

**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE ITUVERAVA
FACULDADE DR. FRANCISCO MAEDA**

VINÍCIUS MARINS DE OLIVEIRA

**O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E O DA PROTEÇÃO
DO TRABALHADOR NO TRABALHO INSALUBRE**

**ITUVERAVA
2013**

VINÍCIUS MARINS DE OLIVEIRA

**O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E O DA PROTEÇÃO
DO TRABALHADOR NO TRABALHO INSALUBRE**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade Dr. Francisco Maeda FAFRAM, como
parte dos requisitos para obtenção do título de
Bacharel em Direito.**

Orientador: Prof. Ms. Fabrício de Souza Garcia

**ITUVERAVA
2013**

DEDICATÓRIA

“Que os vossos esforços desafiem as impossibilidades, lembrai-vos de que as grandes coisas do homem foram conquistadas do que parecia impossível”.

Dedico este trabalho aos meus pais José Luiz e Selma, pois são responsáveis pela minha base educacional e pessoal.

E a minha namorada Bianca, que esteve ao meu lado durante toda a elaboração deste trabalho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pois sem ele não estaria aqui hoje.

Agradeço ao meu ilustre orientador Dr. Fabrício de Souza Garcia, pelo empenho, dedicação e muita paciência para me orientar da melhor forma possível. Seus conselhos foram de fiel ajuda para conclusão deste trabalho.

Agradeço aos meus pais, José Luiz e Selma e a minha namorada Bianca que, com muito carinho e apoio, não mediram esforços para que eu chegasse até esta etapa de minha vida.

RESUMO

O presente trabalho tem como principal intuito ilustrar aos trabalhadores que exerçam suas atividades em um local de trabalho que seja considerado nocivo à sua saúde, ou seja, um ambiente insalubre, que é devido a ele o pagamento do adicional de insalubridade. O que vai determinar qual agente é insalubre é a Norma Regulamentadora 15. O Trabalhador deve receber o adicional de insalubridade, devido ao fato que mesmo que seja implantado na empresa o equipamento de proteção coletiva ou entregue o equipamento de proteção individual, que tem como fim neutralizar ou amenizar o agente nocivo, o empregador tem que efetuar o pagamento do adicional, pois por mais que o EPI ou EPC neutralize ou elimine o risco, o ambiente de trabalho será considerado insalubre, ficando o empregado sujeito aos agentes insalubres, tais como: poeira, ruído, calor, frio, produtos químicos, entre outros que podem ocasionar sérios riscos ao empregado, e com base nos princípios da dignidade da pessoa humana e o da proteção do trabalhador fica devido ao empregado o pagamento do adicional de insalubridade conforme o grau de insalubridade.

PALAVRAS CHAVE: Insalubridade; Normas Regulamentadoras; Dignidade da Pessoa Humana; Princípio da Proteção do Trabalhador.

SUMMARY

This work has as main purpose to illustrate workers who exercise their activities in a workplace that is considered harmful to your health, or an unhealthy environment, which is due to him the payment of hazard pay. What will determine which agent is unhealthy is the Norm 15. The Employee shall receive such additional due to the fact that even if it is deployed in the enterprise or collective protective equipment delivered protective equipment, whose order to neutralize or mitigate the harmful agent, the employer must pay the additional , because though the EPI or EPC neutralize or eliminate the risk environment will still be considered unhealthy, getting the employee subject to the unhealthy agents such as dust, noise, heat, cold, chemicals and others, which can cause serious risks to the employee, and based on the principles of human dignity and the protection of the worker is employed due to the payment of hazard pay according to degree of unhealthiness.

KEYWORDS: Insalubrity; Regulatory Standards 15; Dignity of the Human Person; Principle of Protection worker.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	09
1 DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E DO DIREITO DO TRABALHO.....	11
1.1 CONCEITO DE PRINCÍPIO.....	11
1.2 – O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....	11
1.3 - O PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DO DIREITO DO TRABALHO.....	13
1.4 – PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR.....	14
2 DA SSEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO.....	16
2.1 – CONCEITO.....	16
2.2 – MEDIDAS PREVENTIVAS DE MEDICINA DO TRABALHO.....	17
2.3 – EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL E EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO COLETIVA.....	18
2.4 – NORMAS REGULAMENTADORAS.....	18
2.5 – SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO.....	20
2.6 – A MISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES.....	21
2.7 - INSALUBRIDADE.....	22
2.8 – PERICULOSIDADE.....	22
2.9 – PENOSIDADE.....	23
2.10 – FISCALIZAÇÃO.....	24
3 DA INSALUBRIDADE.....	25
3.1 – CONCEITO DE INSALUBRIDADE.....	25
3.2 – CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO INSALUBRE.....	26
3.3 – NORMA REGULAMENTADORA 15 DA PORTARIA Nº 3.214/1978 DO MINISTÉRIO DO TRABALHO.....	26
3.4 – VALOR DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE.....	29
4 TRABALHO INSALUBRE COM BASE NOS PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E PROTEÇÃO DO TRABALHADOR.....	31
CONCLUSÃO.....	35
REFERÊNCIAS.....	37

INTRODUÇÃO

Por volta do século XVIII e o XIX, ocorreu um dos maiores marcos da história mundial, algo que mudaria completamente a vida de todos os cidadãos, a chamada “Revolução Industrial”.

Onde surgiram novos maquinários que facilitariam e alavancariam as produções, máquinas como a vapor, motores de combustão interna, motores elétricos, dos trens e das ferrovias, além das máquinas de produção em grande escala.

Tudo isso foi gerando um crescimento gigantesco da economia, ocorreu então na necessidade de contratar mais mão de obra, e muitos trabalhadores que viviam da agricultura deixaram as fazendas e migraram para as grandes cidades, para trabalharem nessas fábricas.

O ambiente de trabalho que as indústrias ofereciam aos trabalhadores ficou um pouco mais perigoso, oferecendo aos trabalhadores riscos à sua integridade física e moral, ocorrendo então inúmeros acidentes de trabalho.

Devido a esses fatores percebeu-se que estava faltando nas empresas um pouco mais de cuidado em relação à saúde do trabalhador. Foi com esse contexto que surgiu a ideia de se pagar aos funcionários que laboravam neste tipo de ambiente um adicional de insalubridade, para sim amenizar um pouco a situação do empregado.

No Brasil uma das primeiras constituições a tratar sobre matéria trabalhista e a assistência médica foi a Constituição de 1934 no artigo 121 § 1º, h. Já a constituição de 1937 determinou que a legislação do trabalho observaria mais a assistência médica e a higiene do trabalhador (artigo 137, I), com a Constituição Federal de 1988 foi especificado que o trabalhador tem o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, artigo 7, XXII.

A legislação que trata sobre insalubridade é a Lei 6.514/77 que atualizou a Consolidação das Leis Trabalhistas. Em 1978 foi criada uma portaria pelo Ministério do Trabalho a de nº 3.214, que veio regulamentando essa lei, onde foi acrescentado a Norma Regulamentadora 15, indicando quais agentes são considerados insalubres.

O tema tem como objetivo, com base no princípio da dignidade da pessoa humana e o princípio da proteção do trabalhador, demonstrar que é devido o respectivo adicional de insalubridade para qualquer tipo de atividade, desde que ela esteja elencada na NR15, independentemente do fornecimento do EPI.

