



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CAMPUS III  
CENTRO DE HUMANIDADES  
CURSO DE DIREITO**

**RONAN HUDSON LIMA TAVARES DE SOUSA**

**ADICIONAL DE INSALUBRIDADE: A DETURPAÇÃO DO FALSO BENEFÍCIO  
SALARIAL**

**GUARABIRA  
2017**

**RONAN HUDSON LIMA TAVARES DE SOUSA**

**ADICIONAL DE INSALUBRIDADE: A DETURPAÇÃO DO FALSO BENEFÍCIO  
SALARIAL**

Trabalho de Conclusão de Curso da  
Universidade Estadual da Paraíba, como  
requisito parcial à obtenção do título de  
Bacharel em Direito.  
Área de concentração: Direito do Trabalho.

Orientador: Prof.

**GUARABIRA  
2017**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

S725a Sousa, Ronan Hudson Lima Tavares de  
Adicional de insalubridade [manuscrito] : a deturpação do  
falso benefício salarial / Ronan Hudson Lima Tavares de Sousa. -  
2017.  
21 p.  
Digitado.  
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) -  
Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Humanidades, 2017.  
"Orientação: Luciana Maria Moreira Souto de Oliveira,  
Departamento de Direito".

1. Saúde do Trabalhador. 2. Insalubridade. 3. Adicional de  
Insalubridade. I. Título.

21. ed. CDD 344.01

RONAN HUDSON LIMA TAVARES DE SOUSA

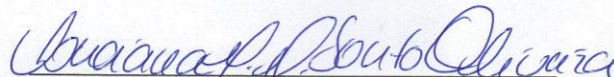
**ADICIONAL DE INSALUBRIDADE: A DETURPAÇÃO DO FALSO BENEFÍCIO SALARIAL**

Artigo, apresentado ao Programa de Graduação em Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

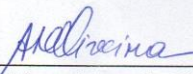
Área de concentração: Direito do Trabalho.

Aprovada em: 11/04/2017.

BANCA EXAMINADORA



Profa. Mestra Luciana Maria Moreira Souto de Oliveira (Orientador)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Profa. Alana Lima de Oliveira  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Profa. Melanie Mendoza  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

A minha mãe, pela dedicação, companheirismo e amizade, DEDICO.

## AGRADECIMENTOS

À minha mãe Márcia de Lima Tavares que com garra e esforços sub-humanos acreditou desde sempre que a educação é a herança mais concreta e possível que uma mãe pode deixar para seus filhos e assim nunca mediu esforços para zelar por mim.

À minha avó Maria José de Lima Tavares que sempre foi e será meu grande espelho de firmeza e humanidade, também depositando em mim sua confiança e zelo, assim como aos meus tios maternos e paternos que dentro de suas possibilidades estiveram sempre ao meu lado.

Agradeço ainda a minha prima Alexandra de Sousa Flora por todo o carinho e compreensão sempre cultivados a mim e em especial a minha tia Mônica de Lima Tavares por inserir em mim admiração e ânsia por um futuro melhor e enxergar no Direito esperança para tal.

Agradeço aos meu amigos e grandes companheiros Ana Luiza Costa Dantas, Geraldo de Sousa Leite Filho e Phabricia Teotônio por todo o amor e paciência e por estarem sempre ao meu lado durante essa jornada.

Agradeço ainda a família Hermínio Maia e ao meu amigo Pedro Moureira por serem minha família nesta terra que tive o privilégio de viver e sentir-me um guarabirense de verdade.

Finalmente agradeço à Guarabira por ter se tornado meu lar e por toda generosidade e carinho que aqui encontrei.

*“É a dedicação ao trabalho que distingue um indivíduo de outro, não acredito em talentos.”*

*Euuryclides de Jesus Zerbini*

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO .....	07
2. TRABALHO INSALUBRE NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA .....	08
3. A INSALUBRIDADE NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO.....	11
4. O ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E A SUA QUANTIFICAÇÃO .....	14
5. MEDIDAS LEGAIS DO CONTROLE DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE .....	15
6. O ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E A ILUSÃO DE UM BENEFÍCIO SALARIAL.....	16
7. CONCLUSÃO.....	20
8. REFERÊNCIAS .....	21



## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE: A DETURPAÇÃO DO FALSO BENEFÍCIO SALARIAL**

Ronan Hudson Lima Tavares de Sousa<sup>1</sup>

### **RESUMO**

Este artigo tem como objetivo trazer à tona a discussão a respeito do ideal ilusório do adicional de insalubridade como um benefício salarial. Para tanto, são elencados os conceitos de trabalho insalubre, meio ambiente de trabalho e medidas de coletivas e individuais de controle da insalubridade para justificar por meio de pesquisa bibliográfica o paradoxo que se estabelece entre a necessidade de efetuar um trabalho que dispõe de bens juridicamente indisponíveis, nesse caso a saúde e a vida. Visando ainda, questionar o posicionamento dos empregadores que, em contrapartida a lei, optam primeiramente pelo pagamento do adicional de insalubridade.

