- Organização Internacional do Trabalho

OMS- Organização Mundial da Saúde

ONU- Organização das Nações Unidas

PLANSAT- Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho

PNSST- Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho

p.- Página

s.p- sem página

TRT4- Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

TST- Tribunal Superior do Trabalho

§- Parágrafo

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE	14
1.1 CONCEITUAÇÃO LEGAL E DOUTRINÁRIA	14
1.2 FORMAS DE PAGAMENTO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE.....	20
2 CONFIGURAÇÃO DO DIREITO DE RECEBER O ADICIONAL DE INSALUBRIDADE	31
2.1 CARACTERÍSTICAS GERAIS DO ADICIONAL.....	31
2.2 POSSIBILIDADES DE NEUTRALIZAÇÃO/EXTINÇÃO DO PAGAMENTO DO ADICIONAL	38
3 A EXPOSIÇÃO DO TRABALHADOR À ÓLEOS E GRAXAS	43
3.1 O AMBIENTE DE TRABALHO E ÀS CARACTERÍSTICAS DOS AGENTES INSALUBRES.....	43
3.2 ANÁLISE DAS DECISÕES DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO (TRT4) E DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST) EM RELAÇÃO AO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE.....	47
CONCLUSÃO	58
REFERÊNCIAS	62

INTRODUÇÃO

Cada vez mais existe uma preocupação da sociedade com a saúde e a qualidade de vida, porém, existem situações que afetam diretamente este aspecto e por vezes passa despercebido.

As formas de prestação de serviços são as mais diversas dentro do atual sistema capitalista, e desde a Revolução Industrial existe uma luta constante para a melhoria de tais condições, contudo, alguns setores ainda submetem o trabalhador a ambientes nocivos a sua saúde.

Partindo desta situação o tema a ser analisado será o adicional de insalubridade, tendo sua delimitação temática no estudo acerca do adicional de insalubridade levando-se em consideração as perspectivas trazidas pela NR15 no tocante a exposição do trabalhador a óleos e graxas – somados à efetividade dos EPI'S/EPC'S -, em especial no tocante ao contato com os tais agentes.

Dentro deste contexto surge a problemática de avaliar se o pagamento do adicional de insalubridade é capaz de compensar a submissão do trabalhador aos riscos existentes, ou ainda de que forma pode ocorrer a neutralização ou eliminação destes riscos, se o uso de EPI'S e EPC'S são capazes de cumprir com o papel de isentar o trabalhador de uma possível enfermidade advinda da prestação de serviços em ambientes insalubres, ou seja, se são eficazes. Tais questionamentos se apresentam no presente estudo dando um enfoque a respondê-los quando for analisada a exposição a óleos e graxas.

No Brasil, a CF/88 preocupou-se em estabelecer regras para resguardar a segurança e saúde do trabalhador, mas antes disto, a Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943, já determinava regras específicas acerca do tema, inclusive com previsão expressa para o pagamento em pecúnia ao trabalhador que estivesse exposto a condições prejudiciais a sua saúde, o adicional de insalubridade.

Os objetivos deste trabalho é estudar matérias pertinentes ao tema, a fim de compreender o caráter compensatório do pagamento do adicional de insalubridade a trabalhadores expostos ao contato com óleos e graxa, sob análise da Norma Regulamentador nº 15, buscando informações acerca do assunto na doutrina, na jurisprudência e legislação específica, bem como os reflexos na saúde do

trabalhador exposto aos agentes nocivos, verificando ainda quais as formas de amenizar tal exposição para que, futuramente o empregado não venha a adquirir doenças ocupacionais. Ainda, estudar os pressupostos do Direito do Trabalho, da CLT e entendimento do TRT4 e TST, no intuito de verificar em que medida o adicional de insalubridade, bem como a efetividade dos EPI'S/EPC'S, podem ser fatores de redução ou eliminação dos riscos à saúde do empregado advindos da exposição a ambientes insalubres.

Partindo de situações observadas no dia a dia, constata-se que a realização dessa monografia é de grande relevância, pois visa dar ciência aos trabalhadores, de que são muitos os problemas de saúde advindos do trabalho em situações degradantes no sistema capitalista atual. Além disso, percebe-se que o simples acréscimo na remuneração salarial não supre as necessidades do trabalhador exposto a agentes prejudiciais a sua saúde.

Sua viabilidade se dá tendo em vista que para alguns agentes, existem meios de amenizar os impactos na vida do trabalhador desde que se cumpram com as regras estabelecidas de segurança e medicina do trabalho, com a utilização de meios de proteção coletivos e individuais, bem como a efetiva fiscalização por parte dos órgãos especializados e responsáveis por fazer com que as empresas cumpram tais determinações.

Assim a repercussão esperada está para a reflexão acerca da insalubridade e a efetividade dos meios de proteção existentes, observando determinações contidas nas Normas Regulamentadoras visto que se trata de matéria diretamente envolvida e abordada com a Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, e evidentemente prejudicial à parte hipossuficiente da relação de trabalho, qual seja, o empregado, não sendo compensatória a exposição a tais agentes ao recebimento de um bônus salarial, que na verdade nada mais é do que a compra da vida do trabalhador.

É importante ter em mente que uma vez que adquirida uma doença do trabalho, em virtude do contato com agentes nocivos, os valores recebidos mensalmente a título de insalubridade evidentemente não foram reservados pelo trabalhador para custear um tratamento ou despesa básica quando afastado de suas atividades, visto que de extrema importância para a sociedade em um todo, além de se tratar de um assunto ainda pouco abordado dentro deste aspecto, configurando-se como original dentro do contexto que se propõe.

Tem-se que, o presente trabalho, por se tratar de assunto baseado em doutrina e legislação pertinente a insalubridade e a saúde do trabalhador, tendo como natureza teórico-empírica, possuindo como objetivo angariar mais conhecimento acerca da temática. O tratamento de dados ocorrerá de forma qualitativa, de cunho explicativo, pois buscará fornecer informações que comprovem as condições degradantes em que alguns trabalhadores estão submetidos. Utilizar-se-á o método bibliográfico, que se originará através de documentação indireta, o método utilizado para interpretação e análise dos dados é o hipotético-dedutivo e por fim o procedimento do presente projeto terá cunho histórico e comparativo.

O estudo desenvolvido está estruturado de modo a propiciar ao leitor o conhecimento claro e gradativo acerca do tema objeto do estudo, apresentando-se em três capítulos, onde o primeiro apresenta a abordagem inicial necessária para a introdução básica a preceitos conceituais, com estudo doutrinário de autores como, Antônio Nunes Filho, Christophe Dejourn e Valentin Carrion, bem como na legislação pertinente a proteção do trabalhador, apresentando uma importante reflexão no que se refere ao fato de que por vezes o trabalhador não tem escolha e acaba se submetendo a condições degradantes por ser sua única possibilidade de emprego, conseqüentemente de subsistência.

No capítulo seguinte, apresenta uma avaliação mais técnica e específica acerca do adicional de insalubridade, onde é possível aprofundar-se no tema e compreender que nenhum tipo de situação é totalmente imutável, visto que por mais que existam regras gerais pré-estabelecidas, elas não se sobrepõe a uma avaliação detalhada e real do ambiente de trabalho, onde obrigatoriamente devem ser observadas as características reais das condições de trabalho, em total observância ao princípio da primazia da realidade, o qual possui um importante papel dentro do Direito do Trabalho.

Finalmente, no terceiro e último capítulo, tem-se um aprofundamento, com a análise específica do adicional de insalubridade relacionado a óleos e graxas e as decisões proferidas em casos reais, de onde se extrai que dificilmente a discussão referente ao mérito do pagamento chega a ser avaliado pelo Tribunal Superior do Trabalho, no entanto, no Tribunal Regional do Trabalho da 4^o Região, fica demonstrado a gravidade da exposição do trabalhador a tais agentes, bem como a atenção que vem sendo dada a tal situação, pois trata-se de agente insalubre legalmente enquadrado como cancerígeno.

Sabe-se que o câncer é atualmente um dos males que assola a sociedade, e diariamente são divulgados estudos que vem sendo realizados acerca do que se fala “cura do câncer”, porém, dentro deste contexto o trabalhador é legitimado a se submeter a condições que podem lhe causar tal doença, demonstrando-se de certo modo uma discrepância com direitos primordiais como a vida de cada ser humano.

O enfoque apresentado aqui por vezes passa despercebido pela sociedade, pelos empregadores e principalmente pelos trabalhadores, os quais são legítimos prejudicados.

É necessário construir uma consciência coletiva mais esclarecedora acerca dos riscos existentes, grande parte dos trabalhadores sequer tem conhecimento que o adicional de insalubridade somente lhe é pago para “compensar” a exposição a agentes nocivos e prejudiciais a sua saúde, e esta monografia pode ser considerado como o princípio para uma discussão mais ampla e esclarecedora, que poderá ser posteriormente desenvolvida por qualquer pessoa que tenha interesse no assunto, em vários aspectos, tendo em vista a amplitude do tema.

1 DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Para o início deste estudo, é necessário esclarecer ao leitor e aos interessados no presente tema, questões introdutórias acerca da conceituação legal e doutrinária do adicional de insalubridade, bem como as características gerais do referido adicional.

Assim, será abordado o conceito, legal e doutrinário, as formas de pagamento do adicional de insalubridade no que tange a características para que seja atribuído o grau máximo, médio ou mínimo, a base de cálculo a ser utilizada, as características para a prorrogação de jornada em ambiente insalubre com as inovações trazidas pela Lei 13.467/2017.

Sendo assim, é possível afirmar que, tendo em vista a indispensabilidade do trabalho braçal em âmbito mundial, há de se considerar a importância da compreensão tanto por parte do trabalhador, como do empregador dos riscos inerentes às atividades desenvolvidas no ambiente de trabalho, e que são imprescindíveis para preservação da saúde de quem se submete a ter sua qualidade de vida atingida e conseqüentemente diminuída.

Interessante lembrar que, de acordo com Suzane Albornoz (2005) a palavra “trabalho” vem do latim *tripalium*, palavra esta derivada da junção da palavra “*tri*” que significa três e *palum*, que quer dizer madeira. *Tripalium* era um instrumento de tortura utilizado na Europa, como forma de punição às pessoas que não cumpriam com seu dever de pagar impostos e que não faziam parte da elite da sociedade, por não possuírem terras.

Daí que se retira a ideia de que o trabalho é algo penoso, sendo que esta definição se interliga com o presente estudo, tendo em vista as condições em que os trabalhadores são submetidos e que possivelmente, a longo prazo, refletirá como uma tortura silenciosa que no decorrer dos anos afetará significativamente a vida do trabalhador.

1.1 CONCEITUAÇÃO LEGAL E DOUTRINÁRIA

Conforme anteriormente referido neste estudo, para uma melhor compreensão do tema, primeiramente torna-se necessário esclarecer algumas

questões básicas, como por exemplo, ter o conhecimento do que é o adicional de insalubridade e quais as situações que ensejam o seu pagamento.

É possível considerar o trabalhador como sendo a força braçal da sociedade moderna, e que por consequência de características de um sistema capitalista, perseguidor de um desenvolvimento econômico desenfreado, submete os operários muitas vezes a situações degradantes ao seu bem-estar, tanto físico quanto psicológico. Antônio Nunes Barbosa Filho escreve sobre o que seria o trabalho:

O trabalho assume diversos aspectos no cotidiano. Do ponto de vista socioeconômico, é o elemento central de toda nossa atividade produtiva como seres e como sociedade. No aspecto antropológico, é importante fator de realização individual ou social. No aspecto psicológico, assume a dimensão de autoconfiança, autoestima e traz consigo uma gama de expectativas individuais e coletivas. (BARBOSA FILHO, 2004, p.17).

Considerando isso, pode-se estabelecer que tanto o trabalho, bem como o trabalhador são partes essenciais para a sobrevivência da sociedade, sendo indiscutível a necessidade de existir uma forma de regulamentar a relação existente entre as partes, papel esse exercido pelo Direito do Trabalho. O autor citado apresenta algumas considerações acerca do aspecto histórico no mundo.

Há mais de cem anos a sociedade vem criando mecanismos para garantir que o trabalhador tenha uma proteção diferenciada, buscando estabelecer limites em relação à exploração da mão de obra assalariada objetivando sempre a negociação amigável entre as partes, sem que haja a diminuição de direitos aos trabalhadores.

Existem órgãos tanto nacionais quanto internacionais que buscam estabelecer parâmetros para que haja o resguardo dos direitos do trabalhador, sempre se firmando como instituições especializadas, tendo sua origem nos chamados, Concelhos de Homens Prudentes advindo da época Napoleônica.

A preocupação em estabelecer normas legais de proteção ao trabalhador concretizou-se na Constituição mexicana de 1917, que dedicou 30 artigos aos direitos sociais e do trabalhador. Constava também no Tratado de Versalhes, de 1919, do qual se originou a Organização Internacional do Trabalho (OIT), como órgão da antiga Liga das Nações, hoje Organização das Nações Unidas (ONU). A Constituição alemã de Weimar, de 1919, modelo clássico de organização de um Estado social-democrata, também procurou garantir direitos básicos ao trabalhador. As origens de órgãos especializados em resolver divergências nas relações de trabalho podem ser encontradas nos Conseils de Prud'hommes - literalmente, conselhos de homens prudentes -, da época napoleônica (1806). A bem sucedida experiência desses Conselhos estimulou outros países europeus a seguir o

exemplo francês, instituindo organismos independentes do Poder Judiciário para apreciação de causas trabalhistas, basicamente pela via da conciliação entre as partes. (BARBOSA FILHO, 2004, p. 25).

Sérgio Pinto Martins afirma:

A finalidade do Direito do Trabalho é assegurar melhores condições de trabalho, porém não só essas situações, mas também condições sociais ao trabalhador. Assim, o Direito do Trabalho tem por fundamento melhorar as condições de trabalho dos obreiros e também suas situações sociais, assegurando que o trabalhador possa prestar seus serviços num ambiente salubre, podendo, por meio do seu salário, ter uma vida digna para que possa desempenhar seu papel na sociedade. O Direito do Trabalho pretende corrigir as deficiências encontradas no âmbito da empresa, não só no que diz respeito as condições do trabalho, mas também para assegurar uma remuneração condigna a fim de que o operário possa suprir as necessidades de sua família na sociedade. Visa o Direito do Trabalho melhorar essas condições do trabalhador. (MARTINS, 2008, p. 17).

Assim, percebe-se que proporcionar ao trabalhador um ambiente saudável é uma das finalidades do Direito do Trabalho, devendo ser sempre uma máxima para defesa daqueles que vivem diariamente em uma condição de hipossuficiência, seja ela no sentido financeiro, ou ainda jurídico. Os princípios do Direito do trabalho também são claros e estabelecem expressamente o dever de se respeitar a dignidade da pessoa humana.

Nesse sentido a doutrina refere que “[...] existem princípios que são comuns ao Direito em geral. É de se destacar, por exemplo, que ninguém poderá alegar a ignorância do Direito. Deve-se respeitar a dignidade da pessoa humana; é proibido o abuso de direito, o enriquecimento ilícito sem causa, etc.” (MARTINS, 2008, p. 59). A saúde é um dos direitos fundamentais sociais, e está diretamente ligada ao direito a vida de cada cidadão. É dever do Estado atuar em defesa do trabalhador, e fiscalizar as condições as quais as empresas os submetem e exigir que tais preceitos fundamentais sejam respeitados.

É indispensável que, conjuntamente, o Estado bem como todos os mecanismos existentes de proteção ao trabalhador andem em compasso e trabalhem juntos para que o obreiro não tenha seus direitos diminuídos em determinadas ocasiões, que por vezes obrigam o trabalhador a negociar suas verbas de forma a lhe causar enormes prejuízos, visto a necessidade que tem o obreiro em manter-se empregado para que consiga manter sua família.

Barbosa Filho afirma ser indispensável o resguardo do trabalhador frente ao seu empregador, apontando:

Não pode deixar o Estado, e a Justiça do Trabalho o representa, que haja mais-valia sobre o esforço produtivo de um cidadão ou que sua integridade seja colocada em risco sem que haja a devida contrapartida. Ou melhor, sem a devida indenização por seu potencial danoso. Em distintas ocasiões, tomei conhecimento de acordos realizados entre trabalhadores e seus empregadores em condições nada justas aos primeiros. Mesmo quando o laudo pericial foi favorável aos demandantes, a falta de empregos e de oportunidades de geração de renda levavá-os a se submeter a uma redução dos valores a que faziam jus pela premente necessidade de saldarem compromissos vencidos e, também, como forma última de encontrarem sustento garantido por poucos dias. (BARBOSA FILHO, 2004, p. 36).

