

**XXXII CONGRESSO NACIONAL DO  
CONPEDI SÃO PAULO - SP**

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

**RUBENS BEÇAK**

**PATRÍCIA TUMA MARTINS BERTOLIN**

**IARA MARTHOS ÁGUILA**

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

##### **Educação Jurídica**

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

##### **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

##### **Comissão Especial**

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Rubens Beçak, Patrícia Tuma Martins Bertolin, Iara Marthos Águila – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-333-6

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Os Caminhos Da Internacionalização E O Futuro Do Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXXII Congresso Nacional do CONPEDI São Paulo - SP (4: 2025 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

# **XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP**

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

---

### **Apresentação**

A revolução tecnológica em andamento, manifestada no mundo do trabalho por novos modos de contratação da prestação de serviços e novas formas de organização do trabalho, propõe não apenas a substituição do trabalho humano por algoritmos e sistemas tecnológicos, mas também a precarização das condições de trabalho e modelos de trabalho para além do vínculo de emprego.

Nesse contexto se encontra a pejetização, o trabalho prestado por meio de plataformas digitais, a mecanização do trabalho, dentre outras inovações que desafiam o Direito do Trabalho a adotar interpretação ampliativa para garantir direitos fundamentais consagrados na Constituição da República Federativa do Brasil aos trabalhadores. O trabalho digno e meio ambiente de trabalho seguro e saudável não são prerrogativas apenas dos empregados e sim de todos os trabalhadores.

O poder econômico que movimenta as inovações tecnológicas e seus impactos no mundo do trabalho com o objetivo de aumentar a produtividade e reduzir custos resulta no aumento da assimetria de forças nas relações de trabalho, trazendo desigualdade também entre os trabalhadores, criando classes diferentes entre eles, com trabalhadores protegidos pelo emprego, trabalhadores sem vínculo de emprego e com trabalho precário, sem direitos trabalhistas garantidos na legislação laboral em vigor, e trabalhadores sem qualificação sujeitos à exploração que a necessidade lhes impõe.

As inovações tecnológicas não serão paralisadas e não deixarão de ser implementadas na organização do trabalho, o capital não deixará de exercer seu poder na economia e no mundo do trabalho, contudo o valor social do trabalho e a dignidade do trabalhador são valores éticos e sociais que se sobrepõem ao interesse puramente econômico. Necessário, portanto, conjugar o valor social do trabalho com a liberdade econômica, sem tirar o trabalhador do centro do debate.

Os pesquisadores que apresentam artigos nesta seção, em sintonia com as exigências do momento atual do Direito do Trabalho, desenvolveram suas pesquisas com temáticas sensíveis e voltadas para a dignidade e proteção do trabalhador, como ao tratar da precarização do trabalho pejetizado, inclusive na perspectiva de gênero, e a fragilidade do princípio da primazia da realizada na validação da pejetização.

A temática do trabalho prestado por meio de plataformas digitais também está presente, na análise da subordinação em nova dimensão na uberização; a precarização do trabalho apontada na uberização e sua relação com o aspecto econômico do Direito. No mesmo sentido, foram apresentados desafios contemporâneos para o Direito do Trabalho do ponto de vista da globalização, crise do capitalismo e inteligência artificial.

O imperativo da dignidade do trabalho humano e sua sobreposição ao capital está presente nas pesquisas sobre a mecanização do trabalho no campo e persistência do trabalho em condição análoga à escravidão; o racismo estrutural no trabalho doméstico; o respeito à privacidade do trabalhador expresso na LGPD; o direito à desconexão; e a inclusão inóvia no recrutamento de empregados.

Nesta seção também estão pesquisas importantes sobre meio ambiente de trabalho, tratando do risco de monetização da saúde do trabalhador; análise sobre os riscos psicossociais da NR1; a regulamentação do adicional de penosidade; e o meio ambiente de trabalho do teletrabalhador.

Os artigos apresentados nesta seção são fruto de relevantes análises e pesquisas voltadas para temas que suscitam reflexão de todos aqueles que participam do mundo jurídico, em especial, dos juslaboralistas.