**Palavras-Chave:** saúde – insalubridade - adicional

### **1. INTRODUÇÃO**

A necessidade de se ter um emprego em uma sociedade capitalista como a brasileira, leva as pessoas a desempenharem funções nos mais diversos estamentos da sociedade em distintas situações e hipóteses chegando muitas vezes a sujeitarem sua saúde e vida em decorrência de determinadas ocupações laborais. Um exemplo dessa situação são os trabalhos desempenhados em situações de insalubridade.

Essa hipótese é caracterizada pela presença de agentes nocivos à saúde do trabalhador que somados a uma quantidade de tempo determinada em lei certamente levam o trabalhador ao desenvolvimento de males agressivos ao seu estado físico e muitas vezes psíquico. É nessa duidade entre o desenvolvimento do exercício laboral e a disposição de bens indisponíveis, nesse caso a saúde e a vida, que o direito do trabalho procura legislar, impondo circunstâncias legais que devem ser seguidas e punidas caso desrespeitadas.

Entretanto, o que se dispõe hodiernamente nas relações de trabalho que envolvem a insalubridade é que os empregadores optam pelo pagamento indiscriminado do adicional de insalubridade, ou seja da compensação salarial que os trabalhadores que desenvolvem suas atividades em circunstâncias de insalubridade tem direito, em contrapartida ao que legalmente está previsto.

Os trabalhadores, por sua vez, ingenuamente acreditam no adicional de insalubridade como um benefício financeiro que é acrescido aos seus salários e se dispõem a exercer atividades insalubres colocando diretamente sua saúde em risco, já que os empregadores, também, se eximem de oferecer equipamentos ou mudanças de hábitos capazes de neutralizar ou eliminar a insalubridade do meio ambiente de trabalho, ou seja, do local onde se passa a execução das atividades laborais.

Diante dessas discussões, o presente trabalho tem como objetivo indagar os motivos pelo qual o empregador toma determinadas atitudes e como a legislação trabalhista comporta-se nessas hipóteses, assim como quais fatores são tão tentadores aos trabalhadores para os mesmos não questionarem sua situação laboral e assim indagarem condições ou trabalhos salubres.

Vale salientar que, a exclusão dessas atividades torna-se uma saída muito pouco atrativa e como já mencionado o que se questiona é a possibilidade de dispor de bens indisponíveis que são tutelados pelo Estado, no caso a vida (abrangendo assim a saúde) sendo inaceitáveis ações e omissões que a coloquem em risco.

Diante do exposto, para a concepção e fundamentação desse artigo científico teve suporte de bibliografias diversas tais como leis, livros e regulamentos que discorrem sobre a temática estudada.

## **2. TRABALHO INSALUBRE NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA**

Mediante condições laborais peculiares o trabalhador passa a receber por parte da legislação trabalhista um olhar distinto, que muitas vezes concede suplementações salariais, como no caso do adicional de insalubridade que passa a ser encarado de forma errônea por parte de quem paga e por quem recebe podendo muitas vezes agravar as circunstâncias críticas advindas deste tipo de exercício labora.

Nesta premissa, a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 189, define que:

“Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos”. (BRASIL, 2017)

A partir do enunciado é possível elencar fatores capazes de caracterizar com peculiaridade o trabalho insalubre. O mesmo é assim caracterizado devido o risco direto a saúde a que o empregado é submetido para a realização do seu trabalho. Sendo assim, são profissões de risco direto e real para a saúde de quem o realiza.

Diante de tal premissa, o adicional vem como uma contraprestação salarial que visa contrapor a dura realidade de submeter a saúde do empregado diretamente na labuta. Como leciona Delgado:

Os adicionais correspondem à parcela salarial deferida suplementarmente ao obreiro por este se encontrar, no plano do exercício contratual, em circunstâncias tipificadas mais gravosas. A parcela adicional é, assim, contraprestativa: paga-se um plus em virtude do desconforto, desgaste ou risco vivenciados, da responsabilidade e encargos superiores recebidos. (DELGADO, 2016)

Em virtude da peculiar realidade que distingue o trabalho insalubre dos demais exercícios empregatícios, essa realidade teve determinado olhar pelo legislador que assegurou constitucionalmente o direito ao mecanismo estudado. Como pode ser atestado no texto da Constituição de 1988:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;”. (BRASIL, 2017)

Entretanto, o adicional não se caracteriza como um direito permanente vinculado ao salário do empregado. Em decorrência do mesmo ser conveniente em meio aos riscos que as condições insalubres permeiam, o direito é removido assim que os riscos não estão mais presentes. Sendo assim, quando as condições de insalubridade são exterminadas ou neutralizadas não cabe o pagamento do adicional . Como descreve o artigo 191 da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 191 - A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá: (Redação conforme a Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

I - com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância; (Incluído conforme Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

II - com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância. (Incluído conforme Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Portanto, conceder situações dignas ao trabalhador é uma forma possível de abster-se do pagamento do adicional de insalubridade ao empregado, porém em muitos casos vem ocorrendo atitudes distintas por parte dos empregadores que optam por pagar o adicional em

detrimento de conceder aos trabalhadores os artifícios e objetos ideais para a proteção da saúde dos mesmos.