Assim, percebe-se que mesmo sob a guarda do Estado e da Justiça protetiva o trabalhador é privado de direitos, seja por não os receber, seja por ter que abrir mão de parte deles para que possa realizar um acordo com a empresa e receber valores sem ter que aguardar, muitas vezes, por anos de tramitação processual.

É de extrema importância que o trabalhador submetido a ambientes insalubres tenha o integral pagamento de suas verbas em casos de término de contratos, visto que, a exposição do trabalhador a condições degradantes é capaz de ceifar anos de sua vida configurando-se como situações eminentemente de abuso de direito, de enriquecimento ilícito da parte tomadora do serviço, e isso se dá, tendo em vista que ninguém pode dispor do direito a vida de outro ser humano, ninguém tem direito de culminar com a vida do próximo.

Conforme estipula o artigo 6º da Constituição Federal de 1988, “[...] são direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados.” (BRASIL, 1998).

Alexandre de Moraes refere que, “[...] o direito à vida é o mais fundamental de todos os direitos, já que se constitui em pré-requisito à existência e exercício de todos os demais.” (MORAES, 2005, p. 30). Desse modo chega-se ao impasse acerca do direito do empregador submeter o trabalhador a condições de trabalho que são evidentemente prejudiciais a sua saúde.

Sendo assim, o empregador simplesmente dispor da saúde do trabalhador, é algo completamente inaceitável, de modo que, foi criada através da Legislação uma forma de compensar o trabalhador por laborar exposto a condições que inequivocamente são prejudiciais a sua saúde, conseqüentemente a sua

sobrevivência, sua vida, bem maior. Pode-se dizer que para autorizar, ou ainda, minimizar tal situação a CF/88, em seu artigo 7º apresentou direitos básicos dos trabalhadores, legitimando o que já tinha sido regulamentado pela CLT em 1943, assim, pode-se observar a legislação pertinente:

Art. 189 - 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. (BRASIL, 1943).

Embora o apontamento exposto, a chamada Constituição cidadã, por sua vez, tomou o cuidado de positivar o já determinado no Código de Leis Trabalhistas, visto que, como se verifica, é um direito inerente ao cidadão submetido a determinados ambientes de trabalho receber uma espécie de contrapartida de seu empregador por estar exposto aos riscos de danos a sua saúde.

Neste sentido o artigo 7º da Constituição Federal de 1988 estabeleceu que aos trabalhadores tanto urbanos quanto rurais tem o direito a ter um ambiente de trabalho adequado e quando exposto a condições especiais sejam remunerados com os adicionais em virtude de tal situação. Para tanto a Constituição prevê:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
[...]
XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei; [...]. (BRASIL, 1988).

Ou seja, o texto constitucional permite tal exposição, contudo é expressa ao determinar que deve existir uma compensação em pecúnia a ser paga ao trabalhador em virtude de tais situações, as quais podem acarretar a diminuição de sua vida. Agora, se isso é justo, é outra reflexão.

Posto isso, pode-se esclarecer que, conforme Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento, adicional quer dizer algo que acrescenta. No sentido jurídico, o adicional é um acréscimo que o trabalhador recebe por trabalhar em um ambiente com condições mais gravosas (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015). A doutrinadora Alice Monteiro de Barros leciona:

O trabalho em condições insalubres, ainda que intermitente (Súmula n.47 do TST), envolve maior perigo para a saúde do trabalhador e, por isso mesmo, ocasiona um aumento na remuneração do empregado. Em consequência, o trabalho nessas condições, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura ao empregado o direito ao recebimento de adicional de 10%, 20%, ou 40% sobre o salário mínimo ou mínimo profissional, conforme se classifique a insalubridade, respectivamente, no grau mínimo, médio ou máximo, segundo apurado por perito, médico ou engenheiro do trabalho registrado no Ministério do Trabalho. (BARROS, 2011. p. 621).

Por sua vez, Sergio Ferreira Pantaleão (2017) afirma que insalubre é algo não saudável, é doentio e que pode causar diversas doenças ao trabalhador que estiver exposto aos agentes nocivos por conta de sua atividade laboral. No mesmo sentido, a doutrina afirma que “[...] insalubre é o prejudicial à saúde, que dá causa à doença.” (MARTINS, 2008, p. 238).

Analisando o contexto existente quando a saúde, ou vida de uma pessoa é afetada por situação externa, por terceiro, possui o direito a indenização, mas no caso, o adicional pago não possui esse caráter, visto que possui natureza apenas salarial e não indenizatória, que visa à remuneração do trabalhador em circunstâncias insalubres, tendo como objetivo compensar o trabalho em situações mais gravosas à saúde do empregado (MARTINS, 2008). Outrossim, para Leoni Pereira (2012) locais insalubres são aqueles que expõem os empregados em contato direto com substâncias nocivas a saúde como físicos, químicos e biológicos

No mesmo sentido, Raimundo Simão de Melo, as atividades insalubres “[...] são aquelas que expõem os trabalhadores a agentes nocivos à saúde acima dos limites legais permitidos e que afetam e causam danos à sua saúde, provocando, com o passar do tempo, doenças e outros males, quase sempre irreversíveis.” (MELO 2013, p. 207).

Assim, percebe-se que ao submeter o empregado a condições de trabalho que o expõe a situações degradantes e ambientes insalubres, o empregador deve lhe pagar um adicional correspondente aos critérios estabelecidos pelo Ministério do Trabalho.

O pagamento do adicional de insalubridade nem sempre ocorre da mesma forma, existem situações que determinam a forma que ele será pago, de acordo com as características do ambiente de trabalho, além de situações que determina a base de cálculo, sendo isso o que será exposto no próximo subtítulo.

1.2 FORMAS DE PAGAMENTO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Para que se estabeleça o pagamento do adicional de insalubridade, é imprescindível a avaliação do local de trabalho, o que se dá em um primeiro momento, na maioria das vezes por empresas especializadas em Segurança e Saúde do Trabalho, e a partir disso é que poderá ser estabelecido que a empresa avaliada deva ou não efetuar o pagamento aos trabalhadores vinculados a ela.

Importante destacar que dentro de uma mesma empresa, pode ser atribuído percentuais diversos a título de adicional de insalubridade, uma vez que normalmente são compostas por diversos setores, os quais devem ser avaliados individualmente, e de acordo com a condição de cada um deles é que será estipulado o referido percentual.

Para Christophe Dejourns (2007), entende-se por condição do local de trabalho, o ambiente físico (temperatura, pressão etc.), ambiente químico (poeiras, fumaças, gases tóxicos etc.), o ambiente biológico (vírus, bactérias, parasitas etc.), as condições de segurança e a higiene do posto de trabalho. Inclusive, Renato Saraiva (2009), afirma que é o Ministério do Trabalho que aprovará o quadro de atividades e operações insalubres.

Conforme o artigo 190 da CLT “[...] o Ministério do Trabalho [...] adotará normas sobre critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes.” (BRASIL, 1943). Em se tratando de saúde do trabalhador o artigo 7º, inciso XXII da Constituição Federal de 1988 garantiu tanto ao trabalhador urbano como ao rural a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (BRASIL, 1988).

Além disso, o artigo 160 da CLT estabelece que “[...] nenhum estabelecimento poderá iniciar suas atividades sem prévia inspeção das respectivas instalações pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho.” (BRASIL, 1943). Sobre o assunto e em referência ao artigo 160 da CLT Valentin Carrion afirma:

Todo e qualquer estabelecimento — desde que sujeito às disposições da CLT — é incluído na área fiscalizável pela Delegacia Regional do Trabalho. Além disso, o titular desta é dotado do poder de até interditar um estabelecimento, um setor ou simples máquina, desde que verifique a existência por meio de laudo, de perigo iminente para o trabalhador. Os

pressupostos da decisão do delegado são: risco iminente para o trabalhador, laudo técnico elaborado por quem de direito e estudo preliminar das providências destinadas a evitar acidentes na empresa. (CARRION, 2009, p.173).

Do exposto verifica-se ainda, a possibilidade de que se a empresa incorrer em descumprimento as regras trazidas para a aplicação de técnicas de desenvolvimento do bem-estar ao trabalhador no ambiente de trabalho é possível a interdição ou o embargo¹ da empresa. Para Vólia Bomfim Cassar:

O adicional de insalubridade tem natureza salarial, conforme o entendimento do C. TST (Súmula 139), apesar da finalidade indenizatória. Como corresponde a um percentual incidente sobre o salário mínimo, cujo valor é fixado por mês, porque remunera os trinta dias do mês [...]. (CASSAR, 2009, p. 667).

O pagamento devido ao trabalhador que é submetido a trabalhos insalubres era calculado, conforme aponta Renato Saraiva, 2009, observando-se o disposto no artigo 192 da CLT, assegurando a percepção de 10%, 20% e 40% sobre o salário mínimo regional.

Contudo, no ano de 2008, o TST, através do julgamento do ED-AIRR - 112140-78.2005.5.04.0029 reconheceu a inconstitucionalidade do artigo 192 da CLT, porém isso não apresentou resultados efetivos, visto que impediu o judiciário de substituir, através de decisão tal base, sendo assim:

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - BASE DE CÁLCULO - SALÁRIO MÍNIMO (CLT, ART. 192) - DECLARAÇÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE SEM PRONÚNCIA DE NULIDADE ("UNVEREINBARKEITSERKLÄRUNG") - SÚMULA 228 DO TST E SÚMULA VINCULANTE 4 DO STF. 1. O STF, ao apreciar o RE-565.714-SP, sob o pálio da repercussão geral da questão constitucional referente à base de cálculo do adicional de insalubridade, editou a Súmula Vinculante 4, reconhecendo a inconstitucionalidade da utilização do salário mínimo, mas vedando a substituição desse parâmetro por decisão judicial. Rejeitou, inclusive, a tese da conversão do salário mínimo em sua expressão monetária e aplicação posterior dos índices de correção dos salários, uma vez que, sendo o reajuste do salário mínimo mais elevado do que a inflação do período, restariam os servidores e empregados postulantes de uma base de cálculo mais ampla prejudicados ao receberem como prestação jurisdicional a redução da vantagem

¹ Norma Regulamentadora nº 3: 3.1 Embargo e interdição são medidas de urgência, adotadas a partir da constatação de situação de trabalho que caracterize risco grave e iminente ao trabalhador.

3.1.1 Considera-se grave e iminente risco toda condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença relacionada ao trabalho com lesão grave à integridade física do trabalhador.

3.2 A interdição implica a paralisação total ou parcial do estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento.

3.3 O embargo implica a paralisação total ou parcial da obra.

postulada. 2. Assim decidindo, a Suprema Corte adotou técnica decisória conhecida no Direito Constitucional Alemão como declaração de inconstitucionalidade sem pronúncia da nulidade ("Unvereinbarkeits-erklärung"), ou seja, a norma, não obstante ser declarada inconstitucional, continua a reger as relações obrigacionais, em face da impossibilidade de o Poder Judiciário se substituir ao legislador para definir critério diverso para a regulação da matéria. 3. O Direito Constitucional pátrio encampou tal técnica no art. 27 da Lei 9.868/99, o qual dispõe que, "ao declarar a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo e tendo em vista razões de segurança jurídica ou de excepcional interesse social, poderá o Supremo Tribunal Federal, por maioria de dois terços de seus membros, restringir os efeitos daquela declaração ou decidir que ela só tenha eficácia a partir de seu trânsito em julgado ou de outro momento que venha a ser fixado". "In casu", o momento oportuno fixado pela Suprema Corte foi o da edição de norma que substitua a declarada inconstitucional. 4. Nesse contexto, ainda que reconhecida a inconstitucionalidade do art. 192 da CLT e, por conseguinte, da própria Súmula 228 do TST, tem-se que a parte final da Súmula Vinculante 4 do STF não permite criar critério novo por decisão judicial, razão pela qual, até que se edite norma legal ou convencional estabelecendo base de cálculo distinta do salário mínimo para o adicional de insalubridade, continuará a ser aplicado esse critério para o cálculo do referido adicional, salvo a hipótese da Súmula 17 do TST, que prevê como base de cálculo o piso salarial da categoria que o possua (já que o piso salarial é o salário mínimo da categoria). Agravo de instrumento desprovido. (BRASIL, 2008).

Assim, conforme se extrai da decisão acima colacionada, a exceção existe nos casos em que é aplicado o que está previsto na Súmula 17 do Tribunal Superior do Trabalho.

Com essa decisão, é possível constatar que existem possibilidades de estabelecer base de cálculo diferenciada para o adicional. O salário contratual é base para cálculo de todas as verbas, não é crível que somente o adicional de insalubridade seja pago com base no salário mínimo representando manifesto prejuízo ao trabalhador. Além do que, por mais que o julgamento proferido não reconheça a possibilidade de pagamento de acordo com a Súmula Vinculante n.º 04 do STF, até pelo fato de que não é de interesse dos empregadores modificar tal situação, que a eles é mais vantajosa, ficando engessada a discussão. Para Henrique Correia, o adicional de insalubridade:

[...] era calculado com base no salário-mínimo, variando de acordo com a agressividade do agente nocivo. [...] Ocorre, entretendo, que o Supremo Tribunal Federal – STF, em recente julgamento, proibiu que o salário mínimo sirva de base de cálculo (indexador do adicional de insalubridade). Após essa decisão, o art. 192 da CLT não mais pode ser utilizado [...] De acordo com a Súmula Vinculante 4: Salvo nos casos previstos na Constituição, o salário-mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial. (CORREIA, 2013, p. 354).

Em decorrência disso, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região também sedimentou seu entendimento através da Súmula 62:

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO.

A base de cálculo do adicional de insalubridade permanece sendo o salário mínimo nacional enquanto não sobrevier lei disposta de forma diversa, salvo disposição contratual ou normativa prevendo base de cálculo mais benéfica ao trabalhador. (BRASIL, 2015).

Assim, trata-se de questão que atualmente não comporta aplicação diversa, a não ser em casos onde o próprio empregador, espontaneamente utiliza-se de base de cálculo diversa para tal verba. Outro ponto que é alvo de constantes discussões jurídicas é a possibilidade ou não de se realizar a prorrogação de jornada de trabalho em ambientes insalubres.

Conforme a doutrina, a duração do trabalho nas atividades insalubres podem ser prorrogadas desde que tenham uma licença da autoridade competente em matéria de higienização do trabalho, ou seja, do Ministério do Trabalho e Emprego (PEREIRA, 2012). Tais condições de trabalho são tão prejudiciais que existe determinação legal obrigando autorização para o labor em horário extraordinário, conforme determina o artigo 60 da CLT:

Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim. (BRASIL, 1943).

De outra banda, aqueles empresários que praticam a prorrogação de jornada mesmo em atividade insalubre, quando o acordo ou convenção coletiva autoriza, argumentam que estão amparados pelo disposto no artigo 7º, incisos XIII e XVI da Constituição Federal:

Art. 7º [...]

[...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

[...]

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; [...] (BRASIL, 1998).

Por mais que exista tal previsão na Constituição Federal, é necessário atentar para o fato de que existia previsão na Súmula 349 do Tribunal Superior do Trabalho que efetivamente dispensava a autorização do Ministério do Trabalho e Emprego para a prorrogação de jornada em local insalubre, no entanto ela foi cancelada. Eis o enunciado da referida Súmula:

ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO EM ATIVIDADE INSALUBRE, CELEBRADO POR ACORDO COLETIVO. VALIDADE. (cancelada) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011
A validade de acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (art. 7º, XIII, da CF/1988; art. 60 da CLT). (BRASIL, 2011).

Percebe-se a polêmica em torno do tema através da observância das Súmulas do TRT4 em que, em mais de uma vez mudou de opinião acerca do assunto.

Súmula nº 5
REGIME COMPENSATÓRIO. ARTIGO 60 DA CLT.
(Cancelada pela Resolução Administrativa nº 03/1999, que aprovou o Enunciado de Súmula nº 7. Publ. DOE-RS dias 10, 11 e 12 de maio de 1999.) Sendo insalubre a atividade é irregular a adoção do regime de compensação de horários sem a licença prévia de que trata o artigo 60 da CLT recepcionado pela Constituição Federal de 1988. (BRASIL, 1999).

Súmula nº 7
COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS. ATIVIDADE INSALUBRE.
(Cancelada pela Resolução Administrativa nº 04/2011 Disponibilizada no DEJT dos dias 16, 17 e 20.6.2011, considerada publicada nos dias 17, 20 e 21.6.2011.) Desde que facultada, mediante acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, é regular a adoção do regime de compensação de horários em atividade insalubre, independentemente da licença prévia de que trata o art. 60 da CLT. (BRASIL, 2011).

