



BACHARELADO EM DIREITO

JÉSSICA ARIANE KRIEGER ODERDENG

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

Pitanga – Paraná,
2019

JÉSSICA ARIANE KRIEGER ODERDENGÉ

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

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito, Área das Ciências sociais aplicadas, da Faculdade de Ensino Superior do Centro do Paraná - UCP, como requisito à obtenção de grau de Bacharela em Direito.
Professora Orientadora: Ms. Larissa Copatti Dogenski

Pitanga – Paraná,
2019

Dedico este trabalho, aos meus pais e a minha irmã, grandes apoiadores e incentivadores.

AGRADECIMENTOS

O desenvolvimento deste trabalho de conclusão contou com a ajuda de muitas pessoas dentre as quais agradeço.

A Deus por ter me dado saúde e força para superar as dificuldades.

Aos meus pais, pelo amor, incentivo e apoio incondicional que nos momentos de angústia, fizeram de tudo para a faculdade se tornar um sonho possível que não mediram esforços para me ajudar nessa etapa tão importante da minha vida. Agradeço a minha mãe Lucineia Cargnin Krieger Oderdenge, heroína que me deu apoio, incentivo nas horas difíceis, de desânimo e cansaço. Ao meu pai Roney Oderdenge, que apesar de todas as dificuldades me fortaleceu e que para mim, foi muito importante. Obrigada a minha irmã, Júlia Enaira Krieger Oderdenge, que nos momentos de minha ausência dedicados ao estudo, me fez entender que o futuro é feito a partir da constante dedicação no presente.

Meus agradecimentos aos amigos, pela compreensão das ausências e pelo afastamento temporário, aos companheiros de trabalho e irmãos na amizade que fizeram parte da minha formação e que vão continuar presentes em minha vida.

A esta universidade, seu corpo docente, direção e administração que oportunizaram a janela que hoje vislumbro um horizonte superior, eivado pela acendrada confiança no mérito e ética aqui presente.

A minha orientadora Larissa Copatti Dogenski, pelo suporte no pouco tempo que lhe coube, pelas suas correções e incentivos e pelo empenho dedicado à elaboração deste trabalho

Agradeço a todos os professores por me proporcionar o conhecimento não apenas racional, mas a manifestação do caráter e afetividade da educação no processo de formação profissional, por tanto que se dedicaram a mim, não somente por terem me ensinado, mas por terem me feito aprender. A palavra mestre, nunca fará justiça aos professores dedicados aos quais sem nominar terão os meus eternos agradecimentos.

E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigada.

*“Quero trabalhar em paz, não é muito o que lhe peço
eu quero um trabalho honesto, em vez de escravidão”
(Renato Russo)*

RESUMO

ODERDENG, Jéssica Ariane Krieger. DOGESNKSI, Larissa Copatti. **“A (im) possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade”**. 2019. 67 f. Trabalho de Conclusão de Curso de Direito das Faculdades do Centro do Paraná – UCP.

A Consolidação das leis trabalhistas, que teve sua edição em 1943, reuniu toda a gama legislativa que versava acerca dos direitos trabalhistas, os quais foram deveras criticados, pois resguardava a parte mais fraca da relação de emprego. Ao falarmos em direitos fundamentais, a primeira ideia que vem à tona, é seu surgimento quando da Revolução Francesa e da Declaração dos Direitos do homem de 1789, fatos que serviram para internalizar preceitos trazidos pela Declaração – Liberdade, igualdade e fraternidade -, nas Constituições dos Estados Soberanos. Em um primeiro momento, viu-se que o trabalhador se encontra respaldado pelas garantias fundamentais, estas inerentes a todos os seres humanos componentes da nação brasileira. São estas garantias que dão ao ser humano, condições e certezas de ter uma vida digna, sendo essa dignidade, o pilar do Estado Democrático de Direito. Assim, falar em adicionais de insalubridade e periculosidade, não está fora desse cenário, isso porque, durante muito tempo, os tribunais decidiam a respeito de sua cumulatividade de maneiras diversas, ora concedendo a possibilidade de incidência, ora negando-a, o que gerava grande controvérsia e polemica. Por fim, restou o TST por decidir que a possibilidade de cumulação é impossível, colocando assim, um fim na discussão anterior.

Palavras-Chaves: Adicional. TST. CLT. Insalubridade e Periculosidade. Fatos Geradores.

ABSTRACT

ODERDENGÉ, Jessica Ariane Krieger. DOGESNKSÍ, Larissa Copatti. **“The (im) possibility of cumulation of unhealthy and dangerousness surcharges”**. 2019. 67 f. Final Paper of the Law Course of the Colleges of Central Paraná - UCP.

The Consolidation of Labor Laws, which had its edition in 1943, brought together the full range of legislation on labor rights, which were criticized, as it protected the weaker part of the employment relationship. When we talk about fundamental rights, the first idea that emerges is its appearance when the French Revolution and the 1789 Declaration of the Rights of Man, facts that served to internalize the precepts brought by the Declaration - Freedom, Equality and Fraternity - in the Constitutions of Sovereign States. At first, it turns out that the worker is backed by the fundamental guarantees, these inherent to all human beings components of the Brazilian nation. It is these guarantees that give human beings the conditions and certainties to have a dignified life, and this dignity is the pillar of the Democratic Rule of Law. Thus, talking about unhealthy and dangerous hazards is not out of this scenario, because for a long time the courts ruled about its cumulativeness in different ways, sometimes granting the possibility of incidence, sometimes denying it, which generated great controversy and controversy. Finally, TST was left to decide that the possibility of cumulation is impossible, thus putting an end to the previous discussion.

Keywords: Additional. TST. CLT. Unhealthy and Dangerous. Generating facts.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
1.1 JUSTIFICATIVA	10
1.1.1 PROBLEMA DE PESQUISA	10
1.2 OBJETIVOS	11
1.2.1 OBJETIVO GERAL	11
1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	11
2 REFERENCIAL TEÓRICO	11
2.1 DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS.....	11
2.1.1 DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS: DO DIREITO À SAÚDE	14
2.2 EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHADOR: A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA.....	21
2.2.1 DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO.....	30
2.2.2 ÓRGÃOS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO.....	33
2.2.3 POLÍTICA DE REDUÇÃO DE RISCOS.....	40
2.2.4 DA INSALUBRIDADE E DA PERICULOSIDADE	42
2.3 PONTOS RELEVANTES DA REFORMA TRABALHISTA	43
2.3.1 A INSALUBRIDADE E A PERICULOSIDADE	48
2.3.2 DA DECISÃO DO TST A RESPEITO DA IMPOSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS	53
3 MÉTODO	59
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	60
REFERÊNCIAS	63

1 INTRODUÇÃO

Um dos temas em voga nos dias atuais é o direito do trabalho, haja vista, as mudanças pelas quais passou, bem como as adequações e alterações legislativas, que ainda podem surgir em relação ao assunto. Vê-se, hoje, na grande mídia, uma discussão acalorada acerca dos direitos trabalhistas aos quais os empregados teriam direito e que, estariam sendo relativizados, diante da mudança do mercado de trabalho e do afrouxamento da obrigatoriedade de aplicação de determinadas normas, não estando, ainda assim, sequer diante da mínima possibilidade de extinção de tais garantias fundamentais aos trabalhadores.

No que diz respeito às garantias fundamentais dos trabalhadores, torna-se necessária a compreensão dos chamados adicionais, ou seja, aqueles valores pagos pelo empregador aos seus funcionários, em decorrência dos riscos à saúde e a vida, estes ocasionados pela exposição demasiada a agentes nocivos no ambiente de trabalho. Tais adicionais podem vir a ser acrescida a remuneração do trabalhador, devido a sua incidência em diversas frações, podendo acontecer desde a maneira mais leve até a mais elevada. Em outras palavras, quando o empregado exerce suas atividades laborais em ambiente que lhe ofereça riscos, este fará jus aos adicionais de periculosidade e insalubridade, de acordo com os agentes nocivos que lhe afligem durante a execução de seu trabalho.

Dessa maneira, pretende-se discorrer acerca de tais institutos do direito do trabalho, trazendo uma compreensão acerca dos direitos fundamentais dos trabalhadores, para então entender os institutos da insalubridade e da periculosidade de uma maneira mais completa, abrangendo as possibilidades de percepção e anulação dos referidos adicionais. Por fim, tratar-se-á, da questão da cumulação dos adicionais, buscando traçar o quadro geral e, debatendo a possibilidade de cumulação ou não.

Para tanto, far-se-á uso da metodologia de pesquisa bibliográfica, utilizando-se informações encontradas em livros, publicações em periódicos e artigos da área, dando assim, embasamento ao proposto pelo presente estudo.

Desse modo, o primeiro capítulo da presente pesquisa, visa delimitar os direitos fundamentais, os quais garantem os princípios basilares do Estado Democrático de Direito. Para deles, seguir para a questão da saúde como um direito fundamental e dela, a saúde do trabalhador é de igual modo, algo que precisa estar

em voga e, assim, merece especial atenção no que diz respeito à condição do ambiente em que trabalha os agentes que influenciar na sua saúde, etc.

O segundo capítulo tratou da questão da insalubridade e da periculosidade propriamente dita, fazendo com que seja possível compreender de fato o que estes são os adicionais e como são calculados. Passando a compreender o direito do trabalho e os direitos do trabalhador como um todo. Fazendo com que fosse possível então, compreender o motivo da controvérsia que será discutida no último capítulo.

Assim, o terceiro capítulo versará a respeito das decisões dos tribunais sobre a questão da controvérsia entre as decisões, em que por vezes continham argumentos que concediam a cumulação, outras apresentando argumentos que a negavam. Esse fato perdurou até o momento em que o Tribunal Superior do Trabalho colocou fim a disputa, determinando que não haja a possibilidade de cumulação.

1.1 JUSTIFICATIVA

Atualmente ainda de forma mínima, algumas doutrina e jurisprudências, vêm se posicionando de forma favorável a cumulação, dos adicionais de insalubridade e periculosidade, pois os trabalhos nessas condições expõem muitos trabalhadores em situação de risco de morte e danos à saúde, e por essa razão são pagos os adicionais. Vendo ainda que não seja de hoje que o devido tema vem a ser discutido, sendo que empregados trabalham expostos a agentes insalubres e ambientes perigosos simultaneamente.

Por esse motivo, é preciso debater o tema, o qual se mostra muito em voga, principalmente dado ao fato da modificação legislativa apresentada pela Lei nº 13.467/17, momento em que a lei reformista, traz ao cenário uma relação empregatícia, pautada na negociação e não mais tão rigorosamente legal, como antes do ano de 2017.

1.1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

É possível cumular os adicionais de insalubridade e periculosidade?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 OBJETIVO GERAL

Verificar a possibilidade da cumulação de insalubridade e periculosidade. Analisar o dever de se cumular os referidos adicionais, vendo que existem argumentos tanto de ordem material quanto de ordem técnica processual colocando então em evidência, os argumentos de direito que dizem respeito à proteção a saúde e a vida dos trabalhadores, ressaltando ainda que se trate de dois adicionais distintos, com hipóteses de existência e efeitos pecuniários diversos

1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar os institutos da Insalubridade e da Periculosidade;
- Diferenciar as atividades insalubres e perigosas;
- Analisar a possibilidade de percepção conjunta dos adicionais de insalubridade e periculosidade.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

A primeira ideia que se tem, quando o assunto são os direitos fundamentais, é o idealismo pregado pela Revolução Francesa, bem como a Declaração dos Direitos do Homem em 1789. Esses marcos serviram, para internalizar a questão – liberdade, igualdade e fraternidade, são os pontos que se mostraram mais presentes nos documentos editados sobre os Direitos Humanos -, nas Constituições os Estados Soberanos (BONAVIDES, 1999).

Dessa forma, ao tratar de direitos humanos e fundamentais, sob ótica material, relacionavam-se equivalentemente, quanto ao seu conteúdo, uma vez que ambas fazem referência a um conjunto de normas que objetivam proteger os bens jurídicos mais sensíveis na proteção da dignidade humana (SARLET, 2006). Assim, os direitos humanos, são aqueles que estão ligados aos direitos básicos da pessoa, reconhecidos pelos documentos de Direito Internacional, ou seja, aqueles direitos do indivíduo que não são assegurados apenas dentro das fronteiras do Estado (SAMPAIO, 2004).

A Constituição promulgada em 1988 apresentou-se como marco inicial para o reconhecimento e a abordagem dos direitos humanos, sendo um dos pilares básicos para a construção do Estado Democrático de Direito brasileiro (SARLET, 1998). Isso é visualizado pela redação do artigo 6º, da Constituição Federal.

Já no que concerne aos direitos fundamentais, uma definição majoritária é a de que são os meios que asseguram ao ser humano, o mínimo de dignidade na sua sobrevivência e na de sua família. Os direitos fundamentais são “em si mesmos considerados, declarados como tais, em textos constitucionais” (ALEXANDRINO, 2008, p. 91). Nesse diapasão:

[...] por emanarem do próprio ser humano e influenciarem de forma direta as relações entre os indivíduos, é preciso um essencial cuidado com os direitos fundamentais. [...] É necessário que eles transcendam do ordenamento jurídico para atuarem de forma efetiva na realidade fática, sendo respeitados e protegidos por todos, especialmente pelos detentores do poder (HAMMARSTROM, *et. al.* 2008, p. 43).

Dessa maneira, durante a jornada da construção dos direitos fundamentais, para que estes se tornassem, de fato, direitos, ocorreu certa mistura com a história e a evolução da espécie humana, mesclando-se, também, com as teorias religiosas, embora naquela época os direitos fundamentais de verdade fossem garantidos a uma parcela quase que insignificante da população. Assim:

Só deve falar-se de restrição de direitos, liberdades e garantias depois de conhecermos o âmbito de proteção das normas constitucionais consagradoras desses direitos. A primeira tarefa metódica deve consistir, por conseguinte, na análise de estrutura de uma norma constitucional concretamente garantidora de direitos. Pretende-se determinar quais os bens jurídicos protegidos e a extensão dessa proteção – âmbito de proteção da norma – e verificar se os bens jurídicos protegidos por uma norma constitucional consagradora de um direito, liberdade e garantia sofrem de qualquer restrição imediatamente estabelecida pela própria constituição – restrição constitucional expressa – ou se a constituição autoriza a lei a restringir esse âmbito de proteção – reserva de lei restritiva (CANOTILHO, 1998, p. 1141).

Os direitos fundamentais muitas vezes podem ser definidos como direitos humanos, porém há alguns fatores que os diferenciam, direitos humanos são uma “[...] expressão utilizada e relação aos direitos e liberdades previstos em tratados internacionais. É um termo internacionalista dos direitos fundamentais”, que “[...] e sentido estrito, podem ser conceituados como o conjunto de normas que cuidam dos direitos e liberdades garantidos institucionalmente pelo direito positivo de determinado Estado, devem sua denominação ao caráter e fundamentador de toda

ordem jurídica, com limitação espacial e temporal (CURY, 2005, p. 01). Nesse sentido:

Assim como o método da persuasão é estreitamente ligado à forma de governo democrático, também o reconhecimento do direito de todo homem a crer de acordo com sua consciência é estreitamente ligado à afirmação dos direitos de liberdade, antes de mais nada ao direito a liberdade religiosa e, depois, à liberdade de opinião, aos chamados direitos naturais ou invioláveis, que servem como fundamento ao Estado liberal. De resto, ainda que nem sempre historicamente, pelo menos na teoria do Estado liberal e o Estado democrático são interdependentes, já que o segundo é o prolongamento necessário do primeiro; nos casos em que lograram se impuser, eles ou se mantêm juntos ou caem juntos (BOBBIO, 2006, p. 211).

Assim, não há como negar que a muito a ser feito na seara dos direitos fundamentais, mas, do mesmo modo, existe uma garantia aos indivíduos de seus direitos básicos, estes inerentes a dignidade da pessoa humana.

Dentre estes, os direitos prestacionais, tratarão de obrigações de fazer, por parte do Estado. Estarão aqui presentes, em decorrência da igualdade material, fazendo parte dos direitos sociais, culturais, econômicos e das coletividades, oriundos do Estado Social do Século XX. Tem aplicabilidade imediata, afastando a tese de tais normas eram programáticas, as quais dependeriam de uma norma infraconstitucional para sua regulação (BONAVIDES, 1999).

Dessa maneira, a ponte de ligação entre todo o sistema jurídico nacional, é a dignidade da pessoa humana. É a partir desse princípio basilar, que deve ser levado em conta acerca da interpretação constitucional e infraconstitucional, sendo dele derivado, direitos como a saúde, está diretamente ligada a esse preceito. Dentre estes direitos, o direito à saúde, está diretamente relacionado ao princípio da dignidade da pessoa humana (PIOVESAN, 2005). Nesse diapasão:

Assim, seja no âmbito internacional, seja no âmbito interno (à luz d Direito Constitucional Ocidental), a dignidade da pessoa humana é o princípio que unifica e centraliza todo o sistema normativo, assumindo especial prioridade. A dignidade humana simboliza, deste modo, a norma maior a orientar o constitucionalismo contemporâneo nas esferas local e global, dotando-lhe especial racionalidade, unidade e sentido (PIOVESAN, 2005, p. 94/95).

