

**XXXI CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI BRASÍLIA - DF**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO II**

IVONE FERNANDES MORCILO LIXA

ROSANE TERESINHA PORTO

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydée Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

D597

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Ivone Fernandes Morcilo Lixa, Rosane Teresinha Porto – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-042-7

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Saúde: UM OLHAR A PARTIR DA INOVAÇÃO E DAS NOVAS TECNOLOGIAS

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXX Congresso Nacional do CONPEDI Fortaleza - Ceará (3: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



XXXI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BRASÍLIA - DF

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

Na história recente, em meio a avanços tecnológicos desenfreados os impactos no mundo trabalho tem produzido transformações significativas no ambiente do trabalho e nas condições de vida dos trabalhadores, o que vem colocando em xeque os princípios fundamentais da ordem constitucional brasileira inaugurada em 1988. A Revolução Tecnológica, particularmente a partir da aparente concretização do que vem se chamando de “capitalismo de plataforma”, como nova forma de reorganização do capital, vem relativizando e precarizando as condições e relações de trabalho, fragilizando significativamente as conquistas dos trabalhadores.

Temas como a limitação da duração do trabalho, enquanto garantia de preservação existencial humana, que traz como uma de suas interfaces o direito ao lazer, o sistêmico desemprego, bem como as novas formas de exploração do trabalho e suas consequências são problematizados nos artigos a seguir disponibilizados.

As atuais e profundas análises trazidas pelos artigos dessa sessão possui como núcleo basilar o trabalho como direito fundamental e as garantias amparadas constitucionalmente. Sob tal horizonte é que se aborda a crescente informalização do trabalho e o fenômeno da “pejotização” acentuada no Brasil a partir da Lei nº 11.196/2005, que, sob o alibi da eficiência econômica e adaptabilidade, tem levado trabalhadores a perda de direitos e benefícios, tais como férias remuneradas, 13º salário e proteção previdenciária.

Sem deixar de trazer à tona as novas formas de dano, tal qual o assédio moral bem como o “dano temporal”, que é a perda de tempo útil por ação de outrem, bem como as desigualdades historicamente perpetuadas sem esquecer das enfermidades acometidas pelos trabalhadores contemporâneos, são temáticas das pesquisas trazidas pelo grupo que vão apontando para a necessidade de aprofundar os estudos da justiça do trabalho, desde a perspectiva do trabalho como direito humano e fundamental.

São diálogos relevantes e olhares múltiplos trazidos que demonstram de maneira inequívoca a necessidade de resistir a transformação do trabalhador e seu potencial laboral em propriedade alheia à disposição do desenfreado interesse do capital. Ainda, considerando o ambiente de trabalho equilibrado o elemento norteador das relações de trabalho é, juntamente com o trabalho digno, o bem jurídico a ser protegido que não pode ser negligenciado, uma

vez que, o direito a um ambiente de trabalho sadio, seguro e hígido é inerente à existência humana digna.

Em síntese, os artigos da seção são produto de importantes pesquisas e análises atuais que merecem atenção para juristas, acadêmicos e interessados na discussão sobre o mundo do trabalho

A MONETIZAÇÃO DOS RISCOS LABOR-AMBIENTAIS EM DETRIMENTO DA SADIÀ QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES

THE MONETIZATION OF LABOR-ENVIRONMENTAL RISKS TO THE DETRIMENT OF WORKER'S HEALTHY QUALITY OF LIFE

Nathália Eugênia Nascimento e Silva ¹
Victor Hugo de Almeida ²

Resumo

Assentado na fundamentalidade do meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado e na prevalência da prevenção e redução dos riscos labor-ambientais em relação à monetização, mediante o pagamento dos adicionais de insalubridade, de periculosidade e de penosidade, o presente artigo visa analisar se as normatizações sobre a monetização dos riscos labor-ambientais, de fato, representam um estímulo à promoção, pelos empregadores, de um meio ambiente do trabalho sadio, hígido e seguro aos trabalhadores ou se, ao contrário, podem estimular o descumprimento de normas de saúde e segurança. Para tal desiderato, quanto aos procedimentos metodológicos, adota-se, como métodos de procedimento, o levantamento por meio das técnicas de pesquisas bibliográfica e documental; e, como métodos de abordagem, o dedutivo, para a pesquisa bibliográfica, e o indutivo, quanto à pesquisa documental, para, a partir de uma identificação de uma linha normativa manifestada pela Cortes Superiores e pelos legisladores brasileiros, inferir padrões de suas atuações em prol ou em detrimento do direito ao meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado no país. Como conclusão, a compensação por meio dos adicionais remuneratórios, sem a possibilidade de acumulá-los quando se encontrar o trabalhador suscetível, simultaneamente, as condições labor-ambientais insalubres e perigosas, bem como a incidência do adicional remuneratório sobre o salário, mínimo (para a insalubridade) ou básico, sem acréscimos (para a periculosidade) e a ausência de regulamentação do adicional de penosidade, fragilizam o caráter sancionador econômico e os próprios trabalhadores; e não estimulam empregadores quanto à eliminação dos agentes nocivos, contribuindo para a precarização das condições de trabalho.

Palavras-chave: Adicionais, Direito à saúde e à segurança, Meio ambiente do trabalho, Monetização dos riscos. riscos labor-ambientais

Abstract/Resumen/Résumé

Based on the fundamentality of an ecologically balanced work environment and the prevalence of prevention and reduction of labor environmental risks in relation to

¹ Doutoranda e Mestre em Direito pela Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" (FCHS/UNESP). Graduada em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia (UFU).

² Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Direito da UNESP - Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais - Campus Franca (SP).

monetization, through the payment of additional health hazard, hazardous and painful costs, this article aims to analyze whether the regulations on the monetization of labor-environmental risks, in fact, represents a stimulus for employers to promote a healthy and safe working environment for workers or, on the contrary, they can encourage non-compliance with health and safety standards. For this purpose, regarding methodological procedures, the procedural methods are the survey through the techniques of bibliographical research and documentary research; and, as approach methods, the deductive, for bibliographical research, and the inductive, for documentary research, to based on an identification of a normative line expressed by the Superior Courts and Brazilian legislators, infer patterns of their actions in for or against the right to an ecologically balanced work environment in the country. As a conclusion, compensation through additional remuneration, without the possibility of accumulating them when the worker is susceptible, simultaneously, to unhealthy and dangerous labor-environmental conditions, as well as the incidence of the additional remuneration on the minimum wage (for unhealthiness) or basic, without additions (for dangerousness) and the absence of regulation of additional hardship, weaken the economic sanctioning character and the workers themselves; and do not encourage employers to eliminate harmful agents, contributing to precarious working conditions.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Additional, Right to health and safety, Work environment, Risk monetization, Labor-environmental risks

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho advém de um conjunto de fatores de ordem social, econômica, cultural e política, ocorridos, principalmente no século XIX, quando da Primeira Revolução Industrial. À época, o tema da saúde e segurança no meio ambiente do trabalho consistiu em uma das pautas ensejadoras da regulamentação trabalhista, em razão do número de acidentes e das violações aos trabalhos das crianças e dos adolescentes, bem como das mulheres (Martins, 2020).