Então, com uma pesquisa doutrinária, será apresentado uma visão diferente do que os juristas têm a respeito do trabalho insalubre.

O tema surgiu devido ao fato de que laborei em empresas que tinham como atividades empresariais consideradas insalubres, onde percebi que, mesmo com a simples entrega do equipamento de proteção individual e até oferecendo treinamentos de como usar o EPI corretamente, o empregado não estava livre dos riscos que poderiam prejudicar a sua saúde.

Portanto, a pesquisa foi demonstrada em 4 capítulos, sendo que o primeiro tratou dos princípios da dignidade da pessoa humana e o da proteção trabalhador. O segundo capítulo abordou sobre a segurança e medicina do trabalho. O terceiro capítulo tratou sobre a insalubridade e a forma de pagamento do seu respectivo adicional. E por fim no quarto capítulo foi demonstrado os princípios da dignidade da pessoa e da proteção do trabalhador no trabalho insalubre.

1 DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E DO DIREITO DO TRABALHO

1.1 – CONCEITO DE PRINCÍPIO

Tem como ideia sobre o significado de “princípio”, o começo e o fim de alguma coisa, algo que serve de base de alguma coisa, diversos autores tem uma definição de princípio.

Os princípios são tidos como a base do direito, a razão sobre a qual discorre sobre qualquer matéria, e como diria Miguel Reale “os princípios são os alicerces do ordenamento jurídico”. Sendo considerado o alicerce, o começo, ponto de partida, requisito primordial, base, origem, ferramenta operacional.

E de acordo com o doutrinador de direito do trabalho Sergio Pinto Martins:

Os princípios poderiam ser considerados como fora do ordenamento jurídico, pertencendo à ética, portando os princípios seriam regras morais, regras de conduta que informariam e orientariam o comportamento das pessoas. (MARTINS. 2011, p. 61)

De Plácido e Silva (2012), um grande estudioso dos vocábulos jurídicos, ensina que os princípios são conjuntos de regras ou preceitos que se fixam para servir na norma a toda espécie de ação jurídica, traçando a conduta a ser tida em uma operação jurídica.

Os princípios têm grande poder normativo, qualificados como fonte subsidiária do direito, tendo em vista a possibilidade preencher lacunas deixas pelo legislador, porém esta ideia já está ultrapassada, pois a sua utilização pelos tribunais passou a ser obrigatória.

Sendo assim os princípios do direito devem ser usados primeiro, podendo ser utilizado em qualquer caso concreto que esteja para ser analisado. Os princípios passaram a ser de meras fontes subsidiárias para ser algo de grande valor em uma decisão judicial.

Os princípios podem ou não estar previstos no texto legal, todavia, todos são positivados, na medida em que possuem vigência sociológica. Grande parte dos princípios está elencada no artigo 5º da Constituição Federal, dentro do Título “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”.

1.2 - O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Dentre todos os princípios existentes no ordenamento jurídico brasileiro, existe um que se destaca entre os demais, como o mais importante, sendo ele o princípio da dignidade da pessoa humana. Ele baseia-se em um valor moral inerente à pessoa, sendo que todo o ser humano é dotado desse preceito, sendo ele encontrado no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988.

Esse princípio teve origem no clássico “Fundamentação Clássica da Metafísica dos Costumes”, escrito por Immanuel Kant. Tal obra defendia que as pessoas deveriam ser tratadas como um “*fim em si mesmo*”, e não como meio, criando assim o princípio que era definido como:

No reino dos fins, tudo tem ou um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem preço, pode ser substituída por algo equivalente: por outro lado, coisa que se acha acima de todo preço, não admitindo qualquer equivalência, compreende uma dignidade. (RIBEIRO. 2012 p. 1)

O jurista Oscar Joseph de Plácido e Silva leciona que:

[...]dignidade é a palavra derivada do latim *dignitas* (virtude, honra, consideração), em regra se entende a qualidade moral, que, possuída por uma pessoa serve de base ao próprio respeito em que é tida: compreende-se também como o próprio procedimento da pessoa pelo qual se faz merecedor do conceito público; em sentido jurídico, também se estende como a dignidade a distinção ou a honraria conferida a uma pessoa, consistente em cargo ou título de alta graduação; no Direito Canônico, indica-se o benefício ou prerrogativa de um cargo eclesiástico”. (SILVA. 2012, p. 526)

Na Constituição Federal de 1988; está escrito que o princípio da dignidade da pessoa humana é um dos preceitos fundamentais da República Federativa do Brasil, dizendo que o Estado existe em função de todas as pessoas. Sendo assim, toda a atividade do Estado deve ser avaliada sob pena de se violar o princípio da dignidade da pessoa humana, considerando-se que cada pessoa é tomada como fim em si mesmo ou como instrumento, como meio para outros objetivos.

A personalidade humana deve ser respeitada, pois é um direito fundamental, sendo que no inciso X, do artigo 5º da CF., é assegurado o direito à privacidade, à honra e à imagem da pessoa, sendo assegurado a reparação por dano material e moral.

Vimos então que o ser humano não pode ser tratado como objeto, e por isso o princípio da dignidade da pessoa humana se tornou um princípio que norteia todo o ordenamento jurídico brasileiro, para evitar abusos ao ser humano e passou a servir de base para os demais princípios.

1.3 - O PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DO DIREITO DO TRABALHO.

O trabalho sempre existiu em nossa sociedade, sendo que todos trabalhavam de alguma forma, alguns plantando, caçando, vendendo, entre outros serviços, sendo que a única forma de sobreviver era através do trabalho.

O surgimento das indústrias, que ofereceram novas oportunidades de emprego, fez com que os trabalhadores rurais migrassem para as cidades, para trabalharem nessas novas empresas, e com isso terem uma vida melhor e mais digna.

Os patrões eram muitos severos, exigindo muito de seus trabalhadores, e além do esforço exigido, não forneciam um ambiente hígido e seguro no trabalho, os tratavam com muito rigor, não dando muito valor ao seu trabalho. Houve então a necessidade de se amparar trabalhadores, e com criação de leis para protegê-los.

Um dos principais princípios que foi essencial para o direito do trabalho foi o da dignidade da pessoa humana. Karl Larenz, jurista e filósofo alemão, trata a dignidade da pessoa humana como uma prerrogativa de todo o ser humano, sendo que esta deve ser respeitada.

No direito do trabalho esse princípio dispõe que o trabalhador deve trabalhar em um local que não prejudique a sua saúde, onde não sofra lesões, moléstias etc., um local trabalho totalmente salubre.

Amauri Mascaro Nascimento ilustra que:

[...] a dignidade do ser humano, outro valor que o direito do trabalho procura preservar, na linguagem filosófica, é uma noção complexa que tem dois significados principais, o sociopolítico e o moral. (NASCIMENTO. 2011, p. 116)

Muitas empresas hoje em dia têm sua atividade considerada insalubre, pois em seus ambientes de trabalho existem agentes prejudiciais à saúde do trabalhador, tais como, poeira, calor, frio, barulho, etc., tornando o ambiente perigoso ao trabalhador, ferindo assim o princípio da dignidade da pessoa humana.