Coordenadores do GT:

Profa. Dra. Iara Marthos Águila – Faculdade de Direito de Franca

Profa. Dra. Patrícia Tuma Martins Bertolin – Universidade Presbiteriana Mackenzie

Prof. Dr. Rubens Beçak – USP

## **O DIREITO AO AMBIENTE DE TRABALHO EQUILIBRADO E OS IMPACTOS SOCIAIS DA MONETIZAÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR.**

### **THE RIGHT TO A BALANCED WORK ENVIRONMENT AND THE SOCIAL IMPACTS OF MONETIZING WORKER HEALTH.**

**Ellen Kezia Veras Almeida <sup>1</sup>**

#### **Resumo**

A pesquisa apresentará uma análise acerca da monetização da saúde do trabalhador brasileiro e seu impacto social, descrevendo os adicionais de compensação, e apresentando as consequências negativas de um ambiente de trabalho inadequado, capaz de afetar, não apenas o empregado, mas, também, empregador, e demonstrando oportunamente os impactos sociais ocasionados em virtude da ausência de segurança no ambiente laboral, por meio de dados estatísticos. Dessa forma, será discutido o direito a um ambiente de trabalho hígido, com a devida redução dos riscos ocupacionais, baseando-se nos princípios de prevenção e precaução. Desse modo, será discutido brevemente sobre as normas de segurança e medidas protetivas capazes de proteger a integridade do trabalhador. Logo, o objetivo da pesquisa será analisar as normatizações referentes a monetização sobre os riscos ocupacionais, demonstrando que, de certa forma, podem se tornar um estímulo ao descumprimento de normas de saúde e segurança. Para alcançar este objetivo, foi utilizado o método de pesquisa bibliográfico, utilizando doutrinas e materiais publicados, e como método de abordagem, o dedutivo.

**Palavras-chave:** Trabalhador, Saúde, Segurança, Compensação, Prevenção

#### **Abstract/Resumen/Résumé**

The research will present an analysis of the monetization of Brazilian workers' health, describing the additional compensation benefits and presenting the negative consequences of an inadequate work environment, which can affect not only the employee but also the employer. It will also demonstrate the social impacts caused by the lack of workplace safety through statistical data. Thus, the right to a healthy work environment will be discussed, with appropriate reduction of occupational risks, based on the principles of prevention and precaution. Furthermore, a brief discussion will be held on safety standards and protective measures capable of protecting workers' health. Therefore, the objective of the research will be to analyze the regulations regarding the monetization of occupational risks, demonstrating that, to a certain extent, they can become an incentive for non-compliance with health and safety standards. To achieve this objective, the bibliographic research method was used, utilizing doctrines and published materials, and the deductive approach.

---

<sup>1</sup> Graduada em direito pela Faculdade Luciano Feijão. Pós Graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul - PUCRS.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Worker, Health, Safety, Compensation, Prevention

## INTRODUÇÃO

A presente pesquisa possui como temática principal a discussão acerca do meio ambiente de trabalho equilibrado e a monetização da saúde do trabalhador, destacando a necessidade de prevenção dos riscos laborais e expondo as diversas consequências que um local de trabalho inseguro e inapropriado pode gerar à sociedade.

O objetivo da pesquisa será analisar as normatizações referentes a monetização sobre os riscos ocupacionais, demonstrando que, de certa forma, podem se tornar um estímulo ao descumprimento de normas de saúde e segurança. Para isso, foi utilizado o método de pesquisa bibliográfico, utilizando doutrinas e materiais públicos, e como método de abordagem, o dedutivo.

O trabalho trata, inicialmente, sobre o trabalhador enquanto homem e detentor de dignidade, possuindo uma série de garantias constitucionais, dentre elas, o direito à saúde, sendo estabelecido, ainda, o direito ao meio ambiente de trabalho seguro, equilibrado, com a devida redução dos riscos laborais.

Em sequência, é discutido acerca dos adicionais de insalubridade e periculosidade, considerados como adicionais de compensação, devido para àqueles que se encontram expostos à riscos laborais acima dos limites toleráveis. Nessas hipóteses, há o interesse em compensar os riscos dos quais os empregados estão expostos, capazes de ocasionar acidentes de trabalho, ou a exposição do trabalhador à agentes nocivos, que desgastam a sua saúde à longo prazo.

Entende-se, que o legislador optou por estabelecer o pagamento de tais adicionais com o intuito de compensar o empregado, sendo um ato justo e legítimo. No entanto, o referido acréscimo salarial não desconstitui a necessidade de proteger o empregado, permanecendo para o empregador o dever de evitar, ou minimizar, as ameaças presentes no ambiente de trabalho, conforme determinado no ordenamento, por meio da CF/88, bem como a CLT, e as normas regulamentadores, fundamentações que serão brevemente analisadas.

Juridicamente, há uma garantia de proteção ao trabalhador, direito este que não é excluído em razão da percepção de um adicional de compensação. No entanto, a realidade dos trabalhadores brasileiros aparenta estar em discordância com o que é estabelecido em lei. O Brasil registrou mais de 700 mil casos de acidentes de trabalho no ano de 2024. O número alarmante demonstra que, de fato, os empregadores não possuem o cuidado de realizar as medidas de segurança necessárias.

Tendo em vista o elevado índice de acidentes laborais e doenças ocupacionais, surge a seguinte problemática: as normas de segurança são devidamente respeitadas? quais os impactos sociais ocasionados pelo descumprimento de tais medidas?