Atualmente, vive-se a 4ª Revolução Industrial, porém, a preocupação com a higidez do meio ambiente do trabalho ainda se mantém. Isso porque, em pleno Século XXI, “[...] acidentes de trabalho matam ao menos uma pessoa a cada 3h47min no Brasil”¹ (TST, 2023). Apesar deste dado ser alarmante, deve-se, ainda, considerar os inúmeros trabalhadores não registrados formalmente, bem como casos de acidentes e mortes sem notificação.

Ademais, a preocupação não reside apenas com a ocorrência de acidentes do trabalho, mas também com a completa e integral necessidade de se assegurar um meio ambiente do trabalho livre da exposição de qualquer agente nocivo, seja ele físico, químico, biológico, mental, entre outros, capazes de causar adoecimentos ocupacionais.

Assim, com esse desiderato, o direito ao meio ambiente do trabalho (art. 200, inciso VIII), uma das manifestações do meio ambiente geral (art. 225, *caput*), passou a ser consagrado, a partir da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88), como um direito fundamental, norteador por outros comandos constitucionais, incluindo o art. 7º, inciso XXII, da CRFB/88, cuja norma previu o direito dos trabalhadores à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; e o art. 7º, inciso XXIII, cujo dispositivo garantiu, mediante posterior regulamentação infraconstitucional, o direito ao adicional remuneratório para atividades penosas, insalubres ou perigosas.

Consoante à ordem em que se encontram dispostos os incisos supramencionados, bem como considerando-se a fundamentalidade do meio ambiente do trabalho hígido, sadio e seguro, compreende-se prescrever o comando constitucional, primeiramente, o dever de primeiro prevenir e, somente diante da impossibilidade de se neutralizar os riscos, advém a monetização, mediante o pagamento de adicionais remuneratórios aos trabalhadores.

Assim, o presente artigo visa analisar se as normatizações sobre a monetização dos riscos labor-ambientais, representam um estímulo à promoção, pelos empregadores, de um

¹ Notícia extraída do site do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Disponível em: <https://tst.jus.br/-/acidentes-de-trabalho-matam-ao-menos-uma-pessoa-a-cada-3h47min-no-brasil-1>.

meio ambiente do trabalho sadio, hígido e seguro aos trabalhadores ou se, ao contrário, podem estimular o descumprimento de normas de saúde e segurança.

Quanto à estrutura, em um primeiro momento buscam-se normativas consagradoras do direito humano e fundamental ao meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado, sadio, hígido e seguro. Por conseguinte, examinam-se as hipóteses de incidência e bases de cálculo dos adicionais de insalubridade e periculosidade e a ausência de regulamentação do adicional de penosidade. E, finalmente, a partir das normatizações sobre o assunto, seja pelas legislações, súmulas ou decisões judiciais, notadamente do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Supremo Tribunal Federal (STF), analisam-se os impactos da monetização dos riscos na promoção do equilíbrio labor-ambiental e, por corolário, da sadia qualidade de vida dos trabalhadores.

Com relação aos procedimentos metodológicos, adotam-se, como métodos de procedimento, o levantamento por meio da técnica de pesquisa bibliográfica em materiais publicados e por meio da técnica de pesquisa documental; e, como métodos de abordagem, o dedutivo, para a pesquisa bibliográfica, e o indutivo, quanto à pesquisa documental, para, a partir da identificação de uma linha normativa manifestada pela Cortes Superiores e pelos legisladores brasileiros, inferir padrões de suas atuações em favor ou em detrimento do direito ao meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado.

1 O DIREITO HUMANO E FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

São muitas as normas internacionais a consagrarem o direito ao meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado, sadio, hígido e seguro. A começar pelas Convenções 155 e 187, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre saúde e segurança dos trabalhadores e promoção da segurança e saúde do trabalho, respectivamente. Ambas as Convenções se encontram dentre as dez Convenções Fundamentais da OIT (*core obligation*) e, por isso, apesar de a Convenção n. 187 ainda não ter sido ratificada internamente, devem ser seguidas pelo Brasil.

A Carta Internacional de Direitos Humanos, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), garante, em seu art. 23, condições justas e favoráveis de trabalho; e o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), em seu art. 7º, assegura condições de trabalho seguras e higiênicas.

Por sua vez, o art. 17 da Declaração Sociolaboral do Mercosul consagra o direito a um meio ambiente do trabalho sadio e seguro, com vistas à preservação da saúde física e mental do

trabalhador e ao estímulo de seu desenvolvimento e desempenho profissional. Ressalta, ademais, o comprometimento dos Estados em prevenir os acidentes do trabalho e as enfermidades profissionais, promovendo condições ambientais propícias para o desenvolvimento das atividades dos trabalhadores. Ainda, de acordo com Costa e Almeida (2017, p. 52),

[...] pode-se citar outras caudalosas contribuições para a elevação do meio ambiente do trabalho equilibrado ao patamar de direitos humanos, como a Declaração da Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente Humano de 1972, também conhecida como Declaração de Estocolmo; a Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, de 1992; e a Agenda 21, como um instrumento de planejamento de sociedade sustentáveis.

Constitucionalmente, o meio ambiente do trabalho é uma das manifestações do meio ambiente geral, devendo ser ecologicamente equilibrado (art. 200, inciso VIII, e art. 225, *caput*, da CRFB/88); trata-se de um direito difuso, abrangente a todos os trabalhadores, independentemente da natureza do vínculo. No entanto, a Constituição brasileira não definiu o que deve ser entendido por meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado.