Contudo em 2017, consolidou-se o entendimento através da Súmula 67 do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, dando plena validade ao que dispõe o artigo 60 da CLT, como é possível observar abaixo:

REGIME DE COMPENSAÇÃO HORÁRIA. ATIVIDADE INSALUBRE.
(Alterada pela Resolução Administrativa nº 10/2017 Disponibilizada no DEJT dos dias 17, 18 e 19.05.2017, e considerada publicada nos dias 18,19 e 22.05.2017.) É inválido o regime de compensação horária em atividade insalubre quando não atendidas as exigências do art. 60 da CLT. No caso de regime de compensação horária semanal, será devido apenas o

adicional de horas extras sobre as horas irregularmente compensadas. (BRASIL, 2017).

Dando continuidade a discussão, surge através da Lei 13.467/2017, o artigo 611-A, que em seu inciso XIII, dispensa a autorização exigida pelo artigo 60, visto que autoriza ser matéria objeto de acordo ou convenção coletiva:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

[...]

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; [...]. (BRASIL, 2017).

As mais recentes decisões proferidas pelo TRT 4 avaliam a situação e extrai-se do julgamento do processo nº 0022035-25.2017.5.04.0000, conforme pode-se analisar que:

É inequívoco, nos termos das disposições legais expressas em referência, que a prorrogação do labor de empregado exercente de atividade insalubre somente pode ocorrer com a existência de licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, após a verificação do local de trabalho. Trata-se de direito mínimo expressamente previsto em lei, a qual não autoriza a sua flexibilização mediante norma coletiva. Assente o exposto, cumpre registrar que as normas coletivas não podem restringir direito mínimo assegurado pela lei quando a própria legislação não faculta a sua flexibilização, devendo ser observada a hierarquia das fontes formais do direito do trabalho. No caso concreto, a cláusula normativa ora impugnada autoriza a adoção de regime de compensação de horários de trabalho com relação aos empregados que exercem atividades insalubres, dispensada a prévia verificação ou inspeção da autoridade competente em matéria de higiene e segurança do trabalho, a despeito da norma do art. 60 da CLT. RECURSO ORDINÁRIO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM ACORDO HOMOLOGADO JUDICIALMENTE PELO TRT DE ORIGEM. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. PROCESSO ANTERIOR À LEI 13.467/2017. CLÁUSULA 18ª - COMPENSAÇÃO - SÁBADOS E FERIADOS. CLÁUSULA 19ª - COMPENSAÇÃO DE JORNADA. BANCO DE HORAS. COMPENSAÇÃO HORÁRIA. ATIVIDADE INSALUBRE. PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA. REDUÇÃO DOS RISCOS INERENTES À SEGURANÇA E À SAÚDE DO TRABALHADOR. CONSTITUIÇÃO FEDERAL. ARTS. 1º, III, 7º, VI, XIII, XIV, XXII, 170, "CAPUT" e 225. CONVENÇÃO 155 DA OIT. DIREITO REVESTIDO DE INDISPONIBILIDADE ABSOLUTA. IMPOSSIBILIDADE DE FLEXIBILIZAÇÃO. A Constituição Federal estipulou, como direito dos trabalhadores, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Essa inclusive é a orientação que se extrai da Convenção nº 155 da OIT, ratificada pelo Brasil em 18.05.1992, que expressamente estabelece a adoção de medidas relativas à segurança, à higiene e ao meio ambiente do trabalho. No caso de atividades insalubres, para regularidade da prorrogação da jornada, é necessário que seja dada licença prévia da autoridade competente em matéria de higiene e saúde (art. 60 da CLT). Nesse contexto, mesmo que haja norma coletiva autorizando o regime compensatório em atividade insalubre, é imprescindível a observância da obrigação de haver inspeção e permissão

das autoridades competentes, na forma do citado art. 60 da CLT. Isso porque a negociação coletiva trabalhista não tem poderes para eliminar ou restringir direito trabalhista imperativo e expressamente fixado por regra legal, salvo havendo específica autorização da ordem jurídica estatal. Em se tratando de regra fixadora de vantagem relacionada à redução dos riscos e malefícios no ambiente do trabalho, de modo direto e indireto, é enfática a proibição da Constituição ao surgimento da regra negociada menos favorável (art. 7º, XXII, CF). Em coerência com essa nova diretriz, o Tribunal Pleno do TST cancelou a Súmula 349/TST, cancelando também outros verbetes que flexibilizavam a legislação na área de saúde e segurança laborais (item II da Súmula 364 e OJ Transitória 4 da SDI-1 do TST). Desse modo, deve ser adaptada a redação das cláusulas que estabelecem a prorrogação da duração do trabalho e faculta compensação de jornada nas atividades insalubres independentemente de licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho. Recurso ordinário parcialmente provido. (BRASIL, 2018).

É indiscutível que quanto mais tempo o trabalhador ficar exposto a condições prejudiciais a sua saúde maiores as chances de que efetivamente desenvolva algum tipo de doença. E autorizar que a prorrogação de jornada ocorra em ambiente insalubre sem a prévia autorização de órgão competente se configura como evidente violação as regras de saúde e higiene do ambiente de trabalho, por tanto inválida tal compensação. Neste sentido:

RECURSO ORDINÁRIO - DISSÍDIO COLETIVO DE REVISÃO - § 4º DA CLÁUSULA 5ª - REGIME DE COMPENSAÇÃO - ATIVIDADE INSALUBRE - LICENÇA PRÉVIA DAS AUTORIDADES COMPETENTES - HORAS EXTRAS HABITUAIS - INVALIDADE 1. É inválida a previsão em acordo ou convenção coletiva que admite a compensação da jornada, no caso de atividades insalubres, sem a licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho. Precedentes da C. SDC envolvendo as mesmas partes. 2. Por divergir da jurisprudência do Eg. TST e da tutela normativa da saúde do trabalhador, é nula a previsão em acordo ou convenção coletiva que estabeleça que a realização de horas extras habituais não invalida o regime de compensação. Precedentes da C. SDC envolvendo as mesmas partes. (RIO GRANDE DO SUL, 2017).

Importante torna-se realizar a reflexão no sentido de que, são inúmeros os julgados destacando a importância de não prevalência de norma coletiva no tocante a possibilidade de extensão de jornada em locais insalubres sem que haja autorização prévia do órgão competente, do contrário estaria o trabalhador abdicando um direito amplamente preservado por legislações internas e acordos internacionais.

Em desencontro ao resguardo do trabalhador surgiu a Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, que autoriza a prevalência do acordado sobre o legislado, sendo

assim o trabalhador corre o risco eminente de desenvolver danos a sua saúde pelo tempo de exposição a hidrocarbonetos.

Neste sentido ainda, a parte final do julgamento anteriormente citado.

AÇÃO ANULATÓRIA. RECURSO ORDINÁRIO. PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO EM ATIVIDADE INSALUBRE. PRÉVIA AUTORIZAÇÃO OFICIAL NECESSÁRIA. Embora a Constituição Federal autorize, em seu art. 7º, XIII, a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, assegurando, de igual modo, no inciso XXVI do mesmo dispositivo, o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas de trabalho, ela preconiza como direito dos trabalhadores, no inciso XXII, também do art. 7º, a redução dos riscos inerentes ao trabalho. Prevalece nesta Corte o entendimento de que o art. 60 da CLT somente admite a prorrogação de jornada de trabalho em atividades insalubres mediante prévia autorização da autoridade competente em matéria de higiene, com a finalidade de preservar o trabalhador de exposições excessivas a agentes insalubres, e como medida de medicina e segurança do trabalho. Trata-se, pois, de norma cogente de indisponibilidade absoluta, que não pode ser transacionada mediante negociação coletiva, sendo nula disposição normativa em contrário. Essa orientação atende plenamente ao texto constitucional, considerando-se o disposto no inciso XXII do art. 7º, que impõe a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Reforça esse entendimento o fato de que o Brasil ratificou a Convenção nº 155 da OIT, que determina a adoção de medidas relativas à segurança, à higiene e ao meio ambiente do trabalho. Por essas razões, houve o cancelamento da Súmula nº 349 do TST, a qual estabelecia que a validade de acordo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescindiria da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (DEJT divulgado em 27, 30 e 31/5/2011). Recurso ordinário a que se nega provimento. (RO - 21956-17.2015.5.04.0000, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 13/02/2017, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 17/02/2017) Nesses termos, tem razão o Ministério Público do Trabalho ao alegar que a cláusula normativa em destaque viola a norma do artigo 60 da CLT, porquanto extrapola os limites da autonomia coletiva ao dispensar a observância da referida norma legal. Diante da evidente ilegalidade do quanto ajustado pelas entidades sindicais requeridas no particular, é irrelevante que a reivindicação tenha sido aprovada pelas categorias profissional e econômica. Julgo procedente o pedido do Ministério Público do Trabalho para declarar a nulidade parcial da cláusula trigésima (33ª) da convenção coletiva de trabalho celebrada entre a Federação dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional no Estado do Rio Grande do Sul e o Sindicato dos Clubes Sociais e Recreativos do Estado do Rio Grande do Sul para o período de 1º de abril de 2017 a 31 de março de 2018, registrada no Ministério do Trabalho e Emprego sob o código RS000811/2017, excluindo-se da sua redação a seguinte disposição: "Sendo a prestação laboral devida em atividade insalubre a presente prorrogação com compensação de jornada de trabalho dispensa a prévia verificação ou inspeção da autoridade competente em matéria de higiene e segurança do trabalho". (RIO GRANDE DO SUL, 2018).

Com base na decisão acima, resta cristalino o fato de que nem mesmo a entidade Sindical em conjunto com a empresa, incluindo cláusula de compensação

de jornada em ambiente insalubre sem a autorização do MTE pode ser considerada válida.

Permitir que o trabalhador, mesmo cumprindo com o horário estipulado, ainda continue trabalhando em horário extraordinário submetido a essas condições é ainda mais gravoso, de modo que a necessidade da autorização do MTE deve ser vista como medida que visa proteger o trabalhador. A parte menos favorecida da relação de trabalho é justamente o trabalhador, o qual é essencial e indispensável para o desenvolvimento da atividade e conseqüente funcionamento da empresa merecendo total amparo da legislação. São eles que estão diretamente expostos aos riscos advindos das condições de trabalho, inquestionavelmente não sendo suficiente o pagamento de um acréscimo em sua remuneração.

Como meio de se chegar a uma troca mais justa entre a força de trabalho oferecida pelo empregado, é imprescindível que o seu empregador lhe garanta, além de sua remuneração um local de trabalho adequado que cumpra com todos os requisitos exigidos, observando tanto normas de proteção coletiva como individuais para o trabalhador.

O problema é que tais normas, da forma como estabelecidas não são capazes de garantir o ambiente saudável e a sociedade acabou por se conformar com a situação. Sergio Pinto Martins reflete sobre a situação e conclui que, “a supressão do trabalho insalubre ou perigoso é o mais vantajoso para o empregado, sob o ângulo de não desenvolver trabalho em condições que lhe são prejudiciais à sua saúde.” (MARTINS, 2008, p. 241).

Contudo, em virtude das condições financeiras precárias que assolam principalmente a categoria de serviço braçal, esses trabalhadores não conseguem visualizar a situação desta forma, muito pelo contrário, sentem-se gratos por conseguirem um trabalho onde é pago o adicional de insalubridade, tendo em vista que isso representa um acréscimo em sua renda mensal.

Para Barbosa Filho (2004), fica evidente a condição de vulnerabilidade do trabalhador, por se submeter a tais situações pelo fato de total ausência de escolha. Fato é que no sistema capitalista atual o empregado praticamente não possui escolhas quando confrontado com seu empregador, tendo em vista que, ao que parece, o empregado simplesmente encontra-se focado em receber algum valor para sua manutenção e de sua família.

É evidente que existem empregadores que buscam cumprir com todas as regras estabelecidas, procurando a legalidade de suas atividades, contudo, algumas vezes encontram a resistência por parte dos trabalhadores, os quais, já tendo uma remuneração baixa, não querem deixar de receber os valores correspondentes aos adicionais, que obviamente auxiliam em sua renda.

Conforme doutrina abaixo citada, somente levar ao conhecimento da Justiça as situações vivenciadas pelos trabalhadores não se demonstra suficiente para que a realidade se modifique. E necessário a adoção de medidas que configurem-se efetivamente como meios de repressão dos empregadores que descumprem as regras estabelecidas quanto ao tema.

A ausência de outros meios de subsistência, muitas vezes, sujeita o trabalhador a realizar acordos que, em realidade, se configurarão mais vantajosos aos demandados. Falta a imposição da obrigatoriedade da adequação dos ambientes e das condições de trabalho após a condenação em um processo trabalhista em matéria de periculosidade e insalubridade. Do contrário, se tornam reincidentes. Seria possível estabelecer formalmente ações conjuntas com órgãos fiscalizadores? A justiça trabalhista se abarrotou de processos, são feitos esforços hercúleos para seu bom andamento, o tempo decorrido entre o julgamento e a execução aumenta e se torna cada vez mais extenso, as queixas de morosidade se ampliam, os descontentamentos se alastram e tudo gira como um grande círculo vicioso. Questões éticas, morais e de valores de dignidade à parte, acredito que existem "indústrias" de ambos os lados, que se perpetuam em uma estrutura social que ainda precisa de inúmeras reformas para se tornar mais justa. (BARBOSA FILHO, 2004, p. 37).

Ou seja, a realização de acordos judiciais nem sempre representa uma solução justa e adequada para as partes em litígio, em especial ao trabalhador, de modo que não deveria ocorrer de caráter deliberado como acontece. Talvez seria o caso de que existisse um limite de acordos possíveis de serem firmados em determinado tempo e por empresa.

Os trabalhadores submetem-se a condições degradantes, pois necessitam do emprego, silenciam quando expostos as inúmeras irregularidades cometidas pelos empregadores que tentam sem medida, transferir para o trabalhador o ônus do empreendimento, referindo incansavelmente que é difícil de trabalhar quando existem "tantos" direitos, que é impossível cumprir com todos, evidentemente colocando o seu interesse financeiro acima de tudo e de todos, esquecendo-se de sua responsabilidade não somente como empregador, mas também como cidadão e de seu dever de respeito ao próximo.

Ciente da existência do adicional de insalubridade, de sua conceituação e características base, encerra-se o presente capítulo, sendo o próximo passo deste estudo é avaliar as formas e as possibilidades de que o trabalhador exposto a condições prejudiciais a saúde tem para receber tal acréscimo salarial, e isso será feito no próximo capítulo.

2 CONFIGURAÇÃO DO DIREITO DE RECEBER O ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Após os elementos básicos apresentados no capítulo anterior é plausível analisar mais diretamente as características básicas que tornam a atividade insalubre capaz de ensejar o pagamento do referido adicional, bem como normas que devem ser observadas para elidir ou neutralizar as condições insalubres existentes nos ambientes de trabalho.

Compreende-se que o pagamento, em que pese ser uma regra geral, quando constatada que a atividade oferece risco a saúde, pode ser extinto, ou diminuído desde que observadas às normas de segurança, saúde e medicina do trabalho.

2.1 CARACTERÍSTICAS GERAIS DO ADICIONAL

Dentro do ordenamento jurídico brasileiro percebe-se que existem inúmeras exigências que devem ser cumpridas por parte dos empregadores, isso para que se chegue o mais próximo possível de um ambiente saudável e adequado para seus empregados. José Martins Catharino, afirma que existem normas legais de proteção de diferentes classificações, sendo elas:

[...] assistencial, preventiva ou higiênica (constituem matéria própria da regulamentação do trabalho) ou compensadora, retributiva (com outros aspectos jurídicos, tais como: redução do horário de trabalho, com aumento indireto deste: imposição do pagamento de uma compensação, porém ainda sujeito ao risco). (CATHARINO, 1994, p. 278).