Dessa maneira, os direitos fundamentais sociais, são aqueles a que o indivíduo faz jus, tendo o Estado à responsabilidade de provê-los e, dentre eles encontra-se o direito à saúde. Ao se falar em direitos fundamentais, não há como deixar excluída a dignidade da pessoa humana, isto porque é dele que são derivados os demais direitos e garantias fundamentais que o Estado deve promover

e assegurar aos indivíduos. No entanto, antes de adentrar diretamente ao direito à saúde, é necessário compreender do que, de fato, se trata esse princípio basilar do Estado Democrático de Direito (ANDRADE, 2007).

A dignidade da pessoa humana é um conceito extremamente abrangente, desta forma, existe uma grande dificuldade de se formular um conceito jurídico a respeito. Sua definição e delimitação são amplas, haja vista englobar diversas concepções e significados. Seu sentido foi sendo criado e compreendido historicamente como valor, preexistiu ao homem. Assim, cuida-se de um atributo humano, criado pelo próprio homem (ANDRADE, 2007).

Nas palavras de Ingo Sarlet (2001, p.60):

Temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão dos demais seres humanos.

O valor da dignidade da pessoa humana - resultante do traço distintivo do ser humano, dotado de razão e consciência, embora tenha suas raízes no pensamento clássico, vincula-se à tradição milenar do pensamento cristão, ao enfatizar cada Homem relacionado com um Deus que também é pessoa. Dessa verdade teológica, que identifica o homem à imagem e semelhança do Criador, derivam sua eminente dignidade e grandeza, bem como seu lugar na história e na sociedade. Por isso, a dignidade da pessoa humana não é, no âmbito do Direito, só o ser humano é o centro de imputação jurídica, valor supremo da ordem jurídica (SILVA, 1998).

2.1.1 DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS: DO DIREITO À SAÚDE

É inegável que a vida é o bem maior do ser humano, por isso tão protegido pelo ordenamento jurídico. No entanto, para que essa vida possa ser usufruída com qualidade, é necessário que existam condições sanitárias, de segurança e de acesso sem restrição a saúde.

A Constituição Federal de 1988, fora um marco de extrema importância no que concerne ao direito à saúde. Isto porque, com o seu advento, o estado passa a

ter responsabilidade de promover o acesso para todos os cidadãos ao sistema de saúde, tornando-se um direito universal, que pertence aos brasileiros e aos estrangeiros, que assim necessitarem, utilizando-se de serviços gratuitos. Assim, em seu art. 5º, *caput*, a garantia de não distinção de qualquer natureza dos indivíduos, bem como a inviolabilidade do direito à vida, como um direito primário que se desdobra em uma gama de proteção para os demais direitos, exemplo disso, é o basilar direito a dignidade da pessoa humana (BARROSO, 2009). Nesse norte:

O Estado Constitucional de Direito, gravita em torno da dignidade da pessoa humana e da centralidade dos direitos fundamentais. A dignidade da pessoa humana é o centro da irradiação dos direitos fundamentais, sendo frequentemente identificada como núcleo essencial de tais direitos (BARROSO, 2009, p. 10).

Nesse contexto, a saúde é encontrada no rol dos bens inatingíveis, com uma carga de importância digna de receber tutela de proteção do Estado, uma vez que não pode ser separado do direito à vida, sendo uma característica indissociável desta (ORDACGY, 2018).

Assim, partindo do pressuposto que a saúde é condição indispensável à garantia da vida humana, e que valor maior terá a vida se ela for vivida com decência, outra não poderia ser a ponderação quanto à impossibilidade de se dissociarem os vetores da dignidade da pessoa humana do direito à vida e à saúde. Nesse diapasão, a redação do art. 6º da Constituição Federal de 1988:

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

Nota-se então, que a saúde é um direito social, exigindo do Estado, prestações positivas no sentido de garantir a efetividade da saúde, sob pena de ineficácia de tal direito fundamental. Nesse norte:

[...] prestações positivas proporcionadas pelo Estado direta ou indiretamente, enunciadas nas normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a igualização das situações sociais desiguais. São, portanto, direitos que se ligam ao direito de igualdade. Valem como pressupostos do gozo dos direitos individuais na medida em que criam condições materiais mais propícias ao aferimento da igualdade real, o que, por sua vez, proporciona condição mais compatível com o exercício efetivo da liberdade (SILVA, 2002, p. 285/286).

A constituição de 1988 consagrou o direito à saúde como algo fundamental ao cidadão, implicando assim, ao Estado o dever de promover este, por meio de políticas públicas, de forma que o garanta a todo o cidadão, indistintamente, tendo em vista sempre o objetivo maior de reduzir as desigualdades sociais, e como tema central a ideia de justiça social. Observa-se que a fundamentação jurídica do direito à saúde como direito social e fundamental, já se encontra consagrada e formalizada no direito interno brasileiro, porém, o obstáculo que surge com a preocupação mais importante a ser debatida é fazer com que esse direito fundamental, consagrada pela Lei Maior, seja efetivada a todos os cidadãos (BUCCI, 2006).

Nas palavras de Ingo Sarlet (2001, p. 9):

De modo especial no que diz com os direitos fundamentais sociais, e contrariamente ao que propugna ainda boa parte da doutrina, tais normas de direitos fundamentais não podem mais ser considerados meros enunciados sem força normativa, limitados a proclamações de boas intenções e veiculando projetos que poderão, ou não, ser objeto de concretização, dependendo única e exclusivamente da boa vontade do poder público

Dessa maneira, o direito à saúde é elevado à categoria dos direitos fundamentais, por estar interligado ao direito à vida e à existência digna, representa um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, sendo considerado pela doutrina e pela legislação uma obrigação do Estado e uma garantia de todo o cidadão. Assim, dentre esses direitos fundamentais, também social, é o direito à saúde. Por esse motivo, deve o Estado garantir o acesso do indivíduo aos sistemas de saúde, tendo este, condições ou não de pagar pelos tratamentos. É por esse motivo, que o Estado brasileiro, disponibiliza o Sistema Único de Saúde, destinado a fornecer tratamentos de saúde de forma gratuita aos seus cidadãos e, de igual modo, aqueles que estiverem em seu território e dela precisarem (ARANHA, 2000).

Com a Constituição Federal de 1988, várias iniciativas jurídico-institucionais foram criando às condições de viabilização plena do direito à saúde no Brasil. Ressalta-se, nesse sentido, a Lei nº 8.080/90, que organiza e estrutura o funcionamento dos serviços de saúde; a Lei nº 8.142/90 que garante a participação dos usuários do sistema na gestão desses serviços e a transferência de recursos financeiros intergovernamentais; a Portaria nº 3.916, que aprova a Política Nacional de Medicamentos; e a Norma Operacional da Assistência à Saúde, nº 01/2002

(NOAS-SUS 01/02), aprovada por Portaria do Ministério da Saúde e, vem a suceder a Norma Operacional Básica do SUS, nº 01/96 (ARANHA, 2000).

O Sistema Único de Saúde (SUS) é pertencente à rede pública de saúde, tendo como finalidade a prestação dos serviços de saúde de maneira gratuita a todos, sem qualquer forma de discriminação, garantindo o mesmo direito. Esse sistema tem como atribuição garantir ao cidadão o acesso às ações e serviços públicos de saúde, assim como delimita o art. 200 da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

O SUS foi criado como um conjunto, de partes coordenadas entre si, funcionando como uma estrutura organizada, submetida a princípios e diretrizes legalmente estabelecidos. Trata-se de uma rede regionalizada e hierarquizada de ações e serviços de saúde, por intermédio do qual, o poder público cumpre seu dever na prestação do serviço público de atendimento à saúde. Assim sendo, a Administração Pública, liga-se diretamente à promoção e efetivação do direito à saúde, ou seja, são igualmente responsáveis, todos os entes federativos, pela administração dos serviços prestados pelo Único de Saúde (LEAL, 2006).

A partir daí, nota-se que o SUS, é o representativo de um direito social que encontra garantia constitucionalmente protegida, pautado pelos princípios de universalidade, igualdade, integralidade e participação popular, bem como pela defesa da saúde como um direito humano. Ao se falar em universalidade, é aquilo que dá acesso aos serviços e assistência à saúde para toda a população, isso inclui, também, aqueles que possuem planos de assistência à saúde particulares (SARLET, 2001). Assim:

[...] bastou que fossem contemplados nas constituições, os denominados direitos sociais, especialmente a educação, a saúde, a assistência social, a previdência social, enfim, todos os direitos fundamentais que dependem, para sua efetividade, do aporte de recursos materiais e humanos, para que se começasse a questionar até mesmo a própria condição de direitos fundamentais destas posições jurídicas (SARLET, 2001, p. 2).

Dessa forma, percebe-se que, até a promulgação da Carta Magna de 1988, saúde não era um direito reconhecido a todos, tendo como responsável ao seu atendimento era de cada indivíduo, ou seja, cada pessoa era quem devia cercar com

os procedimentos de saúde que se fizessem necessários. Assim narro o artigo 195¹ da Constituição Federal, a respeito do financiamento do Sistema Único de Saúde.

Tal dispositivo legal, corrobora a ideia de que responsabilidade do financiamento do Sistema Único de Saúde corresponde às três esferas, isto é, União, Estados-membros e Municípios. No entanto, um dos principais problemas encontrados, é a questão do financiamento do sistema. Nesse diapasão:

Um dos principais problemas enfrentados pelo Sistema Único de Saúde (SUS), a partir de sua criação pela Constituição Federal de 1988 (CF/88), refere-se à natureza instável do seu processo de financiamento. De acordo com o conselho, a curta vigência da norma Constitucional prevendo a alocação mínima de 30% do orçamento da seguridade social para a saúde, os imprevistos junto ao fundo de amparo ao trabalho (FAT) e a criação da CPMF (e a consequente redução de outras fontes), são exemplos da instabilidade e da insuficiência de recursos que caracterizando o adequado cumprimento da norma constitucional. Diante do exposto, os movimentos sociais lutaram bravamente da década de 80, pela criação de uma lei que garantissem recursos para saúde. Surge então à luta pela PEC 169, e após a regulamentação vira a Emenda Constitucional nº 29 (BRASIL, 2009, p. 1).

Cabe aqui ressaltar que, a proposta de financiamento da saúde prevista constitucionalmente e na Lei Orgânica da Saúde, nem sempre é cumprida na sua íntegra pelos entes estatais responsáveis, o que ocasiona problemas financeiros ao setor.

No entanto, ainda que seja o sistema único de saúde precário e, com sua restrição de medicamentos a ser fornecido gratuitamente, o direito à saúde não deixa de ser um direito fundamental. Por esse motivo, a judicialização da saúde, nesse norte:

¹ Art. 195. A seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e das seguintes contribuições sociais:

I - Do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada na forma da lei, incidentes sobre: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

a) a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

b) a receita ou o faturamento; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

c) o lucro; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

II - Do trabalhador e dos demais segurados da previdência social, não incidindo contribuição sobre aposentadoria e pensão concedidas pelo regime geral de previdência social de que trata o art. 201; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

III - sobre a receita de concursos de prognósticos.

IV - Do importador de bens ou serviços do exterior, ou de quem a lei a ele equiparar. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 42, de 19.12.2003)

[...]

(BRASIL, 1988).

A notória precariedade do sistema público de saúde brasileiro, bem como o insuficiente fornecimento gratuito de medicamentos, muitos dos quais demasiadamente caros até para as classes de maior poder aquisitivo, têm feito a população civil socorrer-se, com êxito, das tutelas de saúde para a efetivação do seu tratamento médico, através de provimentos judiciais liminares, fenômeno esse que veio a ser denominado de judicialização da saúde (ORDACGY, 2007).

Desse modo, percebe-se que a disponibilidade de medicamentos não contemplados pelo Sistema Único de Saúde, por meio de decisões judiciais, demonstra o apreço à vida, à saúde e, por consequência, ao princípio da dignidade da pessoa humana. Em outras palavras, o Estado começou a ser obrigado a dar efetivo cumprimento ao direito à saúde, como sendo direito fundamental.

Os direitos individuais se concretizam por meio do oferecimento dos direitos sociais, estes dependem do Direito Econômico para sua efetivação. Isso está explícito no artigo 196 da CR/88, que afirma ser a saúde “direito de todos e dever do Estado garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação”. Portanto, o texto constitucional reconhece a amplitude do problema e de sua solução, que requer não apenas o oferecimento de uma medicina curativa, mas também demanda uma medicina preventiva que envolva políticas sociais e econômicas adequadas (MAGALHÃES, 2008, p.208-209).

Destarte, o que torna um direito individual fundamental, é a sua regulamentação na Constituição de um Estado. “A proteção do ser humano, tornou-se objeto e objetivo do constitucionalismo, primeiro sob a forma de direitos do homem, depois como direitos humanos e, finalmente, como direitos fundamentais” (FIGUEIREDO, 2007, p. 219). Ainda, nas palavras de Carvalieri Filho (2002, p. 15), “o direito existe muito mais para prevenir do que para corrigir, muito mais para evitar que os conflitos ocorram do que para compô-los”. Nesse sentido:

O direito à saúde é o principal direito fundamental social encontrado na Lei Maior brasileira, diretamente ligado ao princípio maior que rege todo o ordenamento jurídico pátrio: o princípio da Dignidade da Pessoa Humana – razão pela qual tal direito merece tratamento especial (CURY, 2005, p. XVII).

Assim:

Vários estados utilizam a expressão “Direitos Fundamentais” e há décadas é a preferida pela doutrina para designar os direitos das pessoas ante ao poder público que constam em rol Constitucional (FLUMIAN, 2008, p. 21).

Salienta que, as normas reguladoras do direito à saúde, por se tratarem de normas com efeito fundamental, não se retrocedem. Assim, é uma obrigação do Estado quanto aos seus cidadãos, “o atendimento das necessidades básicas – isto é, alimento, saúde, moradia, educação, trabalho – e com isso, a garantia efetiva de uma vida com dignidade constituem pressupostos inarredáveis ao exercício de todo direito fundamental (FIGUEIREDO, 2007, p. 13).

Não há como negar que, o direito à saúde é um direito fundamental e indispensável para uma vida com dignidade, “vale dizer que os direitos fundamentais e, acima de tudo, a dignidade da pessoa humana a que se referem, são indissociáveis, estando no centro o discurso jurídico constitucional (FLUMIAN, 2008, p. 20). Sobre o assunto em análise, diz FIGUEIREDO (2007, p.77) que, “a noção de que a saúde constitui um direito humano e fundamental, possível de proteção e tutela pelo Estado, é resultado de uma longa evolução não apenas do direito, mas da própria ideia do que seja a saúde”.

A saúde alheia tornou-se preocupação internacional há muito, quando da criação da chamada Cruz Vermelha. A Cruz Vermelha acabou por se tornar uma instituição organizada, em 1928 e, posteriormente com a criação de seus estatutos, os quais foram revistos em 1952. “Compreende as sociedades nacionais da Cruz Vermelha, o Comitê Internacional da Cruz Vermelha e Liga das Sociedades da Cruz Vermelha” (CURY, 2005, p. 46).

O direito à saúde, como um dos principais elementos do princípio da dignidade da pessoa humana, é objeto de diversos diplomas e convenções internacionais, angariando um marco de grande destaque, com o surgimento da Organização Mundial da Saúde (OMS), instituição que entrou em funcionamento em 1948. No entanto, “o problema do direito à saúde, não reside necessariamente na codificação internacional ou nacional, mas na fraca implementação internacional das metas para alcançá-lo” (CURY, 2005, p.49).

Nesse diapasão, a posição de Ingo Sarlet (2002, p. 08):

[...] o direito a saúde pode ser considerado como constituindo simultaneamente direito de defesa, no sentido de impedir ingerências indevidas por parte do Estado e terceiros na saúde do titular, bem como – e está a dimensão mais problemática – impondo ao Estado a realização de políticas públicas que busquem a efetivação deste direito para a população,

tornando, para, além disso, o particular credor de prestações materiais que dizem com a saúde, tais como atendimento médico e hospitalar, fornecimento de medicamentos, realização de exames da mais variada natureza, enfim, toda e qualquer prestação indispensável para a realização concreta deste direito à saúde.