Para suprir a omissão, adota-se a Perspectiva Labor-ambiental, cuja matriz teórica propõe o entendimento do equilíbrio do meio ambiente do trabalho a partir “[...]da compreensão de seus atributos sociopsicofísicos e da maneira como tais aspectos se inter-relacionam” (Almeida, 2019, p. 216). Isso porque, o meio ambiente do trabalho se inter-relaciona com outras manifestações ambientais (meio ambiente natural, artificial e cultural) e é composto por aspectos ambientais e pessoais dos trabalhadores, os quais são interdependentes, e, por isso, influem no equilíbrio labor-ambiental (Almeida, 2013).

Dessa forma, é possível constatar interseccionalidades do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado com o direito à saúde (artigos 6º e 196, da CRFB/88), com o direito à vida (art. 5º, *caput*), com a dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso II, da CRFB/88), com a busca pelo pleno emprego (art. 170, inciso VIII, CRFB/88); e com o dever de atender à função social da propriedade (artigos 5º, inciso XXIII, e 170, inciso III, da CRFB/88). Há, ainda, o princípio do risco regressivo mínimo, consagrado no art. 7º, inciso XXII, da CRFB/88, a reger a redução dos riscos inerentes, posto ser o meio ambiente do trabalho o local onde o ser humano passa a maior parte da sua vida, sendo, portanto, primordial a sua salubridade e incolumidade física, química, biológica e mental.

No texto constitucional, a redução dos riscos inerentes ao trabalho antecede ao pagamento dos adicionais. Isto significa que, em havendo medidas de prevenção à exposição

de riscos, elas devem ser priorizadas em relação ao pagamento de adicionais remuneratórios. Nesse sentido, para Costa, Gonçalves e Almeida, 2013, p. 127), “[...] em razão da predileção do legislador constitucional de amparar o trabalhador contra os riscos inerentes à atividade laborativa, o método mais correto de concretizá-lo é por meio da prevenção”. Assim, somente diante da impossibilidade admite-se a compensação econômica pela via dos adicionais (art. 7º, inciso XXIII, da CRFB/88).

Nesse sentido, deve ser observada a ordem das disposições dos incisos do art. 7º da CRFB/88, ao primeiro dispor, em seu inciso XXI, sobre a necessária redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, para, depois, consagrar, em seu inciso XXIII, a viabilidade de pagamento de adicional remuneratório para as atividades insalubres, perigosas ou penosas (cujo adicional ainda não fora regulamentado). Portanto, ressalta-se, “[...] analisando a literalidade do artigo em comento, é sugestivo que as disposições de cada um dos incisos de forma sucessiva não tenham se dado ao acaso, mas que demonstre uma escolha preferencial do legislador” (Costa; Gonçalves; Almeida, 2013, p. 129).

Assim, em respeito à lógica do poluidor-pagador, em nome da máxima efetividade da proteção ao meio ambiente do trabalho e em respeito a ordem consagrada na CRFB/88, o art. 191 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê, primeiramente, a eliminação² ou a neutralidade da insalubridade com a adoção de medidas coletivas preventivas, de modo a conservar o meio ambiente do trabalho dentro dos limites de tolerância.

Em sequência, o dispositivo celetista refere-se aos equipamentos de proteção individual, nos quais se incluem óculos, protetores faciais, capacetes, máscaras, roupas de proteção solar etc., visando à redução da intensidade do agente agressivo aos limites de tolerância. No mesmo sentido constitucional e similarmente ao art. 191 da CLT, está a redação contida na parte final do art. 166 da CLT:

Art. 166 da CLT. A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

²² Sobre a eliminação dos riscos do meio ambiente do trabalho, Homero Batista Mateus da Silva explica que “[...] a eliminação pode ocorrer por diversos meios, tais como a procura de matéria-prima de menor toxicidade, ajustes no leiaute do local de trabalho, revestimentos acústicos apropriados ou, no plano administrativo e de gestão, a mudança na organização e nos métodos de produção.” (Silva, 2021, p. 85)

Homero Batista Mateus da Silva (2021, p. 85) acrescenta ser a vocação dos equipamentos de proteção individual “[...]a última barreira de contenção dos riscos, já sobre o organismo do trabalhador, impondo-se que, por primeiro, houvessem sido priorizadas várias outras medidas de eliminação, mitigação ou dispersão das fontes de perigo”.

De fato, “[...] a toda evidência, os equipamentos correspondem à última fronteira na busca da proteção, sendo indispensável a prioridade das formas coletivas de proteção, a começar pelo esforço na eliminação das fontes de perigos” (Silva, 2021, p. 85). Ocorre que, geralmente, o uso de equipamento de proteção individual (EPI) pode causar desconforto “[...] por não ser da natureza humana a permanência por horas e dias com objetos acoplados ao corpo” (Silva, 2021, p. 87), cujo fato deve asseverar ainda mais a fiscalização de seu uso pelo empregador.

Por último, caso ainda persistam os riscos, emerge o dever de pagamento dos adicionais. Percebe-se, portanto, haver uma “[...] ordem a priorizar a adoção dessas medidas protetivas em detrimento do direito de o empregado receber citados adicionais” (Carvalho, 2023, p. 245). Assim, os adicionais incidem diante da impossibilidade de adoção de medidas preventivas de eliminação total dos riscos, servindo como uma compensação ao trabalhador pela exposição deletéria de sua saúde, higiene e segurança. Nesse sentido, não há se falar em compensação do adicional de insalubridade quando há neutralização ou eliminação total do agente nocivo.

No tocante ao adicional de periculosidade, o direito do empregado somente cessa diante da eliminação do risco (art. 194 da CLT). O mero fornecimento de aparelhos de proteção, quando impossível a neutralização ou eliminação do agente nocivo, não exime o empregador do pagamento, consoante a Súmula 289 do TST. Ademais,

[...] a primazia do princípio da dignidade humana, em sintonia com o direito fundamental a um ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado são incompatíveis com a ideia de que todo mal presente no habitat laboral pode ser compensado por dinheiro, ou seja, por algum adicional que compense o dano à saúde ou à vida do trabalhador (Carvalho, 2021, p. 245).

O viés normativo não fora, portanto, mercantilizar a saúde dos trabalhadores, tendo em vista ser a compensação financeira a última *ratio*, consoante se verifica nos dispositivos celetistas sobre saúde e segurança no meio ambiente do trabalho; na Lei n. 6.938/1981, sobre a Política Nacional do Meio Ambiente; e nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego. Portanto, o direito humano e fundamental ao meio ambiente do trabalho sadio, hígido e seguro impõe a primazia da redução dos riscos em detrimento da monetização pela via dos adicionais.