Ainda conforme os valores do adicional compensatório, ou seja, do adicional de insalubridade, apresenta distintos graus e assim valores que se distinguem conforme a intensidade de cada situação laboral.

Esses graus de intensidade são definidos na Norma Regulamentadora 15 (NR-15), que gradua e valoram o adicional de insalubridade em 10% (grau mínimo), 20% (grau médio) e 40% (grau máximo). Assim descritos no texto da NR-15: 15.2.1 40% (quarenta por cento), para insalubridade de grau máximo; 15.2.2 20% (vinte por cento), para insalubridade de grau médio; 15.2.3 10% (dez por cento), para insalubridade de grau mínimo;

Vale ainda citar que, a base de cálculo do adicional de insalubridade constitui uma polêmica entre os juristas que permeiam entre uma dicotomia baseada entre ser a base do adicional: o salário mínimo e o salário base do empregado. Visto que, em seu artigo 192 a Consolidação das Leis do Trabalho defende o uso do salário mínimo como a base de cálculo para o adicional de insalubridade. Porém, conforme elucida a Constituição Federal de 1988 em seu artigo 7º, inciso IV o salário mínimo não pode servir de base para cálculo de adicional, que está descrita da seguinte forma: “a base de cálculo do adicional pode ser o salário contratual, o que é entendido com fundamento no art. 7º, IV, da CF/88, que veda expressamente a vinculação ao salário mínimo para qualquer fim” (NETO, 2006, p.118).

Entretanto, conforme decisão do Tribunal Superior do Trabalho em 2003, o salário mínimo pode servir de base de cálculo devido ausência de legislação específica diante desta possibilidade, não obstante ainda vale citar que, a utilização do salário mínimo como base de cálculo permeia anteriormente ao que foi expresso na Constituição Federal de 1988. Diante de tais premissas, Renato Saraiva afirma que: apesar da constituinte vedar qualquer tipo de vinculação ao salário mínimo, o Tribunal Superior do Trabalho continua mantendo o entendimento de fixar o respectivo adicional, tomando como base de cálculo o salário mínimo. (2017, p. 356)

Contrapondo essa realidade, emerge a Súmula Vinculante nº 4 do Supremo Tribunal Federal que descreve: “Salvo nos casos previstos na constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial”.

Ainda nessa premissa o Enunciado Nº 89 do TST destaca o seguinte:

Ausente norma coletiva determinando expressamente a base de cálculo do adicional de insalubridade, não é possível calcular o referido adicional sobre o piso salarial da categoria estabelecido em convenção coletiva de trabalho. Conforme a jurisprudência consolidada no STF, antes ou depois da edição da Súmula Vinculante no 4, o salário mínimo continua a ser a base de cálculo do adicional (art. 192 da CLT), até que nova base seja determinada mediante lei ou norma coletiva específica. Com esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos interpostos pela reclamada, por divergência jurisprudencial e, no mérito, deu-lhes provimento para restabelecer o salário mínimo como base de cálculo do adicional de insalubridade. TST-E-RR-77400-23.2008.5.03.0060, SBDI-I, rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, 11.9.2014

Diante de tais premissas, ocorreu alteração na redação da Súmula 228, passando, assim a defender que: “A partir de 9 de maio de 2008, data da publicação da Súmula Vinculante nº 4 do Supremo Tribunal Federal, o adicional de insalubridade será calculado sobre o salário básico, salvo critério mais vantajoso fixado em instrumento coletivo.”

Assim, exceto em casos mais vantajosos fixados em instrumentos coletivos, caberá a utilização do salário básico como base de cálculo para o adicional de insalubridade, qualificando como inconstitucional o uso do salário mínimo como tal, condizendo assim com os fundamentos defendidos pelo inciso IV do artigo 7º da Constituição Federal.

Entretanto, entendendo que não cabe a decisão judicial modificar a base de cálculo o STF, por meio de decisão proferida pelo Ministro Gilmar Mendes optou por suspender a validade nesse caso da Súmula 228, que assim determinou:

“..... com base no que ficou decidido no RE565.714/SP e fixado na Súmula Vinculante no 4, este Tribunal entendeu que não é possível a substituição do salário mínimo, seja como base de cálculo, seja como indexador, antes da edição de lei ou celebração de convenção coletiva que regule o adicional de insalubridade. Logo, à primeira vista, a nova redação estabelecida para Súmula no 228/TST revela aplicação indevida da Súmula Vinculante no 4, porquanto permite a substituição do salário mínimo pelo salário básico no cálculo adicional de insalubridade sem base normativa”.

Portanto, o que pode ser concluído no que tange a essa situação é que enquanto o Poder Legislativo não definir com clareza e especificidade a quem cabe o papel de base de cálculo para o adicional de insalubridade cabe ao salário mínimo a atuação mais específica deste caso.