Assim, ao se falar em direito fundamental à saúde, é objeto de proteção, pois a saúde, a garantia das condições de vida dos indivíduos, apesar de ter seus efeitos encontrados individualmente, é um direito coletivo e social. No entanto, essas condições não devem ser observadas de maneira isolada, individual, mas sim no meio ambiente, no ambiente em que desenvolvem suas atividades laborais, sendo por isso, responsabilidade do Estado, zelar e proporcionar cuidados aos seus cidadãos.

2.2 EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHADOR: A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Como se viu, o trabalho é algo inerente ao homem desde os primórdios da existência humana. O ser humano trabalha para seu sustento, seu desenvolvimento e, esse trabalho passou por modificações no decorrer do tempo, desde a mão de obra escrava, até o trabalho que se conhece atualmente. O trabalho passou a ser uma remuneração direito a férias, auxílios, etc.

Diante disso, nota-se que são esses direitos sociais, os responsáveis por dar ao homem a plena condição de cidadão. O processo de construção da cidadania tem como marco inicial, a aquisição de direitos sociais concedidas pelo Estado Novista de Getúlio Vargas. No entanto, não derivaram somente da boa vontade do governante, mas sem como resultado de uma série de eventos grevistas, revoluções, etc., todos influenciados por ideologias que buscam uma melhoria nas condições de trabalho e nas relações entre empregado e empregador (CARVALHO, 2002).

A aquisição de direitos sociais não se dá somente pela concessão de benefícios – considerando a situação anterior dos operários –, mas também depende da forma com que as relações trabalhistas são encaradas perante os juízes e o ordenamento jurídico. Dessa ótica que se faz necessária, também, uma mudança nas leis – e na interpretação dada a elas – que regem essa relação entre operário e patrão. E é dessa necessidade que advém o artigo 5º da Lei de

Introdução ao Código Civil “determinando que a finalidade da adjudicação judicial fosse atender aos ‘fins sociais’ da lei” (GARCIA NETO, 2010, p. 226).

Esse é, porém, somente um dos elementos de uma série de leis que virão como forma de proteção dos direitos trabalhistas, sociais e, indissociavelmente, políticos. Esse artigo 5º vem como forma de preencher as lacunas do Código Civil de 1916, que dá margem a interpretações liberais que vão de encontro ao que se propunha nessa nova fase: ao contrário do que acontecia antes, não uma marginalização da questão social no meio jurídico, mas sim trazer esse fator para a centralidade das discussões. O Código Civil de 1916 consolida certos princípios liberais como “a propriedade privada, a liberdade individual (frente ao poder do Estado) e a autonomia dos estados” (GARCIA NETO, 2010, p. 227) fazendo com que seja forjada uma relação contratual de locação de serviços.

Assim, foram essas situações de exclusão social o ponto de partida para as correntes políticas do movimento operário da Primeira República, propuseram a amplificação dos direitos sociais e políticos (BATALHA, 2010). De igual modo, na esfera jurídica houve a modificação do modo de pensar, fazendo surgir, após inúmeros decretos protetivos, o Decreto nº 19.770/1931, o qual previa a sindicalização dos empregados, para que estes sindicatos passassem a defender os mais diversos interesses da classe trabalhadora. No ano seguinte, o Decreto nº 21.396/1932 trouxe a instituição das comissões mistas de conciliação e, em 1934, a concessão da pluralidade ao ente sindical por meio do Decreto nº 24.694 (GARCIA NETO, 2010).

Dessa forma, o resultado das ações da crise do sistema liberal, bem como da necessidade de ser criada uma nova maneira de pensar o direito, para que ele se amolde às novas relações trazidas ao cenário pelo capitalismo, foram o surgimento da Consolidação das Leis Trabalhistas, da justiça do trabalho e da Lei de Introdução ao Código Civil (COSTA, 2010).

Todos esses aparatos jurídicos contribuem para uma formação da cidadania operária em vista da promoção de direitos sociais e políticos – atuação dos sindicatos na política em favor da classe trabalhadora – aos operários que antes se viam oprimidos e livremente manipulados pelos grandes proprietários, empresários, donos dos meios de produção, enfim, pela elite econômica que exercia sua influência tratando a vida dos que dependiam de uma proteção estatal e jurídica inexistente da forma que lhes era mais conveniente, sem que se tivesse um mínimo

de consideração pela condição desses indivíduos. Apesar da conquista de direitos sociais e políticos, ainda não se formavam cidadãos completos, uma vez que se não se tinha a presença de direitos civis, que, no processo de formação da cidadania inglesa, foi o principal fator que permitiu que população tivesse legitimidade e base para, então, reivindicar os direitos que lhes faltavam (CARVALHO, 2002, p. 220).

Nesse sentido, tem-se a concepção de que a proteção as relações de emprego, é uma despedida da arbitrariedade, são exemplos dessa política protecional, são a “previsão de seguro-desemprego para as situações em que esse resultar de ato involuntário; a institucionalização do fundo de garantia do tempo de serviço como regime único para todos os trabalhadores; a estipulação de salário-mínimo, a previsão de piso salarial a proteção contra a diminuição dos salários, salvo negociação coletiva” (SILVA, 2012, p. 287).

Destarte, cuida-se da Consolidação das Leis Trabalhistas de uma sistematização legal brasileira no que se refere ao direito e processo do trabalho. A Consolidação foi sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, sob a égide do Decreto-Lei nº 5.452, em primeiro de maio de 1943. Assim, a CLT é composta por oito capítulos que abrangem direitos de grande parte dos grupos trabalhistas brasileiros. Dentre os seus artigos, encontram-se regulamentações acerca de sua identificação profissional, jornada de trabalho, salário-mínimo, férias, segurança e medicina de trabalho, previdência social, etc. (CAMPANA, 2018).

Assim sendo, a Consolidação das Leis Trabalhistas, unificou toda a legislação trabalhistas que existia no país até aquele momento, inserido de forma definitiva na ordem jurídica brasileira, os direitos dos trabalhadores. O principal objetivo dessa Consolidação foi o de regular as relações individuais e coletivas de trabalho, pois era essa a necessidade constitucional e social do momento, visto a criação da justiça do trabalho.

Assim, no ano de 1988, a Carta Magna, apresentou uma gama de direito mínimos aos trabalhadores. Isto é, uma vez que não haja a garantia da Consolidação, a Constituição traz em seu artigo 7º, os chamados direitos fundamentais dos trabalhadores, o qual tem por objetivo melhorar a condição social do trabalhador. No entanto, apesar de ser o rol mais conhecido ser o referido, outros direitos são encontrados expressos na Constituição, como, por exemplo, o direito à liberdade sindical, os direitos de participação dos trabalhadores, são direitos fundamentais, mas também aqueles direitos fundamentais em sentido material, por

seus atributos, importância e conteúdo relacionado à dignidade da pessoa humana, inclusive positivados nas normas decorrentes da autonomia privada coletiva, quais sejam, os acordos e convenções coletivas de trabalho. Nesse norte:

Uma efetiva luta pela justiça social, utilizando-se o direito do trabalho como instrumento, culmina com a constitucionalização das normas protetivas do trabalho e a normatização de seus princípios fundamentais, possibilitando a interpretação das normas infraconstitucionais com base nesses postulados. O direito do trabalho assim construído e aplicado é instrumento decisivo para a formação e a defesa da justiça social, ainda que, concretamente, em primeiro momento, só consiga minimizar as injustiças. Sob o prisma específico da teorização do direito do trabalho, o objetivo primordial é destacar que a sua origem histórica, que marca uma preocupação com e eliminação da injustiça, que é característica da relação capital X trabalho, integra-se em seu conceito, advindo daí a noção de justiça social como seu princípio maior (MAIOR, 2000, p. 259).

Destarte, como é possível aferir, o direito do trabalho surgiu como uma maneira de assegurar ao cidadão brasileiro, o respeito a sua dignidade não apenas nas demais situações de sua vida, mas também, em seu ambiente de trabalho, garantindo assim, que seus direitos sejam garantidos, tendo a possibilidade de permanecer saudável e ter condições dignas para realizar suas atividades laborais.

O trabalho é algo comum ao homem, algo que faz corriqueiramente, de forma habitual, desde os primórdios da humanidade, sendo este provedor de sustento aos indivíduos e suas famílias, o responsável por diferenciar as crianças dos mais velhos, que exercem as atividades mais pesadas. Este passou por transformações no decorrer do tempo, passando de escravo a labor por seu alimento e o de sua família, à especialização, dentre outras formas de se manter sempre no mercado de trabalho, o que, muitas vezes, devido às condições a que deveria se submeter custava-lhe a saúde, a vida, o tempo. Nesse sentido:

[...] nos mais diversos manuais de direito do trabalho, em que a inevitável (e no mais das vezes nefasta) 'introdução histórica' – de regra presente no primeiro capítulo dos livros – busca demonstrar linearmente (e num procedimento de seleção factual no mínimo arbitrário e historiograficamente suspeito) como os institutos jurídicos presentes “são o que são”, indicando com isso uma visão naturalizadora do presente (o nosso presente é um resultado inevitável de todo um processo histórico) ao mesmo tempo em que se celebra uma visão progressiva do tempo histórico (o presente é visto como o auge e cume de toda a trajetória humana). (FONSECA, 2006, p. 297).

Dentre tantas formas de trabalho, existentes no decorrer da história, o trabalho escravo é tido como um capítulo sombrio desta, uma vez que o empregador

temia que seu empregado não fosse tornar-se sujeito ao trabalho habitual, não sendo frequente, faltando há qualquer momento, evadindo-se do local de trabalho, assim “rebelando-se contra o sistema de trabalho da escravidão. Os legisladores buscaram formas para tentar coibir a vadiagem do liberto e de estabelecer as bases para a disciplina para o trabalho regular e sua inserção no mundo do trabalho” (KIRDEIKAS, 2008, p. 5).

Com isso, mais do que nunca se sentiu a necessidade de começar, de alguma maneira a proteger este proletariado que se encontra desprotegido, sem qualquer segurança ou garantia. Destarte:

O direito do trabalho surgiu como consequência da questão social que foi precedida pela Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes (NASCIMENTO, 2001, p. 39).

Outra grave omissão refere-se à investigação sobre o trabalho do imigrante. Existiam dois sistemas para o labor do estrangeiro: a parceria e o colonato. Criou-se na lei 108/1937, que regulava locação dos serviços do imigrante, o instituto da justa causa nos artigos sétimo e décimo. Mais uma vez o reiterou-se o instituto da rescisão indireta (artigo 483 da CLT) no âmbito de regulação civilista daquela modalidade de trabalho. Conclui-se que essa legislação somente serviu para garantir o cumprimento dos contratos, via coerção, impedindo rupturas antes do pagamento pelo obreiro das despesas de viagem (KIRDEIKAS, 2008).

No que toca ao solo brasileiro, a história do trabalho e dos direitos do trabalhador, é pautada pelo contexto econômico e político. Fora este contexto, o responsável por desenvolver as relações trabalhistas em território nacional, distintas daquelas ocorridas no continente europeu. Assim:

[...] construindo-se essa institucionalização/oficialização ao longo de um demorado período político centralizador e autoritário (de 1930 a 1945), o ramo trabalhista veio a institucionalizar-se, conseqüentemente, sob uma matriz corporativa e intensamente autoritária. A evolução política brasileira não permitiu, desse modo, que o Direito do Trabalho passasse por uma fase de sistematização e consolidação, em que se digladiassem (e se maturassem) propostas de gerenciamento e solução de conflitos no próprio âmbito da sociedade civil, democratizando a matriz essencial do novo ramo jurídico (DELGADO, 2013, p. 113).

O Direito do Trabalho no país teve a sua primeira aparição quando do advento da Constituição do Império em 1824, após os princípios da Revolução Francesa surgem no cenário social. A referida Carta aboliu as chamadas corporações de ofício, dando segurança à liberdade ao trabalho. Nesse período, via-se a figura do trabalho escravo, que vinha sendo substituído pelo proletário, fato este corroborado pela edição da Lei do Ventre Livre no ano 1871, dispositivo que garantia a liberdade aos filhos de escravas. Posteriormente, em 1885, fora concedida a liberdade para os escravos maiores de 60 anos, desde que tivessem feito o cumprimento de três anos de trabalho espontâneo. A situação foi modificada somente com a Lei Áurea, em 1888, vindo a conceder a liberdade aos escravos, abolindo, definitivamente, a situação da escravatura do Estado brasileiro (COSTA, 2010).

Nota-se, que o Direito Trabalhista brasileiro, apesar de não ter sido construído na Era Vargas, como por muito tempo declarado, a história demonstra que, mesmo tendo sido um marco para a legislação trabalhista, a sociedade brasileira, ao longo dos tempos, fora desenvolvendo sua história e, por consequência, sua legislação, chegando à promulgação de das Consolidações da Leis Trabalhistas.

No Brasil, entretanto, o Direito e a Justiça do Trabalho teriam surgido de uma matriz ideológica diversa, qual seja: a ideologia da outorga, do corporativismo, da absorção, pelo Estado, do Sindicato – o que teria neutralizado politicamente esse importante instrumento de mudança social, em especial a partir do Estado Novo. Se o Direito e a Justiça Trabalhista foram engendrados sob a ideologia da outorga, conseqüentemente seriam caracterizados pelo artificialismo – ou porque a legislação social era “avançada demais” para a estrutura produtiva e financeira da sociedade, ou porque os trabalhadores brasileiros não mereciam aquilo pelo que não teriam lutado para conseguir (CAVALCANTE, 2011, p. 80).

A Constituição brasileira de 1891, a liberdade para o exercício de qualquer profissão e a associação. Nesse mesmo ano, fora editado o Decreto nº 1.313/1891, o qual veio a proibir o trabalho em fabricas para os menores de 12 anos e, fixando uma jornada de trabalho em sete horas para os menores entre 12 e 15 anos do sexo feminino e, 12 e 14 para os meninos. Após isso, o país contou com a normatização da questão sindical, por meio do Decreto nº 970/1903 (NASCIMENTO, 2011).

A primeira Carta Magna brasileira a trazer normas específicas quanto ao Direito do Trabalho, fora a promulgada em 1934. Nesse ínterim, os avanços nesse

questo foram inúmeros, tais como a criação do Instituto do Acidente de Trabalho (1919), do Conselho Nacional do Trabalho (1923), o estendimento do direito de férias para os trabalhadores de estabelecimentos comerciais, industriais e bancárias para 15 dias úteis (1925) e, a criação do Ministério do Trabalho, quando do início do governo Vargas (1930). Tal Constituição trouxe ao cenário nacional uma visão social, com influência da Carta Americana e a Constituição de Weimar (CASSAR, 2012).

A era Vargas implantou nas relações de trabalho uma nova política intrinsecamente intervencionista e protetiva, assegurando, inquestionavelmente, uma série importante de direitos e vantagens, nas relações de emprego, aos trabalhadores individualmente considerados. Em contrapartida, empreendeu uma estratégia de atrelamento da organização coletiva dos trabalhadores ao Estado, importando sua cooptação e dominação, ao controlar da criação até a extinção dos sindicatos, ao definir seus objetivos, administração, receitas e eleições. Talvez por essa dualidade de proteção-cooptação justifique-se o porquê de considerar Vargas como pai dos pobres e, ao mesmo tempo, mãe dos ricos. A época, o controle estatal era tão intenso ao ponto de a doutrina trabalhista imputar ao sindicato uma nova natureza jurídica: ente de Direito Público, eis que inserto no modelo corporativista autoritário (DELGADO 2013).

Com o golpe de 1937 e a implantação do regime ditatorial, foi outorgada a Constituição de 1937, inspirada na Carta Del Lavoro e na Constituição Polonesa, delegando competência normativa aos tribunais trabalhistas diante do fechamento do Congresso Nacional, caracteriza-se pela expressa intervenção estatal, instituindo o modelo de sindicato único vinculado ao Estado e considerando a greve e o *lockout* como recursos antissociais nocivas a economia (NASCIMENTO, 2011).

A partir disso, com a existência de diversas leis esparsas, criou-se a necessidade de uma sistematização para que estas fossem agrupadas. Assim, em 01 de maio de 1943, é editada a Consolidação das Leis do Trabalho, por meio do Decreto-Lei nº 5.452/43. Na sequência, com a deposição de Vargas, a Carta de 1946, devolveu aos trabalhadores o direito à greve, bem como passou a dispor acerca da participação dos empregados nos lucros da empresa, repouso semanal remunerado e, a retirada da justiça do trabalho do controle do Poder Executivo e sua inclusão no Poder Judiciário (COSTA, 2010).

Nos anos seguintes, os benefícios ao trabalhador foram inúmeros, tais como a criação do 13º salário, regulamentação do direito de greve, o fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS). De igual modo, foram iniciadas as regulamentações do direito das empregadas domésticas, do trabalhador rural e, as atividades do trabalhador temporário. Confirmado essa evolução, a Constituição de 1988 apresentou o abandono da individualização, dando valor ao coletivo e social, com foco na dignidade da pessoa humana (CASSAR, 2012).