Existe um princípio que trata da proteção do trabalhador e tem como fundamento a superioridade do empregador ao empregado, pois aquele possui um poder econômico e social maior do que este, tendo como função principal proporcionar e compensar essa desigualdade entre patrão e empregado.

1.4 - O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

O grande doutrinador uruguaio Américo Plá Rodriguez, em sua obra “Princípios do direito do Trabalho”, ao qual ensina que o princípio da proteção do trabalhador tem a função de amparar o trabalhador, pois foi uma forma de compensar a desproporcionalidade entre empregador e empregado, sendo o patrão superior economicamente ao trabalhador.

Mauricio Godinho Delgado leciona que o princípio da proteção do trabalhador

[...] informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro -, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho. (DELGADO, 2012, p. 210)

Dentro do princípio da proteção do trabalho, encontram³ (três) outros princípios capaz de torná-lo eficaz, sendo eles: *in dubio pro operário*, *o da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador*, *o da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador*.

O princípio “*in dubio pro operário*” e também conhecido como “*in dubio pro misero*”, opera no sentido de que, quando o juiz se deparar perante um texto jurídico, que cause dúvidas a respeito do seu alcance de amparo legal, e que não esteja em desacordo com a vontade do legislador.

Na mesma linha de pensamento está Mozart Victor Russomano, que o seu entendimento é que:

Deve se decidir em favor do empregado sempre que o juiz estiver, com fundados motivos, hesitante entre duas soluções opostas. E que essa dúvida resulte da interpretação da lei, que resulte da avaliação crítica da prova, a conclusão do magistrado deve ser a mesma. (RUSSOMANO. 2009, p. 169)

O princípio da “regra da norma mais favorável” está no artigo 7º da Constituição, quando prescreve que “são direitos de todos os trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. O art. 7º da CF. estabelece direitos mínimos, que são completados ou melhorados pela legislação ordinária ou pela vontade das partes, ou seja, os direitos são mais benéficos ao trabalhador, não podem ser alterados para pior.

A aplicação da norma mais favorável é dividida em 3 (três) tipos, as quais são: que se novas leis vão dispor de maneira mais benéfica ao trabalhador, e havendo várias

normas a serem aplicadas em uma escala hierárquica, tem que ser observada a que for mais benéfica ao trabalhador, e a interpretação tem que ser feita da mesma forma, se houver muitas normas a observar, deve-se aplicar a regra mais benéfica ao trabalhador.

A respeito deste princípio Godinho Delgado leciona que:

O princípio da condição mais benéfica importa na garantia de preservação, ao longo do contrato, da cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador, que ser reveste do caráter de direito adquirido (artigo 5º, XXXVI, CF/88). Ademais, para o princípio, no contraponto entre dispositivos contratuais concorrentes, há de prevalecer aquele mais favorável ao empregado. (DELGADO, 2012, p. 115)

O terceiro princípio que está inserido dentro da proteção do trabalhador é o da condição mais benéfica, que está fundado no artigo 468 da CLT, que tem a finalidade de proteger o trabalhador em situações mais benéficas consolidadas.

Amauri Mascaro Nascimento saliente que:

O princípio da condição mais benéfica tem a função de resolver o problema da aplicação da norma jurídica trabalhista no tempo, quando a norma cronologicamente posterior modificar ou suprimir um direito previsto pela norma anterior revogada, caso em que, para resguardar os direitos do trabalhador diante das transformações prejudiciais que podem afetá-lo, deve enunciar-se a preservação da condição de trabalho que mais beneficiá-lo, como forma de defesa do seu direito adquirido (NASCIMENTO, 2011, p. 126).

Mauricio Godinho Delgado frisa que “cláusulas contratuais benéficas somente poderão ser suprimidas caso suplantadas por cláusulas posteriores ainda mais benéficas”.

2 DA SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

2.1 CONCEITO

Vai ser tratada neste capítulo a previsão legal da proteção do trabalhador em relação a segurança e medicina do trabalho, pois devido a este instituto foi criado o pagamento do adicional de insalubridade.

No início, o tema “Segurança e Medicina do trabalho” era chamado de “Higiene e segurança do trabalho”, mas com o passar do tempo foi editada a lei 6.514/77, que passou a adotar este nome que se dá atualmente.

A segurança e medicina do trabalho foi elaborada para assegurar ao trabalhador condições que lhe assegurem a proteção a sua saúde e a sua integridade física no local de trabalho, e, quando o trabalhador não estiver em plenas condições de exercer suas funções, foi-lhe assegurada uma proteção até o momento que ele recupere suas condições de trabalho.

Sérgio Pinto Martins conceitua a segurança e medicina do trabalho como:

A segurança e medicina do trabalho são o segmento do Direito do Trabalho incumbido de oferecer condições de proteção à saúde do trabalhador no local de trabalho, e de sua recuperação quando não estiver em condições de prestar serviços ao empregador. (MARTINS, 2011, p.657).

Amauri Mascaro Nascimento leciona sobre Segurança e Medicina do Trabalho:

A CLT dispõe sobre órgãos aos quais incube velar pela segurança e medicina do trabalho (art.155 a 201), inspeção prévia, embargo ou interdição de estabelecimento, aos órgãos de segurança e medicina na empresa, equipamento de proteção individual, medidas preventivas de medicina do trabalho, edificações, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, movimento armazenagem e manuseio de materiais, às máquinas e equipamentos, caldeiras, fornos e recipientes sob pressão, às atividades insalubres ou perigosas, prevenção da fadiga, critérios para normas complementares a serem baixadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego e penalidades aplicáveis ao empregador pelo descumprimento das determinações (NASCIMENTO, 2011 p 120).

Tudo começou com a grande revolução industrial, onde surgiram muitas empresas cujas principais atividades eram consideradas nocivas ao trabalhador, e os “patrões” não se preocupavam muito em relação à saúde e a integridade física do empregado, onde empregadores exigiam muita produção, mas sem dar nenhum amparo,

e com as empresas crescendo cada vez mais, era inevitável o surgimento de doenças oriundas do trabalho, ocasionando um aumento expressivo de acidentes do trabalho. Então houve uma extrema necessidade de criar normas que melhorassem a qualidade de vida do trabalhador, não causando mais prejuízos a ele.

O Direito então passou a editar normas que protegessem o trabalhador, evitando que ele fosse prejudicado, criando então diretrizes que o empregador deve observar, pois o não cumprimento de tais determinações acarretaria em sanções/multas.

O Brasil então entendeu que estava havendo um grande avanço tecnológico, compreendendo que isso poderia gerar danos à saúde do trabalhador, e, em decorrência disto, foi editada a Lei 6.514 de 1977, alterando assim os artigos 154 e 201 da Consolidação das Leis Trabalhistas, e em 1978 foi feita uma portaria pelo Ministério do Trabalho, a de nº 3.214, que complementou a referida lei.

Foi com essa portaria que começou a tratar sobre os serviços que se especializou em segurança e medicina do trabalho, equipamento de proteção individual, e atividades e operações insalubres ou perigosas.