### 3. A INSALUBRIDADE NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Ter um meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado é um direito constitucionalmente resguardado, precisamente no artigo 225 e inciso VIII do artigo 200. Isso reflete a importância que se dá ao ambiente onde o trabalhador produz, e que esse ambiente deve deter salubridade e proteção da saúde do empregado. Sendo assim, Raimundo Simão de Melo esclarece o conceito de ambiente de trabalho da seguinte forma:

O meio ambiente de trabalho é “o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.)” (MELO, 2013, p. 28).

Conforme o enunciado, decorre a importância da integridade física do trabalhador que merece está em um ambiente propício à realização do seu trabalho, que para isso sua integridade física não seja atingida. Vale ressaltar ainda que é preciso que a integridade moral, emocional do trabalhador também sejam preservadas, compondo assim um ambiente harmonizado capaz de trazer benefício ao empregado, como trabalhar em um ambiente digno, e a quem utiliza do que por ele foi produzido, ou seja, resultados de boa qualidade nos serviços e objetos.

Vale ainda ressaltar a importância que há na manutenção de máquinas e equipamentos, ferramentas de trabalhos, campanhas de incentivo ao trabalhador, tais como horas de descanso que também são de valoráveis importância para a vida laboral do empregado assim como uma sadia relação de respeito entre empregado e empregador.

Desta forma, é possível entender o ambiente de trabalho como o local no qual os empregados desenvolvem sua atividade laboral e que o mesmo deve respeitar normas que priorizem a integridade física, psíquica e moral do trabalhador.

A Norma Regulamentadora 9 traz um conjunto normativo que regula as possibilidades de trabalho nos casos de risco à integridade do trabalhador, e expõem a necessidade de eliminação da maior parte de riscos que possam abarcar o trabalhador no ambiente laboral. Ainda encoraja a utilização de equipamentos de proteção individual (EPI's) e só quando não for possível uso destes, é justificado o uso de EPI, o adicional de insalubridade. Porém, na maioria dos casos o empregador acaba por adotar em primeiro plano o pagamento do adicional, ou seja, da compensação financeira em detrimento dos riscos gerados pela labuta.

Cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) a fiscalização do que a codificação das leis trabalhistas defende podendo punir os infratores da legislação trabalhista.

Ainda nesse contexto, elucida a CLT em seu artigo 160 que:

“Nenhum estabelecimento poderá iniciar suas atividades sem prévia inspeção e aprovação das respectivas instalações pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho”.(CLT,2017)

Essa disposição condiz ainda mais com o ideal de um ambiente de trabalho conciso, ou seja, a configuração de um ambiente salubre e que não forneça riscos físicos, sociais ou psicológicos ao empregado, requisitos essenciais para que o bem-estar dos trabalhadores esteja refletido na sua qualidade de vida.

#### **4. O ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E A SUA QUANTIFICAÇÃO**

Conforme anteriormente anunciado, o adicional de insalubridade surge devido a necessidade de preenchimento de uma lacuna que, muitas vezes, emerge em labutas que ocasionam, para sua realização danos à saúde do trabalhador. Em meio a essas condições, o legislador opta por conceder, em determinados casos em caráter compensatório determinada quantia, que não tem caráter definitivo e se desfaz com o fim dos riscos eminentes à saúde.

É assegurado pela Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXIII Constituição da República de 1988, da seguinte forma:

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

Vale ainda citar outros como, por exemplo, o artigo 190 da Consolidação das Leis do Trabalho que elucida as condições que determinam a insalubridade ou o artigo 192, também, da CLT , que qualifica as proporções dos adicionais em 10%, 20% e 40%, conforme o grau seja mínimo, médio ou máximo respectivamente.

Entretanto, cabe a Norma Reguladora número 15 (NR-15) a função de ser a legislação mais específica sobre as condições que caracterizam o trabalho como insalubre. Dispondo assim, de dados tais como os agentes insalubres, limites de tolerância e os critérios técnicos e

legais para avaliar e caracterizar as atividades e operações insalubres e o adicional devido para cada caso. (NR 15 Básico - Atividades e Operações Insalubre, 2017)

Sendo assim, a NR-15 visa por meio de sua legislação a caracterização de operações e atividades insalubres e a exposição de limites de tolerância ao qual o trabalhador deve se prestar em meio a atividade laboral insalubre.

Ao analisar a NR-15 uma das primeiras perspectivas a ser destacadas é a qualificação de quais atividades ou operações podem ser consideradas como insalubres, ou seja, quais exercício laborais demandam do empregado risco direto a sua saúde.

Para isso o legislador dividiu em três categorias distintas essas atividades que se enquadram conforme os agentes caracterizados mediante quantificação, sendo divididos em: acima dos limites de tolerância, comprovadas através de laudo de inspeção do local de trabalho e agentes caracterizados pelo exercício de determinadas atividades.