Da lição de tal estudioso, fica claro o caráter de proteção ao trabalho, bem como a necessidade de compensar o trabalhador nos casos em que não é possível oferecer um ambiente seguro e isento de riscos, contudo ainda é necessária muita evolução neste aspecto, sendo que o diálogo entre todas as partes envolvidas deve ser cada vez mais fomentado, buscando melhorar as condições para todos. Neste interim, na reflexão de Marques:

[...] as empresas tem passado por diversas transformações na economia industrializada diante das novas tecnologias e métodos de produção que vêm provocando mudanças significativas na relação de emprego. Por consequência, diminui-se a intervenção estatal e permite-se aos atores sociais a livre estipulação de suas condições de trabalho, respeitando os

direitos fundamentais trabalhistas, assegurados na Constituição Federal. Desta feita, a legislação deve privilegiar a cooperação entre empregados e empregadores na busca de novos caminhos para a segurança e saúde do trabalho, a fim de possibilitar o desenvolvimento do trabalho em ambientes adequados, com redução dos riscos. Talvez a lei deva dar ênfase a uma fiscalização mais orientadora do que punitiva e privilegiar a negociação coletiva e a cooperação entre trabalhadores e empregadores em prol de melhoria das condições e do meio ambiente de trabalho. É imperioso que, no momento atual brasileiro, os acidentes de trabalho e as doenças profissionais, quer pela dimensão humana, quer pela econômica, resultem em custos mais altos do que os investimentos em uma eficaz política de prevenção. A proteção à saúde e segurança do trabalhador tem sido bastante debatida pelos estudiosos do Direito do Trabalho, demonstrando a preocupação com o estabelecimento de um meio ambiente de trabalho adequado. E essa preocupação tem levado os doutrinadores a explorarem o tema saúde e segurança no trabalho com muita perspicácia, revelando a todos que empregado e empregador estão juntos nesta batalha e devem observar, com presteza e responsabilidade, a parte que lhes são afetadas. (MARQUES, 2007, p. 118-119).

Ao apresentar tal afirmação o autor supra demonstra a necessidade de ações colaborativas entre as partes envolvidas na relação de emprego, sempre em busca de um melhor equilíbrio entre os interesses de ambos os abarcados, e assim, buscar medidas de minimizar cada vez mais as situações de risco.

A doutrina leciona que “o certo”, porém, seria o empregador eliminar a insalubridade do local de trabalho ou o empregado não estar sujeito a trabalhar em locais insalubres. Inclusive, “o pagamento do adicional não resolve o problema relativo à saúde do trabalhador.” (MARTINS, 2008, p. 240).

Ou seja, para fins de resguardar integralmente a saúde do trabalhador, a sua vida, sem sujeitá-lo a agentes capazes de diminuir sua expectativa de vida, os ambientes insalubres não deveriam existir. Nesse viés a doutrina estabelece:

[...] um ambiente de trabalho integro não pode apresentar oportunidades de danos à saúde ou à segurança do trabalhador. Ou seja, um ambiente integro deve ao mesmo tempo ser salubre e não oferecer perigo ao trabalhador. Deixando de atender a um ou a ambos os requisitos, este ambiente será não integro. (BARBOSA FILHO, 2004, p. 15).

Considerando a citação acima importante se torna questionar o que torna esses ambientes nocivos? Como resposta, tem-se a Norma Regulamentadora 15² que estabelece quais são os agentes prejudiciais a saúde do trabalhador,

² A NR-15 descreve as atividades, operações e agentes insalubres, inclusive seus limites de tolerância, define as situações que, vivenciadas nos ambientes de trabalho pelos trabalhadores, demonstrem a caracterização do exercício insalubre e também os meios de protegê-los das exposições nocivas à saúde. Disponível em: <https://vitorpecora.jusbrasil.com.br/artigos/153309652/nr-15-atividade-e-operacoes-insalubres>. Acesso 16 de nov. 2018.

especificando-os, bem como estabelecendo os limites de tolerância da exposição. Na verdade, para que o trabalhador tenha direito ao pagamento do adicional, é necessário que ele esteja exposto a agentes agressivos do ambiente de trabalho, e que exista previsão legal, com a exposição acima dos limites de tolerância indicados pela NR-15. Neste sentido, a doutrina afirma:

Para a caracterização da insalubridade é preciso: (a) exposição a agentes nocivos à saúde do trabalhador; (b) que essa exposição seja acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição, pois se a exposição estiver nos limites de tolerância, não há o direito ao adicional. (MARTINS, 2012, p. 257).

Ocorre que, por vezes a exposição do trabalhador a ambientes que ensejam o pagamento de adicional, acontece de forma esporádica, porém este fato não deve ser levado em consideração para o deferimento do pagamento do adicional de insalubridade, visto que dependendo do caráter do agente, basta que ocorra apenas um primeiro contato com tal, para que se adquira alguma doença ocupacional.

Veja-se, nas palavras de Pantaleão:

A Insalubridade é definida pela legislação em função do tempo de exposição ao agente nocivo, levando em conta ainda o tipo de atividade desenvolvida pelo empregado no curso de sua jornada de trabalho, observados os limites de tolerância, as taxas de metabolismo e respectivos tempos de exposição. Assim, são consideradas insalubres as atividades ou operações que por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, expõem o empregado a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza, da intensidade do agente e o tempo de exposição aos seus efeitos. [...]. Como a legislação estabelece quais os agentes considerados nocivos à saúde, não será suficiente somente o laudo pericial para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional. É preciso que a atividade apontada pelo laudo pericial como insalubre esteja prevista na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho, tal como definido pela NR-15. (PANTALEÃO, 2017, p. 18).

Nessa linha, percebe-se que é necessária a avaliação *in loco* das atividades realizadas pelo empregado, sendo que referida avaliação resultará em um laudo, o qual deve estabelecer os parâmetros e conseqüente conclusão acerca da atividade do trabalhador ser ou não insalubre, porém é imprescindível que ao agente esteja devidamente elencado no rol da NR-15, caso contrário, os julgadores acabam por não reconhecer o direito do trabalhador.

Conforme verifica-se com o disposto na Orientação Jurisprudencial nº 4 da SDBI-1, convertida na Súmula 448 do TST:

RECURSO DE EMBARGOS. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - TRABALHO EM LOCAIS DESTINADOS AO ATENDIMENTO SÓCIOEDUCATIVO DO MENOR INFRATOR - FUNDAÇÃO CASA - NÃO ENQUADRAMENTO DA ATIVIDADE NO ROL PREVISTO NO ANEXO 14 DA NR 15 DO MTE - ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 4, I, DA SBDI-1. **Nos termos do item I da Orientação Jurisprudencial nº 4 da SBDI-1, "Não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional, sendo necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho".** Sendo assim, além da constatação, por laudo pericial, do contato do empregado com agente insalubre, é necessário o enquadramento de sua atividade no rol taxativo contido no Anexo 14 da NR 15 do MTE. Posto isso, convém observar que esta Corte vem entendendo que o contato com pacientes ou materiais infecto-contagiosos em locais destinados ao atendimento sócioeducativo do menor infrator não se encontra previsto na referida norma, pelo que é indevido o adicional de insalubridade, sendo errônea a equiparação de tais ambientes com aqueles destinados a pacientes em isolamento, hospitais ou outros estabelecimentos destinados aos cuidados da saúde humana. Recurso de embargos conhecido e desprovido. (BRASIL, 2017). [grifo do pesquisador].

É necessária a avaliação através de perícia técnica da exposição ou não do trabalhador a tal agente, conforme regulamenta o artigo 195 da CLT:

Art. 195 - A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho. (BRASIL, 1943).

Sendo assim, há a necessidade de avaliação por profissional habilitado, no entanto é de se observar que não existe especificação de qual seria o referido profissional. Em virtude disso, teve-se a edição da OJ 165 da SDI- I do TST a qual menciona:

165. PERÍCIA. ENGENHEIRO OU MÉDICO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. VÁLIDO. ART. 195 DA CLT (inserida em 26.03.1999)

O art. 195 da CLT não faz qualquer distinção entre o médico e o engenheiro para efeito de caracterização e classificação da insalubridade e periculosidade, bastando para a elaboração do laudo seja o profissional devidamente qualificado. (BRASIL, 1999).

Portanto, passou a ser reconhecido que tanto o médico, bem como o engenheiro do trabalho estão devidamente habilitados para a realização do laudo técnico que irá auferir a existência ou não do adicional.

Tal avaliação, com a situação já judicializada, será realizada por perito judicial, este devendo ser de confiança do juízo e por ele indicado, que são considerados como auxiliares da Justiça, conforme menciona o artigo 149 do Código de Processo Civil:

Art. 149. São auxiliares da Justiça, além de outros cujas atribuições sejam determinadas pelas normas de organização judiciária, o escrivão, o chefe de secretaria, o oficial de justiça, o perito, o depositário, o administrador, o intérprete, o tradutor, o mediador, o conciliador judicial, o partidor, o distribuidor, o contabilista e o regulador de avarias. (BRASIL, 2015).

Porém, não existe nenhum tipo de regra que exija que seja sempre o mesmo auxiliar nomeado, o que trás insegurança jurídica, visto que não é comum que o mesmo ambiente de trabalho avaliado por dois peritos distintos tenham avaliações distintas acerca da existência ou não de condições insalubres, ou acerca do grau de insalubridade existente, e isso se dá, por vezes por características particulares do próprio perito. Barbosa Filho refere:

A postura do perito durante sua visita às empresas é extremamente importante para o bom resultado de sua atividade. É necessário ter continuamente em mente que seu comportamento, como auxiliar da Justiça, representa a percepção que as partes terão, por seu intermédio, desse poder e do próprio Estado constituído. A cordialidade e a imparcialidade devem ter lugar de destaque. Boas maneiras e o uso adequado da língua são sempre um bom cartão de apresentação. Todavia, características pessoais, a inexperiência e o entendimento equivocado do papel do perito podem resultar em posturas comprometedoras da investigação durante a visita à demandada para o levantamento de informações. (BARBOSA FILHO, 2004, p. 63).

Ainda, tendo em vista a existência de características pessoais, é imprescindível que o perito observe algumas recomendações e perceba as particularidades de cada caso e de cada entrevistado, buscando sempre alcançar o mais próximo à verdade das condições de trabalho, é preciso sensibilidade e empatia, objetivando certa aproximação entre as partes. Para Barbosa, a formação do perito:

[...] não se dá apenas no estudo das matérias técnicas, mas inclui o desenvolvimento de habilidades necessárias ao bom desempenho dessa função. É comum nas entrevistas termos que dialogar com pessoas com uma mínima capacidade de expressão, dificuldades de estruturar e ordenar seus pensamentos, bem como de verbalizar e contextualizar momentos de sua própria vida, seja pela dificuldade de recordar-se de fatos em estreita consonância com a ordem em que aconteceram, seja por uma natural

inibição de expor suas limitações para alguém que, supostamente, tem formação superior e que "fala" em nome da Justiça. Por isso, é por demais importante a forma de se colocar diante dos entrevistados, seja por postura de fala, seja até mesmo pelas vestimentas. (BARBOSA FILHO, 2004, p. 56-57).

A investigação é realmente necessária, pois por vezes os documentos apresentados representam uma realidade que não existe, sendo que um dos princípios do direito do trabalho é justamente o da primazia da realidade. Moura menciona que o empregador deve manter:

[...] sob seu controle e guarda a quase totalidade da documentação referente ao contrato de trabalho (registro de empregado, controle de ponto, recibos diversos). O empregado, por sua vez, não tendo o poder diretivo e estando subordinado ao seu empregador, pode se valer de outros meios probatórios para demonstrar como os fatos realmente aconteceram, contrariando a formalidade dos documentos. Não há necessidade de o empregado demonstrar fraudes ou coação na confecção dos documentos, bastando que prove que a realidade conflita com o que consta na documentação. Decorre, assim, da índole protetiva do direito do trabalho, esta possibilidade da verdade real (verdade substancial) se sobrepor à verdade meramente formal estampada na documentação produzida ao longo do contrato de emprego. (MOURA, 2016, p. 120).

Tal princípio é extremamente importante quando fala-se de avaliação das condições de trabalho, pois elas frequentemente se modificam, de modo que nem sempre a atualização da documentação acompanha a real condição do ambiente de trabalho, ou até mesmo em relação aos EPI's que por vezes não são fornecidos conforme a documentação determina.

Américo Plá Rodriguez conceitua de modo brilhante o princípio da primazia da realidade, "[...] significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos". (RODRIGUES, 2000, p. 339). A grande questão é justamente essa, e nisso surge a importância da perícia, tendo em vista que a documentação é facilmente "produzida" pelo empregador. Existem inúmeros casos em que a documentação conta uma situação e a realidade demonstra completamente outra.

Além da avaliação da verdade real, o perito judicial irá se basear na legislação específica, sendo elas que estabelecem os limites para que a atividade seja considerada insalubre ou não, porém existem casos em que não se reconhece o

direito do trabalhador receber o adicional unicamente pelo fato de não existir a previsão legal, como a exposição ao sol, conforme OJ 173 da SDI- I do TST:

173. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. ATIVIDADE A CÉU ABERTO. EXPOSIÇÃO AO SOL E AO CALOR. (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) – Res. 186/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I – Ausente previsão legal, indevido o adicional de insalubridade ao trabalhador em atividade a céu aberto, por sujeição à radiação solar (art. 195 da CLT e Anexo 7 da NR 15 da Portaria Nº 3214/78 do MTE).

II – Tem direito ao adicional de insalubridade o trabalhador que exerce atividade exposto ao calor acima dos limites de tolerância, inclusive em ambiente externo com carga solar, nas condições previstas no Anexo 3 da NR 15 da Portaria Nº 3214/78 do MTE. (BRASIL, 2012).

Entretanto, desde já é importante se atentar para a o disposto na Súmula 47 do TST onde menciona que “ [...] o trabalho executado, em caráter intermitente, em condições insalubres, não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional.” (TST, 2003). Sendo assim, nota-se que mesmo existindo a exposição, nem sempre o pagamento do adicional é realizado e é neste sentido que a Súmula 448 do TST, estabelece:

ATIVIDADE INSALUBRE. CARACTERIZAÇÃO. PREVISÃO NA NORMA REGULAMENTADORA Nº 15 DA PORTARIA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO Nº 3.214/78. INSTALAÇÕES SANITÁRIAS. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 4 da SBDI-1 com nova redação do item II) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014.

I - Não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional, sendo necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho.

II – A higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo, por não se equiparar à limpeza em residências e escritórios, enseja o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo, incidindo o disposto no Anexo 14 da NR-15 da Portaria do MTE nº 3.214/78 quanto à coleta e industrialização de lixo urbano. (BRASIL, 2014). [grifo do pesquisador].

Não bastasse a Súmula 448 do TST estabelecendo a necessidade de cumprimento de mais de um requisito para a constatação do ambiente insalubre, tem-se ainda a Súmula 460 do STF, que nas palavras de Renato Saraiva, 2009, não basta a perícia constatar que o ambiente de trabalho é lesivo a saúde do empregado para a ocorrência do direito ao adicional de insalubridade, é indispensável o enquadramento da atividade entre as insalubres pelo Ministério do Trabalho.

Conforme já exposto, existem ainda situações capazes de serem adotadas para que se proteja o trabalhador e conseqüentemente culmine com a obrigação do empregador de pagar o adicional, ou talvez minimize as condições de exposição, ocasionando o pagamento em grau inferior ao que seria em caso de ausência de proteção do trabalhador.

2.2 POSSIBILIDADES DE NEUTRALIZAÇÃO/EXTINÇÃO DO PAGAMENTO DO ADICIONAL

Receber o adicional de insalubridade não é direito irrestrito, pelo contrário, existem várias medidas que podem ser adotadas para fim de neutralizar ou até mesmo extinguir o pagamento do adicional. Trata-se de salário condição, de modo que uma vez eliminado o risco ele não é devido, e para isso, as normas de segurança e medicina do trabalho devem ser observadas, aplicando-se as coletivas e as individuais.

No entanto, nem sempre existiu a obrigação de proteger o trabalhador através de tais medidas, sendo que bastava o pagamento pecuniário. Octávio Bueno Magano e Estevão Mallet, ao analisarem o direito do trabalho ainda na Constituição de 1967, concluíram:

A Constituição de 1967 limitava-se a dispor que higiene e segurança do trabalho constituíam direitos do trabalhador. Essa concisão dava margem ao entendimento de que, quando o trabalhador estivesse exposto a condições insalubres ou inseguras, a contraprestação imposta ao empregador era exclusivamente de lhe pagar o adicional de insalubridade ou de periculosidade. O texto atual deixa claro que a obrigação primacial de todo empresário é de reduzir os riscos inerentes ao trabalho. Só enquanto não o fizer incumbir-lhe-á o pagamento dos adicionais respectivos. [...] Reduzir riscos significa diminuir a incidência de condições e fatores danosos à saúde e à integralidade psicossomática do trabalhador. Riscos inerentes ao trabalho são aqueles que não impendem indiferentemente sobre a generalidade das pessoas, mas apenas sobre os trabalhadores, no local em que exerçam suas atividades. Saúde é o estado do indivíduo cujas funções orgânicas, físicas e mentais se acham em situação normal. Higiene é o procedimento tendente à eliminação de fatores geradores de enfermidade, agressão à saúde e o bem estar do trabalhador. Segurança é a ausência de risco propiciador da incolumidade psicossomática do trabalhador. (MAGANO, MALLET, 1993, p. 240-241).