2.2 MEDIDAS PREVENTIVAS DE MEDICINA DO TRABALHO

Uma das medidas preventivas é o exame médico, sendo ele sempre obrigatório, deve ser realizado por um médico do trabalho, e será feito quando o funcionário iniciar a prestação de serviço na empresa, chamado de exame admissional, e quando ele completar 1 (ano) ano de trabalho é o exame periódico, e tem o exame demissional que é quando o funcionário se desliga da empresa, sendo que todos esses exames são todos por conta do empregador, o empregado não deve arcar com nenhuma custa.

Martins (2011, p. 658) salienta que: “O exame médico é uma das medidas preventivas de medicina do trabalho, será obrigatório, mas sempre por conta do empregador”.

Para os locais de trabalho que tem como atividade considerada insalubre, ou que possa causar lesões pulmonares, deve ser feito exame radiográfico no tórax. Antes do exame de radiografia existia a Abreugrafia, que nada mais era uma máquina fotográfica onde se capturava imagem telerradiográfica, que se faz por meio de raios X.

Salienta-se que o exame admissional tem que ser feito antes mesmo do empregado começar a laborar, sendo que a cada exame médico realizado, o médico irá emitir um atestado de saúde ocupacional (ASO), sempre em 3 vias.

2.3 - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL E EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO COLETIVA

Embora o empregador tenha a obrigação de oferecer ao seu funcionário um ambiente de trabalho saudável, seguro, sem riscos à sua saúde e sua integridade física.

Mas existem casos que a atividade exercida pela empresa causa danos ao empregado, e para eliminar ou amenizar esses riscos, é utilizado o equipamento de proteção coletivo, mas quando ele não é o bastante para eliminar o agente nocivo, deve ser entregue o equipamento de proteção individual.

O equipamento de proteção individual tem de ser entregue a cada funcionário, para seu uso diário e contínuo durante o período em que estiver laborando. A entrega do EPI é obrigatória, e deve ser entregue gratuitamente, não podendo descontar do funcionário o valor do equipamento, como é determinado pelo artigo 166 da CLT:

Art. 166 - A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento.

Para o EPI ser comercializado e utilizado, deve conter o CA (certificado de aprovação) do Ministério do Trabalho, esse certificado vai constar que foram testados e que tem eficácia para a proteção do funcionário que irá utiliza-lo, o EPI tem que estar funcionando perfeitamente e estar bem conservado para o seu uso.

O empregador não pode só entregar o EPI, mas deve fiscalizar se o funcionário o está usando corretamente, devendo treinar todos os seus funcionários, e substituir o EPI quando for danificado ou extraviado.

2.4 NORMAS REGULAMENTADORAS

Quando se trata de medicina e segurança do trabalho, tem que ficar evidenciado as normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, pois são elas que cuidam de cada tipo de atividade econômica, atendendo assim o artigo 200 da CLT. Para cada situação existe um número para identifica-los. Segue abaixo o número e a sua respectiva especificação:

- NR 1 Disposições Gerais
- NR 2 Inspeção Prévia
- NR 3 Embargo ou Interdição
- NR 4 Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em

Medicina do Trabalho (SESMT)

- NR 5 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)
- NR 6 Equipamento de Proteção Individual
- NR 7 Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
- NR 8 Edificações
- NR 9 Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
- NR10 Serviços em Eletricidade
- NR 11 Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de

Materiais

- NR 12 Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos
- NR 13 Caldeiras e Vasos de Pressão
- NR 14 Fornos
- NR 15 Atividades e Operações Insalubres
- NR 16 Atividades e Operações Perigosas
- NR 17 Ergonomia
- NR 18 Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da

Construção

- NR 19 Explosivos
- NR 20 Líquidos Combustíveis e Inflamáveis
- NR 21 Trabalhos a céu aberto
- NR 22 Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração
- NR 23 Proteção contra incêndios
- NR 24 Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho
- NR 25 Resíduos Industriais
- NR 26 Sinalização de Segurança
- NR 27 Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho no

Ministério do Trabalho

- NR 28 Fiscalização e Penalidades

- NR 29 Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário
- NR 30 - Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário
- NR 31 Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura
- NR 32 Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimentos de Saúde
- NR 33 - Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados
- NR 34 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e Reparação Naval
- NR 35 - Trabalho em Altura
- NR (ainda não aprovada) - Norma Regulamentadora sobre Abate e Processamento de Carnes e Derivados

2.5 SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

O chamado Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho, suas regras estão especificadas nas NR 4, o objetivo é reduzir os acidentes do trabalho e as doenças ocupacionais.

O artigo 162 da CLT dispõe que todas as empresas estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho.

Artigo 162. As empresas, de acordo com normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho.

Parágrafo único. As normas a que se refere este artigo estabelecerão:

- a) classificação das empresas segundo o número mínimo de empregados e a natureza do risco de suas atividades;
- b) o número mínimo de profissionais especializados exigindo de cada empresa, segundo o grupo em que se classifique, na forma da alínea anterior;
- c) a qualificação exigida para os profissionais em questão e o seu regime de trabalho
- d) as demais características e atribuições dos serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho, nas empresas.

Sérgio Pinto Martins salienta que:

As empresas estão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e medicina do trabalho, nos quais será necessária a existência de profissionais especializados exigidos em cada empresa (médico e engenheiro do trabalho). (MARTINS. 2011 p. 660)

A atividade do SESMT consiste em analisar os riscos e orientar os trabalhadores, para utilização do EPI, é também uma de suas responsabilidades informar quando ocorre algum acidente do trabalho.

O SESMT depende do tamanho do risco da atividade principal e do número total de empregados que trabalham no local, como ensina o doutrinador Sérgio Martins.

2.6 - A COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

O artigo 163 da CLT diz “Será obrigatório a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas.” O Ministério do Trabalho dá as suas instruções através da NR 5 da portaria nº 3.214/78.

Sérgio Pinto Martins leciona que:

Tem a CIPA por objetivos observar e relatar as condições de riscos nos ambientes de trabalho e solicitar as medidas para reduzir até eliminar os riscos existentes e/ou neutralizá-los, discutindo os acidentes ocorridos e solicitando medidas que previnam, assim como orientando os trabalhadores quanto a sua prevenção. (MARTINS. 2011, p.661)

A função da CIPA é verificar quais as condições de riscos nos ambientes de trabalho, e solicitar medidas que possam eliminar ou atenuar os riscos existentes, buscar medidas que previnam acidentes do trabalho, orientando os trabalhadores para se prevenir contra eventuais lesões.

Amauri Mascaro Nascimento salienta que:

É obrigatória, nas empresas com mais de 20 empregados, a constituição de um órgão interno denominado CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (artigo 164 da CLT). O número acima mencionado é fixado em Portaria e, portanto, sujeito a alterações e condições de riscos. (NASCIMENTO 2011, p 120)

A CIPA vai ser composta por funcionários da empresa, aos quais vão ter representantes dos empregados e representantes do empregador, onde vai haver titulares e suplentes. Os representantes dos empregados, os titulares e suplentes serão eleitos por

meio de voto secreto, não importando se eles são sindicalizados ou não. O mandato será de 1 (um) ano, assim ocorrerá eleições anualmente.

A CIPA tem que ser protocolada junto ao órgão do Ministério do Trabalho em um prazo de 10 dias após a eleição.

Os funcionários que fazem parte da CIPA adquirem uma estabilidade provisória, que é garantido pelo artigo 165 da CLT que diz o seguinte:

Art. 165 - Os titulares da representação dos empregados nas CIPAs não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico e financeiro.