Conforme Tuffi Messias Saliba e Márcia Angelim Chaves Corrêa:

Nos anexos 1, 2, 3 5, 8, 11 e 12, estão definidos os limites de tolerância para os agentes agressivos fixados em razão da natureza, da intensidade e do tempo de exposição. Neste caso, o perito terá de medir a intensidade ou concentração do agente e compará-lo com os respectivos limites de tolerância; a insalubridade será caracterizada somente quando o limite forultrapassado. (SALIBA, 2012, p.13).

Assim, nesses casos o que se observa é que o agente nocivo será caracterizado conforme análise das avaliações quantitativas que estando acima dos limites tolerados qualificam a insalubridade. São exemplos destes casos: ruído contínuo ou intermitente, ruído de impacto, radiações ionizantes, entre outros.

Estabelece a decisão do Tribunal Superior do Trabalho:

Uma trabalhadora que realizava atividades em aviário fará jus a adicional de insalubridade. O contato com aves mortas e agentes biológicos tem sido considerado pela Subseção de Dissídios Individuais (SBDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho como insalubre. E baseado nisso, a Sétima Turma não conheceu do recurso interposto pela Doux Frangosul S.A que tentava afastar a decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

Laudo pericial evidenciou a exposição contínua a agentes nocivos como detritos fecais, poeiras, penas, secreções sebáceas, restos epiteliais e aves mortas, prejudiciais às vias respiratórias dos trabalhadores. Classificou as atividades em grau médio de insalubridade e destacou que o uso de luvas e máscaras apenas minimizava o risco, "uma vez que os agentes infecciosos podem se locomover, percorrendo braços e outras partes do corpo." O risco de infecção se agravava, uma vez que as fezes e urinas das aves eram retiradas do local apenas a cada 22 semanas.



Por sua vez, nas situações em que são comprovadas através de laudo de inspeção do local de trabalho legalmente não são estipulados legalmente limites de tolerância, ocorre por parte do avaliador a análise da atividade exercida pelo empregado e o meio ao qual ela é desenvolvida. Em meio a esse aspecto, Tuffi Messias Saliba e Márcia Angelim Chaves Corrêa (2012) esclarecem que, “nesses anexos, o MTE não fixou limites de tolerância para os agentes agressivos, embora as normas internacionais – incluindo a ACGIH – os tenham estabelecido para praticamente todos os agentes.”

Enquadram-se nessa categoria os anexos 7, 8, 9, 10 e 13. E são exemplos de fatores que ocasionam a insalubridade, que aqui encaixam-se Radiações não Ionizantes, Vibração, Frio.

Já no caso dos agentes caracterizados pelo exercício de determinadas atividades estão descritos nos anexos 6, 13 e 14, e são situações especificadas pela atividade em si que é desenvolvida. Os casos de insalubridades envolvem Trabalho Sob Pressões Hiperbáricas, Agentes Químicos e Benzeno.

## **5. MEDIDAS LEGAIS DO CONTROLE DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Como anteriormente foi citado, o adicional de insalubridade só é necessário nas hipóteses em que os agentes que ocasionam a insalubridade não são eliminados por meio de medidas que possam diminuir a gravidade de suas consequências. O artigo 191 da CLT é claro ao induzir a utilização de Equipamentos de proteção individual que são capazes de neutralizar certos efeitos gerados pela insalubridade.

Tuffi Messias Saliba e Márcia Angelim Chaves Corrêa definem a medida de controle coletivo da seguinte forma:

As medidas relativas ao ambiente compreendem aquelas destinadas a eliminar o agente em sua fonte e trajetória, como, por exemplo, a instalação de um sistema de exaustão sobre uma bancada de polimento, onde há grande geração de poeira. Com a adoção dessa medida, a comprovação de sua eficácia será tida através da avaliação quantitativa da concentração de poeira, ou seja, verificando-se se está abaixo dos limites de tolerância (SALIBA, 2012, p.20).

O Tribunal Superior do Trabalho estabelece a seguinte decisão:

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) absolveu a Usina Trapiche S.A., de Pernambuco, de pagar adicional de insalubridade pelo período em que um apanhador de cana utilizou equipamentos de proteção individual (EPIs). Ao dar provimento a recurso de revista da empresa, a Turma reformou decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (PE) que

havia deferido ao trabalhador rural o adicional de insalubridade de 20% por todo o período do contrato de trabalho.

O pedido do trabalhador foi julgado improcedente pela 2ª Vara do Trabalho de Ipojuca (PE). No recurso ao TRT-PE, ele sustentou que, segundo o laudo pericial, ele se submetia a riscos físicos no ambiente de trabalho decorrentes do calor intenso. Para o TRT-PE, o adicional deveria ser pago em todo o período, "pois o calor excessivo advém da própria natureza da atividade exercida pelo trabalhador, e não da ausência do uso EPI".

Ou seja, adota-se nesse caso medidas capazes de cessar com o agente insalubre em sua origem, no epicentro do que gera os agravantes a saúde do trabalhador e a legislação é específica ao induzir que essa é a medida mais cabível a ser adotada pelo empregador, nem que para isso sejam mudadas as formas ou equipamentos que norteiem a labuta do trabalhador.