2 A COMPENSAÇÃO DOS RISCOS LABOR-AMBIENTAIS PELOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

Para Maurício Godinho Delgado (2024, p. 882), os adicionais são “[...] parcelas contraprestativas suplementares devidas ao empregado em virtude do exercício do trabalho em circunstâncias tipificadas mais gravosas”. Em outros termos, “[...] paga-se um plus em virtude do desconforto, desgaste ou risco vivenciados, da responsabilidade e encargos superiores recebidos, do exercício acumulativo de funções, etc.” (Delgado, 2024, p. 882).

Os adicionais possuem natureza salarial e podem ser suprimidos caso deixe de existir a situação ensejadora do seu pagamento. Por isso, são chamados de salário-condição. Nesse sentido, dispõe a Súmula 265 do TST: “A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno”; e a Súmula 248 do TST: “A reclassificação ou a descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, repercute na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial”.

Com relação aos adicionais, não há se falar em direito adquirido e nem em alteração contratual ilícita. Assim, “[...] a retirada do adicional salarial, quando o ambiente foi aprimorado ou quando o agente deixou de ser considerado agressivo pela norma trabalhista, é válida” (Silva, 2021, p. 165). Se não fosse assim, isto é, se permanesse sujeito ao dever financeiro de pagamento, o empregador não teria interesse em eliminar a nocividade do meio ambiente do trabalho.

Os adicionais de insalubridade (art. 192 da CLT) e de periculosidade (art. 193 da CLT), ao lado dos adicionais noturno (art. 73 da CLT), de horas extraordinárias (art. 7º, inciso XVI, da CRFB/88) e de transferência (art. 469, parágrafo 3º, da CLT) são adicionais legais, porque estão previstos em lei. O adicional de penosidade, apesar da previsão constitucional, ainda não fora objeto de regulamentação legal.

Considerando-se o objetivo deste artigo, a presente análise se restringe aos adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade. As atividades insalubres são regulamentadas pela Norma Regulamentadora (NR) 15 e as atividades perigosas são regulamentadas pela NR-16. Diante da omissão infraconstitucional, não há NR acerca do adicional de penosidade.

Para fins de verificação da exposição a agente nocivos, deve-se considerar a natureza e a intensidade do agente e o tempo de exposição aos efeitos insalubres, nos moldes do art. 189 da CLT. Quanto à hipótese de incidência, o adicional de insalubridade é:

[...] devido quando o empregado é exposto, por ocasião do trabalho, a agente químico (arsênico, mercúrio, silicatos etc.), físico (ruído, calor, vibração, umidade etc.) ou biológico (lixo, esgoto, doenças etc) nocivo à saúde, acima dos limites de tolerância que são fixados por meio de normas regulamentadoras (NR's) do Ministério do Trabalho e Emprego” (Carvalho, 2023, p. 238-239).

O adicional de periculosidade, em conformidade ao disposto no art. 193, *caput*, e parágrafo 4º, da CLT, será devido em razão do exercício de atividades que, por sua natureza ou métodos de trabalhos, implicarem risco acentuado pela exposição do trabalhador, modo permanente ou intermitente, a inflamáveis, explosivos, energia elétrica, roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial, colisões, atropelamentos ou outras espécies de acidentes ou violências nas atividades profissionais dos agentes das autoridades de trânsito, bem como quando envolver trabalhador em motocicleta. O TST, por meio da OJ 345 da SDI-1, também reconhece como hipótese de incidência do adicional de periculosidade a exposição à radiação ionizante ou substância radioativa.

A base de cálculo do adicional de insalubridade é o salário-mínimo e seus percentuais de incidência são de 10%, 20% ou 40%, conforme o grau mínimo, médio ou máximo de nocividade do agente insalubre. Já a base de cálculo do adicional de periculosidade é o salário-base do empregado, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa (art. 193, parágrafo 1º, da CLT e Súmula 191 do TST); o percentual é de 30% e incide mesmo em caso de exposição intermitente (Súmula 361 do TST).

A constatação do ambiente insalubre ou perigoso exige a realização de perícia (art. 195, parágrafo 2º, da CLT). Excepcionalmente, dispensa-se a prova técnica nos casos em que o empregador admite o trabalho insalubre ou perigoso e efetua o pagamento por mera liberalidade (Súmula 453 do TST). Em casos de impossibilidade de realização da prova técnica, como é o caso de encerramento das atividades da empresa, admite-se a utilização de outros meios de prova (OJ 278 da SDI-1 do TST).

Ressalta-se, novamente, sejam preferencialmente os riscos e danos infringentes à saúde e segurança labor-ambientais eliminados (ou neutralizados). Inviável a neutralização, advém a possibilidade de redução de exposição do trabalhador por meio do uso de equipamentos de proteção individual e coletiva, bem como a compensação via o pagamento de um valor econômico. Dessa forma, entende-se que:

[...] os pagamentos dos adicionais devem ser realizados de forma supletiva, vale dizer, apenas quando não for possível a eliminação, neutralização ou redução a níveis toleráveis do agente penoso, insalubre ou perigoso; e é assim porque, à luz da semântica constitucional vigente, o objetivo maior sempre será a preservação da saúde e da vida do trabalhador, concedendo-se à monetização (i.e., à compensação econômica), por exceção— e de acordo com a evolução do estado da técnica—, apenas nas hipóteses em que não for viável, econômica e/ou tecnicamente, a manutenção do meio ambiente do trabalho em condições de plena indenidade (Feliciano; Ribeiro, 2021, p. 304).

Entende-se ter sido a intenção do legislador ao regulamentar o pagamento (compensação econômica) ao trabalhador a de estimular os empregadores a cumprirem com a organização de um meio ambiente do trabalho sadio e seguro. Em outros termos, o desígnio econômico deve ser um desestimulador ao descumprimento de normas de saúde e segurança. Nesse sentido, Homero Batista Mateus da Silva explica que:

Há entendimentos no sentido de que os adicionais desempenham papel coercitivo na saúde ocupacional porque, ao exercer a pressão econômica sobre as empresas, tornam-se indutores de comportamento. Por esse prisma, as empresas se apressam em cumprir as medidas de proteção coletiva, como alterações de procedimentos, de máquinas ou de leiaute do ambiente do trabalho, como forma de evitar os gastos com adicionais salariais (Silva, 2021, p. 164).