2.7 INSAULUBRIDADE

O grande responsável pelo trabalho insalubre foi a revolução industrial, aos quais as atividades que as empresas exerciam eram extremamente perigosas aos trabalhadores. Insalubre quer dizer que o local de trabalho não é adequado.

Os agentes considerados insalubres são todos aqueles que podem causar sérios danos à saúde do trabalhador, e que os níveis de nocividade estejam acima do que é tolerável pela NR15.

O artigo da CLT que trata sobre a insalubridade é o 189, dispondo o seguinte:

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.

Considera-se ambiente insalubre um local de trabalho que possa causar prejuízos para a saúde do trabalhador. O valor pode ser de 10, 20 ou 40% sobre o salário mínimo nacional.

O tema INSALUBRIDADE será tratado melhor no capítulo 3 deste trabalho.

2.8 PERICULOSIDADE

O adicional de periculosidade é devido quando o empregado exerce seus serviços em local de trabalho que possa causar riscos a vida do trabalhador, algo que possa ceifar a vida do empregado.

Sérgio Martins ilustra a periculosidade como:

A periculosidade não importa fator contínuo de exposição do trabalhador, mas apenas um risco, que não age biologicamente contra seu organismo, mas que, na configuração do sinistro, pode ceifar a vida do trabalhador ou mutilá-lo. (MARTINS. 2011 p. 671).

O artigo 193 e os incisos I e II da CLT dispõem quais atividades são consideradas perigosas, sendo elas: eletricidade, explosivos líquidos e combustíveis inflamáveis, roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança patrimonial ou pessoal.

O valor a ser pago ao empregado que está exposto a todos esses agentes perigosos supracitados, corresponde a 30% (trinta) sobre o salário do empregado, mas sem os acréscimos ou prêmios.

Caso o trabalhador trabalhe exposto à agentes insalubres e perigosos, a lei impede o acúmulo de adicionais, cabendo ao empregado a escolha de qual adicional ele irá receber.

2.9 PENOSIDADE

A penosidade é uma das modalidades de indenização, que não causa danos diretamente à saúde do trabalhador, mas ela pode tornar o trabalho que, que é mais sofrido, que exige grande esforço físico, e será pago quando não houver pagamento de outro adicional.

O dispositivo que trata sobre a penosidade está inserido no artigo 7º inciso XXIII, dizendo que será direito dos trabalhadores, os adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade.

Sérgio Pinto Martins leciona sobre a penosidade:

Em espanhol, usa-se a expressão *trabajos sucios*, que são os executados em minas de carvão, transporte e entrega de carvão, limpezas de chaminés, limpeza de caldeiras, limpeza e manutenção de tanques de petróleo, recipientes de azeite, trabalhos com grafite e cola, trabalho em matadouros, preparação de farinha de peixe, preparação de fertilizantes. (MARTINS. 2011, p. 673)

Quem trabalha em atividades penosas vai ter o direito ao adicional, porém até o momento não existe norma regulamentando o valor do respectivo adicional de penosidade, motivo pelo qual, na prática, tal adicional ainda não é devido.

2.10 FISCALIZAÇÃO

Além da entrega do equipamento de proteção individual por parte da empresa, ela deve treinar o funcionário de como fazer o uso correto do equipamento e também deve fiscalizar se o trabalhador está usando ou se está fazendo o uso correto do EPI, pois só a entrega não basta, tem que fiscalizar.

As empresas que somente efetuam a entrega do EPI, mas não realizam treinamentos de como usar o equipamento de proteção, ou até mesmo treinam os funcionários, porém não fiscalizam se ele está usando o equipamento, o empregador futuramente caso o funcionário ingresse com uma ação trabalhista pode ser condenado a pagar o adicional de insalubridade ou periculosidade.

A súmula 289 do Tribunal diz a respeito sobre a entrega e a fiscalização do uso do EPI.

Súmula 289 - O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não exime do pagamento do adicional de insalubridade, cabendo-lhe tomar medidas que conduzam à diminuição ou a eliminação da nocividade, dentre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

Assim o empregador deverá, assim que for constatado que o ambiente de trabalho possui um dos agentes nocivos ao empregado, instalar equipamento de proteção coletivo ou equipamento de proteção individual, logo após a entrega a empresa treinará o trabalhador a fazer o uso correto do equipamento, e também fiscalizará se ele está usando corretamente.

3 DA INSALUBRIDADE

3.1 – CONCEITO DE INSALUBRIDADE

Insalubre vem do latim, cujo significado é aquilo que “possa acarretar em alguma doença”. Entende-se então por insalubridade, aquilo que pode ser prejudicial à saúde e integridade física do trabalhador, ou seja, um ambiente de trabalho nocivo ao trabalhador.

Sérgio Pinto Martins conceitua a insalubridade como:

Na insalubridade, o prejuízo é diário à saúde do trabalhador. A saúde do trabalhador é afetada diariamente. Ela causa doenças. (MARTINS, 2011, p.668).

A definição de insalubridade encontra-se no artigo 189 da consolidação das leis trabalhistas, com a seguinte redação:

Art. 189 CLT: São consideradas atividades ou operações insalubres as 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 e seus efeitos.

É considerado ambiente insalubre aquele local de trabalho que por decorrência da sua atividade empresarial gera algo que possa ser nocivo à saúde do empregado, chamado de “agentes insalubre”, que no caso podem ser químicos, físicos e biológicos.

Somente será considerado um ambiente insalubre quando o Ministério do Trabalho determinar que tal atividade pode causar danos ao trabalhador.

Amauri Mascaro Nascimento ilustra sobre a insalubridade:

São 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 (artigo 189 da CLT). Para complementar a lei, o Ministério do Trabalho e Emprego baixou Portarias, com os limites de tolerância aos agentes agressivos, os meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes (artigo 190 CLT). (NASCIMENTO. 2011, p. 121)

São tidos como risco físico, que podem ser nocivos ao trabalhador: ruído; calor; frio; vibrações; radiações e umidade, agentes químicos: poeira; gases, vapores; névoas e fumos, agentes biológicos: microrganismos; vírus e bactérias.

3.2 – CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO INSALUBRE

Para um trabalho ser caracterizado como insalubre o trabalhador deverá estar exposto a agentes nocivos à sua saúde, e essa exposição aos agentes insalubres tem que ser acima dos limites de tolerância fixados pelas Normas Regulamentadoras 15.

Como salienta Sérgio Pinto Martins:

Para caracterização da insalubridade é preciso: (a) exposição a agentes nocivos à saúde do trabalhador; (b) que essa exposição seja acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição. (MARTINS, 2011, p. 256)

Assim então são considerados ambientes insalubres, aqueles que têm atividades empresariais nocivas à saúde do trabalhador, e que são acima dos limites de tolerância exigidas pela NR15.

A pessoa competente para avaliar se a atividade de determinada empresa será considerada insalubre será o médico do trabalho ou engenheiro do trabalho.

3.3 – NORMA REGULAMENTADORA 15 DA PORTARIA Nº 3.214/1978 DO MINISTÉRIO DO TRABALHO

Existem no Brasil as normas regulamentadoras, editadas pelo Ministério do Trabalho, por meio da portaria 3.214/78, para regulamentar e orientar nas funções da medicina, segurança e saúde ocupacional.