Em torno da legislação é por meio do artigo 191 da CLT que é possível notar a insistência do legislador em adotar o controle coletivo como prioridade na busca de minimizar os agentes causadores da insalubridade. Assim destaca o artigo 191 da CLT: 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.

Nos casos em que sejam inviáveis as medidas de controle coletivo são cabíveis as medidas do controle individual que são pautadas em limitação de tempo de exposição, adequação de regime de trabalho e uso de EPI (equipamentos de proteção individual). A utilização desses mecanismos são legalmente justificadas na Norma Reguladora nº9.

Conforme leciona Paulo Roberto de Oliveira:

As medidas individuais ou relativas ao trabalhador constituem as mais simples e baratas a serem adotadas, razão pela qual são tidas como as medidas mínimas de proteção à saúde do trabalhador ou as medidas de controle necessárias e suficientes. (OLIVEIRA, P., 2009, p.44).

Sendo assim, o que se conclui é que medidas mais radicais são necessariamente as mais solicitadas nesses casos por se tratarem da saúde do empregado e na impossibilidade dessas é que medidas menos radicais porém, também, eficazes são indagadas e necessárias para a realização de atividades laborais que geram riscos diretos a saúde do empregado.

## **6. O ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E A ILUSÃO DE UM BENEFÍCIO SALARIAL**

Conforme anteriormente foi citado aqui, a validade do adicional de insalubridade não é definitiva, ou seja, a compensação salarial não estará ligada ao salário do trabalhador em todas as circunstâncias. Conforme a insalubridade é neutralizada esse benefício será indevido. Conforme justifica a RN-15.

Entretanto, a atual situação que envolve a questão das atividades insalubres é que há grandes equívocos quanto ao real significado dessa compensação salarial tanto por quem recebe quanto por quem paga.

O que acontece é que para quem recebe o adicional de insalubridade erroneamente ele está recebendo um benefício salário que para ele é vantajoso receber junto ao seu salário como se fosse um bônus salarial recebido. Entretanto ele não deduz que recebe o mesmo em decorrência de colocar sua saúde em risco e desenvolver doenças que futuramente serão em demasia prejudiciais para a sua vida. Conforme descreve Raimundo Simão de Melo:

O pagamento dos adicionais salariais, pela ignorância dos trabalhadores em relação aos riscos à saúde, leva estes muitas vezes a preferirem o pagamento, que é irrisório, mas, considerando que no caso de uma ação judicial recebem cinco anos atrasados e mais alguns, pelo tempo de demora no processo, no final das contas propiciam o pagamento de valores que nunca conseguiriam juntar de outra forma. Ou seja, de forma inconsciente os trabalhadores preferem vender a sua saúde por preço vil a lutar por melhores condições de trabalho. (MELO, 2013, p.208).

Sendo assim, o tocante econômico torna-se muito mais atrativo ao empregado que a própria conservação de sua saúde, que fica a mercê de riscos de insalubridade em decorrência de todo um equívoco gerado tanto pelo empregado quanto pelo empregador.

O empregador, por sua vez, temeroso que o trabalhador venha a acioná-lo judicialmente para requerer o adicional e vendo o mesmo como uma saída para impedir investimentos de alto grau oneroso acaba por conceder o pagamento do adicional que comparado a outras alternativas que visam minimizar ou modificar o quadro de insalubridade, como por exemplo, a mudança do maquinário da empresa, finda por conceder o adicional de insalubridade, colocando em risco a saúde do trabalhador. Como leciona Paulo Roberto de Oliveira:

Deste modo, ainda para um grande número de empresários, profissionais de recursos humanos, advogados, contadores, e outros tantos, o pagamento de insalubridade é

considerado, de modo errôneo, como uma obrigação compulsória diante da existência de um ambiente com potencial insalubre. E isso não é necessariamente uma verdade, pois o dever de pagar adicional de insalubridade está relacionado à existência de um ambiente insalubre associada à inexistência de medidas de controle que protejam a saúde do trabalhador. Logo, o adicional só se aplica às empresas que não preservam a saúde do seu trabalhador, seja mediante medidas coletivas ou individuais (OLIVEIRA, P., 2009, p.19).

Apoiando-nos no direito à vida que embarga a saúde o empregador e empregado não podem se dispor da saúde. Vale ressaltar que a falta de modificações e melhorias no ambiente de trabalho mesmo com o pagamento do adicional de insalubridade não impedem os danos gerados a saúde do trabalhador assim como também ao empregador que com "o afastamento do trabalho por motivo de doença e conseqüentemente com a necessidade de afastar o trabalhador pelo INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) quando esse afastamento for superior a 15 dias. "(SILVA, 2013)

Desta forma, ocorre a construção de um pagamento indiscriminado do adicional de insalubridade visto que, por parte do empregado a compensação salarial em decorrência de sua saúde é cabível e para o patrão conceder o adicional por um valor irrisório é mais interessante que possíveis ações futuras e modificações na empresa que lhe custariam mais caro, obviamente ambas as perspectivas são errôneas. Como decorre Sebastião Geraldo de Oliveira que afirma:

A opção de instituir recompensa monetária pela exposição aos riscos desvia a preocupação com o problema central, que é a saúde do trabalhador. Foram criados mecanismos para conviver com o mal e não para cortá-lo pela raiz, como aconteceu no Canadá em 1979 (OLIVEIRA, S., 2011, p.155).