Diante da Carta de 1988, as modificações foram às diversas, dando ao trabalhador ganhos como a redução da jornada semanal de trabalho, indenizações nos casos de demissão sem justa causa, aumento do percentual da hora extra, remuneração de férias acrescida de 1/3, dentre outras (NASCIMENTO. 2011).

O trabalhador, no decorrer do tempo, percebeu diversos direitos e garantias de cunho fundamental e social, buscando sempre uma maneira de protegê-los na disparidade da relação com o empregador. Isso é assim, pois no início, o trabalhador era considerado inferior àqueles que detinham o poder econômico.

Diante do exposto até aqui, a Consolidação das Leis Trabalhistas, surgiu em um momento social em que os trabalhadores pleiteavam por melhorias e direitos, bem como reconhecimento de seus direitos sociais. A partir dela, regulou-se juridicamente a relação entre empregado e empregador, ou seja, a relação de trabalho.

Em um primeiro momento, é preciso definir empregador e empregado, para que seja possível estabelecer a relação de trabalho. Essa definição é encontrada na própria Consolidação, por meio da redação do artigo 2º².

Diante dessa redação, percebe-se que o empregador é a empresa, isto é a pessoa jurídica, individual ou coletiva, que assume os riscos de uma atividade econômica. O empregador, portanto, tem o dever de efetuar o registro de seus

² Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

empregados. Por sua vez, empregado é descrito no artigo 3º, como sendo “toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante salários”, tendo seu complemento em seu parágrafo único como se vê a seguir:

Art. 3º - Considera-se empregado, toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual

A partir da leitura do aludido dispositivo legal, nota-se que são existentes três requisitos para a construção do conceito legal de empregado. Assim, para que seja alguém considerado com empregado, é necessário que seja uma pessoa física e natural, para a realização do trabalho de maneira contínua e subordinada, ou seja, a atividade deve ser desenvolvida sob a dependência do empregador. Ao realizar sua atividade laboral, o empregado terá em contrapartida, uma prestação por parte do empregador, isto é, o recebimento de salário pelos serviços prestados pessoalmente ao empregador (MENDONÇA, 2003).

Feitas as conceituações necessárias, quanto ao empregado e ao empregador, é pertinente delimitar os direitos e os deveres daquele, constantes na Consolidação das Leis Trabalhistas, dando garantias e seguranças aos dois polos da relação laboral, como, por exemplo, o recebimento de horas extras.

A Consolidação assegura inúmeras garantias para os trabalhadores, sendo um dos direitos, o pagamento das horas extras, cuja matéria encontra-se, inclusive, sumulada (Súmula 118/TST – jornada de trabalho). Horas extras, dispondo que “os intervalos concedidos pelo empregador, na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada” (NASCIMENTO, 2011).

De igual modo, a Constituição Federal de 1988, traz, expressamente, garantias ao trabalho, estes inclusos no rol dos direitos e garantias fundamentais, dentro dos direitos sociais, em seu artigo 7º.

Assim, o trabalhador possui direitos básicos garantidos constitucionalmente, os quais visam dar segurança e garantias a ele em casos como acidentes de trabalho, gravidez, demissão sem justa causa, bem como de outras situações que possam ocorrer durante a vida do empregado. Um desses benefícios,

ocorrido no caso de quebra de contrato por qualquer das partes, é o chamado aviso prévio, isto é, quando acontece o desligamento do empregado por sua opção ou por demissão, uma parte deve avisar a outra, com no mínimo trinta dias de antecedência, podendo ou não ser cumprido pelo trabalhador, o qual gera dever de indenizar por parte do empregador não haja o cumprimento (COSTA, 2010).

Nota-se que, os direitos do trabalhador, são uma constante em modificação, pois as leis são alteradas de acordo com a evolução social. Por esse motivo, os direitos trabalhistas são resultados de uma luta social da época, em busca de melhoria de condições e garantias para a classe menos favorecida.

2.2.1 DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Finalizando as observações acerca da historicidade dos direitos do trabalhador, bem como de uma explanação sobre a construção legislativa que, consagrou os direitos pleiteados, dando ao empregado garantias, seguranças, tais como o salário-mínimo, férias, jornada de trabalho delimitada, horas extras, dentre tantos outros. É necessário discorrer sobre os princípios do Direito trabalhista.

Antes de adentrar o tema propriamente dito, é preciso entender o que são os princípios. Assim, os princípios são os enunciados amplos, aquelas assertivas que são utilizadas como basilares de sustentação, em que o legislador busca apoio para elaboração da norma, uma vez que, trazem meios para orientar o julgador em sua interpretações e clareza da norma (COSTA, 2010). Nesse sentido:

Para o positivismo estão situados no ordenamento jurídico, nas leis em que são plasmados, cumprindo uma função integrativa das lacunas, e são descobertos de modo indutivo, partindo das leis para atingir as regras mais gerais que deles derivam, restritos, portanto, aos parâmetros do conjunto de normas vigentes, modificáveis na medida em que seus fundamentos de direito positivo são alterados (NASCIMENTO, 2011, p. 90).

Assim sendo, é possível notar a existência de modalidades de princípios. Tem-se, por exemplo, os princípios gerais do direito, os princípios constitucionais e os princípios específicos do Direito do Trabalho. Todos eles possuem funções relevantes na aplicação das normas, como por exemplo: a integração, (quando há lacuna na lei), a interpretação (para apurar o real sentido e alcance das normas e, a inspiração ao legislador quando da edição de novas normas (DELGADO 2016).

De igual modo, o direito do trabalho, também possui princípios brasileiros, os quais visam acumular o magistrado no momento em que este deve tomar sua decisão a respeito do tema, ou seja:

O Direito do Trabalho apresenta princípios próprios, reconhecidos pela doutrina e aplicados pela jurisprudência, quais sejam: o princípio da proteção, o princípio da irrenunciabilidade, o princípio da primazia da realidade, e o princípio da continuidade da relação de emprego (GARCIA, 2015, p. 53).

Ao se falar em relação de trabalho, ou como comumente tratado a relação de emprego, tem-se em mente que, para que esta relação ocorra, é necessário que exista duas partes, quais sejam o empregador e o empregado. As partes na relação empregatícia, não gozam de paridade de forças, uma vez que, para a sua plena configuração, o trabalhador seja subordinado ao empregador, para que desse receba seu salário.

É aí que entra em cena, o princípio da proteção. Tal instituto visa dar ao empregado uma proteção jurídica, o polo mais fraco da relação de emprego, haja vista sua inferioridade econômica e subordinação ao empregador. Esse princípio tem como escopo, a tentativa de promover o equilíbrio entre os sujeitos do contrato de trabalho, pois há uma desigualdade nesse pacto. Do mesmo modo, é utilizado como tutelador de direitos assegurados por normas de cunho categórico e imperativo nos contratos sociais (NASCIMENTO, 2011).

Assim, a proteção refere-se à importância de proteger o empregado, a parte hipossuficiente da relação de contrato, igualando-o ao seu empregador nos casos de contendas judiciais. São derivados ainda, desse princípio, outros três subprincípios, objetivando dar segurança ao empregado face ao seu empregador, economicamente mais forte nessa relação (COSTA, 2010).

O primeiro desdobramento do princípio da proteção é o princípio do *in dubio pro operário*. Este tem semelhança com o princípio do direito penal, o chamado *in dubio pro reo*, o qual defende que caso haja suscitação de dúvidas quanto ao que ocorreu e, da mesma forma, quanto à aplicação ou não das normas, seja concluído a favor do réu. Trazendo o *in dubio* para o direito do trabalho, o significado é o de que em caso de dúvidas, essas sejam interpretados favoravelmente ao operário, resguardando, novamente a parte mais frágil da relação (CASSAR, 2012).

Da mesma forma, o princípio da aplicação da norma mais favorável, dispõe que o magistrado ao se deparar com duas ou mais normas que versem sobre o mesmo assunto aplicar-se-á a norma mais favorável para o empregado, isto é, no caso da existência de conflito entre normas e uma for hierarquicamente superior à outra, mas a inferior for mais favorável à parte mais frágil esta será aplicada (CARVALHO, 2002).

Por fim, o princípio da condição mais benéfica, apregoa que, ainda que exista um contrato com seus benefícios previamente e, posteriormente, surgem normas que versam acerca do tema, mas venham a reduzir os direitos adquiridos pelo empregado, este não irá sofrer a menos que haja sua concordância (MENDONÇA, 2003).

Destarte, a proteção do trabalhador visa garantir a este, uma condição de igualdade quando da necessidade colocar um frente ao outro, pois o empregado deve obediência ao seu empregador, face a sua condição de subordinado. É essa proteção que retira do empregado a sua face de fragilidade ante a hierarquia econômica de seu contratante.

Do mesmo modo que a proteção ao trabalhador se faz necessária como princípio, a irredutibilidade de direitos se faz, igualmente, fundamental, não deixando de ser uma forma de proteção, pois o referido princípio garante ao empregado seus direitos, ainda que este não o queira. Tal garantia existe, para que evite a situação restrição das seguranças que a legislação trabalhista lhe confere, devido a sua condição econômica e social menos privilegiada (CARVALHO, 2002).

Assim, tal principio aduz quanto à natureza de indisponibilidade que resguarda o direito do trabalho, visando garantir ao trabalho que, mesmo tendo a necessidade de aceita aquele emprego, sua condição de humano seja assegurada e mantida, protegendo seus direitos conquistados, nesse diapasão a redação dos dispositivos legais que trazem tal garantia ao trabalhador:

Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei (BRASIL, 1988).

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às

disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (BRASIL, 1943).

Na sequência, encontram-se o princípio da primazia da realidade e o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, um acaba por complementar o outro. Dessa forma, o primeiro cuida de instituto que versa sobre os conflitos criados a partir do confronto entre o que se acordado e aquilo que ocorre de fato. Enquanto que, a inalterabilidade contratual lesiva, é a vedação legal que vincula o empregador a não possibilidade de alteração contratual que venha a prejudicar o empregado podendo apenas concedido benefícios àquele (NASCIMENTO, 2011).

Enquanto que o princípio da continuidade da relação de emprego visa à preservação do contrato de trabalho, uma vez que objetiva conferir, por exemplo, segurança ao trabalhador, tanto do ponto de vista econômico quanto dos outros direitos sociais. Relaciona-se, por exemplo, à proibição da despedida arbitrária, ancorada no inciso I, do art. 7º da CF, que assim dispõe:

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

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
[...]

Assim, como toda legislação trabalhista, os princípios basilares do direito do trabalho, revelam o cunho social buscado pela classe quando do início de suas reivindicações. Demonstram, portanto, uma maneira de garantir aos empregados, o vencimento da disparidade na relação empregatícia.

2.2.2 ÓRGÃOS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

A questão da saúde no trabalho, é a busca pela compreensão do sujeito como condutor de sua vida e de sua vida no trabalho, uma vez que existe uma relação social, para com os demais trabalhadores, numa busca constante pelo avanço das condições e qualidade de vida e saúde dos trabalhadores. Dessa forma,

a saúde do trabalhador entra em voga na discussão acerca da dimensão política e social, o que motiva as organizações da classe trabalhadora.

Assim, o processo de trabalho envolve situações de risco, acidentes, formas de adoecimento, devendo ser levadas em consideração as condições de gênero e de qualidade de vida no trabalho, são os chamados agentes de risco. O agente é aquele que mediante uma ação, gerando uma reação sobre o outro, colocando de maneira literal, um agente de risco incide diretamente, ou mesmo indiretamente, no corpo do trabalhador, não somente no corpo físico, de forma geral. Dessa maneira, uma ação direta acontece quando o agente atua entrando em contato com o trabalhador, como, por exemplo, a inalação de substâncias químicas. Enquanto que, a indireta, é aquela em que o agente causador de riscos, modifica as condições do ambiente e estas modificações atuam sobre o trabalhador. O agente é uma característica do ambiente de trabalho e nele está presente (AGOSTINI, 1999).

O agente de risco detém a força de agir sobre aquele que realiza o trabalho, prejudicando sua saúde. Para tanto, é preciso que exista com as características potencialmente danosas para a saúde. Ou seja, é o agente de risco que, durante o processo de trabalho, acaba por afetar as condições de qualidade de vida e, como consequência, sua saúde.

Nesse sentido, cabe salientar que, nem todos os agentes naturais são causadores de danos, o que os torna nocivos, é sua concentração e atuação sobre o homem.

[...] Diversos agentes diante mencionados, estão presentes na natureza sem atuar de forma negativa sobre a saúde do homem. Quando vamos à praia, por exemplo, estamos sujeitos a elevadas temperaturas e Às radiações ultravioleta e infravermelha. Contudo, ir à praia pode ser muito agradável e saudável. O que faz um agente ser de risco é a concentração e a forma de atuação sobre o homem [...] Ou seja, a repetição da ação do agente, ao longo do tempo, pode fazer deste um risco para a saúde (ANDRADE, PINTO, OLIVEIRA, 2002, p. 376).

A partir disso, nota-se que os fatores de risco acometem o trabalhador tornam-se perigosos quando colocados de maneira progressiva e sempre aumentada, é a periodicidade que faz com que esses fatores acabem sendo os responsáveis pela exposição da saúde do trabalhador. Destarte, só é possível perceber a presença de agentes danosos quando são analisados no interior do processo de trabalho, compreendendo suas transformações, operações e a forma

como os trabalhadores as realizam. Dessa maneira, a saúde do trabalhador é tida sob óticas diferentes, variando de acordo e região, onde são mantidos os mesmo princípios, ou seja, os sujeitos buscam reconhecimento, questionamentos acerca das alterações no processo de trabalho, como novas tecnologias, bem como o direito a recusar um trabalho perigoso ou que acarrete riscos à saúde, objetivando a humanização do trabalho (ANDRADE; PINTO; OLIVEIRA, 2002).

Além da definição doutrinária acerca dos agentes de riscos, tem a legislação meios de garantir, o direito à saúde e a qualidade de vida do trabalhador, bem com define as premissas para realização do trabalho. A Constituição Federal de 1988 traz em seu art. 7º, do Capítulo II, livro que trata dos Direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, assim expostos:

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

[...]

IX – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

[...]

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; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

[...]

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

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

[...]

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

[...]

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

[...] (BRASIL, 1988, grifou-se).

Assim, percebe-se que, ainda que não se falasse na própria CLT acerca da redução dos riscos inerentes as atividades insalubres, bem como nada se tratasse a respeito das condições da saúde do trabalhador, estas condições estariam asseguradas, uma vez que a Lei Maior versa sobre o tema, garantindo dessa forma ao empregado, direitos quanto a sua situação em trabalhos que possam a vir a causar danos à saúde e, até mesmo em longo prazo, danos a sua vida.

Ainda, a portaria 3.214 de 8 de junho de 1978, editada pelo Ministério do Trabalho e do Emprego, aprova as 28 normas regulamentadoras relativas à segurança e medicina do trabalho. Estas normas regulamentadoras são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos de administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos poderes legislativo e judiciário que possuam empregados regidos pela CLT. Dentre as normas regulamentadora, a NR7, é a que orienta a implantação do Programa de Controle Médico da Saúde Ocupacional nas empresas, para promoção da saúde e proteção do trabalhador no ambiente de trabalho. Quanto aos acidentes de trabalho, a Lei 6.367 de 1976, os regulamenta, enquanto que a Lei 8.270 de 1991 determina que os servidores civis da união, recebam adicionais de insalubridade e de periculosidade (ARENDETT, 1989).

Nesse diapasão, a insalubridade é uma forma de gratificação instituída pela lei. Por ser uma gratificação, entende-se que o que se está compensando é o risco, isto é, a possibilidade de dano à vida ou à saúde dos executores de determinados trabalhos classificados como insalubres ou perigosos. Assim, tal gratificação não irá cobrir o dano efetivo que o trabalhador venha suportar, mas somente uma possibilidade do dano que pode vir acometer o empregado (TEIXEIRA, 2000).

A insalubridade, entendida como uma qualidade de um ambiente insalubre. Este ambiente é assim considerado, pois a exposição continua a ele, acarreta a origem de doenças, trazendo riscos à saúde. Legalmente a própria Consolidação das Leis do Trabalho, traz a conceituação no seu art. 189, assim dispendo:

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.

De um modo geral, a conceituação celetista, adequa-se tecnicamente ao conceito baseado nos princípios de higiene industrial. Assim sendo, uma atividade insalubre é caracterizada pela consideração da natureza do agente, condições ou métodos como são realizadas o trabalho e, ainda, como o empregado é exposto (TEIXEIRA, 2000).