No entanto, o pagamento de baixos valores ao trabalhador exposto a riscos labor-ambientais pode gerar o impacto contrário, de modo a se tornar deveras “vantajoso” ao empregador pagá-los em vez de envergar esforços contínuos para a neutralização desses agentes. Os valores são modestos e os custos do pagamento podem ser diluídos aos consumidores, pouco estimulando os empregadores, como pretendido, a assegurar a higiene, saúde e segurança no meio ambiente do trabalho.

3 A MONETIZAÇÃO DOS RISCOS LABOR-AMBIENTAIS EM DETRIMENTO DA SADIA QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES

Segundo Homero Batista Mateus da Silva, nota-se, ao longo do tempo, “[...] um desenvolvimento maior do estudo dos adicionais de remuneração, concebidos aos empregados sujeitos às condições adversas, do que das formas de prevenção e combate ao ambiente degradado” (Silva, 2021, p. 161). Assim, esqueceu-se que “[...] a luta pelos direitos trabalhistas também se insere na perspectiva de assegurar ao trabalhador um meio ambiente de trabalho saudável, equilibrado e seguro” (Sarlet; Fensterseifer 2021, p. 415).

Essa situação de priorização do pagamento dos adicionais em detrimento da eliminação ou redução dos riscos labor-ambientais é denominada como monetização. A tese da prevalência da monetização dos riscos labor-ambientais em detrimento da sadia qualidade de vida dos trabalhadores pode ser demonstrada pela análise de alguns caminhos adotados pelos poderes públicos.

A título exemplificativo, menciona-se a Súmula 228 do TST, cuja redação estabeleceu o salário-base do trabalhador como base de cálculo do adicional de insalubridade, em respeito ao art. 7º, inciso IV, da CRFB/88, que veda a vinculação do salário-mínimo para qualquer fim; e, ainda, em analogia ao art. 193 da CLT, sobre o adicional de periculosidade. Tudo isso em nome da melhoria progressiva das condições sociais (art. 7º, *caput*, da CF).

Não obstante o arcabouço protetivo, o STF cassou a Súmula 228 do TST e, apesar de reconhecer a inconstitucionalidade do cálculo do adicional de insalubridade sobre o salário-mínimo (art. 192 da CLT), mediante a técnica de declaração de nulidade sem pronúncia de nulidade, reconheceu a legalidade do pagamento sobre essa base até que sobrevenha um novo parâmetro a ser fixado pelo legislador. Entendeu-se que o Poder Judiciário, no caso, o TST, imiscuiu-se em matéria legislativa, conforme a seguir se confere:

Após a edição do referido verbete por esta Corte Suprema, o Tribunal Superior do Trabalho deu nova redação à Súmula 228 daquela Corte, que passou a conter a seguinte diretriz: “A partir de 9 de maio de 2008, data da publicação da Súmula Vinculante 4 do Supremo Tribunal Federal, o adicional de insalubridade será calculado sobre o salário básico, salvo critério mais vantajoso fixado em instrumento coletivo”. Todavia, no julgamento de pedido liminar deduzido na Rcl 6.266/DF, o então presidente, ministro Gilmar Mendes, determinou a suspensão da aplicação da Súmula 228 do Tribunal Superior do Trabalho, na parte em que permite a utilização do salário básico para calcular o adicional de insalubridade (...). Note-se que, no presente caso, o Tribunal Superior do Trabalho, em observância à Súmula Vinculante 4, entendeu que “a utilização do salário mínimo como indexador do adicional de insalubridade, no caso, apesar de incompatível com a ordem judicial atual, deve ser mantida até que se edite lei ou norma coletiva superando tal incompatibilidade” (e-STF, doc. 11, p. 7). Com efeito, não compete ao Poder Judiciário estipular base de cálculo não fixada em lei ou norma coletiva, sob pena de atuar como legislador positivo. [Rcl 13.860, rel. min. Rosa Weber, dec. monocrática, j. 11-3-2014, *DJE* 050 de 14-03-2014.].

[...] com base no que ficou decidido no RE 565.714/SP e fixado na Súmula Vinculante 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 a Súmula 228/TST revela aplicação indevida da Súmula Vinculante 4, porquanto permite a substituição do salário mínimo pelo salário básico no cálculo do adicional de insalubridade sem base normativa. Ante o exposto,

defiro a medida liminar para suspender a aplicação da Súmula 228/TST na parte em que permite a utilização do salário básico para calcular o adicional de insalubridade. [Rcl 6.266 MC, min. Gilmar Mendes, dec. monocrática proferida no exercício da Presidência, j. 15-7-2008, *DJE* 144 de 5-8-2008.].

Outro exemplo a denotar a hermenêutica de ampliação das restrições de direitos e, conseqüentemente, a monetização vantajosa dos riscos aos empregadores está na não permanência da Súmula 17 do TST, editada com a seguinte redação: “o adicional de insalubridade devido ao empregado que, por força de lei, convenção coletiva ou sentença normativa, percebe salário profissional será sobre este calculado”. Para o STF, de acordo com a Súmula Vinculante n. 04, até que sobrevenha a legislação própria, não pode o Poder Judiciário estabelecer outra base de cálculo para a incidência do adicional de insalubridade, tendo em vista a consagração da separação de poderes. Assim, o entendimento prevalecente é no sentido de que:

[...] salário profissional, ainda que previsto em acordo ou convenção coletiva de trabalho, só pode ser tido como base de cálculo do adicional se esses documentos fizerem menção a essa condição específica. Vale dizer que não basta que a convenção ou acordo estabeleça o salário profissional do interessado. É preciso que ela estabeleça que tal salário é a base de cálculo do benefício. (Carvalho, 2023, p. 240).

Ainda, seguindo a mesma lógica, entendeu-se pela inacumulabilidade dos adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade. A CRFB/88 previu, em seu art. 7º, inciso XXIII, o pagamento de adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma lei. Trata-se de norma de eficácia limitada, cuja produção de efeito depende de regulamentação infraconstitucional.

Não bastasse a previsão legal,

[...] a mera condição de risco à saúde ou à incolumidade física não bastam à configuração do direito ao adicional de insalubridade ou periculosidade, respetivamente. Necessária é a prévia regulamentação do Ministério do Trabalho, indicando a condição de trabalho como insalubre ou perigosa. (Carvalho, 2023, p. 241).