É importante estabelecer a importância existente no que tange a saúde do trabalhador e conseqüentemente a sua segurança. Dentro deste contexto que surgem as Normas Regulamentadoras, a teor da NR 15, anteriormente citada, as

quais são regras criadas que devem necessariamente ser observadas e aplicadas no mundo dos fatos, ou seja:

Normas Regulamentadoras são documentos, adotados por uma autoridade com poder legal para tanto, que contêm regras de caráter obrigatório para as empresas. Essas Normas estabelecem requisitos técnicos/legais, seja diretamente expresso em seu texto ou através da referência em seu texto a Normas Técnicas (NBRs/ABNT, por exemplo) ou ainda através da incorporação do texto da Norma Técnica em seu próprio texto. O Ministério do Trabalho e Emprego é a autoridade legal para estabelecer as disposições complementares às Normas de Segurança e Saúde no Trabalho, previstas no Capítulo V da CLT, conforme prevê o artigo 200 do texto consolidado. (MACHADO, 2018, s.p).

Através das normas regulamentadoras que tem-se as diretrizes para aplicar as medidas necessárias para que o ambiente de trabalho seja considerado seguro e saudável ao trabalhador, sendo algumas delas específicas para um determinado tipo de atividades e outras que são gerais e aplicadas a todos os locais de trabalho, que são chamadas de transversais. É a NR que estabelece, por exemplo, as medidas a serem tomadas de proteção coletiva- EPC e proteção individual EPI. (CHAVES, 2018).

Diferentemente dos equipamentos de proteção individual, detalhadamente descrito na NR-6, os equipamentos de proteção coletiva possuem referência na NR 4 e NR 9, sendo que os EPC's devem ser adotados previamente e, somente após constatar que eles não são eficazes, é que os EPI's devem ser adotados. Conforme André Chaves, além do que, as medidas coletivas costumam ser mais baratas e aplicadas uma única vez no ambiente, não exigindo reposição contínua e a fiscalização do uso, visto que é destinada ao ambiente de trabalho, e não individualmente a cada um dos trabalhadores.

Na NR 6, consta a definição do que é considerado equipamento de proteção individual:

6.1 Para os fins de aplicação desta Norma Regulamentadora - NR, considera-se Equipamento de Proteção Individual - EPI, 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.

6.1.1 Entende-se como Equipamento Conjugado de Proteção Individual, todo aquele composto por vários dispositivos, que o fabricante tenha associado contra um ou mais riscos que possam ocorrer simultaneamente e que sejam suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho. (BRASIL, 1978).

No entanto, para que a neutralização dos agentes e conseqüente isenção da empresa do dever de efetuar o pagamento do adicional de insalubridade, é indispensável que sejam cumpridas à risca as regras estabelecidas pelo Ministério do Trabalho através da NR 6, conforme abaixo:

6.6.1 Cabe ao empregador quanto ao EPI :

- a) adquirir o adequado ao risco de cada atividade;
- b) exigir seu uso;
- c) fornecer ao trabalhador somente o aprovado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- d) orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação;
- e) substituir imediatamente, quando danificado ou extraviado;
- f) responsabilizar-se pela higienização e manutenção periódica; e,
- g) comunicar ao MTE qualquer irregularidade observada;
- h) registrar o seu fornecimento ao trabalhador, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico. (Inserida pela Portaria SIT/DSST 107/2009). (BRASIL, 1978).

Assim, determina o artigo 166 da Consolidação das Leis do Trabalho:

A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados. (BRASIL, 1943).

Por sua vez, a doutrina, ao comentar o disposto no artigo 191 da CLT, *in verbis*:

[...] ocorre a eliminação da insalubridade quando a adoção de determinadas medidas leva o ambiente de trabalho a situar-se dentro dos limites de tolerância. A causa da insalubridade não precisa desaparecer para que se caracterize a eliminação citada na lei; basta que um processo de caráter coletivo anule os efeitos da causa geradora da insalubridade. Na neutralização ocorre a preservação dos efeitos e da causa no ambiente de trabalho. Todavia, o equipamento de proteção individual resguarda o empregado contra a nocividade do agente físico ou químico gerador de insalubridade. (CARRION, 2009, p. 183).

Contudo, alguns detalhes devem ser observados para que se efetive a possibilidade de isenção do pagamento do adicional, assim, nas palavras de Cassar:

Se a concessão do EPI (equipamento de proteção individual) eliminar ou reduzir a nocividade, o empregado não terá mais direito ao adicional (Súmula 80 do TST). A simples concessão não apresenta a supressão do adicional de insalubridade (Súmula 289 TST), pois poderá haver apenas a redução da nocividade e porque o empregador deve tomar medidas que

conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade. Caso o empregador forneça o EPI e o empregado não o utilize, será devido o adicional, já que cabia ao patrão fiscalizar o trabalho. Se não o fez, irá suportar as consequências do ato. Por outro lado, o empregador poderá demitir o empregado por justa causa, por descumprimento da regra de medicina e segurança do trabalho. (CASSAR, 2009, p. 667).

Do exposto, por mais que ocorra por parte do empregador todos os cuidados exigidos para com seus empregados, no tocante a preservação de sua saúde e de seu ambiente de trabalho, o mesmo não se desincumbirá do pagamento do adicional. Neste sentido, tem-se a Súmula 289 do TST:

O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade, cabendo-lhe tomar as medidas que conduzam a diminuição ou eliminação da nocividade, dentre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado. (BRASIL, 2003).

Diversos aspectos devem ser considerados quando avalia-se a neutralização/extinção do adicional de insalubridade através do uso de equipamentos de proteção, como o seu Certificado de Aprovação e até mesmo a quantidade fornecida, inclusive a insuficiência é reconhecida e deferido ao trabalhador o direito de receber o adicional.

A decisão abaixo é elucidativa ao passo que nem sempre o equipamento de proteção fornecido pelo empregador é capaz de afastar a nocividade do agente insalubre ao qual o trabalhador está exposto. Para tanto importante citar:

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - CONTATO COM AGENTE NOCIVO - INSUFICIÊNCIA NO FORNECIMENTO DE EPI - LAUDO PERICIAL CONCLUSIVO - DEFERIMENTO. O direito ao adicional de insalubridade resta configurado quando comprovado, através de elucidativo laudo pericial, o manuseio pelo reclamante de agentes nocivos à saúde, ainda quando o empregador forneça equipamentos de proteção individual que não se prestem a afastar, em definitivo, o agente nocivo. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS - INDEFERIMENTO - REFORMA DO DECISUM. Na Justiça do Trabalho permanece o entendimento de que não é cabível o pagamento de honorários advocatícios além das hipóteses previstas na Lei 5.584/70. Assim, merece reforma a decisão de primeiro grau que deferiu a verba honorária, uma vez que não preenchidos os requisitos previstos em tal legislação. (RIO GRANDE DO SUL, 2017).

Com uma breve análise no Manual de Segurança e Saúde do Trabalho, percebe-se que tem grandes problemas a serem enfrentados, mas o que se verifica instantaneamente é a falta de conhecimento das regras relacionadas à segurança e

saúde no trabalho por parte dos envolvidos nesta esfera, como mencionam Danielle Carvalho Gonçalves, Isabelle Carvalho Gonçalves e Edwar Abreu Gonçalves,

Os trabalhadores, especialmente os desprovidos de formação escolar e profissional adequada, não tem consciência dos riscos ocupacionais a que ficam expostos em seu mister laboral e, por conta disso, quase sempre tem sido as maiores vítimas dos infortúnios laborais. Historicamente, os legítimos representantes dos trabalhadores, os Sindicatos Profissionais, tem centrado seus esforços nas negociações coletivas de trabalho empreendidas com a classe patronal, na tentativa de obter ganhos salariais e quase sempre na maioria frustrante; pois, na maioria das vezes, as conquistas sindicais limitam-se a meros reajustes inflacionários. (GONÇALVES; GONÇALVES; GONÇALVES, 2015, p. 392).

Percebe-se que por mais ampla que seja a legislação pertinente à proteção do trabalhador em local de trabalho, o que ocorre em grande maioria é a falta de informação por parte do empregador cumulada com o baixo nível de escolaridade e profissionalização dos trabalhadores em geral, deixando-os submetidos a ambientes degradantes sem nem mesmo saber o que é de seu direito em seu ambiente laboral. Incorre nesta problemática os trabalhadores de locais insalubres, que segundo Pereira são aqueles que expõem os empregados em contato direto com substâncias nocivas à saúde como físicos, químicos e biológicos (PEREIRA, 2012).

Em princípio, seguindo tais determinações, pode-se afirmar que o trabalhador pode estar exposto ao agente insalubre, contudo não ser remunerado com o respectivo adicional, todavia é necessário considerar as peculiaridades de cada situação e de cada agente específico, lembrado que existem outras condições que devem ser apreciadas para isentar a empresa de tal pagamento.

As avaliações realizadas no que tange a exposição do trabalhador a elementos prejudiciais à sua saúde podem ser distintas de um tipo para o outro. Cada agente possui suas particularidades que devem ser avaliadas detalhadamente.

Diante de todo o exposto, encerra-se o presente capítulo e na sequência o trabalho adentrará nas definições acerca da exposição do trabalhador a óleos e graxas minerais, os chamados hidrocarbonetos e as suas distinções, bem como realizará a análise de decisões judiciais que envolvem o tema.

3 A EXPOSIÇÃO DO TRABALHADOR A ÓLEOS E GRAXAS

Após tomar conhecimento das informações apresentadas nos capítulos anteriores, finalmente, é admissível passar para a análise mais específica deste estudo, que conforme já noticiado anteriormente trata-se da avaliação acerca de agentes insalubres específicos e como, em especial o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4) avalia a exposição do trabalhador para deferir ou não o pagamento do adicional de insalubridade, bem como o grau em que é devido.

3.1 O AMBIENTE DE TRABALHO E AS CARACTERÍSTICAS DOS AGENTES INSALUBRES

Conforme já exposto, para ter direito ao pagamento do adicional, é imprescindível que exista a previsão legal acerca da condição insalubre de tal agente, o que está devidamente expresso no que tange ao pagamento do adicional de insalubridade para a exposição a óleos e graxas, faltando somente o laudo que reconheça tal condição. De se observar ainda que tanto fabricação, bem como o manuseio gera direito ao adicional, isso quando no que pertine a óleos e graxas, sendo isso expresso na OJ 171 do TST:

OJ-SDI1-171 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. ÓLEOS MINERAIS. SENTIDO DO TERMO "MANIPULAÇÃO" (inserida em 08.11.2000) Para efeito de concessão de adicional de insalubridade não há distinção entre fabricação e manuseio de óleos minerais - Portaria nº 3214 do Ministério do Trabalho, NR 15, Anexo XIII. (BRASIL, 2000).

O aparato de informações leva a avaliação tida de que trata-se de produtos químicos considerados cancerígenos, pois contém em sua composição substâncias chamadas nitrosaminas³ extremamente gravosas ao organismo humano, sendo que

³ As N-nitrosaminas, compostos orgânicos conhecidos desde longa data, tornaram-se objeto de intensivos estudos toxicológicos a partir de 1956, quando Magee & Barnes²⁸ relataram pela primeira vez a indução de tumores no fígado de ratos alimentados com ração contaminada com N-nitrosodimetilamina (NDMA). Desde então, muitas pesquisas têm sido realizadas com animais de experimentação, objetivando avaliar os efeitos toxicológicos causados por N-nitrosaminas. A maioria destes compostos mostraram-se carcinogênicos em todas as espécies testadas, além de apresentarem ação teratogênica e mutagênica. Cabe ressaltar que dentre as nitrosaminas, as voláteis são as que apresentam maior potencial carcinogênico. Disponível em: <http://serv-bib.fcfar.unesp.br/seer/index.php/alimentos/article/viewFile/142/150>. Acesso em: 09/11/2018.

podem provocar lesões nos pulmões, problemas no sistema reprodutivo e má formação do feto.

No caso do óleo lubrificante, a nocividade é tamanha que levou o CONAMA – Conselho Nacional do Meio Ambiente, ao publicar a Portaria 125 de 29 de julho de 1999, que trata especificamente dos meios os quais devem ser utilizados para o correto descarte de óleo lubrificante, bem como, a Portaria 127, de 14 de julho de 1999, que estabelece regras rígidas para que se passe a atuar no ramo de coleta de óleo lubrificante, neste ínterim as considerações feitas para a edição de tal resolução:

O DIRETOR da AGÊNCIA NACIONAL DO PETRÓLEO - ANP, no uso de suas atribuições legais, conferidas pela Portaria ANP nº 118, de 14 de julho de 1999, e com base na Resolução de Diretoria nº 355, de 29 de julho de 1999 e considerando:

- o disposto no inciso IX, do art. 8º, da Lei nº 9.478, de 6 de agosto de 1997;
- a necessidade de controle do descarte para o óleo lubrificante usado ou contaminado, em conformidade com o que estabelece a Resolução CONAMA n.º 9, de 31 de agosto de 1993;
- o potencial impacto negativo que óleo lubrificante usado ou contaminado causa ao meio ambiente e à saúde pública;
- a necessidade de estabelecer procedimentos diferenciados para as atividades de coleta e de rerrefino; [...]. (CONAMA, 1999).

Deste modo, existindo a necessidade de controle de descarte, torna-se evidente que trata-se de produto prejudicial ao meio ambiente, imagine para o ser humano em contato direto com esses elementos.

Tanto é verdade, que a OIT – Organização Internacional do Trabalho, em 1974, aprovou a Convenção 139, que dispõe sobre a prevenção e o controle de riscos profissionais causados pelas substâncias ou agentes cancerígenos, conforme consta em seu artigo 1º. Vale salientar que esta Convenção foi ratificada pelo Brasil e está vigente. Ela é clara ao estabelecer a necessidade de trabalhar em prol da substituição de agentes prejudiciais considerados cancerígenos, veja-se o artigo 2º:

1 - Todo Membro que ratifique a presente Convenção deverá procurar de todas as formas substituir as substâncias e agentes cancerígenos a que possam estar expostos os trabalhadores durante seu trabalho por substâncias ou agentes não cancerígenos ou por substâncias menos nocivas. Na escolha das substâncias ou agentes de substituição deve-se levar em conta suas propriedades cancerígenas, tóxicas e outras.

2 - O número de trabalhadores expostos às substâncias ou agentes cancerígenos e a duração e os níveis dessa exposição devem ser reduzidos ao mínimo compatível com a segurança. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1974).

Ou seja, é um dos objetivos eliminar ou no mínimo diminuir o número de ambientes em que a exposição a agentes cancerígenos, como óleos e graxas, além de controlar o tempo de exposição observando sempre e tendo como norte meios capazes de prevenir e resguardar a saúde do obreiro.

Outro ponto de suma importância e já apontado anteriormente é o fato da ausência de conhecimento do trabalhador dos riscos aos quais está exposto quando trabalhando submetido a tais situações, grande parte deles, sequer tem noção que os hidrocarbonetos são cancerígenos e a ausência dessa informação demonstra um total descumprimento por parte das empresas de seu dever de informação, que está claramente exposto no artigo 4º da Convenção 139 da OIT. Sobre o assunto, tem-se:

Todo Membro que ratifique a presente Convenção deverá adotar medidas para que os trabalhadores que tenham estado, estejam ou corram o risco de vir a estar expostos a substâncias ou agentes cancerígenos recebam toda a informação disponível sobre os perigos que representam tais substâncias e sobre as medidas a serem aplicadas. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1974).

São raros os casos em que os trabalhadores tem conhecimento de que o adicional pago se dá em virtude da possibilidade que se desenvolva um câncer, pois, evidentemente o número de pessoas dispostas a trabalhar em tal condição reduziria drasticamente, a ponto de faltar mão de obra para os setores.

Sendo assim a não informação é a regra, e os trabalhadores, em sua grande maioria ainda ficam felizes por ter um acréscimo em sua remuneração, e quando deixam de receber, reagem imediatamente a perda do poder aquisitivo. A preocupação com um ambiente de trabalho saudável vem sendo cada vez mais presente na sociedade, pois quando trata-se da saúde da pessoa, fala-se de sua vida, o que possui a máxima proteção.