Ao Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da OJ SDI-1 171, TST, define que o adicional de insalubridade é concedido sem que haja distinção entre

fabricação ou manuseio de óleos minerais. Assim, a NR15, a qual contém 14 anexos, faz uma definição das atividades ou operações insalubres, que são desenvolvidas acima dos limites considerados toleráveis.

Após ser caracterizada a insalubridade, compreendendo-se que esta é uma característica de um ambiente que pode oferecer danos à saúde e à vida do trabalhador. A partir desses possíveis danos a legislação garante àquele que realiza as atividades a sua reparação ou amenização dos resultados. Essa reparação é chamada de adicional de insalubridade.

O adicional de insalubridade é uma remuneração que o trabalhador recebe por executar sua atividade em ambiente agressivo a saúde recebe o valor desse adicional é variável, sempre tendo como base o salário-mínimo nacional. Essa variação correspondente a 10, 20 ou 40%. Assim, para ter direito a essa gratificação é necessário que o empregado satisfaça dois critérios, quais sejam, a exposição a agentes agressivos no ambiente de trabalho e, existir a previsão legal, limite acima do estipulado pela NR15 (WALDHELM NETO, 2017).

A partir disso, compreende-se que somente aqueles que exerçam atividades laborais ou mesmo algum tipo de operação considerada insalubre, de acordo com sua natureza, condições ou métodos de trabalho, são os que tem direito ao adicional de insalubridade (Art. 192, CLT, BRASIL, 1943).

Dessa maneira, a Norma Reguladora 15 descreve quais são as atividades consideradas insalubres, do mesmo modo que define quais as formas de estipulação do pagamento do adicional de insalubridade e seus níveis. Por meio dessa regulamentação da NR15, fica estipulado aos empregadores as formas de pagamento do referido adicional a ser pago, não a título de redução dos riscos, mas sim a título de indenização dos danos que podem vir a ocorrer devido ao fato de terem a saúde e a vida exposta aos agentes de risco na regulamentação descritos.

Assim sendo, a classificação e a caracterização da insalubridade se dá mediante elaboração de perícia técnica, de responsabilidade do médico do trabalho ou até mesmo um engenheiro do trabalho, não fazendo jus aqueles trabalhadores que são expostos de maneira eventual aos agentes de risco. Dessa maneira, ainda que o empregado seja exposto a mais de uma agente insalubre, não são estes considerados de forma individual, mas sim, tem-se como base de cálculo o grau mais elevado do agente insalubre, isto porque não há uma percepção cumulativa do adicional percebido. Base de cálculo — o artigo 192 da CLT prevê que o adicional

de insalubridade é calculado sobre o salário mínimo. Se o trabalhador recebe salário profissional, com médico, engenheiro, advogado e alguns outros profissionais, o adicional de insalubridade é calculado sobre esse salário profissional (Súmula 17 do Tribunal Superior do Trabalho). A natureza jurídica desse adicional percebido pelo empregado tem natureza salarial e, ainda, quando é recebido de maneira habitual passa a integrar a remuneração (WALDHELM NETO, 2017).

Ainda, além de toda a previsão legal de direitos que visam à proteção do empregado no dia a dia do trabalho, o legislador buscou dar mais uma garantia ao trabalhador ao estipular que é necessária a regulamentação e instalação de órgãos de segurança e medicina do trabalho (art. 162, CLT), com especificidade a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT).

A primeira estatística oficial disponível sobre acidentes de trabalho no Brasil data de 1969, tendo-se registrado a marca alarmante de 1.059.296 acidentes em uma população de 7.268.449 trabalhadores, sendo que pelo menos 14,47% daqueles trabalhadores tinham sofrido pelo menos um acidente durante aquele ano. Esse índice apresentou tendências crescentes até atingir o máximo de 18,10% em 1972. A partir de 1975, com a adoção de medidas preventivas e a atuação governamental nessa área, os índices tenderam a decrescer, baixando para 3,84% em 1984 (NOGUEIRA, 1987).

Para tanto, as normas que dizem respeito à segurança e medicina do trabalho estabelecem critérios a serem adotados para instituição dos referidos órgãos, onde prevêem uma classificação das empresas de acordo com o número de empregados que esta possui, bem como a natureza dos riscos das atividades que desenvolvem, dentre outras.

Dessa maneira, a CIPA possui como objetivo a prevenção de acidentes e doenças que são provenientes do trabalho, intuindo que o trabalho desenvolvido, seja compatível de forma permanente com a preservação da vida e da saúde do empregado. Nesse norte, a tarefa da CIPA é (MELO 2008, p.86):

Cuidar e zelar por adequadas e seguras condições nos ambientes de trabalho, observando e relatando condições de risco, solicitando ao empregador medidas para reduzi-los e eliminá-los, bem como para prevenir a ocorrência de acidentes e doenças. Cabe-lhes, ainda orientar os trabalhadores e empregadores quando à prevenção de tais eventos.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes é um órgão paritário de representação, sendo que metade de seus membros é composta por representante do empregador e, a outra metade, por representantes dos trabalhadores (art. 164, CLT), sendo que o número total de seus representantes depende do número de empregados do estabelecimento. Nesse sentido, redação do art. 164:

Art. 164 - Cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o parágrafo único do artigo anterior. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 1º - Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles designados. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 2º - Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 3º - O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de 1 (um) ano, permitida uma reeleição. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 4º - O disposto no parágrafo anterior não se aplicará ao membro suplente que, durante o seu mandato, tenha participado de menos da metade do número de reuniões da CIPA. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 5º - O empregador designará, anualmente, dentre os seus representantes, o Presidente da CIPA e os empregados elegerão, dentre eles, o Vice-Presidente. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

De outro lado, o SESMT, tem por finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho. A obrigatoriedade da manutenção do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho está ligada ao número de empregados e a gravidade do risco da atividade principal desenvolvida pela empresa. Sua composição se dá em conformidade com a regulamentação da NR4, devendo contar com um médico do trabalho, um engenheiro de segurança do trabalho, enfermeiro do trabalho, técnico de segurança do trabalho e auxiliar de enfermagem do trabalho (MELO 2008).

Os órgãos de segurança e medicina no trabalho são responsáveis pela amenização dos riscos ocasionados pelas atividades de risco desenvolvidas pela empresa, presam pela segurança do empregado, buscando meios de prevenir acidentes, garantir a integridade da vida e da saúde do trabalhador.

2.2.3 POLÍTICA DE REDUÇÃO DE RISCOS

A insalubridade pode ser eliminada ou neutralizada. A primeira hipótese acontece quando o agente nocivo é extinto ou suspenso. A legislação determina que seja responsabilidade do empregador eliminar os agentes insalubres em que o empregado estiver exposto. O art. 194 da CLT dispõe que quando ocorre a eliminação da insalubridade, fica o empregado desobrigado quanto ao pagamento do adicional (MONADÊS, 2017). Assim, narra o art. 194:

Art.194 - O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Assim, como se depreende da leitura do dispositivo legal, percebe-se que, quando não se existe mais o risco à saúde ou a integridade física do trabalhador, ou até mesmo a remoção deste do lugar insalubre, o empregador se exime do pagamento de adicional, uma vez que não se encontra mais dentro do enquadramento necessário para a percepção da gratificação.

Já no que diz respeito à neutralização da insalubridade, o agente insalubre não é extinto, mas sim atenuado, diminuído. Uma das formas mais comuns de neutralização da insalubridade nas empresas ocorre através da utilização de Equipamento de Proteção Individual (EPI) pelo empregado, contudo, o empregador precisa ficar atento ao fato de que o simples fornecimento de EPI, sem que acarrete a eliminação ou neutralização do agente insalubre, não o desobriga do pagamento do adicional de insalubridade.

No mesmo sentido, entendimento sumulado do Tribunal Superior do Trabalho:

SÚMULA 289 DO TST - INSALUBRIDADE. ADICIONAL. FORNECIMENTO DO APARELHO DE PROTEÇÃO. EFEITO - O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

A empresa pode reduzir custos quando observa os meios de dar ao empregado uma forma de se precaver contra os agentes de riscos, como, por exemplo, a utilização de equipamentos de proteção individual. Nesse sentido:

É importante observar maneiras de reduzir os custos para a empresa. Essa redução é obtida através do uso de EPI, ou seja, uma empresa que adota uma política de uso de equipamentos adequados para anulação do fator insalubre, como por exemplo, o ar comprimido, o qual ocorre um índice de pagamento de 40% sobre o salário mínimo do funcionário exposto, poderá ter esse percentual zerado devido ao uso do equipamento (AFONSO, *et. al*, 2011).

Destarte, as empresas que atuam nos ramos de atividades insalubres, podem reduzir seus próprios custos, uma vez que sanados os agentes ensejadores da insalubridade, o adicional de insalubridade deixa de se fazer necessário aos empregados, uma vez que não se encontram mais presentes as causas que motivam o seu pagamento e sua manutenção.

Desse modo, ambas as formas de solução para as questões da insalubridade, precisam ser comprovadas por meio de perícia técnica, conforme dispõe o item 15.4.1.: “NR 15 - item 15.4.1.2 - A eliminação ou neutralização da insalubridade ficará caracterizada através de avaliação pericial por órgão competente, que comprove a inexistência de risco à saúde do trabalhador”.

Dessa forma, quando há a cessação do pagamento do adicional de insalubridade por extinção ou neutralização, não existe a possibilidade de alegar a redutibilidade salarial, nem mesmo a ofensa ao princípio da irredutibilidade salarial. Assim segue o entendimento do TST acerca do tema, em sua súmula 248:

SÚMULA 248 DO TST - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. DIREITO ADQUIRIDO - A reclassificação ou a descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, repercute na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial.

Nota-se que a redução dos danos causados pela insalubridade, ou mesmo a extinção dessa situação, proporciona ao empregador a possibilidade do não pagamento de gratificação ao empregado, ainda que este a percebesse anteriormente quando existia o risco. No entanto, o que não pode ocorrer, é a cessação do pagamento sem a comprovação mediante perícia técnica.

2.2.4 DA INSALUBRIDADE E DA PERICULOSIDADE

A insalubridade é uma forma de gratificação instituída pela lei. Por ser uma gratificação, entende-se que o que se está compensando é o risco, isto é, a possibilidade de dano à vida ou à saúde dos executores de determinados trabalhos classificados como insalubres ou perigosos. Assim, tal gratificação não irá cobrir o dano efetivo que o trabalhador venha suportar, mas somente uma possibilidade do dano que pode vir acometer o empregado (TEIXEIRA, 2000).

A insalubridade, entendida como uma qualidade de um ambiente insalubre. Este ambiente é assim considerado, pois a exposição contínua a ele, acarreta a origem de doenças, trazendo riscos à saúde. Legalmente a própria Consolidação das Leis do Trabalho, traz a conceituação no seu art. 189, assim dispondo:

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.

De um modo geral, a conceituação celetista, adequa-se tecnicamente ao conceito baseado nos princípios de higiene industrial. Assim sendo, uma atividade insalubre é caracterizada pela consideração da natureza do agente, condições ou métodos como são realizadas o trabalho e, ainda, como o empregado é exposto (TEIXEIRA, 2000).

Ao Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da OJ SDI-1 171, TST, define que o adicional de insalubridade é concedido sem que haja distinção entre fabricação ou manuseio de óleos minerais. Assim, a NR15, a qual contém 14 anexos, faz uma definição das atividades ou operações insalubres, que são desenvolvidas acima dos limites considerados toleráveis.

Após ser caracterizada a insalubridade, compreendendo-se que esta é uma característica de um ambiente que pode oferecer danos à saúde e à vida do trabalhador. A partir desses possíveis danos a legislação garante àquele que realiza as atividades a sua reparação ou amenização dos resultados. Essa reparação é chamada de adicional de insalubridade.

O adicional de insalubridade é uma remuneração que o trabalhador recebe por executar sua atividade em ambiente agressivo a saúde recebe o valor desse

adicional é variável, sempre tendo como base o salário-mínimo nacional. Essa variação correspondente a 10, 20 ou 40%. Assim, para ter direito a essa gratificação é necessário que o empregado satisfaça dois critérios, quais sejam, a exposição a agentes agressivos no ambiente de trabalho e, existir a previsão legal, limite acima do estipulado pela NR15 (WALDHELM NETO, 2017).

A partir disso, compreende-se que somente aqueles que exerçam atividades laborais ou mesmo algum tipo de operação considerada insalubre, de acordo com sua natureza, condições ou métodos de trabalho, são os que tem direito ao adicional de insalubridade (Art. 192, CLT, BRASIL, 1943).

Já de outro lado, encontram-se as atividades que ameaçam a segurança do trabalhador, são essas consideradas perigosas, uma vez que oferecem riscos de morte em sua execução. Por meio do significado de perigo é possível identificar o risco ou ameaça a que se expõe o trabalhador sujeito às condições perigosas, conforme a definição trazida pela Norma Regulamentar 16 do Ministério do Trabalho, diversamente da insalubridade (PEREIRA, 2012).

2.3 PONTOS RELEVANTES DA REFORMA TRABALHISTA

Após a apresentação de um patamar acerca da evolução histórica do direito à saúde, este como um dos princípios da condição digna existência de pessoa. Essa evolução, fora a responsável pela necessidade da criação de normas que visam garantir proteção àqueles que prestavam serviços. Assim, como se viu, a proteção ao trabalhador que exerce suas atividades laborais em ambientes insalubres necessita de um maior cuidado e proteção.

De igual modo, antes de adentrar de fato no tema da modificação da insalubridade após a reforma trabalhista, é preciso haver a conceituação da própria reforma legislativa, encontrando assim, os pontos de alteração e suas diferenças no tocante àquilo que o quadro legal apresentava aos seus trabalhadores, como uma forma de garantir seus direitos.

Em um primeiro momento, vira-se que o trabalhador se encontra respaldado pelas garantias fundamentais, estas inerentes a todos os seres humanos componentes da nação brasileira. São estas garantias que dão ao ser humano, condições e certezas de ter uma vida digna, sendo essa dignidade, o pilar do Estado Democrático de Direito.

No ano de 2017, a legislação brasileira passou por modificações, inclusive no que diz respeito às normas trabalhistas. Com a promulgação da Lei nº 13.647 que entrou em vigor em novembro de 2017, diversos pontos de alteração da Consolidação das Leis Trabalhistas foram modificados e, com isso, apresentando novas redações que dão flexibilidade para negociação do empregador para com o empregado. A justificativa para a mudança legal é a de que a sociedade está em constante mudança e a legislação deve acompanhar essa movimentação. De uma maneira resumida, a lei 13.647/17, apresenta os seguintes pontos de mutação, quais sejam: a) adequar tempo de trabalho as necessidades biológicas e sociais; b) fazer crescer a massa salarial; c) melhorar as condições de saúde e segurança; d) proteger e garantir trabalho e parcelas populacionais marginalizadas; e) estimular a continuidade de vínculos de trabalho; f) incentivar contratações que encerrem maior rol de benefícios sociais (SOARES, 2004).

A Lei nº 13.647/17 é resultado do Projeto de Lei nº 6.787/16, o qual foi o condensador de muitos outros projetos que buscavam alterações legislativas. No entanto, a maior parte dos dispositivos que sofreram modificações e, até mesmo os que foram inseridos, estabelece inovações no campo de restrição de direitos trabalhistas. De igual modo, outros antigos são objetos de entendimentos já aplicados pelos tribunais anteriormente, promovendo atualizações de expressões e adequações ao Código de Processo Civil. Assim, são exemplos, as redações dos §§4º, II, 6º, do artigo 477, do artigo 775, artigo 791-A, artigo 793-A a 793-D e artigo 800, ambos da CLT.

Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

[...]

§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:

[...]

II - Em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.

[...]

§ 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

Art. 775. Os prazos estabelecidos neste Título serão contados em dias úteis, com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento.

§ 1º Os prazos podem ser prorrogados, pelo tempo estritamente necessário, nas seguintes hipóteses:

I - Quando o juízo entender necessário;

II - Em virtude de força maior, devidamente comprovada

§ 2º Ao juízo incumbe dilatar os prazos processuais e alterar a ordem de produção dos meios de prova, adequando-os às necessidades do conflito de modo a conferir maior efetividade à tutela do direito.

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa

§ 1º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.

§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará:

I - O grau de zelo do profissional;

II - O lugar de prestação do serviço;

III - a natureza e a importância da causa

IV - O trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço

§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

§ 5º São devidos honorários de sucumbência na reconvenção.

Nota-se que, a reforma trabalhista mexeu de maneira concreta com os direitos adquiridos durante anos pelos trabalhadores. Muitas condições protegidas anteriormente, as quais visavam respaldar o princípio basilar da Constituição Federal, a dignidade da pessoa humana. Dessa forma, é possível verificar as alterações ocasionadas pela Lei 13.647/17.