Nesse sentido, estabelece o art. 196 da CLT: “[...] os efeitos pecuniários decorrentes do trabalho em condições de insalubridade ou periculosidade serão devidos a contar da data da inclusão da respectiva atividade nos quadros aprovados pelo Ministério do Trabalho, respeitadas as normas do art. 11”. Tal entendimento também está consagrado na Súmula 448 do TST.

O texto constitucional não previu qualquer exclusão entre os adicionais, mas o art. 193, parágrafo 2º, da CLT, acerca do adicional de periculosidade, dispôs sobre a possibilidade de o empregado optar pelo eventual adicional de insalubridade que também lhe seja devido. Ainda, a NR 15 previu que, em caso de incidência de mais de um fator de insalubridade, deve-se considerar o de grau mais elevado para fins de acréscimo salarial, sendo vedada a acumulação.

A 7ª Turma do TST, com relatoria do Ministro Cláudio Brandão, proferiu, em 2014, a paradigmática decisão a seguir, acerca da acumulação dos adicionais:

RECURSO DE REVISTA. CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. POSSIBILIDADE. PREVALÊNCIA DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS E SUPRALEGAIS SOBRE A CLT. JURISPRUDÊNCIA CONSOLIDADA DO STF QUANTO AO EFEITO PARALISANTE DAS NORMAS INTERNAS EM DESCOMPASSO COM OS TRATADOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS. INCOMPATIBILIDADE MATERIAL. CONVENÇÕES N.º 148 E 155 DA OIT. NORMAS DE DIREITO SOCIAL. CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE. NOVA FORMA DE VERIFICAÇÃO DE COMPATIBILIDADE DAS NORMAS INTEGRANTES DO ORDENAMENTO JURÍDICO. A previsão contida no artigo 193, § 2º, da CLT não foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988, que, em seu artigo 7º, XXIII, garantiu de forma plena o direito ao recebimento dos adicionais de penosidade, insalubridade e periculosidade, sem qualquer ressalva no que tange à cumulação, ainda que tenha remetido sua regulação à lei ordinária. A possibilidade da aludida cumulação se justifica em virtude de os fatos geradores dos direitos serem diversos. Não se há de falar em bis in idem. No caso da insalubridade, o bem tutelado é a saúde do obreiro, haja vista as condições nocivas presentes no meio ambiente de trabalho; já a periculosidade traduz situação de perigo iminente que, uma vez ocorrida, pode ceifar a vida do trabalhador, sendo este o bem a que se visa proteger. A regulamentação complementar prevista no citado preceito da Lei Maior deve se pautar pelos princípios e valores insculpidos no texto constitucional, como forma de alcançar, efetivamente, a finalidade da norma. Outro fator que sustenta a inaplicabilidade do preceito celetista é a introdução no sistema jurídico interno das Convenções Internacionais n.º 148 e 155, com status de norma materialmente constitucional ou, pelo menos, supralegal, como decidido pelo STF. A primeira consagra a necessidade de atualização constante da legislação sobre as condições nocivas de trabalho e a segunda determina que sejam levados em conta os “riscos para a saúde decorrentes da exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes”. Nesse contexto, não há mais espaço para a aplicação do artigo 193, § 2º, da CLT. Recurso de revista de que se conhece e a que se nega provimento. (TST – 7ª Turma – RR 1072-72.2011.5.02.0384 – Rel. Min. Cláudio Brandão – Publicado em 03/10/2014).

Concorda-se com o julgado, não apenas pelo prestígio das Convenções Internacionais (art. 8º, item 3, da Convenção 148 da OIT; e art. 11, b, da Convenção 155 da OIT) e por advirem de fatos geradores distintos, mas também porque a decisão pela acumulação de adicionais é a que mais se coaduna com a pretensão de conduzir o direito fundamental ao meio ambiente do

trabalho ecologicamente equilibrado, sadio, hígido e seguro à sua máxima efetividade e, conseqüentemente, valorizar os princípios da dignidade o trabalho, da busca pelo pleno emprego, da função social da propriedade, bem como os direitos fundamentais à saúde, à vida, à integridade e tantos outros com os quais o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado se inter-relaciona e são todos interdependentes, conforme defendido pela Perspectiva Labor-ambiental.

De fato, se um ambiente é “[...] efetivamente insalubre, porque ruidoso e úmido, por exemplo, e perigoso, porque estocava pólvora, por que razão jurídica ou científica o empregado deve ser contemplado apenas com um dos dois adicionais?” (Silva, 2021, p. 176). Não há razão científica ou jurídica a justificar uma escolha tão somente econômica. Medidas de proteção, de saúde, de segurança e de higiene não são optáveis, assim como não se admite a opção pela vida, ressalvados os casos autorizados de aborto.

Contrariamente ao julgado supramencionado, após muitas celeumas doutrinárias e jurisprudenciais, o TST, em 2023, no Tema Repetitivo n. 17, fixou o entendimento segundo o qual: “[...] o art. 193, parágrafo 2º, da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal e veda a cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, ainda que decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos”. Trata-se de um consistente retrocesso em matéria de direitos humanos e fundamentais, porém, ainda assim, em observância aos precedentes, tal decisão precisa ser seguida pelos julgadores (art. 927 do CPC):

Infelizmente, a jurisprudência nem sempre evolui no melhor caminho das normas protetivas da saúde do indivíduo, centralizando-se, muitas vezes, em discussões jurídicas paralelas, e até procedimentais, que impedem os avanços na tutela da pessoa e da própria dignidade. (Costa; Gonçalves; Almeida, 2013, p. 131).

Concorda-se com o Ministro Augusto César Leite de Carvalho, segundo o qual trata-se de “[...] regra injusta, pois permite que o empregado labore em situação de risco à sua integridade sem que receba o adicional correspondente, pois estaria recebendo o adicional relativo a agente nocivo à sua saúde, ou vice-versa” (2023, p. 246). Acrescenta-se não se vislumbrar outra explicação para a não acumulação, a não ser a questão econômica e vantajosa monetização dos riscos aos empregadores, pois juridicamente são adicionais com distintos fatos geradores. Desconsiderou-se que um agente insalubre pode potencializar os efeitos deletérios de um agente perigoso e vice-versa.