A norma regulamentadora 15 fala sobre atividades ou operações consideradas insalubres, nela contêm limites que são considerados toleráveis para que um funcionário possa exercer suas atividades habituais sem ser lesado, ou contrair alguma doença relacionada ao trabalho.

Se no local o risco não for acima do que é exigido para configura ambiente insalubre, não haverá ambiente com risco a saúde do trabalhador, e para verificar quais os níveis de tolerância, a NR 15 traz em seus anexos todos os níveis toleráveis.

A NR15 demonstra por meio de tabelas, quais os níveis de exposição que é tolerável, para que o funcionário não seja lesado pelo agente insalubre: ANEXO Nº 1
LIMITES DE TOLERÂNCIA PARA RUÍDO CONTÍNUO OU INTERMITENTE

NÍVEL DE RUÍDO dB (A)	MÁXIMA EXPOSIÇÃO DIÁRIA PERMISSÍVEL
85	8 horas
86	7 horas
87	6 horas
88	5 horas
89	4 horas e 30 minutos
90	4 horas
91	3 horas e 30 minutos
92	3 horas
93	2 horas e 40 minutos
94	2 horas e 15 minutos
95	2 horas
96	1 hora e 45 minutos
98	1 hora e 15 minutos
100	1 hora
102	45 minutos
104	35 minutos
105	30 minutos
106	25 minutos
108	20 minutos
110	15 minutos
112	10 minutos
114	8 minutos
115	7 minutos

Outra atividade insalubre também muito comum é do calor, cujo tolerância é a seguinte:

REGIME DE TRABALHO INTERMITENTE COM DESCANSO NO PRÓPRIO LOCAL DE TRABALHO (por hora)	TIPO DE ATIVIDADE		
	LEVE	MODERAD A	PESADA

TRABALHO CONTINUO	até 30,0	até 26,7	até 25,0
45 minutos trabalho	30,1 a 30,5	26,8 a 28,0	25,1 a 25,9
15 minutos descanso			
30 minutos trabalho	30,7 a 31,4	28,1 a 29,4	26,0 a 27,9
30 minutos descanso			
15 minutos trabalho	31,5 a 32,2	29,5 a 31,1	28,0 a 30,0
45 minutos descanso			
Não é permitido o trabalho, sem a adoção de medidas adequadas de controle	acima de 32,2	acima de 31,1	acima de 30,0

O tempo de exposição do funcionário ao agente ruído ou ao calor não deve então exceder os limites das tabelas supramencionadas, caso exceda deverá o empregador pagar o respectivo adicional de insalubridade.

As atividades consideradas leves são as profissões que o empregado se mantém sentado, com movimentos moderados com braços e troncos (datilógrafo), ou movimentos moderados com braços e pernas. O trabalho moderado é aquele sentado movimentos vigorosos com braços e pernas, ou quando está de pé, mas com trabalho leve em máquinas ou bancada, com alguma movimentação, ou com moderada em máquina ou bancada com alguma movimentação, em movimento, levantando ou empurrando, já o trabalho pesado é aquele em que o funcionário levanta-se alternadamente, empurrar e afastar pesos, um trabalho fatigante (penoso).

Empresas que possuem alguma atividade que é considerada insalubre é preciso que ela elimine o risco por completo, ou amenize o risco, e para conseguir isso, o empregador tem que implantar um equipamento de proteção coletiva ou entregar equipamentos de proteção individual aos seus empregados, sem nenhum custo ao funcionário.

A Súmula 80 do TST diz que a eliminação da insalubridade pelo uso do EPI, ao qual é aprovado pelo órgão competente do Poder Executivo, exclui a percepção do adicional de insalubridade, mas a simples entrega do EPI não exime o empregador de pagar o adicional, pois de acordo com a súmula 289 do TST, o empregador tem que tomar medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, dentre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

A eliminação da insalubridade mediante fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo exclui a percepção do respectivo adicional.

Súmula nº 289 do TSTINSALUBRIDADE. ADICIONAL. FORNECIMENTO DO APARELHO DE PROTEÇÃO. EFEITO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.

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 eliminação ou a neutralização da insalubridade só vai ser verificada, por um laudo pericial feito pelo órgão competente, e se for comprovando que não exista mais riscos à saúde do trabalhador, a lei exime o empregador de pagamento de adicional de insalubridade.

O uso do EPI não é garantia de proteção total ao trabalhador, pois existem casos que mesmo com o uso da proteção o agente ainda pode causar danos aos trabalhadores, sendo assim, neste caso tem que se pagar o adicional de insalubridade.

Mesmo sendo feita a entrega do EPI e feito o devido treinamento de como usa-lo com a total proteção que o equipamento traz ao empregado, o ambiente continua insalubre, podendo ainda causar danos ao trabalhador.

3.4 – VALOR DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Para compensar o trabalhador que trabalha em ambientes insalubres, foi criado o adicional de insalubridade, que pode variar de acordo com o grau de risco à saúde, sendo eles: 40% (grau máximo), 20% (grau médio) e 10% (grau mínimo), essa porcentagem incide sobre o salário mínimo, conforme artigo 192 da CLT.

Sérgio Pinto Martins frisa que:

O adicional de insalubridade é devido ao empregado que presta serviço em atividades insalubre, sendo calculado à razão de 10% (grau mínimo), 20% (grau médio) e 40% (grau máximo) sobre o salário-mínimo (artigo 192 da CLT). (MARTINS, 2011, p. 256)

Existe um conflito em relação à base de cálculo do adicional de insalubridade, pois a Constituição Federal de 1988 determina que o salário mínimo não pode ser usado como base de cálculo, como o próprio Sérgio Martins menciona em sua doutrina “O

inciso IV do art7º do Estatuto Supremo que é vedada a vinculação do salário-mínimo para qualquer fim”.

Os Ministros do Supremo Tribunal Federal entenderam que o adicional não poderia ter como base de cálculo o salário mínimo, mas sim com base em seus vencimentos. Foi então editado a Súmula Vinculante nº 4, estabelecendo que:

[...] salvo os casos previstos na CF, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagens de servidor público ou empregado, nem ser substituído por decisão judicial.

O Tribunal Superior do Trabalho se pronunciou então alterando a redação da Súmula 228, passando a elucidar os seguintes dizeres:

[...] a partir de 9/05/2008, data da publicação Súmula Vinculante nº 4 do STF, o adicional de insalubridade será calculado sobre o salário básico, salvo critério mais vantajoso fixado em instrumento coletivo.

No entanto o STF vetou a decisão do TST em relação à Súmula 228 e sua nova redação, o STF entende que enquanto não for editada nenhuma lei que trata a respeito do adicional de insalubridade, deve-se adotar o salário mínimo como base de cálculo do referido adicional. Atualmente os juízes estão usando como base de cálculo para o pagamento de adicional de insalubridade o salário mínimo.

4 TRABALHO INSALUBRE COM BASE NOS PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E PROTEÇÃO DO TRABALHADOR.

É notório em nossa sociedade que todos os empregados têm o direito de exercer suas atividades laborais em um ambiente de trabalho totalmente seguro e salubre, ou seja, um local que não acarrete nenhum mal a ele.