Assim, com a promulgação recente da Lei nº 13.467/17, a consolidação das leis trabalhistas passou por modificações que entraram em vigor no mês de novembro de 2017. A base da reforma trabalhista, fora uma tentativa governamental de minimizar a rigidez das Leis trabalhistas, buscando um meio de reciclá-los. Essa reciclagem é resultado de um cenário de um controverso, vez que os polos econômicos são dispares. Dessa forma, “o mercado de trabalho reflete o que ocorre na economia. [...] a recessão não surgiu espontaneamente, é resultado da opção política de aplicar o receituário neoliberal de ajuste fiscal” (POCHMANN, 2016).

Os direitos dos trabalhadores brasileiros são colocados como fatores a contribuir com uma suposta melhoria do atual cenário. A recessão da economia e o

desemprego fazem emergir propostas que viabilizam a saída da crise e, entre elas é trazida à tona a questão da flexibilidade e a competitividade. Seguindo este mesmo raciocínio, Pochmann (2016, p. 109), aponta que o discurso dos favoráveis a este meio de solução aos problemas econômicos se concentra “[...] na ideia de que quanto menor o custo de contratação do trabalho pelo empregador, maior a possibilidade de elevar a competitividade da empresa, permitindo, na sequência, elevar o nível de emprego”.

Dessa maneira, o cenário político-econômico que acaba por reduzir a precarização das condições de trabalho e na flexibilização das normas trabalhistas, culminando em uma reformulação das legislações inerentes ao direito do trabalho. É necessário que se tenha conhecimento das modificações ocorridas pela promulgação da Lei 13.467/17.

Enquanto a lei anterior limita a possibilidade de mesmo acesso dos trabalhadores terceirizados ao uso das instalações da empresa contratante, tomadora de serviços, a lei da reforma trará mais avanços neste sentido, a partir da redação do novo artigo 4º-C: “São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições: I - relativas a: a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios; b) direito de utilizar os serviços de transporte; c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir. II - Sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço” (BRASIL, 2017).

Como visto as mudanças no quadro legislativo trabalhista, é resultado de uma conjectura econômica pautada nas disparidades dos polos. O empregador, por ser aquele que garante a subsistência financeira do empregado, tendo a legislação trabalhista, uma gama de proteção maior à parte mais vulnerável da relação de emprego.

Um dos pontos de modificação presente na pauta da reforma trabalhista, fora a questão de haver mais negociação quanto às questões da relação de emprego. Ou seja, Negociação entre empresas e trabalhadores vai prevalecer sobre a lei para pontos como: parcelamento das férias em até três vezes; jornada de

trabalho, com limitação de 12 horas diárias e 220 horas mensais; participação nos lucros e resultados; jornada em deslocamento; intervalo entre jornadas (limite mínimo de 30 minutos); extensão de acordo coletivo após a expiração; entrada no Programa de Seguro-Emprego; plano de cargos e salários; banco de horas, garantido o acréscimo de 50% na hora extra; remuneração por produtividade; trabalho remoto; registro de ponto. No entanto, pontos como, fundo de garantia, salário mínimo, 13º salário e férias proporcionais não podem ser objeto de negociação (DUARTE, 2017).

Nota-se que a reforma, busca uma maneira de tratar da situação de forma mais maleável, dando ao empregado o poder de controlar o empregado, ainda mais do que já o faz, tornando possível que exista um suposto acordo entre empregador e empregado, sendo possível para isso, ignorar a legislação para que seja aplicado o acordado.

Outra modalidade contratual, de igual modo, fora inserida na legislação trabalhista, o chamado contrato de trabalho intermitente. Essa opção de trabalho, é marcada por atividades laborais exercidas em períodos de tempo, não é como na modalidade contínua, ou seja, acontecem de maneira espaçada, como os trabalhos diários. Nessa modalidade, o trabalhador diário recebe por essa jornada, bem como a existência proporcional de férias, FGTS, previdência e 13º salário (DUARTE, 2016). Nesse sentido, “[...] ao contrário do que ocorre no sistema vigente, em que o tempo à disposição da empresa é pago ao trabalhador, o trabalhador poderá trabalhar algumas horas em uma semana, em um mês, em um ano, fazendo jus apenas às horas trabalhadas efetivamente” (LIMA, 2017. p.63). Assim aduz o dispositivo da CLT:

Art. 443, §3º - Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Destarte, *“Estabelece um vínculo de trabalho que permite à empresa pagar somente as horas de efetivo serviço, deixando o trabalhador sempre à disposição, “resolvendo” um problema de fluxo de trabalho dos empregadores e impondo aos trabalhadores condições precarizadas de trabalho e vida” (DIEESE, nº 178, 2015).*

De outro lado, o instituto da terceirização também passa a ser mais frequente no que diz respeito às mudanças ocorridas na legislação. Dessa maneira, pode-se conceituar a terceirização como “[...] uma técnica de organização de processo produtivo por meio do qual uma empresa, visando concentrar esforços em sua atividade-fim, contrata outra empresa, entendida como periférica, para lhe dar suporte em serviços meramente instrumentais, tais como limpeza, segurança, transporte, etc.” (MARTINEZ, 2016, p. 262).

Em outras palavras, Delgado (2011, p.776), coloca de uma maneira mais ampla que a terceirização se “[...] traduz no mecanismo jurídico de contratação de força de trabalho mediante o qual se dissocia a relação econômica laboral da relação justralhista que lhe seria correspondente”. Através desse mecanismo insere-se o obreiro no processo empresarial do tomador de serviços, sem que se estendam a ele os laços justralhista que se preservam fixados a uma entidade interveniente. Ou seja, “[...] o contratante e contratada são empresas diferentes, estabelecendo uma relação trilateral com trabalhador” (CAMPOS, 2017, p.9).

Além das regras referentes à jornada de trabalho, as férias, e sobre as negociações entre empregados e empregadores, uma das mudanças da Reforma Trabalhista refere-se à custa de um processo trabalhista. A nova lei estabelece que o trabalhador que ingressar com uma ação na Justiça do Trabalho terá de pagar os honorários da perícia se o resultado dela for desfavorável ao seu pedido, ainda que seja beneficiário de Justiça Gratuita. Hoje, esse custo é da União. Outra questão que tem de ficar no radar dos trabalhadores a partir de agora é em relação aos honorários dos advogados envolvidos na ação. Com a nova legislação, caso o trabalhador seja o perdedor da ação ele deverá pagar valores que podem variar até 15% do valor da sentença (CAMPOS, 2017).

Diversos outros pontos foram modificados com a promulgação da Lei 13.647/17, incluindo as questões referentes ao adicional de insalubridade, o qual antes da Lei era tabela e definido pelo Ministério do Trabalho, com a mudança legal, o adicional de insalubridade passa a ser passível de negociação coletiva entre empregador e empregados. A seguir, debater-se-á, as diferenças no tocante ao trabalho em ambientes insalubres antes e após a edição da lei reformista.

2.3.1 A INSALUBRIDADE E A PERICULOSIDADE

Como visto no capítulo anterior, o ambiente insalubre é aquele que oferece riscos à saúde do trabalhador, tendo o nível de agentes nocivos ao sujeito, superado o limite estabelecido em lei. Nesses ambientes e condições de trabalho, o tempo de exposição da atividade laboral é outro fator que deve ser levado em consideração, uma vez que, quanto maior o tempo em que o trabalhador o fizer, maiores as chances de desenvolver alguma doença. A insalubridade a que é exposto o sujeito, é compensada em forma de adicional, agregado a sua remuneração, o que não exclui o empregador da obrigatoriedade de fornecimento de equipamentos de proteção pessoal.

Nesse diapasão, cabe a redação dos artigos 189 e 191 da Consolidação das Leis Trabalhistas:

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.

Art. 191 - A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá:

I - Com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;

II - Com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.

Parágrafo único - Caberá às Delegacias Regionais do Trabalho, comprovada a insalubridade, notificar as empresas, estipulando prazos para sua eliminação ou neutralização, na forma deste artigo.

Atividades insalubres são aquelas em que os trabalhadores estão sujeitos a condições de frio, calor, barulho, poeira entre outros, e por conta da exposição a tais fatores de risco à sua saúde possuem o direito constitucional de receberem um adicional em seu salário. De igual modo, existem limites de segurança pré-estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, o órgão também é responsável por apresentar o rol das atividades consideradas insalubres, a tolerância de tempo de exposição, etc. como descreve o artigo 190 da CLT:

Art. 190 - O Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os 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.

Parágrafo único - As normas referidas neste artigo incluirão medidas de proteção do organismo do trabalhador nas operações que produzem aerodispersóides tóxicos, irritantes, alérgicos ou incômodos.

Esse entendimento advém da questão de que o homem possui o direito fundamental de levar uma vida digna, gozando de um ambiente de qualidade, “tendo a solene obrigação de proteger e melhorar o meio ambiente para as gerações futuras” (SOARES, 2004, p. 56). Destarte, o meio ambiente é o:

Pressuposto de exercício lógico dos demais direitos do homem, vez que, em sendo o direito à vida ‘o objeto do direito ambiental’, somente aqueles que possuírem vida, e, mais ainda, vida com qualidade e saúde, é que terão condições de exercitarem os demais direitos humanos, nestes compreendidos os direitos sociais, da personalidade e políticos do ser humano (SOARES, 2004, p. 57).

Assim, o meio ambiente do trabalho, é definido no inciso I, do artigo 3º da Lei 6.938/81, o qual discorre que:

Art. 3º - Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por:

I - Meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas;

[...]

De outra maneira, o ambiente em que são desenvolvidas as atividades laborais, é composto por tudo àquilo que envolve e condiciona, de forma direta e indireta, os meios para prover o necessário para a sobrevivência e desenvolvimento do homem, em equilíbrio com o ecossistema. “A contrario sensu, portanto, quando aquele ‘habitat’ se revele inidôneo a assegurar as condições mínimas para uma razoável qualidade de vida do trabalhador, aí se terá uma lesão ao meio ambiente do trabalho” (SOARES, 2004, p.71). Nesse norte:

O meio ambiente do trabalho adequado e seguro é um dos mais importantes e fundamentais direitos do cidadão trabalhador, o qual, se desrespeitado provoca agressão a toda a sociedade, que, no final das contas é quem custeia a previdência social, que, por inúmeras razões, corre o risco de não poder mais oferecer proteção até mesmo aos seus segurados do próximo século. Como é do conhecimento dos que acompanham os meios de comunicação, as estatísticas oficiais, cujos dados, como também se sabe, não são reais, mostram que os números de acidentes de trabalho e de doenças profissionais e do trabalho são assustadores, destacando-se entre estas últimas, a surdez profissional, LER (lesões por esforços repetitivos), doenças de coluna, silicose e intoxicação por chumbo e manuseio com agrotóxico na lavoura. “Em consequência disso, o Brasil continua a figurar nos anais mundiais como recordista em acidentes de trabalho, perdendo feio para países da América Latina, como, por exemplo, a vizinha Argentina”. (MELO, 1997, p.250).

O direito brasileiro apresenta a proteção ao trabalho em ambiente insalubre, tanto na Lei Maior, quanto na Consolidação das Leis Trabalhistas, ambos, prevendo adicionais de acordo com o grau a que submetido o trabalhador. O artigo 7º, XIII da Constituição Federal Brasileira de 1988, prevê o adicional de remuneração para atividades penosas, insalubres ou perigosas na forma da lei.

A partir de novembro de 2017, o adicional de insalubridade passou a ser objeto de possíveis acordos coletivos entre o empregador e o empregado, pois a reforma prioriza a flexibilização das leis trabalhistas. Em outras palavras, o empregado que atua em atividades insalubres, pode aceitar acordo coletivo com o seu empregador e fazer assim com o que o grau de insalubridade seja reduzido, fazendo assim com o que adicional a ser pago por este, seja menor. Essa é a redação do artigo 611-A, incluído pela lei reformista nº 13.647/17:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:
[...]
XII - enquadramento do grau de insalubridade;
XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
[...]

Assim, o empregador, a partir do momento em que os seus empregados aceitarem o acordo coletivo de redução do grau de insalubridade, pode deixar enquadrar as atividades como insalubres, uma vez que a insalubridade e a periculosidade podem vir a ser extintas com o uso de equipamentos e soluções para tanto.

De igual modo, a redação do parágrafo 2º, do referido artigo, dispõe que:

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

Não então, como se pode notar, qualquer requisito legal que enseje ao empregado a possibilidade de que haja uma contrapartida que lhe traga benefícios quando da decisão de acordo coletivo prevê a redução do grau de insalubridade, fazendo assim com que, o adicional que percebe seja também reduzido igualmente. Acontece que, por prever que não há qualquer tipo de nulidade quando desse acontecimento, a legislação acaba por deixar o empregado desprotegido, fazendo

com a relação de fragilidade já latente da relação de emprego, se perpetue ainda mais.

No que diz respeito à mulher gestante e o trabalho em ambiente insalubre, o artigo 394-A, apresenta a nova regulamentação, isto porque, a partir dessa nova redação, a empregada grávida pode continuar a executar suas atividades laborais em ambientes que o grau de insalubridade seja considerado médio ou mínimo, se o médico atestar que não há risco a saúde da mulher e à sua gravidez. Do mesmo modo, pode esta ser redirecionada para outras funções, para não ter contato com os agentes nocivos. Nesse sentido:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I - Atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II - Atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

§ 1º (VETADO).

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.

Nesse novo texto, o legislador, tendo em conta a omissão existente no dispositivo anteriormente acrescido à CLT pela Lei 13.287/2016, buscou evitar que a despesa referente ao período de afastamento da empregada gestante, que não possa ser transferida para ambiente salubre durante a gravidez, recaia sobre o empregador. No entanto, há impropriedade técnica na nova redação do artigo 394-A da CLT, porquanto, conforme acima explanado, o fato gerador do salário-maternidade, enquanto não houver alteração na legislação previdenciária, continua sendo o parto, inclusive no caso de natimorto, os abortos permitidos em lei, a adoção ou a guarda judicial para fins de adoção, de modo que, inicialmente, a previdência social pode se recusar a pagar salário-maternidade para a empregada

gestante que efetivamente tenha que se afastar de suas atividades profissionais, por inexistir na empresa local salubre (VALADARES, 2016).

Destarte, a reforma trabalhista trouxe para o cenário, a questão da insalubridade como um ponto a ser negociado, tornando a relação de emprego, já precária e pautada pela dependência do empregado face ao empregador, pois prioriza a flexibilização dessas relações, dando preferência ao acordo que ao previsto em lei.

2.3.2 DA DECISÃO DO TST A RESPEITO DA IMPOSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS

Quando a questão se trata de adicionais, é possível dizer que, está-se diante de um pagamento que vem como um complemento ao salário percebido pelo empregado, no entanto, esse complemento possui natureza compensatória, uma vez que o trabalhador se presta ao exercício de atividades laborais mais gravosas, ou seja, podem vir a serem atividades que ofereçam alguma espécie de risco à saúde, quanto à vida deste trabalhador.

Dessa maneira, a periculosidade é um adicional pago quando da existência de uma atividade laboral em que o trabalhador é exposto a uma situação que pode vir a ocasionar algum tipo de risco de morte repentina e prematura. Os agentes físicos e biológicos acabam por agredir a integridade física do sujeito, de uma maneira que pode vir a causar danos àquele de maneira imediata quando de um acidente. Já no tocante a insalubridade, ao contrario da periculosidade, acontece quando os agentes biológicos presentes no ambiente de trabalho vão deteriorando a saúde do trabalhador de maneira gradativa, ou seja, vai aos poucos os levando as doenças e contaminações. Essas atividades podem vir a se tornar permanentes, dependendo do grau de exposição e do tempo em que ficam expostos (PAULO E ALEXANDRINO, 2010, P. 241 E 242).

Antes da decisão final do Tribunal Superior do Trabalho a respeito do tema, era possível encontrar decisões que iam de encontro à ideia de que existia sim a possibilidade de cumulação dos adicionais, isso porque, durante muito tempo, a controvérsia jurisprudência sobre a questão, se fazia presente. Nesse sentido, pode-se aferir decisões que versavam no sentido de conceder os adicionais de insalubridade e periculosidade de maneira conjunta:

RECURSO DE REVISTA. ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE. FATOS GERADORES DISTINTOS. CUMULAÇÃO. POSSIBILIDADE. A interpretação a ser conferida ao art. 193, § 2º, da CLT não pode ser a mesma quando os fatos geradores da insalubridade e da periculosidade são diversos e não se confundem. Nesta hipótese, o dispositivo em questão não incide pelo simples fato de que não há opção a ser feita. São fatores distintos e cada qual faz incidir o adicional correspondente. Interpretação distinta corresponderia a negar um direito fundado na Constituição Federal, nos termos do art. 7º, XXIII, da Constituição Federal. Dessa forma, em que os fatos geradores são diversos, admite-se a cumulação dos adicionais. Recurso de revista não conhecido.