Visto o exposto por Geraldo de Oliveira, a atitude de empregadores e muitas vezes de empregados vão em contra partida a legislação, como anteriormente foi citado aqui, a medida de optar pelo adicional de insalubridade como compensação salarial deve ser medida tomada posteriormente a medidas de controle coletivas e individuais. Assim conclui-se que a medida mais cabível a ser tomada são atitudes que procurem de forma mais eficaz sanar a insalubridade em sua origem, tal como a mudança de estratégias de trabalho ou o próprio maquinário da empresa.

Outra modalidade tentadora para o empregador é a possibilidade de uma aposentadoria especial, que o impossibilita de questionar sua função na categoria de um emprego insalubre com a falsa ilusão de que colocar sua saúde em risco e obter a aposentadoria antes do tempo é mais vantajoso que executar um emprego salubre. Como enseja Sebastião Geraldo de Oliveira, (2011, p.155-156), destaca que: “Além do ilusório incentivo salarial pra o trabalho insalubre, o empregado aspira aposentar-se precocemente e, por isso, não reclama das condições adversas”.

A Professora Doutora Adriana Bramanite de Castro Ladenthin leciona que:

“O conceito-base da aposentadoria especial é, portanto, a sujeição do segurado aos agentes nocivos prejudiciais à saúde, ou a integridade física pelo tempo mínimo estabelecido em lei (15, 20 ou 25 anos), cujo objetivo principal é a proteção do trabalhador proporcionando-lhe uma prestação de natureza eminentemente preventiva.”(LADENTHIN 2014, p.30)

Sendo assim e já sabendo que o trabalho insalubre é justamente caracterizado por causar danos a saúde do trabalhador é possível concluir que a categoria de trabalho insalubre é cabível a pleitear a aposentadoria especial. E determinada situação, conforme anteriormente citado, acaba por ser uma "armadilha" que seduz o trabalhador a não optar pela desvinculação à labuta insalubre.

Com previsão no Decreto Lei 3048/99, nos artigos 64 a 70 e artigo 57 e 58 da lei 8213/91 a aposentadoria especial exige dos que dela almejam um tempo específico para a caracterização do trabalho como propicio ao recebimento da pensão. Esse tempo, conforme citado, anteriormente, pela Professora Doutora Adriana Bramanite de Castro Ladenthin é de 15, 20 ou 25 anos e por disso é possível entender que a intenção do legislador é de proteger o trabalhador que está exposto a riscos laborais, no caso da insalubridade um exemplo seria o trabalho realizado em meio a ruídos constantes, diminuindo seu tempo laboral.

## 7. CONCLUSÃO

Desta forma, por meio do estudo demonstrado foi possível entender como se dá a dinâmica que envolve a realidade dos trabalhadores e empregadores de atividades insalubres e quais obstáculos estes têm que superar para sanar os riscos inerentes aos exercícios laborais.

No que tange aos empregadores foi possível salientar que os mesmos veem o adicional de insalubridade como uma saída que os impede de serem sujeitos de futuras ações processuais decorrentes de acidentes advindos dos empregados, assim como mecanismo de fuga para a não adoção de medidas de controle coletivos e individuais conforme expressa a lei, que em sua visão trariam grandes custos financeiros para seus orçamentos, visto que por meio dessas medidas capazes de sanar ou neutralizar a insalubridade vários equipamentos e muitas vezes a forma de produção deveriam ser mudados.

Entendemos, também, que para o empregado o adicional de insalubridade é erroneamente encarado como um “bônus” salarial, um complemento salarial que compensa os riscos diretos que o trabalho insalubre agrega. Outra possibilidade enxergada por eles é a possibilidade de conseguir uma aposentadoria especial, que lhes seria interessante devido o tempo de trabalho ser consideravelmente menor ao da convencional.

Conclui-se, desta forma que o que falta nessa situação problemática que envolve a insalubridade é maior fiscalização por parte do Estado, visto em muitos aspectos tornasse impossível a exclusão de atividades que sejam realizadas em meio a agentes insalubres, já que muitos produtos e resultados necessários à sociedade são apenas obtidos dessa forma.

Outra medida que deveria ser tomada é a conscientização dos empregados por meio de órgão do Estado e comitês específicos que deveriam ser por lei obrigados a terem nas empresas capazes de alertar os trabalhadores quanto aos riscos que correm e a exigência de melhores condições de instalações, aparelhagem e respeito no ambiente de trabalho por parte dos empregadores, assim como a redução de jornada de trabalho nesses casos que são especiais devido aos agentes insalubres presentes no exercício labora.