O adicional de insalubridade veio com o intuito justamente de compensar o trabalhador exposto a situações em que essa proteção não é plenamente eficiente, sendo que o que ocorre nestes casos é nada mais do que a monetarização do risco, que conforme a doutrina é o que pode:

[...] levar a crer que a saúde tem um preço quando realizado o pagamento de um adicional. Ressalta-se novamente que não se está dizendo ser o

empregador o grande vilão da história da humanidade, pois existem inúmeras atividades que não possuem condição de eliminação total dos riscos gerados pelos agentes agressivos. Nessas hipóteses deve-se harmonizar o princípio fundamental da dignidade humana e a ordem econômica, para que a potencialidade do risco seja diminuída. (MARQUES, 2007, p. 121).

Realmente podem existir situações em que não existem possibilidades de aniquilar ou reduzir totalmente às formas de agressão a saúde do trabalhador, mas o que deve-se priorizar será sempre a dignidade da pessoa humana, quer dizer por consequência, que deve-se respeitar o conjunto de princípios e de valores para garantir ao cidadão seus direitos, objetivando garantir o bem estar do trabalhador.

Por mais que se busque sempre melhorar o ambiente de trabalho, esta luta não é fácil, sendo necessário que os trabalhadores atuem em conjunto e que tenham suporte uns nos outros, além de buscar apoio nas entidades sindicais representantes da categoria. Por mais que a Reforma Trabalhista tenha reformulado o modo de atuação dos sindicatos, tendo em vistas as alterações no que tange ao modo de contribuição, eles ainda são parte importante e imprescindível nas negociações. Christiani Marques ressalta a importância das entidades sindicais que também:

[...] podem assumir papel de importância em pactos coletivos, no tocante ao desenvolvimento em matéria de seguridade e saúde, que são necessárias para obterem condições dignas de trabalho, em que a saúde do trabalhador não se vê afetada. As ações e medidas devem buscar uma melhor qualidade de vida e meio ambiente, desenvolvendo objetivos de promoção e defesa da saúde. E para finalizar, a participação sindical é importante para sugerir mudanças no perfil de produção e prevenir problemas de saúde mental, para melhor desempenho da empresa e respeito à dignidade do trabalhador. (MARQUES, 2007, p. 150).

Conforme já mencionado, o adicional de insalubridade é pago ao trabalhador em grau mínimo, médio e máximo e isso é avaliado de acordo com as condições do posto de trabalho, *in loco*, através de perícia judicial que irá avaliar todos os elementos existentes, inclusive aqueles capazes de modificar as condições e neutralizar a nocividade desta exposição.

Para tanto, insta destacar que existem inúmeros agentes insalubres, contudo uma pesquisa mais direcionada possibilita um maior aprofundamento, que aqui se dará em relação à exposição dos trabalhadores aos óleos e graxas, elementos estes que por vezes passam despercebidos no que tange a sua nocividade, contudo, são

altamente prejudiciais a saúde do obreiro. A NR 15 – Anexo 13, o qual trata dos agentes químicos, disciplina:

Relação das atividades e operações envolvendo agentes químicos, consideradas, insalubres em decorrência de inspeção realizada no local de trabalho. Excluem-se desta relação às atividades ou operações com os agentes químicos constantes dos Anexos 11 e 12.

[...]

HIDROCARBONETOS E OUTROS COMPOSTOS DE CARBONO

Insalubridade de grau máximo

Destilação do alcatrão da hulha.

Destilação do petróleo.

Manipulação de alcatrão, breu, betume, antraceno, óleos minerais, óleo queimado, parafina ou outras substâncias cancerígenas afins. (BRASIL, 1978). [grifo do pesquisador].

A norma supramencionada é específica ao estabelecer que o trabalhador exposto a hidrocarbonetos, entre eles óleos e graxas deverá ser remunerado com o adicional de insalubridade em grau máximo, pois expõe o trabalhador a agente cancerígeno, um dos mais prejudiciais a saúde do trabalhador.

3.2 ANÁLISE DAS DECISÕES DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO (TRT4) E DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST) EM RELAÇÃO AO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Para compreender melhor a realidade dos trabalhadores que laboram em condições insalubres, estudar decisões judiciais reais parece ser um meio adequado. Para tanto serão analisadas 08 (oito) decisões, sendo 02 (duas) decisões provenientes do Tribunal Superior do Trabalho e 06 (seis) decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, nos anos de 2017 e 2018.

Mediante análise de decisões proferidas pelo TST, percebe-se a dificuldade de discutir a matéria acerca de insalubridade pela exposição a óleos e graxas, visto que habitualmente a celeuma se dá em decorrência da análise probatória, o que não ocorre naquele grau recursal:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO REGIDO PELO CPC/2015 E PELA IN Nº 40/2016 DO TST. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. HIDROCARBONETOS. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DE UTILIZAÇÃO DE EPIS HÁBEIS PARA A NEUTRALIZAÇÃO DOS AGENTES INSALUBRES. MATÉRIA FÁTICA. **Consignou o Regional que "a conclusão do parecer pericial foi de que as atividades executadas pelo autor eram: INSALUBRES EM GRAU**

MÉDIO, devido o emprego de produtos contendo hidrocarbonetos aromáticos, de acordo com o anexo nº 13 da NR-15, da Portaria 3.214/78, do Ministério do Trabalho e Emprego. INSALUBRES EM GRAU MÁXIMO, de acordo com a NR-15, anexo nº 13, no item HIDROCARBONETOS E OUTROS COMPOSTOS DE CARBONO - manipulação de alcatrão (...), óleos e graxas minerais (...), ou outras substâncias cancerígenas afins, da Portaria 3.214/78, do Ministério do Trabalho e Emprego". Registrou, ademais, que, "quanto ao fornecimento e utilização dos equipamentos de proteção individual, conclui-se que estes foram insuficientes, não sendo o fornecimento eficiente, tampouco eficaz a elidir a insalubridade máxima constatada". Assim, qualquer entendimento contrário ao exposto pela Corte de origem, de que o empregado recebeu EPIs hábeis para a neutralização dos agentes insalubres e estava exposto apenas eventualmente a agentes insalubres, necessariamente ensejaria o revolvimento, por esta instância recursal de natureza extraordinária, da valoração das provas e dos fatos dos autos, o que lhe é vedado, nos termos da Súmula nº 126 do TST. Agravo de instrumento desprovido. [...] Recurso de revista conhecido e provido. (BRASIL, 2018). [grifo do pesquisador].

No entanto, no Julgado abaixo demonstra que mesmo lá a avaliação feita é qualitativa, e isso se dá justamente em virtude da gravidade da exposição.

RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. [...] ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. 1. Registrando o acórdão regional registrado a existência de contato intermitente do obreiro com os agentes nocivos devidamente constatados, por meio da prova técnica produzida nos autos, e regularmente enquadrados no Anexo 13 da NR-15, **pelo manuseio de óleos e graxas, para o qual não há fixação de limite de tolerância**, não há que cogitar acerca da violação à literalidade do artigo 190 da Consolidação das Leis do Trabalho. Revista não conhecida. (BRASIL, 2004). [grifo do pesquisador].

Já, nos Tribunais Regionais as ações que discutem a matéria são corriqueiras e são incontáveis aos julgados, sendo que basta a análise de alguns deles para avaliar a situação.

Em princípio, a decisão proferida nos autos do processo nº 0084400-03.1994.04.0007, o laudo pericial apresentado trás um dado importante acerca da gravidade da exposição a óleos e graxas, em que pese se tratar de julgado datado de 1998 é de extrema relevância sua análise em razão das informações contidas, pois demonstra a gravidade da exposição do trabalhador a essas condições, é cabível observar:

Esclarece, ainda, o técnico que referidas peças são envoltas em papel tipo manteiga, estando encobertas em película de graxa para protegê-las da oxidação, e que a manipulação de óleos minerais e graxas é atividade considerada insalubre em grau máximo (Agentes Químicos, Hidrocarbonetos e outros Compostos do Carbono), **ficando a pele do**

trabalhador coberta por uma camada gordurosa, aderente e penetrante, que gera mais de 50% dos casos de câncer diagnosticados nas atividades profissionais. (RIO GRANDE DO SUL, 1998). [grifo do pesquisador].

Os Julgadores, ao proferirem a decisão anteriormente citada, apresentam um dado importante, que a exposição aos óleos e graxas são responsáveis por mais de 50% dos casos de câncer relacionados ao trabalho, sendo que esse índice é altíssimo e demonstra a necessidade e a relevância da discussão, aperfeiçoamento e atenção que deve ser despendida em prol destes trabalhadores.

Nos autos do processo nº 0000977-17.2013.5.04.0384, o laudo pericial é extremamente elucidativo acerca dos riscos do trabalhador exposto a óleos e graxas:

[...] Os hidrocarbonetos parafínicos líquidos (alifáticos) são solventes de gorduras e irritantes primários da pele. Os contatos cutâneos repetidos ressecam a pele do trabalhador tornando-a propensa ao surgimento de dermates. Também, a absorção por via respiratória (inalação) pode determinar o surgimento de uma pneumonia química. Os efeitos crônicos ocorrem após exposições prolongadas, esses efeitos são manifestados no sistema nervoso periférico, através da degeneração das fibras nervosas intumescência dos axônios e desmielinização de fibras nervosas. Em conseqüência surgem os seguintes sinais e sintomas: deficiência motora que pode levar a incapacidade para a movimentação devido a paralisia dos músculos da coxa, especialmente o quadríceps, como também a nível do músculo tibial anterior, sendo déficit geralmente bilateral e simétrico, havendo certa atrofia dos músculos afetados. Com a evolução pode haver acometimento dos músculos superiores. Alterações de sensibilidade são relativamente incomuns, havendo parestesias distais (sensação de formigamento). Em casos graves há comprometimento de músculos respiratórios. Em casos de intoxicação severa tem sido observados os efeitos no sistema nervoso central, como déficit na função visual e na memória, possivelmente relacionados a degeneração das estruturas do hipotálamo. O livro "Tratado de Dermatologia" de Anthony Demonkus, em sua 2ª ed., p.817, refere que a "a exposição contínua ao alcatrão, óleos lubrificantes, parafinas, óleos de antraceno, treozoto, óleos minerais, naturais e elaborados outros hidrocarbonetos podem causar mácula pruriginosa e eritematosa, pigmentações e ceratoses ao nível da pele, nas quais finalmente se desenvolve o câncer." (RIO GRANDE DO SUL, 2016).

Com isso, é mister afirmar que não se trata se um simples agente insalubre, mas sim de um agente com alto grau de gravidade e de nocividade, com índices alarmantes acerca da incidência de tal doença entre aqueles que trabalham em condições prejudiciais a saúde.

A possibilidade da absorção pelas vias respiratórias torna a situação ainda mais grave, além do que demonstra cabalmente que a utilização dos EPI's normalmente fornecido são insuficientes, pois limitam-se a luvas e cremes

dermatológicos, sem se ter notícias de que esses trabalhadores façam uso de máscara respiratórias. O câncer é uma doença extremamente grave, o risco de desenvolver a doença é eminente.

Em 2014, foi publicada a Portaria Interministerial número 09, de 07 de outubro de 2014 que inclui, em seu anexo, a Lista Nacional de Agentes Cancerígenos para Humanos (LINACH).

Nota-se o quão delicada é a questão no que tange a exposição do trabalhador a determinados agentes insalubres, necessitando que ocorresse um estudo detalhado a fim de cientificar os riscos inerentes a saúde do trabalhador, e isso se deu de modo especial, em decorrência dos elevados índices de câncer registrados no Brasil e os agentes cancerígenos para humanos foram classificados de acordo com a probabilidade de risco, conforme consta abaixo:

Publica a Lista Nacional de Agentes Cancerígenos para Humanos (LINACH), como referência para formulação de políticas públicas, na forma do anexo a esta Portaria.

Os Ministros de Estado do Trabalho e Emprego, da Saúde e da Previdência Social, no uso de suas atribuições que lhes conferem os incisos I e II do parágrafo único do art. 87 da Constituição, e Considerando o Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011, que dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST);

Considerando o Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PLANSAT), disponível no sítio eletrônico <http://portal.mte.gov.br/geral/plano-nacional-de-seguranca--e-saude-no-trabalho-plansat.htm>, em articular a ação definida como de curto prazo sob número 4.4.1, referente à estratégia 4.4 do Objetivo 4; e Considerando a elevada incidência de câncer no Brasil; e Considerando os estudos científicos existentes e a lista de agentes cancerígenos da Agência Internacional para a Investigação do Câncer (IARC), da Organização Mundial da Saúde (OMS).

Resolvem:

Art. 1º Fica publicada a Lista Nacional de Agentes Cancerígenos para Humanos (LINACH), como referência para formulação de políticas públicas, na forma do anexo a esta Portaria.

Art. 2º Os agentes cancerígenos de que trata a LINACH são classificados de acordo com os seguintes grupos:

I - Grupo 1 - carcinogênicos para humanos;

II - Grupo 2A - provavelmente carcinogênicos para humanos; e

III - Grupo 2B - possivelmente carcinogênicos para humanos. (BRASIL, 2014).

O anexo da presente portaria, apresenta no Grupo I os óleos minerais (não tratados ou pouco tratados)⁴. É importante destacar que tal portaria pode ser

⁴ Conforme Anexo da Portaria Interministerial MPS/MTE/MS Nº 09 DE 07.10.2014. D.O.U.: 08.10.2014. Disponível em: < <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/anexo-port-mps-mte-ms-9-2014.pdf>>. Acesso em 04/11/2018.

considerada recente, e demonstra que a avaliação acerca dos efeitos na saúde do ser humano da exposição a óleos minerais continua sendo estudado e avaliado.

André Rinaldi indica informações importantes acerca da nocividade de óleos e graxas:

Então, pode-se entender que há alguma substância, presente nos óleos minerais, principalmente naqueles não tratados ou pouco tratados, capaz de elevar a sua carcinogenicidade. Retornando ao anexo 13 da NR 15, a legislação deixa claro que o adicional de insalubridade é cabido para contato com “substâncias cancerígenas e afins”. Logo, não basta ter contato com qualquer tipo de óleos minerais. Este óleo mineral necessita ter, em sua composição, a presença de substâncias cancerígenas em quantidade suficiente para causar um comprovado malefício a saúde, ou seja, uma doença ocupacional, caso contrário muitos médicos que receitam óleo mineral para bebês e recém-nascidos poderiam ser acusados de crime, por receitarem um medicamento carcinogênico. Portanto, há que se distinguir, então, os óleos minerais “não refinados ou pouco tratados” e contendo substâncias cancerígenas daqueles outros óleos minerais “refinados e tratados”, muitos deles, inclusive, isentos de substâncias cancerígenas. Em assim não se procedendo, estaria sendo descartada a base científica contemporânea, num anacrônico retorno aos primórdios da medicina. Há que se destacar no meio clínico a prática comum estabelecida quanto à prescrição de receituários em que se recomenda, por exemplo, a aplicação de óleo mineral via dérmica a recém-nascidos ou, muitas vezes, a sua administração via oral, sendo absolutamente lógico de se supor tratar-se de prescrição para benefício das pessoas (bebês) e não o contrário.[...] foi publicado em Março de 2016 um artigo relacionando ao potencial de carcinogenicidade de óleos minerais com o método IP346 (Critical review of the relationship between IP346 and dermal carcinogenic activity – disponível em <https://www.concawe.eu/wp-content/uploads/2017/01/report-6-16-final-version-3.pdf>). Este estudo, conduzido desde 1994, toma como base o método IP346, publicado em 1980 pelo Instituto de Petróleo, atualmente Instituto de Energia, baseado em Londres, Inglaterra e válido para toda Europa. Este método foi atualizado em 2004 e tem por objetivo identificar hidrocarbonetos poliaromáticos (HPA) através da extração por DMSO – Dimetilsulfóxido. Assim sendo, é a presença dos HPAs nos óleos minerais que os tornam carcinogênicos. O método IP346 mostra uma forte correlação entre a incidência de câncer de pele e a extração por DMSO, especificamente quando a quantidade de HPAs for igual ou superior a 3% (volume/volume), ou seja: $\leq 3\%$ extrato de DMSO à Não carcinogênico $\geq 3\%$ extrato de DMSO à carcinogênico. O recém publicado, Manual de Aposentadoria Especial do INSS, datado de Agosto/2017, corrobora com esta linha de pensamento afirmando: “Os óleos não refinados (mais antigos) contêm HAP e podem levar ao câncer de pele. Por isso, os óleos minerais precisam ser altamente purificados para que contenham a mínima quantidade possível de HAP [...]. (RINALDI, 2017, s.p).

Desta forma fica evidente que desde longa data a situação vem sendo estudada, e não somente em um local, mas por vários aspectos, e com resultados muito similares uns dos outros, porém, mesmo existindo tantos estudos, evidências e elementos que comprovam a nocividade no trabalho em contato com óleos e graxas, a situação ainda não é tratada com a devida seriedade.