(TST - RR: 1483020155190002 Data de Julgamento: 14/09/2016 Data de Publicação: DEJT 18/11/2016).

RECURSO DE REVISTA. ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE. POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO. Trata-se de recurso de revista da empresa, que se insurge contra o acórdão do TRT que manteve o deferimento do pagamento cumulativo dos adicionais de periculosidade e de insalubridade. A matéria em questão tem suscitado debates em razão do que dispõe o artigo 193, § 2º, da CLT. Consoante o referido dispositivo, "o empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido.", pelo que, segundo essa regra, mesmo exposto a agentes potencialmente nocivos à sua saúde e risco à sua integridade física ou vida, o trabalhador não acumularia dois adicionais, de periculosidade e de insalubridade, quando exposto, simultaneamente, a risco e agente insalubre. Contudo, a aplicação do referido artigo nos conduz a não efetivação do disposto no artigo 7º, XXII, da Constituição Federal: "a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;". E essa redução é incentivada pelo legislador por meio de vários expedientes: redução das horas de exposição a risco à saúde ou perigo; normas infraconstitucionais de preparação do ambiente de trabalho; submissão do empregador à realização de exames de saúde no trabalhador e encarecimento do valor do trabalho. A paga pelo trabalho em condições diferenciadas, entre elas as de exposição a riscos à saúde, integridade física e vida do trabalhador não apenas visa remunerar as condições especiais do labor, como também encarecer a mão de obra, visando à realização, pelo empregador, da efetiva diminuição ou eliminação dos riscos. Afinal, pode se revelar mais barata a preparação adequada do ambiente de trabalho para livrá-lo dos riscos, do que pagar adicionais de insalubridade ou de periculosidade a vários trabalhadores a eles submetidos, concretizando, por vias transversas, o objetivo constitucional. Corroborando com tal entendimento tem-se as Convenções nº 148 e 155 da Organização Internacional do Trabalho, ratificadas pelo Brasil, que nos recomendam uma interpretação mais ampla, ou, ao menos, mais voltada ao aprimoramento das condições de trabalho e extensão da proteção a que o empregado está sujeito, estabelecendo critérios e limites aos riscos profissionais. Assim, a exegese do tema deve voltar-se às exigências sociais, bem como às necessidades e transformações do processo econômico e aos reflexos deste sobre as relações de trabalho. E nesse sentido, parece mais adequado concluir que os adicionais podem, sim, ser cumulados. É sabido que a insalubridade compromete a saúde do trabalhador, enquanto a periculosidade expõe a risco a sua vida ou integridade física. Sob este prisma, não haveria muito sentido falar-se em "opção" por um deles, na medida em que a escolha de um dos adicionais não elimina a incidência do outro, mas cumpria-se a lei. O fato, no entanto, é que o art. 193, § 2º, da CLT, que já tinha sofrido considerável abalo com a ratificação da Convenção nº 148, recebeu o seu golpe de morte a partir da ratificação da Convenção nº 155 da OIT, que,

sem dúvida, terminou por revogar, tacitamente, em conjunto com a Convenção anteriormente citada, o referido dispositivo da CLT. Com a ratificação, não ele, mas a plena cobertura por riscos diversos e simultâneos somada ao reconhecimento de direitos sociais não constantes do rol de dispositivos do artigo 7º da Constituição (2ª parte do caput da referida norma constitucional) tornou-se a diretriz a ser seguida, impondo, como normatividade adequada, a devida preparação do ambiente de trabalho, de forma a eliminar ou reduzir os riscos e, se impossível, o pagamento simultâneo de adicionais diferentes, devidos pelas diferentes condições especiais de trabalho, quando suscetíveis de sujeitar o trabalhador, ao mesmo tempo, a riscos à sua saúde e à sua integridade física ou vida. No caso dos autos, conforme consta do acórdão recorrido, o autor estava exposto simultaneamente a diversas substâncias e agentes de risco para a saúde, pois trabalhou para a ré em contato diário e permanente com produto químico (polietileno), graxa, óleo, desmoldante entre outros, bem como com maçarico alimentado a gás pressurizado em ambiente confinado e dentro de fornos e ao lado da tubulação de armazenamento de gás e sempre tinha que dar vazão ao gás GLP armazenado, e ainda com os pés dentro da água com fios de eletricidade sob seus pés e com botas inadequadas (em couro). Logo, há de se manter a decisão recorrida que reconheceu ao autor o direito à acumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. Recurso de revista conhecido por divergência jurisprudencial e desprovido.

(TST - RR: 3789520155190059 Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte
Data de Julgamento: 10/08/2016, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT
19/08/2016)

Antes da decisão de setembro do corrente ano, é possível perceber que o próprio TST, proferira decisões no sentido de permitir a cumulação, fazendo com que o empregado pudesse sim, quando não fazia opção de qual deles desejava receber, perceber ambos os valores. A controvérsia fica clara, quando é possível encontrar decisões que vão contra a concessão da cumulação, como se pode ver a seguir:

RECURSO DE REVISTA. LEI 13.015/14. ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE - CUMULAÇÃO - POSSIBILIDADE. O art. 193 da CLT, que se reporta ao adicional de periculosidade, dispõe, em seu § 2º, que o empregado pode optar pelo adicional de insalubridade. Em exercício hermenêutico desse comando, usualmente procedido pelas Cortes Trabalhistas, é comum concluir-se que, mesmo exposto o trabalhador, simultaneamente, a agentes potencialmente nocivos à saúde e geradores de risco à integridade física ou à vida, não acumularia dois adicionais, de periculosidade e de insalubridade, devendo observar a determinação da lei quanto à opção. Ora, é cediço que as normas atinentes à saúde ostentam caráter de ordem pública e, portanto, são inderrogáveis pela vontade das partes. E, por esse viés, cabe ao empregador zelar pelo meio ambiente laboral saudável, buscando eliminar os riscos que atentam contra a saúde do trabalhador (art. 7º, XXII, da CF). Dessa forma, o pagamento pelo trabalho em condições diferenciadas, entre elas as de exposição a riscos à saúde, integridade física e vida do trabalhador, não apenas visa a remunerar as condições especiais do labor, como também a encarecer a mão de obra, objetivando a realização, pelo empregador, da efetiva diminuição ou eliminação dos riscos. No entanto, em face da impossibilidade de se alcançar um ambiente totalmente isento dos

riscos à saúde, o pagamento dos adicionais visa compensar o risco à saúde e à vida e a integridade do trabalhador. Os artigos 190 e 193 da CLT, que prevêem o pagamento dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, embora sejam taxativos quanto à caracterização das atividades insalubres e perigosas pelo Ministério do Trabalho, não trazem nenhuma vedação para a sua cumulação, inclusive porque visam remunerar situações distintas de gravame à saúde. Os referidos dispositivos, em especial o § 2º do art. 193, devem ser interpretados à luz da Constituição Federal, notadamente em face dos princípios nela insculpidos, tais como os da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho, da proteção à saúde e meio ambiente do trabalho e do princípio da redução dos riscos inerentes ao trabalho, visto que a saúde e a integridade física não se vendem e não se compram, preservam-se, sendo fundamentais à dignidade do ser humano. Sabido que a insalubridade compromete a saúde do trabalhador, enquanto a periculosidade expõe a risco a sua vida ou integridade física, não haveria sentido falar-se em opção por um deles, na medida em que a escolha de um dos adicionais não elimina a incidência do outro. No momento em que o empregado é obrigado a optar por um dos adicionais, com agentes agressores diversos, estar-se-ia precarizando o postulado nos artigos 6º e 194 da Constituição Federal, de que a saúde é um direito social e no art. 7º, XXIII, da Constituição Federal, que prevê o pagamento do adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas. Convém ressaltar que as Convenções 148 e 155 da Organização Internacional do Trabalho, ratificadas pelo Brasil, recomendam interpretação mais ampla, ou, ao menos, mais voltada ao aprimoramento das condições de trabalho e extensão da proteção a que o empregado faz jus, estabelecendo limites aos riscos profissionais. Assim, em face de a Constituição Federal, no artigo 7º, XXIII, ter garantido de forma plena o direito ao recebimento dos adicionais de penosidade, insalubridade e periculosidade, sem nenhuma ressalva quanto à cumulação, não estaria recepcionado o dispositivo da CLT. Procurando, no entanto, estabelecer o sentido e alcance da norma celetista à luz da Constituição de 1988, com interpretação conforme a Lei Maior chega-se à conclusão de que o intuito da norma, em relação à opção por um dos adicionais, diz respeito a fatos que levam simultaneamente a uma situação de insalubridade e de risco. E aí a opção por um dos adicionais se impõe, com recepção da norma celetista, a exemplo do trabalhador que opera aparelho de raios X, hipótese dos autos, gerador de risco à saúde e à integridade física. Por esse prisma, a interpretação a ser conferida à norma não pode ser a mesma quando os fatos geradores da insalubridade e da periculosidade são diversos e não se confundem. Nesta hipótese, a norma do art. 193, § 2º, da CLT não incide, pelo simples fato de que não há opção a ser feita. São fatores distintos e cada qual faz incidir o adicional correspondente. Interpretação distinta corresponderia a negar um direito fundado na Constituição Federal. Assim, por quaisquer dos enfoques que se pretenda, seja pela não recepção do art. 193, § 2º, da CLT pela Constituição Federal, seja pela sua interpretação conforme aos princípios constitucionais, entendo plenamente cabível a cumulação dos adicionais de periculosidade e de insalubridade quando as circunstâncias que os ensejarem forem diversas. É precisamente a hipótese em exame. A Corte Regional concluiu à luz da prova dos autos que o autor faz jus ao pagamento de adicional de periculosidade pela exposição habitual a risco por contato com líquidos inflamáveis e de adicional de insalubridade em grau médio pelo contato diário com o agente agressivo umidade. Como se vê, o reconhecimento do direito aos adicionais de periculosidade e insalubridade cumulativamente se baseou em causas autônomas distintas. Dentro desse contexto, a decisão regional não afronta os artigos 192 e 193 da CLT. Logo, escorreita a decisão recorrida, que ora se mantém. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 4711520125150111 Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte Data de Julgamento: 31/08/2016, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/09/2016).

POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE COM O ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. O pagamento cumulativo dos adicionais de insalubridade e periculosidade encontra óbice no artigo 193, § 2º, da CLT, o qual faculta ao empregado o direito de optar pelo adicional mais favorável. Inexistência de violação aos incisos XXII e XXIII, do artigo 7º, da Constituição. Súmula nº 76 deste Tribunal. (TRT-4 - RO: 00209401920165040121 Data de Julgamento: 20/04/2018, 5ª Turma)

No entanto, o próprio Tribunal Superior do Trabalho, mediante decisão publicada em seu portal, reconheceu a possibilidade de percepção de ambos os adicionais pelo trabalhador, uma vez que perfilhou que a Constituição Federal não faz alusão a escolha do recebimento de um dos adicionais, mas sim que a compreensão correta era a de que, o trabalhador sendo possuidor de direitos fundamentais, tenha direito ao recebimento de ambos os adicionais quando se enquadrar na situação em que se encontre delimitados os requisitos de cada um (SANTOS 2016).

Diante disso, é possível compreender que, ainda que muitos doutrinadores entendam que não se pode fazer jus aos dois adicionais, mas que sim deve existir uma escolha, o Tribunal Superior do Trabalho, compreendeu em 2014 que, pode sim aplicar-se os dois adicionais ao salário do empregador, vez que, trata-se de direito fundamental e de natureza compensatória, a Carta Magna não faz qualquer espécie de alusão a uma escolha.

Já, em decisão proferida no ano de 2019, adotando um posicionamento mais recente, o próprio TST, reviu a sua posição a respeito da possibilidade de cumulação dos adicionais, entendendo então, que não existe essa hipótese, mesmo quando os adicionais são oriundos de fatores geradores diferentes e sem qualquer ligação. No julgamento que resultou no atual posicionamento do Tribunal, prevaleceu o voto do ministro Alberto Bresciani, o qual apresentou a tese fixada, constante do artigo 193, §2º da CLT, que fora recepcionado pela Constituição da República e traz a previsão de vedação à possibilidade de cumulação dos adicionais insalubridade e periculosidade, mesmo quando esses adicionais são ocasionados por fatos geradores diferentes um do outro (TST, 2019).

Nesse sentido, nota-se que as decisões proferidas em julgamentos a respeito da possibilidade de cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade, já vinham sendo proferidas. Estas com base na redação do artigo

193, §2º da CLT, o qual já vedava a percepção dos adicionais em cumulação.
Assim:

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. IMPOSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. I. A Corte Regional decidiu ser possível a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. II. Em recente decisão, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais desta Corte Superior entendeu não ser possível, em nenhuma hipótese, a cumulação na percepção dos adicionais de insalubridade e periculosidade. Entendeu que as Convenções nº s 148 e 155 da OIT não possuem norma expressa assegurando a percepção cumulativa dos dois adicionais e que, por isso, não há contraposição à plena aplicação da norma constante do art. 193, § 2º, da CLT. III. Conforme entendimento uniformizado pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais desta Corte Superior, a decisão do Tribunal Regional que deferiu o pagamento cumulativo dos adicionais de insalubridade e periculosidade violou o art. 193, § 2º, da CLT. IV. Recurso de revista de que se conhece, por violação do art. 193, § 2º, da CLT, e a que se dá provimento. (TST - RR: 7150620135150079 Data de Julgamento: 28/06/2017 Data de Publicação: DEJT 30/06/2017).

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. IMPOSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. O teor do disposto no § 2º do art. 193 da CLT, não é possível a percepção cumulativa dos adicionais de periculosidade e insalubridade, devendo prevalecer, conforme autoriza a norma, o mais vantajoso ao obreiro. Nesse sentido é o entendimento sumulado por este Egrégio Regional. Recurso ordinário a que se dá provimento. (TRT-17 - RO: 00016451520155170009 Relator: MARCELLO MACIEL MANCILHA, Data de Julgamento: 16/05/2019 Data de Publicação: 24/05/2019).

RECURSO ORDINÁRIO. IMPOSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DE ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. PROVIMENTO. Conquanto seja controversa na doutrina e na jurisprudência a questão da possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, ainda que por fatos geradores diferentes, este E. Regional, por meio da edição da sua Súmula 47, uniformizou o seu entendimento no sentido de impossibilidade da cumulação. Assim, por disciplina judiciária, impõe-se declarar a impossibilidade dessa cumulação. HONORÁRIOS PERICIAIS. ARBITRAMENTO CONSENTÂNEO COM O TRABALHO DESEMPENHADO. REDUÇÃO DO VALOR. DESCABIMENTO. Somente se mostram excessivos, merecendo redução em seu valor arbitrado, honorários periciais fixados com desatenção à noção de razoabilidade e de correlação entre o trabalho e a paga. Fixação que se mostra consentânea com a envergadura e grau de dificuldade do trabalho técnico não traduz excesso. (TRT-17 - RO: 00000329220175170007 Relator: DANIELE CORRÊA SANTA CATARINA, Data de Julgamento: 03/09/2018 Data de Publicação: 17/09/2018).

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. EXPOSIÇÃO AGENTE INSALUBRE CALOR. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. EXPOSIÇÃO A SITUAÇÃO DE RISCO. CONSTATAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. REFORMA PARCIAL DA SENTENÇA. In casu, embora tendo verificado a exposição do Autor a agente insalubre em grau médio, em seu ambiente de trabalho, assim como a exposição do mesmo a produtos inflamáveis, caracterizando

situação de risco ensejadora à percepção do adicional de periculosidade na ordem de 30%, atente-se não ser possível a cumulação do percebimento dos adicionais de periculosidade e insalubridade, conforme estabelecido no artigo 193, § 2º, da CLT, devendo ser reformada a Sentença Cognitiva para excluir da condenação o pagamento do adicional de insalubridade ao Reclamante. Recurso Ordinário a que se dá parcial provimento. RECURSO ORDINÁRIO ADESIVO DO RECLAMANTE. PAGAMENTO DE PLUS SALARIAL. ACÚMULO DE FUNÇÕES. NÃO CONFIGURAÇÃO. MANUTENÇÃO DA SENTENÇA. Pontuando que o acúmulo de tarefas correlatas dentro da mesma jornada laboral não tem o condão, por si só, de justificar o pagamento de um acréscimo salarial sobre a remuneração, como pretendido pelo Autor, sendo necessária a demonstração de ausência de correlação entre as atividades desempenhadas, tem-se, in casu, não se configurar situação ensejadora para tal, com o que é de se manter a Sentença que indeferiu o pagamento de um plussalarial. Recurso Ordinário Obreiro a que se dá nega provimento. (TRT-20 00002013820165200005, Relator: JOSENILDO DOS SANTOS CARVALHO, Data de Publicação: 14/08/2018).