Evidentemente, a monetização da saúde do trabalhador, e o desrespeito às normas de segurança do trabalho, causam diversas consequências e impactos negativos na nossa sociedade de modo geral, atingindo diretamente o empregado, a empresa, o governo público, e consequentemente, a população brasileira como um todo.

Desse modo, será analisada a necessidade de um ambiente de trabalho hígido, buscando aplicar na esfera trabalhista os princípios de precaução e prevenção, a fim de evitar possíveis ameaças no ambiente laboral, buscando proteger a saúde e a integridade física do trabalhador.

## **1. A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E O DIREITO DO TRABALHO**

A dignidade é entendida como um valor espiritual e moral inerente à pessoa humana, uma qualidade intrínseca ao homem, um valor universal e inalienável do indivíduo (Moraes, 2011). Ou seja, não é algo que se adquire ou se perde, mas uma qualidade que faz parte de todo o ser humano, apenas em virtude de sua condição de pessoa.

Então, a dignidade é considerada um fenômeno que possui existência anterior e externa à ordem jurídica, reconhecendo ao indivíduo um valor intrínseco, e a titularidade de direitos independentemente de qualquer ordem jurídica (Barcellos, 2019).

De acordo com o entendimento de Alexandre de Moraes, a dignidade pode ser conceituada da seguinte forma:

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 seres humanos e a busca ao Direito à Felicidade. (MORAES, 2017).

Entende-se que a dignidade humana é uma base primordial para o surgimento e para a elaboração de uma norma jurídica. Por essa razão, o referido princípio se encontra em um dos primeiros dispositivos da Constituição Federal Brasileira, previsto no art. 1º, inciso III, sendo consolidado como um fundamento do Estado Democrático de Direito (Brasil, 1988).



Sobre esta temática, Paulo Bonavides dispõe que: “a dignidade da pessoa humana é o princípio fundamental que inspira a Constituição, garantindo o respeito à autonomia, liberdade e igualdade de todos os cidadãos” (Bonavides, 2017.), sendo indiscutível, portanto, que se trata de um princípio que influencia todo o ordenamento jurídico.

Desse modo, a dignidade humana está diretamente e intimamente ligada à valorização e proteção do trabalhador, assim, a realização plena deste princípio implica na existência de um trabalho adequado e digno. Desta feita, no que diz respeito a dignidade humana no âmbito trabalhista, Mauricio Godinho Delgado descreve tal temática da seguinte forma: “a dignidade humana é o valor fundamental que inspira o direito do trabalho, visando proteger a autonomia, liberdade e igualdade do trabalho” (Delgado, 2017).

Logo, conforme garantido em nossa Constituição Federal, o empregado deve ter sua dignidade preservada em seu local de trabalho, e no exercício de suas funções, a fim de garantir o bem-estar, a segurança e a saúde do indivíduo, direitos estes que não podem ser monetizados.

## **1.2 TRABALHO, SAÚDE E SEGURANÇA: DIREITOS CONSTITUCIONAIS GARANTIDOS AO TRABALHADOR**

A Constituição Federal brasileira de 1988 garante a segurança e o bem-estar social ao cidadão por meio dos direitos sociais, elencados em rol exemplificativo do artigo 6º, vejamos:

Art. 6. São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Brasil, 1988)

Acerca desta temática, Pedro Lenza apresenta seu entendimento sobre a finalidade da disposição dos direitos sociais, compreendendo-os da seguinte forma:

Assim, os direitos sociais, direitos de segunda dimensão, apresentam-se como prestações positivas a serem implementadas pelo Estado (Social de Direito) e tendem a concretizar a perspectiva de uma isonomia substancial e social na busca de melhores e adequadas condições de vida, estando, ainda, consagrados como fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1.º, IV, da CF/88). (LENZA, 2021).

De forma mais específica, ao observar os direitos sociais mencionados no texto constitucional, verifica-se que o artigo 6º garante ao indivíduo: saúde, segurança e trabalho, dentre outros direitos.

Seguindo tal linha de raciocínio, a Constituição, em seu art. 196, reafirma o direito universal à saúde, e estabelece que é dever do Estado prover, mediante políticas sociais e econômicas, garantir a saúde ao cidadão, realizando atos públicos cabíveis, e necessários, que visem reduzir o risco de doenças e de outros agravos (Brasil, 1988).

Tratando especificamente sobre a saúde do trabalhador, o artigo 3º das Convenções nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), esclarece que: “o termo “saúde”, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.” (Organização Internacional do Trabalho, 2011). O dispositivo ressalta, portanto, a necessidade de serem observados todos os fatores que podem afetar a saúde do trabalhador, ou seja, elementos que envolvem a segurança e a higiene do local de trabalho, e que possivelmente causariam riscos para o indivíduo.