Mas grande parte das empresas hoje em dia desenvolve atividade empresarial considerada insalubre, onde o ambiente de trabalho é nocivo à saúde e a integridade física do trabalhador, pois ele sempre estará exposto aos riscos inerentes ao trabalho.

O trabalhador, ao laborar em locais deste tipo, fica com a sua dignidade ferida, e ainda correndo sérios riscos de prejudicar a sua saúde. Com base na Constituição Federal e seus princípios, fica evidente que é devido o pagamento do adicional de insalubridade para todas as atividades que sejam insalubres, como a seguir será demonstrado.

O princípio da dignidade da pessoa é de suma importância, tanto é que a Constituição Federal, em seu artigo 1º, elenca os fundamentos do Estado Democrático de Direito, é onde que se encontra a dignidade da pessoa humana.

Artigo 1º: A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados, Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania

II - a cidadania

III - a dignidade da pessoa humana (grifo nosso)

IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa

V- pluralismo político

Nota-se então que a dignidade da pessoa humana é um dos direitos fundamentais, assegurados pela Carta Magna, sendo um dos pilares do Estado brasileiro, devendo ser tratado com total cuidado e protegê-lo a todo custo, para manter intacta a base de todo o Estado.

O grande mestre Alexandre de Moraes em sua doutrina Direito Constitucional leciona a respeito da dignidade da pessoa humana:

“A dignidade da pessoa humana concede unidade aos direitos e garantias fundamentais, sendo inerente às personalidades humanas. Esse fundamento afasta a ideia de predomínio das concepções transpessoalistas de Estado e Nação, em detrimento da liberdade individual. A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo

a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto humanos”. (MORAES. 2010, p. 210)

Como demonstrado por Alexandre de Moraes a dignidade da pessoa humana pode ser considerada como algo inerente a todo ser humano, pois é algo que está atrelado a parte espiritual e moral da pessoa, devendo ser tratada com total respeito.

Na mesma linha de pensamento está Celso Antônio Bandeira de Mello, destaca que:

“violiar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma. A desatenção ao princípio implica não apenas a um específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos. É a mais grave forma de ilegalidade ou inconstitucionalidade, conforme o escalão do princípio violado, porque representa insurgência contra todo o sistema, subversão de seus valores fundamentais, contumélia irremissível a seu arcabouço lógico e corrosão de sua estrutura mestra”. (MELLO. 2005, p. 151).

Além do dever do Estado em proteger a dignidade da pessoa humana, tem outro direito que é protegido pela Constituição Federal, que pode ser considerado como direito fundamental, é a saúde, pois está vinculado ao direito à vida (artigo 5º).

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito *à vida*, à liberdade, à igualdade, à segurança e a propriedade.

Na concepção de Amauri Mascaro Nascimento:

A dignidade é um valor subjacente a numerosas regras de direito. A proibição de toda ofensa à dignidade da pessoa é uma questão de respeito ao ser humano, o que leva o direito positivo a protegê-la, a garanti-la e vedar atos que podem de algum modo levar à sua violação, inclusive na esfera dos direitos sociais (NASCIMENTO, 2008, p.388).

Assim a Carta Magna de 1988 buscou através da dignidade da pessoa humana preservar todos os seus atributos, tais como a vida, a liberdade, a igualdade, a privacidade, a intimidade, a saúde, a educação, o meio ambiente, a propriedade, *o trabalho* entre outros.

É um direito o empregado trabalhar em um ambiente que seja sadio, saudável, ou seja, um ambiente salubre, sendo essas as condições mínimas para se ter uma vida saudável. A empresa que tem um local de trabalho que seja nocivo à saúde do trabalhador está em desrespeito com a Constituição Federal, pois afronta o artigo 5º e a dignidade da pessoa humana.

Francisco das Chagas Lima Filho contribui que:

[...] o princípio da dignidade da pessoa humana é notoriamente incompatível com qualquer atitude que reduza o trabalhador a um mero vendedor de mão de obra, sem amor próprio e sujeito a contrair doenças laborais (psíquicas, emocionais ou físicas). É por essa razão que qualquer iniciativa patronal tendente a comprometer a saúde do empregado e o seu bem estar, viola o preceito fundamental antes indicado (LIMA FILHO, Francisco das Chagas, 2009, p. 16).

Maria Aparecida Alkimin ilustra sobre o ambiente salubre:

O meio ambiente sadio e equilibrado é elementar para garantir a dignidade da pessoa humana e o desenvolvimento de seus atributos pessoais, morais e intelectuais, constituindo sua preservação e proteção meio para atingir o fim que é a proteção à vida e a saúde do trabalhador, referindo-se esta última ao aspecto da integridade física e psíquica, e, conseqüentemente, garantir a qualidade de vida de todo o cidadão (ALKIMIN, 2009, p. 27)

Amauri Mascaro, em sua obra, discorre sobre o meio ambiente do trabalho, onde ele preza pela defesa da vida, saúde e integridade física do trabalhador, salientando que:

[...] para que o trabalhador atue em local apropriado, o direito fixa condições mínimas a serem observadas pelas empresas, quer quanto às instalações onde as oficinas e demais dependências se situam, quer quanto às condições de contágio com agentes nocivos à saúde ou de perigo que a atividade possa oferecer. (NASCIMENTO, 2011, pg.119).

Como demonstrado, preza-se muito por um ambiente de trabalho que não cause riscos à saúde do trabalhador, pois tem que ser respeitado o princípio da dignidade da pessoa humana.

Para dirimir tal dano ao empregado, os empregadores são obrigados por força de lei a entregarem a cada funcionário o equipamento de proteção individual, para tentar eliminar ou diminuir o agente que lhe cause algum risco.

O princípio da proteção do trabalhador tem em vista compensar o abismo econômico que existe entre o empregador e o empregado, pois o primeiro fatura “rios de dinheiro”, enquanto o outro se “mata” de tanto trabalhar sob condições deploráveis, para garantir a boa vida do empregador.

Amauri Mascaro Nascimento, em sua obra “Iniciação ao Direito do Trabalho” cita o grande doutrinador Américo Plá Rodriguez:

No direito do trabalho há um princípio maior coerente com as suas finalidades, o princípio protetor do trabalhador, por ser um direito destinado, desde as suas origens, a uma função: a tutela do trabalhador, forma de compensar a inferioridade em que se encontra no contrato de trabalho, pela sua posição de dependência ao empregador, com uma tutela jurídica que lhe deve ser dispensada; daí por que, sob essa perspectiva, cumpre promover o equilíbrio que falta na relação jurídica diante do desnivelamento entre os seus

dois sujeitos, em detrimento do trabalhador e favorecendo o patrão. (NASCIMENTO, 2011, p.126)

E, por decorrência de todos estes fatores, deve o empregador pagar ao empregado o adicional de insalubridade de acordo com o grau de risco da atividade, pois ele ainda está sujeito a riscos que podem prejudicar a sua saúde.

Reforçando ainda mais a tese de que o empregador deve pagar o adicional de insalubridade mesmo com a entrega do EPI, o Tribunal Regional Federal 3ª Região proferiu a seguinte decisão.