Dessa maneira, percebe-se que, a possibilidade de cumulação dos adicionais, já não se mostrava possível, ainda que existissem algumas decisões em contrário, como mencionado no voto vencedor do julgamento de setembro do corrente ano, o artigo da Consolidação que vedava essa possibilidade, ainda estava vigente. A partir de então, firmado o entendimento do TST a esse respeito, as próximas decisões proferidas sobre a cumulação, restarão compreendidas como impossíveis de prosseguirem.

Isso vem a ocorrer, pois, ainda que o trabalhador não possa receber ambos adicionais, cumulativamente, pode fazer a opção por receber o pagamento daquele que seja mais vantajosa financeiramente para ele. Ou seja, se a insalubridade se encontra em maior nível, fazendo assim com o que seu adicional seja pago em maior proporção que a periculosidade, pode optar por perceber aquele adicional.

3 MÉTODO

O método de abordagem empregado para a realização da futura pesquisa apresentada brevemente acima, será o método dedutivo. Visando este uma compreensão dos institutos da insalubridade e da periculosidade, bem como sua diferenciação e a possibilidade de cumulação desses dois adicionais.

Os métodos de procedimento utilizados nessa pesquisa serão o monográfico, histórico e o comparativo. Visto que se tratará de uma pesquisa que busca entender a aplicação das leis, a partir do momento da edição da lei reformista, tendo em vista a sua natureza de negociação entre empregado e empregador.

As técnicas utilizadas no desenvolvimento da pesquisa cuidarão do embasamento teórico, este dado pela pesquisa bibliográfica pautada na consulta de livros, revistas, periódica e outros meio de veiculação de informação disponibilizados.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O homem é ser social e, com isso, quer-se dizer que ele se desenvolve mediante as suas relações, relações estas que acontecem em todos os setores da vida, ou seja, família, escola, sociedade, trabalho. É o trabalho, assim, o responsável por grande parte das interações humanas, uma vez que o ser humano passa muito tempo em seu ambiente de trabalho, ali, desenvolve laços de amizade, mas também existe a relação entre o empregado e o empregador. A relação de trabalho entre o empregado e o empregador é uma das mais antigas da humanidade, uma vez que esta já acontece desde os primórdios, quando os escravos prestavam serviços a seus senhores.

Com o passar dos tempos, o trabalho passou a ter maior importância perante o estado, as reivindicações passaram a ser frequentes, visando melhorias nas condições de trabalho e direitos que assegurassem a dignidade da pessoa humana. Assim, a Carta Magna de 1988, apresentou uma garantia fundamental aos trabalhadores urbanos e rurais, ao elencar os direitos fundamentais do trabalho em seu artigo 7º, dando assim, respaldo a direitos mínimos a todo e qualquer trabalhador brasileiro.

A Consolidação das leis trabalhistas, que teve sua edição em 1943, reuniu toda a gama legislativa que versava acerca dos direitos trabalhistas, os quais forma deveras criticada, pois resguardava a parte mais fraca da relação de emprego. Essa proteção maior ao empregado gerava críticas e protestos por parte dos empregadores, os quais sempre alegavam que os direitos dados aos trabalhadores ocasionavam muitos encargos para a empresa e, com isso, não podiam mais oferecer salários justos e adequados aos seus funcionários.

Tem-se em mente que as relações empregatícias acontecem desde o início da humanidade, não sendo possível dissociá-las das demais interações humanas. Por esse motivo, como todas as interações são marcadas por princípios básicos, os

quais garantem a existência de direitos e deveres a ambas as partes, a relação de emprego, não poderia ser diferente.

Essa relação pautada em uma condição de vulnerabilidade do empregado visto sua condição de dependência e subordinação em relação ao seu empregador, pois é deste último a fonte de atividades laborais do primeiro, fora a responsável por trazer ao cenário legislativo brasileiro, uma gama de direitos e garantias ao trabalhador. É nesse contexto, em que a Consolidação das Leis Trabalhistas tem sua edição.

A CLT, fora uma inovação para seu tempo, garantindo ao trabalhador uma vida digna e com condições de prover seu sustento por meio de suas atividades. Dentre os direitos trazidos pela Consolidação encontram-se o direito a percepção de um salário-mínimo, pré-estabelecido em lei, gozo de um período de férias após certo tempo de serviços prestados de maneira contínua fundo de garantia e assistência a previdência, etc.

Com a promulgação da Constituição de 1988, o trabalhador passou a ter resguardado constitucionalmente direitos mínimos, não havendo qualquer distinção entre trabalhadores urbanos e rurais, dando a estes os mesmos direitos e condições dignas de realização de suas atividades e, posteriormente, a possibilidade de se aposentar ou perceber auxílios de natureza acidental temporária, dentre outros inúmeros.

Nessa gama de direitos e garantias às condições de desenvolvimento de maneira segura de suas atividades laborais, o trabalhador contava com a previsão legal de recebimento de adicionais quando da realização de atividades em ambientes que lhe ofereciam riscos de morte ou problemas de saúde de curto e longo prazo, os chamados ambientes perigosos e insalubres.

As atividades insalubres são aquelas desenvolvidas em lugares onde a incidência dos fatores de risco a saúde do agente, acabam por diminuir o seu tempo e condição laboral, pois essa exposição acaba por comprometer tanto o corpo, como a mente do empregado, podendo a vir ocasionar deficiências, dentre outras doenças laborais. Já as perigosas, são aqueles que podem vir a tirar a vida do sujeito de maneira repentina, de forma abrupta, por ter sido acometido por um acidente. Esses adicionais são determinados mediante portaria expedida pelo Ministério do Trabalho, o qual define o grau e o tempo de permanência diária nesse local é permitido.

Com a decisão do Tribunal Superior do Trabalho, a questão que antes provocava controvérsias, agora torna pacificada, fazendo com que os adicionais venham a ser pagos de maneira separada, ainda que incidentes ambos os fatores. O que acontece então, é que o sujeito pode vir a optar por um dos adicionais, ou seja, a cumulação é vedada, mas pode existir a opção do empregado pelo adicional que paga um maior valor devido ao seu grau mais elevado, por exemplo.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Direito constitucional descomplicado**. 3 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2008.

ARANHA, Marcio Iorio. **Interpretação constitucional e as garantias institucionais dos Direitos Fundamentais**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2000.

AGOSTINI, M. et al. **As múltiplas aproximações da relação “saúde, gênero e trabalho”**. Revista do II Congresso Internacional Mulher, Trabalho e Saúde, 1999.

ARENDT, H. **A Condição Humana**. São Paulo: Forense Universitária, 1989.

ANDRADE, A., PINTO, SC., and OLIVEIRA, RS., orgs. **Animais de Laboratório: criação e experimentação [online]**. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2002. 388 p. ISBN: 85-7541-015-6. Available from SciELO Books <http://books.scielo.org>.

ANTÔNIO FERNANDO AFONSO, DIEGO HENRIQUE DE ARAÚJO, WILSON LIMA MARTINS, PAOLA GUARISO CREPALDI, - **Trabalho de conclusão de curso: segurança no trabalho: benefícios ao empregado e redução de custos ao empregador** – Londrina 2011.

BRASIL, 1998. **Constituição Federal da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm, acesso em nov. 2019.

BRASIL, 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm, acesso em nov. 2017.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Conselho Nacional de Saúde: História da Regulamentação EC-29, 2009**. Disponível em: http://200.214.130.94/forum_conselho/viewtopic.php?p=4424&sid=273bbe8db18f32b01452eb6933ce4fba Acesso em out. de 2019.

BARROSO, Luis Roberto. **Da falta de efetividade à judicialização excessiva: Direito à saúde, fornecimento gratuito de medicamentos e parâmetros para a atuação judicial**, Revista de Direito Social, 34/11, abr- jun 2009.

BUCCI, Maria Paula Dallari (org.). **Políticas Públicas: reflexões sobre o conceito jurídico**. São Paulo: Saraiva, 2006.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 8ed. São Paulo: Malheiros, 1999.

BATALHA, Cláudio H. M., **Formação da classe operária e projetos de identidade coletiva**. In: FERREIRA, Jorge e DELGADO, Lucília (org.) O tempo do liberalismo excludente – da Proclamação da República à Revolução de 1930. 4ªed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010.

COSTA, Helcio Mendes. **A evolução histórica do direito do trabalho, geral e no Brasil.** Juris Way, Belo Horizonte, out/2010. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4553>. Acesso em abr. 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho.** 7. ed. São Paulo: Método, 2012.

CAVALCANTE, Jouberto. **Direito do Trabalho.** Editora Lumen Juris: Rio de Janeiro, 2011.

CARVALHO, José Murilo de. **Cidadania no Brasil. O longo Caminho.** 3° ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

CAMPANA, Priscila. **O mito da consolidação das leis trabalhistas como reprodução da carta del lavoro.** Disponível em: <http://proxy.furb.br/ojs/index.php/juridica/article/view/835/657> acesso em out. 2019.

CANOTILHO, J.J. Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição.** 2 ed. Portugal/Coimbra: Livraria Almedina, 1998.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de sociologia jurídica.** 10 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

CURY, Ieda Tatiana. **Direito fundamental à saúde: evolução, normatização e efetividade.** Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2005.

CASTRO, Carlos Roberto Siqueira. **Dignidade da Pessoa Humana: o princípio dos princípios constitucionais:** in SARMENTO, Daniel. GALDINO, Flávio (Org). **Direitos Fundamentais: Estudos em homenagem ao professor Ricardo Lobo Torres.** Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

DUARTE, Adauto; **Relações do Trabalho Presente e Futuro;** Ed. LTR; 2017.

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

DIEESE. **A reforma trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil.** São Paulo, mai. 2017. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.html>>. Acesso em maio de 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 13. ed. São Paulo, LTR, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 15 ed. São Paulo: LTr, 2016.

FONSECA, Ricardo Marcelo. **Trabalho e subordinação: uma análise histórico-jurídica.** Revista Trabalhista (Rio de Janeiro), v. XIX, Curitiba: UFPR, 2006

FIGUEIREDO, Mariana Filchtiner. **Direito fundamental à saúde: parâmetros para sua eficácia e efetividade.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

FLUMIAN, Michel Ernesto. **Direito fundamental à saúde: políticas econômicas e sociais de atenção básica e os balizadores da prestação jurisdicional**. 2008. 225 f. Dissertação (Mestrado). Centro Universitário Unitoledo de Araçatuba.

GARCIA NETO, Paulo Macedo, **A questão social na Era Vargas: entre a regulação de trabalho da CLT e os “fins sociais” da Lei de Introdução ao Código Civil**. In: MOTA, Carlos Guilherme, SALINAS, Natasha S. C. (org.) Os juristas na formação do Estado-Nação brasileiro (de 1930 aos dias atuais). São Paulo: Saraiva, 2010.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 7ª ed.rev.atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015.

HAMMARSTROM, Douglas Patrick; PACHECO, Mariana Dorneles; BARROS, Mariana Mota. **Os direitos humanos sob uma perspectiva histórica: da origem à pós-modernidade**. II Congresso Transdisciplinar de Direito e Cidadania, 2008, Dourados. Anais. Dourados/MS: UFGD, 2008.

KIRDEIKAS, João Carlos Vieira. **A Formação do Mercado de Trabalho no Brasil: uma Análise da Legislação Sobre Locação de Serviços no Século XIX**. In <http://www.anpec.org.br/encontro2003/artigos/A23.pdf>. acesso em out. 2019.

LEAL, Rogério Gesta. **A Efetivação do Direito à Saúde – por uma jurisdição Serafim: limites e possibilidades**. In *Direitos Sociais e Políticas Públicas: desafios contemporâneos*. v.6. Santa Cruz do Sul: Edunisc, 2006.

MAGALHAES, José Luiz Quadro. **Direito Constitucional**. Curso de Direitos Fundamentais. 3ed. ver. e atual. São Paulo: Método, 2008.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MELO, Raimundo Simão de. **Meio ambiente do trabalho: prevenção e reparação – Juízo Competente**. Repertório IOB de Jurisprudência n. 13/97, caderno 2, p 153 - 250.

MENDONÇA. Rita C.T. **Elementos do Contrato de Trabalho - parte III**. 2003. Disponível em: <http://www.vemconcursos.com/opinioao/index.phtml?page_ordem=assunto&page_id=1424&page_parte=2>. Acesso em out. 2019.

MONADES, Carlos. **As Diferenças entre Eliminação e Neutralização da Insalubridade**. Disponível em: <<https://carlosmodanesdossantos.jusbrasil.com.br/artigos/227777915/as-diferencas-entre-eliminacao-e-neutralizacao-da-insalubridade>> acesso em nov. 2019.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do trabalho e a saúde do trabalho**. 3º ed. São Paulo, LTr, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NOGUEIRA, D. P. (1987). **Prevention of accidents and injuries in Brazil**. [S.l.]: Ergonomics v.30, n.2.

ORDACGY, André da Silva. **A tutela de direito de saúde como um direito fundamental do cidadão**. Disponível em <http://www.dpu.gov.br/pdf/artigos/artigo_saude_andre.pdf>. acesso em out. 2019.

POCHMANN, Marcio. **Recessão, direitos sociais e trabalhistas**. Rede Brasil Atual. 2016. Disponível em: <<http://www.redebrasilatual.com.br/revistas/120/recessao-e-os-direitos-sociais-e-trabalhistas-8939.html>>. Acesso em: out. de 2019.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos, o princípio da dignidade humana e a constituição brasileira de 1988**. São Paulo: Revista dos tribunais, São Paulo, 2005.

PAULO, Vicente. ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho**. - 14. ed. - Rio de Janeiro : Forense ; São Paulo : MÉTODO, 2010.

SOARES, Evanna. **Ação ambiental trabalhista: uma proposta de defesa judicial do direito humano ao meio ambiente do trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris. 2004.

SILVA, Cassia C. Moretto da. **A proteção ao trabalho na Constituição Federal de 1988 e a adoção do permissivo flexibilizante da legislação trabalhista no Brasil**. Constituição, Economia e Desenvolvimento:Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional, Curitiba, v. 4, n. 7, p. 274-301, Jul.-Dez. 2012.

SILVA, José Afonso da. **Comentário contextual à constituição**. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

SARLET, Ingo Wolfgang, **A eficácia dos direitos fundamentais**. 3. ed. Porto Alegre, Livraria do Advogado, 2001.

SARLET. Ingo Wolfgang. **Algumas considerações em torno do conteúdo, eficácia e efetividade do direito à saúde na Constituição Federal de 1988**. Revista diálogo jurídico. n. 10, jan/2002. Salvador: Bahia. Disponível em: <http://www.direitopublico.com.br>. Acesso em abril de 2018.

SILVA, Plácido e. Vocabulário Jurídico. Vol. II; São Paulo: Forense, 1967.
ANDRADE, Vander Ferreira. **A Dignidade da Pessoa Humana**. Valor-Fonte da Ordem Jurídica. São Paulo: Cautela, 2007.

SILVA, Jose Afonso da. **“A dignidade da pessoa humana como valor supremo da democracia”** In: Revista de Direito Administrativo, vol. 212 (abril/junho, 1998).

PEREIRA, Fernandes José; FILHO, Orlando Castello. **Manual prático; como elaborar uma perícia técnica de insalubridade, periculosidade, nexos causal das**

doenças ocupacionais e das condições geradoras do acidente de trabalho. 4. ed. São Paulo: Ltr, 2012.

SOARES, Evanna. *Ação ambiental trabalhista: uma proposta de defesa judicial do direito humano ao meio ambiente do trabalho no Brasil.* Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris. 2004.

SANTOS, Ellen Claudia da Silva. **Periculosidade e insalubridade: uma nova perspectiva que se forma no direito trabalhista brasileiro sobre o acúmulo destes benefícios.** In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIX, n. 153, out 2016. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=18076&revista_caderno=20>. Acesso em jan. 2019.

TEIXEIRA P, Vale S. **Biossegurança uma abordagem multidisciplinar.** 2ª reimp. Rio de Janeiro: FOCRUZ; 2000.362p.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, TST. **TST afasta possibilidade de cumulação de adicionais de insalubridade e de periculosidade.** Disponível em: <http://tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/tst-afasta-possibilidade-de-cumulacao-de-adicionais-de-insalubridade-e-de-periculosidade?inheritRedirect=false>acesso em out. 2019.

VALADARES, Bárbara Helen Abreu. **Igualdade de gênero e autonomia das mulheres: estudos das novas práticas adotadas pelas grandes empresas brasileiras.** 2016. 131 f. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Programa de Pós-Graduação em Direito. Disponível em: http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_ValadaresBHA_1.pdf. Acesso em out. 2019.

WALDHELM NETO, Nestor. **Como caracterizar a insalubridade.** Disponível em: <https://segurancadotrabalhonwn.com/como-caracterizar-a-insalubridade/>. Acesso em out. 2019.