Por mais que exista previsão legal, muitas vezes não se vê a realização do pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo para trabalhadores expostos a tais situações. Isso se dá em virtude da utilização dos equipamentos de proteção individual indicados para tais agentes, que, por via de regra são as luvas dos mais diversos materiais, inclusive a denominada luva química⁵, que é a que se forma com a aplicação do creme de proteção dermatológica, resta assim, ao trabalhador recorrer a Justiça para pleitear o pagamento em grau correto.

Em que pese às inúmeras regulamentações existentes acerca do adicional de insalubridade, ao que se percebe grande parte das empresas deixam de cumprir com as regras estabelecidas, pagando percentuais diversos daquele definido para determinado agente insalubre, no caso, óleos e graxas, pagando 20% quando na verdade deveria ser 40% ou ainda, não fornecendo equipamentos de proteção suficientes e eficazes, pois “o simples fornecimento de aparelho de proteção pelo empregador não o exime de pagamento do adicional de insalubridade”. (SARAIVA, 2009, p. 349).

Tanto é verdade que o número de ações judiciais propostas para discutir diferenças de adicional de insalubridade é imenso. Quando fala-se em decisões judiciais, já deve-se ter em mente que existe um processo que levou a ela, construído através da participação de inúmeros profissionais essenciais para a administração da justiça.

As decisões que envolvem o pedido de pagamento de diferenças de adicional de insalubridade, necessariamente realiza-se uma perícia técnica no local de trabalho do denominado reclamante, avaliando a realidade fática de sua vivência no dia a dia. O laudo produzido, habitualmente serve como base para os julgamentos e é através dele que o Julgador toma conhecimento da situação vivenciada, para então tomar uma decisão acerca da situação que lhe é apresentada.

Em relação a esses trabalhadores, historicamente existe a supressão de parte do adicional que lhes é devido, mesmo existindo incontáveis julgados, há muitos anos reconhecendo a insuficiência dos EPI'S destinados a elidir tais agentes nocivos, veja-se a fundamentação no processo 0020787-37.2016.5.04.0201:

⁵ As Luvas Químicas Pro são cremes que protegem a pele contra a ação nociva dos agentes químicos presentes nas atividades diárias de trabalho, como derivados de petróleo, colas, tintas, vernizes, bases, cimentos, detergentes, solventes e etc. Disponível em: <https://www.wurth.com.br/wurth/b2c/produto?R=luvas-Quimicas-Pro-prod1040020-60002>. Acesso em: 09/11/2018.

[...] Consoante se verifica, a insurgência recursal diz respeito acerca da eficácia dos equipamentos de proteção individual alcançados ao obreiro como forma de elidir a insalubre em razão da exposição a óleos minerais. Ainda, observo que controvérsia está focada quanto ao uso de luvas e creme de proteção. A questão é recorrente nesta Justiça Especializada, sendo frequente o posicionamento dos peritos judiciais indicando a ineficácia dos cremes de proteção e luvas para o caso do contato com graxa e óleos minerais. **No que respeita a utilização de luvas, tenho que estas, muitas vezes, se constituem em fonte de contaminação, já que ao colocá-las e retirá-las, o empregado manuseia sua parte externa que ficou em contato, impregnada com tais agentes insalubres, o que propicia a contaminação. Ademais, apenas o uso de luvas impermeáveis é capaz de elidir a insalubridade, e isso quando demonstrado que não ocorre respingos de óleo e graxa em outras partes do corpo. Por isso, ainda que tenha sido alcançado ao autor luvas impermeáveis, essa não seria capaz de neutralizar a exposição aos produtos químicos a que estava exposto - óleos de origem mineral, porque somente protegem as mãos, deixando desprotegidas demais parte do corpo do empregado. O creme de proteção, da mesma forma não é suficiente para elidir a insalubridade, uma vez que o atrito das peças retira a camada de proteção, deixando a pele do trabalhador em contato com o agente insalubre. Além disso, sua eficácia depende muito do modo de utilização, cuja deficiência na aplicação, tal como bem observado pelo perito, compromete seriamente a suposta proteção. Cito como exemplos a aplicação do creme com as mãos úmidas ou suadas; a não colocação do creme na região entre os dedos; a não reaplicação do creme após o mergulho das mãos em produtos químicos, etc.** Necessário frisar que está a se discutir matéria concernente à preservação da saúde do trabalhador, devendo ser rígidos os critérios de avaliação, sob pena de se estar relegando a segundo plano a integridade física do empregado. Em que pese a aprovação dos equipamentos pelo MTE seja decorrente de avaliação de técnicos, não se poder ter como absoluta a questão relativa à neutralização de agentes insalutíferos, pois, como já ponderado por esta Relatora, tal fato depende de outras atitudes, tais como os modos e cuidados na utilização, o que afasta o poder de eficácia de neutralização do agente insalubre. Impositiva a referência, em contrapartida, da preocupação da empresa em adotar medidas acauteladoras, as quais podem até afastar os efeitos do elemento agressivo, mas deve-se ter presente que tais medidas poderão apenas minimizar o fator agressividade. Desse modo, concluo que o melhor caminho a perseguir na hipótese discutida é no sentido de aplicação do princípio tutelar, tendo como prioridade a proteção máxima à saúde do trabalhador, adotando-se o entendimento no sentido de que cremes de proteção e luvas não são suficientes para elidir a insalubridade pelo contato com óleos minerais e graxa. (RIO GRANDE DO SUL, 2018). [grifo do pesquisador].

A questão existente é que para grande parte das empresas, alguns Julgadores e até mesmo os trabalhadores menos informados acreditam estar amplamente protegidos com o uso de luvas e cremes dermatológicos e não tem ideia que por vezes esse uso, inadequado, pode causar ainda mais danos.

No tocante a insalubridade em decorrência de contato com óleos e graxas, o TRT 4 já possui uma posição de que os EPI's e treinamentos não são suficientes,

inclusive com decisões das quais afastam a conclusão de laudos periciais, exemplo é a decisão proferida no processo nº 0020432-27.2016.5.04.0201, nos seguintes termos:

A sentença condenou a reclamada ao pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo pelo contato com óleos e graxas minerais ao argumento de que as luvas de malha com revestimento palmar em poliuretano (multitato) não são impermeáveis e, portanto, não são suficientes para afastar o contato com o agente nocivo. A reclamada não se conforma com a condenação. Aduz que o perito constatou o fornecimento de EPIs certificados pelo MTE, tendo o autor confirmado o uso e aplicação do creme de proteção de 5 a 6 vezes por jornada. Afirma que o perito não constatou a ação de agentes químicos durante a perícia. Entende que se desincumbiu de seu encargo probatório. Invoca os arts. 189, 190 e 191 da CLT e as Súmulas 80 e 289 do TST. Refere que a sentença afasta o laudo pericial, acolhendo as impugnações do reclamante no sentido de que o fornecimento de luva multitato não é suficiente para afastar o contato com agente insalubre. Afirma que as condições de trabalho verificadas no processo apontando em sentença como paradigma são distintas das condições em que o autor prestava seu labor. Salienta que à luz do art. 195 da CLT, a insalubridade depende de análise individual por profissional especialista. Diz que não há provas nos autos aptas a infirmar a conclusão pericial. Pede a absolvição. Sustenta que o autor não se desincumbiu de seu encargo probatório (arts. 818 da CLT e 373, I, do CPC). Cita julgado. [...]. À análise. **No laudo pericial produzido nos autos (ID. 3593695), o perito técnico concluiu que as atividades exercidas pelo reclamante não eram insalubres (Pág. 8).** Como já referido em item anterior, o reclamante atuava como Operador Multifuncional, realizando a montagem de peças dos eixos traseiros de motores, movimentando eixos (Pág. 3). **O perito registrou que o reclamante fazia o uso dos seguintes EPIs, todos com certificado de aprovação:** calça, camisa, calçados de segurança, óculos de proteção, protetores auditivos do tipo inserção, creme de proteção para as mãos e luvas de malha com revestimento palmar em poliuretano (multitato, Pág. 4). O perito consignou que o reclamante informou que "fazia uso permanente dos Equipamentos de Proteção supra referidos conforme a necessidade operacional das atividades desenvolvidas, tendo ainda participado de Treinamentos Operacionais e Treinamentos de Segurança do Trabalho, inclusive sobre o uso e conservação dos EPI"s." (Pág. 4) e que usava creme de proteção "5 a 6 aplicações por jornada de trabalho" (Pág. 4). Ainda, o perito técnico constatou durante a perícia que "A empresa Reclamada, através de equipe especializada, fiscaliza a utilização dos EPI"s por seus empregados," (Pág. 4). **Em relação aos agentes químicos, o perito técnico afirmou que "Não constatamos durante a inspeção pericial realizada quaisquer possibilidades de ação ou incidência de agentes químicos nos trabalhos especificamente desenvolvidos pelo Reclamante."** (Pág. 5). O perito assegurou que "O Reclamante fez uso permanente do creme de proteção para a pele (mãos) dotado de Certificado de Aprovação (CA) do Ministério do Trabalho e Emprego, que se constitui na forma hábil de elidir a ação, sob a forma de contato, de agentes químicos porventura existentes tais como oleosidades, graxas ou contaminações de origem mineral de peças, componentes, ferramentas ou outras superfícies dos locais de trabalho." (RIO GRANDE DO SUL, 2016). [grifo do pesquisador].

Aqui importante observar que, como referido pelo perito judicial o obreiro recebeu em todo período laboral os devidos EPI's, incluindo-se creme de proteção, sendo assim supostamente desincumbiria o empregador do pagamento de adicional, não obstante o entendimento dos Julgadores coaduna como fato de que a utilização de luvas e creme de proteção não são o suficiente para elidir os riscos dos agentes, óleos e graxas. Na sequência, segue exposição da reprodução do julgado acima mencionado, processo nº 0020432-27.2016.5.04.0201, conforme abaixo:

[...] No entanto, o creme de proteção corresponde a luva transparente sendo impossível ao trabalhador constatar a porção removida durante a execução do trabalho. Assim, diversamente do entendimento adotado pelo perito, tenho como relativa a eficácia protetora dos cremes em questão, na medida em que, além de não encobrirem devidamente todas as partes do corpo que eventualmente possam ter contato com o agente insalubre, a camada protetiva por eles formada acaba vulnerada pelo atrito das mãos com as peças manuseadas, exigindo constante e plena reposição, o que na prática se torna inviável. Desta forma, mesmo tendo o autor admitido que passava o creme de proteção 6 vezes por jornada, sendo o creme transparente, não é possível verificar se permanentemente todas as superfícies em que usado persistiam protegidas do agente danoso durante a prestação dos serviços. [...] Nesse contexto, apresenta-se correta a conclusão da origem pela ocorrência do manuseio habitual de óleos e graxas minerais pelo reclamante sem a proteção adequada em todo o período contratual, restando caracterizado o enquadramento no Anexo 13 da NR-15 da Portaria 3.214/78 do MTE, insalubridade em grau máximo no item "manipulação de alcatrão, breu betume, antraceno, óleos minerais, óleo queimado, parafina ou outras substâncias cancerígenas afins", fazendo jus o reclamante à percepção do adicional correspondente. Assim, não merece reparos a sentença que acolheu a pretensão. (RIO GRANDE DO SUL, 2017). [grifo do pesquisador].

Referida decisão demonstra claramente que se tratando de óleos e graxas, hidrocarbonetos cancerígenos o tratamento a ser dado deve ser diferenciado. É extremamente prejudicial expor o trabalhador ao contato com óleos e graxa, agentes estes, que possuem um impacto tão significativo na saúde do trabalhador que nem mesmo o fornecimento e utilização de equipamentos de proteção individual são capazes de impossibilitar o aparecimento de doenças, sendo que em certos casos os EPI's acabam por majorar as chances de doenças ocupacionais.

Outra decisão do TR4, a qual afirma que de nada adianta o fornecimento de EPI'S se o uso não é realizado de modo correto, com a aplicação adequada do creme de proteção e a reaplicação em diversas vezes ao dia, bem como o fato de que o uso de luvas acaba por prejudicar mais ainda do que auxiliar na proteção do reclamante. Tem-se:

Registro que nas atividades/operações em que ocorre a manipulação ou contato com óleos minerais a avaliação é feita de forma qualitativa, ou seja, não é necessária a mensuração do agente para caracterização da insalubridade em grau máximo. **Também não se pode admitir que a inexistência de teste quanto à carcinogenicidade permita a conclusão de ausência de nocividade de modo a colocar o reclamante em atividade de risco à saúde sem as cautelas necessárias ao trabalho insalubre.** É incontroverso que o reclamante trabalhava com produtos que se caracterizam como óleos minerais, de modo que integram a categoria dos "hidrocarbonetos e outros compostos de carbonos", previsto na Portaria nº 3214/78, NR-15, Anexo 13, já que o regramento legal não faz qualquer ressalva quanto a eles.

[...]

De outra parte, não há consenso acerca da eficácia de EPIs como luvas de couro, malha e creme protetivo. As luvas de couro ou malha terminam por se impregnar de óleo mineral ou graxa, tornando-se mais um agente de contato com a substância nociva à saúde. Quanto às luvas invisíveis, como são denominados os cremes de proteção, são de duvidosa eficácia nas atividades desenvolvidas, e não pela falta de qualidade química, mas, sim, porque com o manuseio terminam sendo retiradas sem que o trabalhador perceba. Nestes casos, o creme de proteção apenas minimiza a ação do agente insalubre, sendo certo que deficiências na utilização do creme podem comprometer a suposta eficácia do produto. Acresço que a testemunha ouvida a convite da reclamada, ouvida por Carta Precatória, afirma que o uso dos EPIs não era fiscalizado e que às vezes havia falta de luva e de creme protetor (ID. 5997519), o que confirma o parecer do perito no seguinte sentido (ID. 3ca21e8, p. 4). (RIO GRANDE DO SUL, 2017). [grifo do pesquisador].

Nestes casos o fornecimento de EPI's não é o suficiente para elidir ou neutralizar o agente cancerígeno. Ou seja, fica evidente o caráter qualitativo do agente, sendo inclusive tal análise objeto de uniformização de jurisprudência, conforme abaixo, *in verbis*:

EMENTA ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. GRAU MÁXIMO. CONTATO COM ÓLEOS E GRAXAS . A apuração do contato com óleo e graxa é qualitativa, impondo reconhecer que o trabalhador, nas atividades em que mantém contato com tais produtos, cuja ação nociva não é elidida pela utilização de luvas e cremes protetores, faz jus ao adicional de insalubridade em grau máximo, nos termos da NR-15, Anexo 13 da Portaria 3.214/78 do MTE. (RIO GRANDE DO SUL, 2018).

Sendo assim, tendo caráter qualitativo, o tempo de exposição aos agentes químicos hidrocarbonetos, óleo mineral é irrelevante para que seja reconhecido o direito do trabalhador de receber o adicional em grau máximo. O que se percebe e

que é de suma importância, é que o entendimento majoritário defende que independentemente do fornecimento de equipamentos de proteção ao trabalhador, este fato não isenta em momento algum o empregador ao pagamento do adicional de insalubridade.

Constata-se que existem situações em que se entende que a própria utilização do equipamento de proteção, por parte do empregado, acaba por criar um ambiente de proliferação de bactérias, ficando ainda mais caracterizado a preocupante possibilidade do trabalhador adquirir alguma espécie de doença.

Por vezes o “pseudo” cumprimento de regras estabelecidas acaba por acarretar no não pagamento, principalmente em virtude da falta de informação por parte do empregador cumulada com o baixo nível de escolaridade e profissionalização dos trabalhadores em geral, deixando-os submetidos a ambientes degradantes sem nem mesmo saber o que é de seu direito em seu ambiente laboral. Por sorte ainda tem-se a guarida do Judiciário, e nos casos de necessidade, é possível buscar ter reconhecido seu direito. Espera-se que isso se mantenha.

Com todo, o estudo realizado neste trabalho de Monografia, inevitavelmente reflete acerca da gravidade desta situação, sendo que o aprofundamento seria de extrema relevância e de contribuição para a sociedade, pois refere-se a situações que podem acarretar em imensuráveis reflexos para o trabalhador em sua condição de ser individual, bem como para o conjunto de bens e direitos garantidos para todo e qualquer o cidadão, no entanto, neste momento, o presente estudo se encerra na evidente ideia de que uma continuação seria de extraordinária valia.

Assim, se finaliza este capítulo, e ao tecer as considerações finais restarão demonstrado aspectos constatados no decorrer do desenvolvimento desta pesquisa, cientes de seu grande valor.