[...] disponibilidade ou utilização de equipamentos de proteção individual (EPI) não afasta a natureza especial da atividade, porquanto as medidas de segurança não eliminam a nocividade dos agentes agressivos à saúde, tendo apenas o condão de reduzir os seus efeitos, além do que não é exigência da norma que o trabalhador tenha sua higidez física afetada, por conta dos agentes nocivos, para que se considere a atividade como de natureza especial, mas sim que o trabalhador tenha sido exposto a tais agentes, de forma habitual e permanente (Apelação em Mandado de Segurança nº 262.469. Autos nº 200261080004062. DJ de 25.10.06, p. 609).

Sendo assim, mesmo que seja feita a entrega dos equipamentos e com o devido treinamento aos trabalhadores, ele continua a prestar serviço em um local insalubre, onde o agente está permanentemente a sua volta, podendo a qualquer momento atingi-lo, ficando ele a mercê de qualquer risco à sua integridade, ferindo o princípio da dignidade de pessoa humana.

CONCLUSÃO

O presente estudo demonstra que qualquer atividade que seja considerada insalubre, ou seja, aquelas atividades empresariais que estejam incluídas na tabela da Norma Regulamentadora 15 (NR15), tais como (ruído, poeira, calor, frio, radiações ionizantes), deve ser pago o adicional de insalubridade mesmo se o trabalhador fizer o uso do equipamento de proteção individual.

Vimos no decorrer do trabalho que todo o ambiente que é considerado insalubre pode causar sérios riscos a saúde do trabalhador, devido aos seus agentes nocivos.

Foi com base nos princípios da dignidade da pessoa humana e no princípio da proteção do trabalhador, que ficou evidente que o empregador tem que realizar o pagamento do adicional de insalubridade, pois o trabalhador está convivendo constantemente com o agente insalubre.

A empresa tem que oferecer ao empregado um ambiente de trabalho sadio, saudável, ou seja, um ambiente salubre, sendo essas as condições mínimas de trabalho, pois o princípio da dignidade da pessoa humana está atrelado a essas condições.

As empresas que não fornecerem tais condições ao trabalhador estarão ferindo a dignidade da pessoa humana, conseqüentemente ferindo a Constituição Federal, pois é um dos alicerces da Carta Magna.

Para tentar amenizar os agentes insalubres as empresas realizam a entrega de Equipamento de Proteção Individual e realizam treinamentos para ensinar os trabalhadores como fazer o seu uso correto.

Mas mesmo com a entrega do EPI, e mesmo com o treinamento de como se fazer o uso correto dos equipamentos, fica devido por parte do empregador o adicional de insalubridade, pois o contato com agentes nocivos à saúde fere o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

Com base neste o trabalho, percebe-se que a legislação deveria ser alterada, para que seja garantido o pagamento do adicional de insalubridade em grau mínimo 20% (vinte) sobre o salário mínimo, também para aquelas situações nas quais, embora a perícia ateste que o uso do EPI elimine a insalubridade, o trabalhador ficará exposto ao agente nocivo no seu ambiente de trabalho.

Até por conta do princípio da proteção do trabalhador, que visa compensar a desigualdade econômica que existe entre o empregador e o empregado, empregador deve compensar o seu funcionário por trabalhar em local insalubre.

Pois quem está sofrendo os riscos do trabalho não é o empregador, mas sim o empregado, basta o “patrão” se colocar na pele do trabalhador para sentir o que ele passado todo dia, e ver como a dignidade dele não é respeitada.

E enquanto o patrão lucra rios de dinheiro com sua empresa, empregado está se matando de tanto trabalhar em um ambiente cujo os agentes insalubres são agressivos a sua saúde e integridade física.

Por isso devemos nos colocar no lugar do trabalhador que está constantemente exposto ao risco, para percebermos que mesmo usando proteção o ambiente de trabalho é nocivo, e só sentindo na pele o problema é que daremos verdadeiro valor ao trabalho insalubre.

E com isso conluo que toda a empresa que tiver atividade empresarial considerada insalubre deve, além de realizar a entrega do equipamento de proteção individual, também pagar ao empregado o adicional de insalubridade, sendo seu valor equivalente a de 20% (vinte) sobre o salário mínimo.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2 ed. Curitiba: Juruá, 2009.

ALMEIDA, Danielle Avila. **O princípio “in dubio pro operário” e suas aplicações**. **DireitoNet**. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3755/O-principio-in-dubio-pro-operario-e-suas-aplicacoes>>. Acesso em: 09 de set. 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2012

BRASIL. Normas Regulamentadoras, Portaria do Ministério do Trabalho nº 3.214, de 08 de junho de 1979. **Data Prev**. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/63/mte/1978/3214.htm>>. Acesso em: 10 de jul. 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho Delgado. **Curso de direito do trabalho**. 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012.

LEMISZ, Ivone Ballao. O princípio da dignidade da pessoa humana: Reflexão sobre o princípio da dignidade da pessoa humana à luz da Constituição Federal. **DireitoNet**. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/5649/O-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana>>. Acesso em: 10 de jul. 2013.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador**. São Paulo: Ltr, 2009.

LUNA, Marta Moreira. O princípio da dignidade da pessoa humana como locus hermenêutico da nova interpretação constitucional. **JurisWay**. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=1080>. Acesso em: 10 de jul. 2013.

MARANHÃO, Ney. Segurança e medicina do trabalho: Esforço histórico e regramento básico (constitucional e infraconstitucional). **Jus Navigandi**. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/16959/seguranca-e-medicina-do-trabalho>>. Acesso em: 05 de jul. 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27ª ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo jurídico do princípio de igualdade**. 4ª ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

MORAES, Alexandre. **Direito constitucional**. 25ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.

PAGANELLA, Marco Aurélio. A constituição, o princípio da livre concorrência e o sistema de mercado dual ou misto. **Jus Navigandi**. Disponível em:

<<http://jus.com.br/artigos/4823/a-constituicao-o-principio-da-livre-concorrenca-e-o-sistema-de-mercado-dual-ou-misto>>. Acesso em 09 de set. 2013.

RAMOS, Cássio. Um acordo que fere a dignidade da pessoa humana. **Sindsef-SP**. Disponível em: <<http://sindsef-sp.org.br/portal/node/149>>. Acesso em: 05 de jul. 2013.

RIBEIRO, Bruno Quiquinato. **A dignidade da pessoa humana em Immanuel Kant. E-Gov. Disponível** em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/dignidade-da-pessoa-humana-em-immanuel-kant>>. Acesso em: 05 de jun. 2013.

RODRIGUEZ, Américo Plá. Tradução de Wagner D. Giglio. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2ª tiragem, 1993.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed., rev. e atual., 4. tiragem. Curitiba: Juruá, 2005.

SILVA, Plácido e. **Vocabulário Jurídico**. 29º ed.; São Paulo: Forense, 2012.

SOARES, Ricardo Maurício Freire Soares. **Funções Princípios Jurídicos**. Scribd. Disponível em: <<http://pt.scribd.com/doc/7030996/Funcoes-Principios-Juridicos>>. Acesso em: 19 de jun. 2013.

SOUZA, Luma Gomides de. **Princípios gerais do direito**. R7. Disponível em: <<http://www.coladaweb.com/direito/principios-gerais-do-direito>>. Acesso em: 10 de jul. 2013.