No mesmo sentido, para Homero Batista Mateus da Silva (2021, p. 177), “[...] a não acumulação dos adicionais põe em xeque seu caráter sancionador, ao se afirmar que um só

pagamento basta por todos” (2021, p. 177). Tal decisão não fará com que as empresas se apressem em cumprir as medidas de proteção coletiva, como pretendeu o legislador ordinário com a previsão do pagamento dos adicionais. De fato, há uma lógica perversa, pois

[...] para o empregador, sob certas circunstâncias, é mais econômico e acessível o pagamento do adicional de remuneração, mesmo que sejam majoradas as alíquotas e as bases de cálculo, do que o investimento em medidas preventivas, que poderiam incluir o redimensionamento inteiro do processo produtivo, e não meramente a compra de um capacete ou de um par de luvas; para os empregados, por sua vez, torna-se atrativo aceitar a exposição a riscos mais acentuados, torcendo para que nenhuma fatalidade ocorra, mas desde que aufera uma pequena gratificação salarial (Silva, 2021, p. 163).

Observa-se também afetar essa monetização dos ambientes degradados mais intensamente a massa salarial de baixa renda, que tem no acréscimo salarial uma forma de melhoria da sua remuneração. Isso também explica o motivo de os sindicatos lutarem com mais frequência por adicionais melhores em vez de se mobilizarem por melhores condições no meio ambiente do trabalho. Nesse sentido, assegura-se que:

A questão da salubridade e dos riscos inerentes ou mesmo mais acentuados em determinadas atividades laborais interessam sim à proteção ecológica como um todo, considerando, em particular, que geralmente as pessoas afetadas por condições de trabalho em cenários de poluição e degradação ecológica são os trabalhadores de menor renda, num cenário que agrega privação de direitos sociais com violação a direitos ecológicos. (Sarlet; Fensterseifer, 2021, p. 415).

Outra crítica a ser considerada envolvendo o Poder Judiciário, é que “[...] as decisões judiciais, por exemplo, limitam-se a deferir certos valores ao trabalhador-jurisdicionado, mas pouco falam sobre a prioridade em eliminar ou reduzir os riscos existentes no local de exercício das atividades profissionais” (Tavares, 2021, p. 83).

Por último, não bastassem os parâmetros utilizados para o pagamento dos adicionais e a decisão vinculante sobre a inacumulabilidade dos adicionais de insalubridade e periculosidade, destaca-se que após mais de 35 (trinta e cinco) anos da promulgação da CRFB/88 o adicional de penosidade ainda não fora regulamentado, deixando ao desalento “[...] as profissões especialmente fatigantes ou para o carregamento de peso excessivo” (Silva, 2021, p. 164).

A única regulamentação legal sobre o adicional de penosidade está na Lei n. 8.112/1990 sobre o regime jurídico dos servidores público civis da União, das autarquias e das fundações

públicas federais. Nela, o adicional de penosidade é devido aos servidores em exercício em zonas de fronteira ou em localidades, cujas condições de vida o justifique (art. 61, inciso IV, e art. 71).

Diante do hiato legislativo, em 2022, a Procuradoria-Geral da República ajuizou a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADO) 74³ para a regulamentação do direito social dos trabalhadores urbanos e rurais ao adicional de remuneração para atividades penosas, previsto no artigo 7º, inciso XXIII, da Constituição Federal. Em 2024, o Plenário do STF reconheceu a mora do Congresso Nacional e fixou o prazo de 18 meses para que a omissão seja sanada. Aguarda-se, portanto, a regulamentação.

Diante deste contexto de decisões restritivas de direitos e deficitárias quanto à promoção de saúde e segurança no meio ambiente do trabalho, alerta-se não se restringir a efetivação do comando contido no art. 7º, inciso XXII, da CRFB/88 ao fornecimento de equipamentos de proteção individual ou ao melhor pagamento de adicionais. Não é isso que se está a defender. Ao contrário, o direito à saúde e à segurança no meio ambiente do trabalho “[...] deve ser plástica e contextual; deve atender a subjetividade e as necessidades da coletividade de trabalhadores de cada categoria profissional” (Souza; Almeida, 2014, p. 162) e não se limitar a melhorias remuneratórias, porque, neste caso, o direito à saúde e o direito à segurança continuarão sendo violados.

O que se buscou demonstrar e defender é a prevalência da monetização dos riscos em detrimento da sadia qualidade de vida dos trabalhadores, porque as normatizações brasileiras, hipótese em que se incluem as decisões dos Tribunais Superiores, têm sido ineficientes e ineficazes no tocante ao estímulo sancionador de promoção da saúde e segurança.

Observou-se, por exemplo, que os parâmetros dos pagamentos dos adicionais e a impossibilidade de acumulação tornam mais vantajosa economicamente o não cumprimento da prevenção e, conseqüente, a não eliminação e a não neutralização dos riscos. Por fim, conclui-se que, caso esses entendimentos se mantenham e se propaguem, não haverá razões monetárias para que empregadores se apressem em cumprir as medidas de proteção coletiva. No futuro, os números de acidentes e adoecimentos falarão por si.

CONCLUSÃO

³ Para mais informações, recomenda-se consultar: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6443930>.

O meio ambiente do trabalho equilibrado a ser alcançado é aquele que se revela física, química, biológica e mentalmente saudável e incólume à comunidade e ao trabalhador. Tal direito encontra guarida nas Convenções 155 e 187 da OIT, no Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, no Protocolo de San Salvador, na Declaração Sociolaboral, na Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 88, na Consolidação da Leis do Trabalho, entre outros diplomas normativos.

Em decorrência de todo esse arcabouço normativo, nacional e internacional, e da fundamentalidade do bem jurídico protegido, não se pode mitigar as regras de proteção ao meio ambiente do trabalho e priorizar a monetização dos riscos pela via da compensação econômica, mediante o pagamento de adicionais remuneratórios.

O direito a um meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado, sadio, hígido e seguro é consectário lógico à própria vida e ao direito de viver com dignidade. Assim sendo, a monetização dos riscos apenas pode ser admitida, alternativamente, em casos de impossibilidade da eliminação ou redução total dos riscos, servindo, portanto, a valoração econômica como um estímulo ao cumprimento das normas de saúde e segurança pelos empregadores e à busca contínua da eliminação total dos riscos labor-ambientais.