## ABSTRACT

This article aims to bring out the discussion about the illusory ideal of the unhealthy supplement as a salary benefit. In order to do so, the concepts of unhealthy work, work environment and collective and individual measures for the control of insalubrity to justify by means of bibliographical research the paradox established between the need to carry out work that has legally unavailable goods, In this case health and life. Aiming at further questioning the position of employers who first pay for the unhealthy additional without providing the individual protection equipment.

Keywords: Heath; Insalubrity; Additional;

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto de Lei nº 5452, de 1º de Maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. DELGADO, Maurício Goldinho. Curso de Direito do Trabalho. 15ª Ed. São Paulo: LTR, 2016. 1462 p.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Informativo Número 089 Adicional de insalubridade. Base de cálculo. Piso salarial estabelecido em convenção coletiva. Impossibilidade. Ausência de norma expressa especificando a base de cálculo. 2014. Disponível em: [http://tst.jus.br/web/guest/calendario-do-tst/-/document\\_library\\_display/3Ezv/view\\_file/10258212](http://tst.jus.br/web/guest/calendario-do-tst/-/document_library_display/3Ezv/view_file/10258212)>. Acesso em: 06 de abril de 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Trabalhadora de aviário receberá adicional de insalubridade. Processo: RR 65500-58.2009.5.04.0261 Disponível em: <https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do;jsessionid=BD8656A2E335875704DBEB01BB3FBD95.tst33conscsjt=&numeroTst=65500&digitoTst=58&anoTst=2009&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0261&consulta=Consultar>> Acesso em: 06 de abril de 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Apanhador de cana não receberá insalubridade no período em que usou EPIs. Processo: RR-380-22.2012.5.06.0192. Disponível em: [http://www.tst.jus.br/web/guest/jurisprudenciap\\_p\\_id=101&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=maximized&p\\_p\\_mode=view&\\_101\\_struts\\_action=%2Fasset\\_publisher%2Fview\\_content&\\_101\\_returnToFullPageURL=%2Fweb%2Fguest%2Fjurisprudencia&\\_101\\_assetEntryId=10197904&\\_101\\_type=content&\\_101\\_urlTitle=apanhador-de-cana-nao-recebera-insalubridade-no-periodo-em-que-usou-epis&\\_101\\_redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fweb%2Fguest%2Fjurisprudencia%3Fp\\_p\\_id%3D3%26p\\_p\\_lifecycle%3D0%26p\\_p\\_state%3Dmaximized%26p\\_p\\_mode%3Dview%26\\_3\\_advancedSearch%3Dfalse%26\\_3\\_groupId%3D0%26\\_3\\_keywords%3DADICIONAL%2BDE%2BINSALUBRIDADE%26\\_3\\_delta%3D20%26\\_3\\_resetCur%3Dfalse%26\\_3\\_cur%3D3%26\\_3\\_struts\\_action%3D%252Fsearch%252Fsearch%26\\_3\\_redirect%3D%252Fweb%252Fguest%252Fjurisprudencia%26\\_3\\_andOperator%3Dtrue&inheritRedirect=true](http://www.tst.jus.br/web/guest/jurisprudenciap_p_id=101&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_101_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_returnToFullPageURL=%2Fweb%2Fguest%2Fjurisprudencia&_101_assetEntryId=10197904&_101_type=content&_101_urlTitle=apanhador-de-cana-nao-recebera-insalubridade-no-periodo-em-que-usou-epis&_101_redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fweb%2Fguest%2Fjurisprudencia%3Fp_p_id%3D3%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dview%26_3_advancedSearch%3Dfalse%26_3_groupId%3D0%26_3_keywords%3DADICIONAL%2BDE%2BINSALUBRIDADE%26_3_delta%3D20%26_3_resetCur%3Dfalse%26_3_cur%3D3%26_3_struts_action%3D%252Fsearch%252Fsearch%26_3_redirect%3D%252Fweb%252Fguest%252Fjurisprudencia%26_3_andOperator%3Dtrue&inheritRedirect=true)> Acesso em: 06 de abril de 2017.

LADENTHIN, Adriana Bramante Castro. Aposentadoria Especial Teoria e Prática. 3ª Ed. 2014 p.30

MELO, Raimundo Simão de. Direito Ambiental do Trabalho e Saúde do Trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. Raimundo Simão de Melo. 5ª Ed. São Paulo: LTR, 2013 P.28

NR, Norma Regulamentadora Ministério do Trabalho e Emprego. NR-15, Atividades e Operações Insalubres, 2014.

NRIS BÁSICO- ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES. Prime Cursos. Disponível em: < [HTTPS:// WWW.primecursos.com.br/nr15- basico-atividades-e-operações-insalubres/](https://www.primecursos.com.br/nr15-basico-atividades-e-operacoes-insalubres/)> acesso em : 21 de março de 2017.

SALIBA, Tuffi Méssias. Aposentadoria Especial: aspectos técnicos para a caracterização. Editora LTR. 3ª Ed. 2005

SARIVA, Renato. Direito do Trabalho. 33ª Ed. São Paulo: Editora Método, 2017. 479 p.