CONCLUSÃO

Após todo o estudo realizado a fim de produzir um documento em que é possível ter uma breve compreensão acerca de o quão prejudicial pode ser ou se tornar um ambiente de trabalho, verificou-se que, em que pese a gama de ordenamentos que buscam a proteção do trabalhador os danos a sua saúde são praticamente insanáveis.

A exposição do trabalhador ao labor em contato direto com óleos e graxas, mesmo com a utilização de equipamentos de proteção individual e coletivo é de extrema gravidade, visto que, como se observa não há o cumprimento por parte dos empregadores das recomendações de órgãos especializados, como, por exemplo, o Ministério do Trabalho, este responsável por estabelecer parâmetros entre a relação e condições de trabalho.

Analizou-se que existem diversos entendimentos em relação à própria aplicação de legislações infraconstitucionais, bem como em relação ao dever de compensar o trabalhador que é submetido a ambientes degradantes a sua saúde ou ainda divergências em relação à base de cálculo a ser aplicada para o pagamento do adicional.

Sendo assim, constatou-se que, por mais que existam regras para a exposição de trabalhadores aos agentes nocivos, o cumprimento delas e principalmente a efetividade na proteção vai muito além, sendo que isso ficou claro ao perceber que os julgamentos do TRT4 são taxativos acerca da ineficácia dos mais diversos tipos de equipamento de proteção quando avaliada a exposição a óleos e graxas.

Restou claro que a realidade dos trabalhadores submetidos a tais agentes é muito diferente do que perfectibiliza a legislação e suas regras de saúde e segurança do trabalho, pois conforme feito referência, as luvas invisíveis, por exemplo, não são aplicadas adequadamente, não são reaplicadas no decorrer do dia, além da impossibilidade de visualizar quando já não estão mais presentes nas mãos, tendo em vista sua característica de ser invisível.

Verificou-se que, por mais que ocorra por parte do empregador o fornecimento de equipamentos de proteção individual e de equipamentos de proteção coletiva ao empregado, que é exposto a agentes nocivos a sua saúde por longo prazo, não cumprem efetivamente com o objetivo de isentar o trabalhador de uma possível enfermidade advinda da prestação de serviços em ambientes insalubres.

Uma vez que adquirida uma doença do trabalho, em virtude do contato com agentes nocivos, os valores recebidos mensalmente a título de insalubridade evidentemente não foram reservados pelo trabalhador para custear um tratamento ou despesa básica quando afastado de suas atividades.

Cumprido salientar que nessa condição, o trabalhador afastado da sua atividade deixa de receber o respectivo adicional, tendo em vista não se tratar de direito adquirido, mas estar condicionado à exposição ao agente insalubre.

Tantos elementos assim foram capazes de demonstrar a gravidade desta realidade, onde fica evidente que o acréscimo salarial efetuado aos trabalhadores que manuseiam óleos e graxas se torna praticamente irrisório comparado aos danos que poderá sofrer no decorrer de sua vida, visto se tratar de agentes cancerígenos extremamente prejudiciais à saúde.

Há tempos os trabalhadores vêm sendo submetidos a ambientes de trabalho que lhes causam alguma espécie de patologia, um, por muitas vezes não restarem opções de emprego e dois, pelo fato de que seus empregadores não aderem às adequações que a legislação obriga.

O grande número de demandas trabalhistas existentes, as quais buscam o reconhecimento do direito de receber o adicional de insalubridade, ou ainda, de recebê-lo em grau máximo quando pago grau médio, demonstrou o descaso dos empregadores quando fala-se em exposição a óleos e graxas.

Essa atitude das empresas ocorre principalmente pelo fato de que fornecem os equipamentos de proteção, mas desconsideram a sua ineficácia.

Diante do que percebeu-se, existe a possibilidade real de se adquirir um câncer ao manusear óleos e graxas, sendo assim seria indispensável à cientificação do trabalhador de que poderá culminar com sua vida ao trabalhar em contato direto com tais agentes.

Averiguou-se que, posteriormente a CLT, legislação específica que trata de resguardar os direitos dos trabalhadores sobreveio a Constituição Federal de 1988,

a chamada Constituição Cidadã, a qual positivou vários direitos do trabalhador já elencados no ordenamento anteriormente citado, ainda mais, resguardou os direitos trabalhistas, priorizando pela dignidade da pessoa humana, dentre vários outros direitos elencados nos artigos 5º e 7º do mesmo diploma legal.

Nada mais adequado do que criar ordenamentos onde é latente a proteção e preocupação com a parte menos favorecida da relação de trabalho, qual seja, o empregado, sendo que só assim seria possível oferecer um trabalho digno e adequado ao trabalhador, buscando sempre a eliminação de todos os agentes prejudiciais à saúde do trabalhador ou ao menos objetivando chegar ao mais perto disso.

Constatou-se que as alterações que foram aprovadas em 13 de julho de 2017, dando origem a Lei 13.467, que passou a vigorar em 11 de novembro de 2017, é evidentemente prejudicial ao trabalhador e extremamente delicada ao tratar das condições em que são submetidos os trabalhadores, onde, por exemplo, se permite o prolongamento de jornada em locais insalubres, ou ainda a possibilidade de que mulheres, tanto em fase de gestação como na fase de amamentação possam trabalhar em contato direto com óleos e graxas, bem como com outros agentes prejudiciais a sua saúde e que o pagamento de um bônus salarial, em tese compensaria o risco existente.

Isso, ao longo do estudo, demonstrou-se como um retrocesso, passando aplicar regra menos favoráveis ao trabalhador, o que jamais poderia ser permitido.

A importância deste estudo ficou evidente quando pensado em um contexto individualista do ser humano, único exposto a tais condições, bem como em um contexto social, visto que é impossível afastar do caráter coletivo quando falamos em proteção a saúde de todos os cidadãos.

Evidenciou-se a relevância do aprofundamento do estudo, para que de posse de mais informações, a sociedade como um todo seja cientificada acerca da nocividade dos hidrocarbonetos, da incidência de casos de câncer nesses trabalhadores, ou ainda do que correspondem a percentuais de ações trabalhistas que discutem essa condição e confirmando-se a necessidade da evolução na forma de tratar a situação.

Por fim, demonstrou-se claramente que as condições em que, na atualidade são submetidos os trabalhadores de determinadas áreas, são extremamente prejudiciais a sua saúde sendo o câncer uma das doenças possíveis de ser

adquirida por empregados expostos a óleos e graxas, doença esta extremamente grave que leva a morte de várias pessoas ao longo dos anos, sendo assim, revelou-se ao longo do estudo que o pagamento de um adicional ao trabalhador garante ao empregador a compra de sua saúde.

Sendo assim, é imprescindível lembrar que existe a necessidade de valoração do outro como ser humano e dos limites que devem ser respeitados nesta relação, visto que o viver em harmonia é indispensável para coletividade e para o próprio indivíduo, para só assim existir a efetividade da Justiça, igualdade e consequentemente paz social.

REFERÊNCIAS

ALBORNOS, Suzane. **O que é Trabalho**. Coleção Primeiros Passos. São Paulo: Editora Brasiliense, 2005.

BARBOSA FILHO, Antonio Nunes. **Insalubridade e periculosidade**: manual de iniciação pericial. São Paulo: Atlas, 2004.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União, DF, 1 mai. 1943.

_____. **Constituição Federal**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Súmula Vinculante 04**, Diário da Justiça Eletrônico, 9 mai. 2008.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Súmula 460**, Diário da Justiça, 1 out. 1964.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 17**, Diário da Justiça, 21 nov. 2003.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 47**, Diário da Justiça, 21 nov. 2003.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 289**, Diário da Justiça, 21 nov. 2003.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 349**, Diário da Justiça, 31 mai. 2011.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 448**, Diário da Justiça, 23 mai. 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial 165**, Diário da Justiça, 26 março 1999.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial 171**, Diário da Justiça, 08 nov. 2000.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial 173**, Diário da Justiça, 27 set. 2012.

_____. **Acórdão Nº 112140-78.2005.5.04.0029**. Sétima Turma, Tribunal Superior do Trabalho, Relator: Ives Gandra Martins Filho, Julgado: 11/06/2008. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=ED-AIRR%20-%20112140-78.2005.5.04.0029&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAABPAAF&dataPublicacao=13/06/2008&localPublicacao=DJ&query=>>> Acesso em 01 nov. 2018.

_____. **Acórdão Nº 20022-97.2015.5.04.0202**. Segunda Turma, Tribunal Superior do Trabalho, Relator: José Roberto Freire Pimenta, julgado em 22/10/2017. Disponível em: <file:///C:/Users/user/Downloads/181054_2018_1540548000000.pdf> Acesso em 27 out. 2018.

_____. **Acórdão Nº 668359-39.2000.5.04.5555**. Quarta Turma, Tribunal Superior do Trabalho, Relator: Luiz Antônio Lazarim, julgado em 08/09/2004. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=668359&digitoTst=39&anoTst=2000&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=5555&submit=Consultar>> Acesso em 27 out. 2018.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2009.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Niterói: Impetus, 2009.

CATHARINO, José Martins. **Tratado Jurídico do salário**. São Paulo: LTr, 1944.

CHAVES, André. **EPC – Equipamento de Proteção Coletiva**. Disponível em: <<https://areasst.com/epc-equipamento-de-protecao-coletiva/>>. Acesso em 02 nov. 2018.

CONAMA. **PORTARIA 127**. Disponível em: <<https://www.ibama.gov.br/sophia/cnia/legislacao/AGENCIAS/ANP/PT0127-300799.PDF>>. Acesso em: 02 nov. 2018.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho**. Salvador: Editora Juspodivm, 2013.

DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez- Oboré, 1992.

GONÇALVES, Danielle Carvalho; GONÇALVES, Isabelle Carvalho; GONÇALVES, Edwar Abreu. **Manual de Segurança e Saúde no Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2015.

MACHADO, Daniel. **Classificação das Normas Regulamentadoras de Segurança do Trabalho**. Disponível em: < <https://www.linkedin.com/pulse/normas->

regulamentadoras-de-seguran%C3%A7a-do-trabalho-e-suas-machado>. Acesso em 02 nov. 2018.

MAGANO, Octávio Bueno; MALLETT, Estêvão. **O Direito do Trabalho na Constituição**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1993.

MARQUES, Christiani. **A Proteção do Trabalho Penoso**. São Paulo: LTr, 2007.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.

MINISTÉRIO DO TRABALHO – **Norma Regulamentador nº 3**. Disponível em : <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr3.htm>> . Acesso em 13 dez. 2018

_____.– **Norma Regulamentador nº 6**. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr6.htm>> . Acesso em 15 out 2018.

_____.– **Norma Regulamentador nº 15**. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR15/NR-15-ANEXO-13.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2018.

MORAES, Alexandre. **Direito Constitucional**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MOURA, Marcelo. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 40. ed. São Paulo: LTr, 2015.

PANTALEÃO, Sérgio Ferreira. **Insalubridade: não basta somente o laudo pericial**. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/insalubridade.htm>>. Acesso em: 12 out. 2017.

PORTARIA INTERMINISTERIAL MPS/MTE/MS Nº 09 DE 07.10.2014. D.O.U.: 08.10.2014. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Portaria-mps-mte-ms-9-2014.html>>. Acesso em: 04 nov. 2018.

PEREIRA, Leoni. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 139**. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_139.html>. Acesso em: 02 nov. 2018.

RINALDI, André. **Todo óleo mineral é prejudicial à saúde do trabalhador?** Disponível em: <<https://www.linkedin.com/pulse/todo-%C3%B3leo-mineral-%C3%A9-prejudicial-%C3%A0-sa%C3%BAde-andre-rinaldi>>. Acesso em 04 nov. 2018.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. atual São Paulo: LTr, 2000.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Súmula 05**, Diário da Justiça, 06 mai. 1995.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Súmula 07**, Diário da Justiça, 12 mai. 1999.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Súmula 62**, Diário da Justiça, 08 jun. 2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Súmula 67**, Diário da Justiça, 08 jun. 2015.

_____. **Acórdão Nº 0022035-25.2017.5.04.0000** . SDC, Tribunal Regional do trabalho da 4ª Região, Relator: Ana Luiza Heineck Kruse, Julgado: 09/04/2018.

Disponível em:

<https://pje.trt4.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=aU3EvU5u%2BqbfN5%2F5oMAy%2Bw%3D%3D&p_idpje=63Vg0TD%2BhYg%3D&p_num=63Vg0TD%2BhYg%3D&p_npag=x> Acesso em 01 out. 2018.

_____. **Acórdão Nº 0001242-63.2010.5.04.0662**. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Relatora: Maria Cristina Schaan Ferreira, Julgado em: 30/08/2012. Disponível em:

<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_rapida/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&nroprocesso=0001242-63.2010.5.04.0662&operation=doProcesso&action=2&intervalo=90>. Acesso em: 10 jun. 2017.

_____. **Acórdão Nº 0000395-75.2012.5.04.0861**. Primeira Turma, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Relatora: Ana Luiza Heineck Kruse, Julgado: 06/11/2013. Disponível em: <<https://trt4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/128648831/recurso-ordinario-ro-3957520125040861-rs-0000395-7520125040861/inteiro-teor-128648841?ref=juris-tabs>>.

Acesso em: 10 jun. 2017.

_____. **Acórdão Nº 0020283-78.2014.5.04.0402**. Décima Primeira Turma, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, Relator: Herbert Paulo Beck, Julgado: 09/04/2015. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/orientacoes-jurisp-portal/documento-pje.html?d=1588127>>. Acesso em: 17 jun. 2017.

_____. **Acórdão Nº 0020596-07.2016.5.04.0002**. Quinta Turma. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Relator: Maria Helena Lisot, julgado em: 20/08/2018. Disponível em:<

<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/y5f-iVOEHdohZy5Vmyp7eQ>>. Acesso em: 03 nov. 2018.

_____. **Acórdão Nº 0084400-03.1994.5.04.0007**. Segunda Turma. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Relatora: Paulo Caruso, julgado em 09/06/1998. Disponível em:

<<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/ejus1/EnT45Qkyr68T8tcaY4gX9Q?&tp=Hip%C3%B3tese+em+que+foi+constatada%2C+atrav%C3%A9s+de+per%C3%ADcia+t%C3%A9cnica%2C+a+presta%C3%A7%C3%A3o+de+labor+em+condi%C3%A7%C3%B5es+insalubres+em+grau+m%C3%A1ximo+e+m%C3%A9dio%2C+por+contato+com+agentes+qu%C3%ADmicos%2C+hidrocarbonetos+e+outros+compostos+do+carbono%2C+e+por+exposi%C3%A7%C3%A3o+a+radia%C3%A7%C3%B5es+n%C3%A3o-ionizantes+geradas+pela+solda+el%C3%A9trica>>. Acesso em: 03 nov. 2018.

_____. **Acórdão Nº 0020787-37.2016.5.04.0201**. Segunda Turma. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Relatora: Brígida Joaquina Charão Barcelos Toschi, julgado em 11/10/2018. Disponível em:

<<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/eJedS9c1fmbqrruvuX0Qow>>. Acesso em: 03 nov. 2018.

_____. **Acórdão Nº 0020432-27.2016.5.04.0201**. Décima Primeira Turma. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Relatora: Maria Helena Lisot, julgado em 17/11/2017. Disponível em:

<https://pje.trt4.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=SIHvFut1R0nfN5%2F5oMAy%2Bw%3D%3D&p_idpje=gLcUEpwleY0%3D&p_num=gLcUEpwleY0%3D&p_npag=x>. Acesso em: 03 nov. 2018.

_____. **Acórdão Nº 0021884-75.2016.5.04.0006**. Segunda Turma. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Relatora: Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso, julgado em 25/06/2018. Disponível em:

<<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/tOUMFymSUw9N59PNvr-3IA>>. Acesso em: 03 nov. 2018.

_____. **Acórdão Nº 0000977-17.2013.5.04.0384**. Terceira Turma. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Relatora: Gilberto Souza dos Santos, julgado em 2/03/2016. Disponível em:

<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/ejus2/-uWTOp_4VGDB1bINbqhalQ?>>. Acesso em: 03 nov. 2018.

_____. **Acórdão: 0020092-77.2016.5.04.0203**. Primeira Turma. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Relator: Iris Lima de Moraes, julgado em 13/12/2017. Disponível em:

<https://pje.trt4.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=aDCNHb5vhOzfN5%2F5oMAy%2Bw%3D%3D&p_idpje=ElzB1x%2BThWo%3D&p_num=ElzB1x%2BThWo%3D&p_npag=x>. Acesso em: 14 out. 2018.

SARAIVA Renato. **Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Método, 2009.