Todavia, os caminhos adotados pelas Cortes Superiores e pelos legisladores brasileiros seguem na contramão do desestímulo ao cumprimento das normas de saúde e segurança, por tornar menos rigorosa e menos sancionadora as normativas envolvendo o pagamento dos adicionais. Inclusive, a maioria das decisões analisadas sobre o assunto se limitam à concessão ou não dos adicionais, sem discutir as reais condições de eliminação ou redução dos riscos.

Na hermenêutica de ampliação das restrições de direitos e, conseqüentemente, na monetização vantajosa dos riscos aos empregadores, destaca-se que: a base de cálculo do adicional de insalubridade é o salário-mínimo, após a cassação pelo STF das Súmulas 228 e 17 do TST, as quais estipulavam, como base de cálculo, respectivamente, o salário básico e o salário profissional; a base de cálculo do adicional de periculosidade é o salário básico, sem acréscimos; o TST, no Tema Repetitivo n. 17, decidiu pela inacumulabilidade dos adicionais de insalubridade e perigosidade, ainda que se trate de fatos geradores distintos, impondo um ônus e uma escolha drástica ao trabalhador de se sujeitar a mais de um risco e ser compensado por apenas um deles; e mesmo depois de 35 anos da promulgação da CRFB/88 o adicional de penosidade ainda não fora regulamentado.

Portanto, a título de conclusão, a compensação por meio dos adicionais remuneratórios, sem possibilidade de acumulá-los quando se encontrar o trabalhadores suscetível, simultaneamente, a condições labor-ambientais insalubres e perigosas, bem como a incidência

do adicional remuneratório sobre o salário, mínimo (para a insalubridade) ou básico, sem acréscimos (para a periculosidade), fragilizam o caráter sancionador econômico; os próprios trabalhadores, por se sujeitarem a riscos não acumuláveis à guisa de compensação; não estimula empregadores quanto à eliminação dos agentes nocivos; e contribuem para a precarização das condições de trabalho, principalmente das classes com menor base salarial, compensando mais ao empregador o pagamento de adicional remuneratório irrisório do que envidar continuamente esforços e substanciais custos para a eliminação e a neutralização dos riscos labor-ambientais, conforme determinam os incisos XXII e XXIII, da CRFB/88.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Victor Hugo de. **Consumo e Trabalho: impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador**. Orientador: Otavio Pinto e Silva. 2013. 241 f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

ALMEIDA, Victor Hugo. A interdependência entre aspectos organizacionais, comportamentais e psicológicos do meio ambiente do trabalho e sua influência na saúde mental do trabalho: uma abordagem a partir da perspectiva labor-ambiental. **Revista de Estudos Jurídicos UNESP**, Franca, ano 23, n. 37, p. 213-237, jan./jun. 2019. Disponível em: <https://ojs.franca.unesp.br/index.php/estudosjuridicosunesp/issue/archive>. Acesso em: 12 ago. 2024.

ALMEIDA, Victor Hugo de; SOUZA, André Evangelista de. O direito à saúde na perspectiva labor-ambiental. *In*: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (coord.). **Temas Atuais de Direito e Processo do Trabalho**. Salvador: JusPodivm, 2014. p. 149-165.

COSTA, Aline Moreira da; ALMEIDA, Victor Hugo de. Meio ambiente do trabalho: uma abordagem propedêutica. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney. (Org.). **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2017. v. 3.

COSTA, Aline Moreira da; GONÇALVES, Leandro Krebs; ALMEIDA, Victor Hugo de. Meio ambiente do trabalho e proteção jurídica do trabalhador: (re)significando paradigmas sob a perspectiva constitucional. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João. (Org.). **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2013. v. 1.

BRASIL. Ação direta de inconstitucionalidade por omissão. Relator: Min. Gilmar Mendes. **Supremo Tribunal Federal**, Brasília, 11 julho de 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6443930>. Acesso em: 18 ago. 2024.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 18 ago. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 1 maio 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 18 ago. 2024.

BRASIL. Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2 set. 1981. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6938.htm. Acesso em: 18 ago. 2024.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações pública federais. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 dez. 1981. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 18 ago. 2024.

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do Trabalho**: curso e discurso. 5. ed. Brasília: Venturoli, 2023.

DECLARAÇÃO SOCIOLABORAL DO MERCOSUL. Brasília, 2015. Disponível em: https://documentos.mercosur.int/simfiles/declaraciones/58033_PT_Declara%C3%A7%C3%A3o%20Sociolaboral.pdf. Acesso em: 18 ago. 2024.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS (DUDH). Paris, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 18 ago. 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 21. ed. São Paulo: JusPodivm, 2024.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; RIBEIRO, Claudirene Andrade. Sobre a base de cálculo do adicional de insalubridade, à luz da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal: complexificações que precarizam. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 206, p. 301-322, mar./abr. 2021.

MARTINS, Sérgio Pinto. Breve histórico a respeito do trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**, São Paulo, n. 95, p. 167-176, 2000. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67461>. Acesso em: 17 ago. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção nº 155. Saúde e Segurança dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho. Genebra, 1981. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo51. Acesso em: 18 ago. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção nº 187. Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho. Genebra, 2006. Disponível em: <https://files.diariodarepublica.pt/1s/2017/08/16300/0502405029.pdf>. Acesso em: 18 ago. 2024.

PACTO INTERNACIONAL DOS DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS (PIDESC). Nova York, 1966. Disponível em:

<https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>. Acesso: 18 ago. 2024.

SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. **Curso de Direito Ambiental**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

SILVA, Homero Batista da. **Direito do Trabalho Aplicado: saúde do trabalho e profissões regulamentadas**. São Paulo: Thomson Reuters, 2021. v. 3.

STF. Aplicação das Súmulas no STF. Súmula Vinculante n. 4. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=26&sumula=1195>. Acesso em: 18 ago. 2024.

TAVARES, Silvia Gabriele Corrêa. **Monetização dos riscos no Meio Ambiente do Trabalho: uma leitura a partir do liberalismo igualitário**. Porto Alegre: Fi, 2021.

TST. **Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno / Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos**. Brasília: CSG/SEG/TJDFT, 2016. Disponível em: <https://tst.jus.br/documents/10157/63003/LivroInternet+%286%29.pdf/778cc371-66ec-6b88-8310-fabd1504f0a5?t=1691685168350>. Acesso: 18 ago. 2024.

TST. Tabela de Recursos Repetitivos. Brasília, [s. d.]. Disponível em: <https://tst.jus.br/nugesp/recursos-repetitivos>. Acesso: 18 ago. 2024.