No que diz respeito a segurança do trabalhador, o artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, estabelece que, dentre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, garante-se a redução dos riscos inerentes ao trabalho, de modo que se torna indiscutível a importância da segurança do trabalhador, bem como a necessidade da atividade laboral ser exercida em um local de trabalho adequado e razoável para preservar a saúde do empregado (Brasil, 1988).

Em consonância com tal dispositivo, cabe mencionar o entendimento do nobre professor Luciano Martinez:

Não há dúvida, portanto, de que os trabalhadores têm o direito de ver reduzidos os riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança laboral. Esse é um compromisso não apenas do Estado brasileiro, mas de toda a sua sociedade, que é confirmado pelo confronto entre os arts. 200, VIII, e 225, caput, da Carta Magna. (MARTINEZ, 2019).

Dessa forma, verifica-se que para garantir a saúde do trabalhador, é necessário um ambiente laboral seguro e adequado, considerando que o ser humano passará a maior parte do seu tempo no local de trabalho. Por essa razão, a Constituição de 1988, artigo 200, VIII, prevê que uma das competências do Sistema Único de Saúde – SUS, seria colaborar com a proteção do meio ambiente de trabalho (Brasil, 1988), ressaltando, portanto, a necessidade de prevenir os riscos à saúde do trabalhador nos locais laborais.

Cabe mencionar que o direito ao meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado, bem como o direito à saúde e segurança do trabalhador, é ressaltado por meio das Convenções nº 155 da OIT, que estabelece determinações a serem seguidas para preservar a integridade do trabalhador. A convenção estabelece em seu artigo 4º, que os seus membros deverão: “[...] formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente.” (Organização Internacional Do Trabalho, 2011), ressaltando a necessidade de efetuar medidas de prevenção eficazes.

Conclui-se, que o direito ao trabalho, a segurança e a saúde, são garantias constitucionais, que impõem ao Estado o dever de agir em prol da concretização de tais direitos, sendo indiscutível, portanto, que o indivíduo possui o direito a um trabalho, todavia, deve ser garantido: saúde e segurança ao trabalhador, sendo obrigação do Estado realizar políticas eficazes, com a aplicação de medidas de segurança adequadas, a fim de reduzir os riscos à saúde da classe operária.

## **2 ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE E A IDEIA DA COMPENSAÇÃO**

É incontestável que determinados trabalhos ocasionam possibilidades de riscos à saúde, diante desse fato, o legislador buscou “compensar” tais profissões por meio de determinados adicionais, que podem ser chamados de “salário-condição”. Acerca de tal denominação, Mauricio Godinho Delgado explica que:

[...] Compreende esta figura o conjunto de parcelas salariais pagas ao empregado em virtude do exercício contratual em circunstâncias específicas, cuja permanência seja incerta ao longo do contrato. Não obstante o salário básico não tenha esse caráter — em virtude dos riscos empregatícios assumidos pelo empregador e do princípio da irredutibilidade salarial —, há certas parcelas contratuais que se compatibilizam com a ideia de salário condição, podendo, desse modo, ser, a princípio, suprimidas caso desaparecida a circunstância ou o fato que determinava seu pagamento. (DELGADO, 2017).

Em outras palavras, trata-se de adicionais que dependem de condições específicas para serem pagos, logo, podem ser suprimidos caso deixe de existir a situação que originou o referido pagamento.

Maurício Godinho Delgado explica que os adicionais são “[...] parcelas contraprestativas suplementares devidas ao empregado em virtude do exercício do trabalho em circunstâncias tipificadas mais gravosas”. (DELGADO, 2024). Ou seja, é pago um acréscimo em razão de um desconforto, ou riscos, ocasionados pelo exercício de determinadas funções.

Nesse viés, pode-se citar os adicionais: insalubridade, periculosidade e penosidade, previstos em nossa Constituição Federal da seguinte maneira:

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

Cada um possui critérios e normas específicas, no entanto, cabe mencionar que o adicional de penosidade, apesar de ser previsto na CF/88, não possui regulamentação legal, não havendo

norma regulamentadora a seu respeito. No presente trabalho, a pesquisa limita-se em tratar apenas sobre os adicionais de insalubridade e periculosidade.

Nesse viés, o adicional de insalubridade é tratado da seguinte forma por meio da CLT:

Art. 189 - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo. (Brasil, 1943)

Seguindo tal linha de raciocínio, Alice Monteiro de Barros ressalta o fato de que o referido adicional tem natureza de salário-condição, ou seja, somente é devido enquanto o empregado estiver diante de condições laborais insalubres, sendo uma forma de compensação pecuniária pelo prejuízo causado à saúde do trabalhador (BARROS, 2021).

Mas, afinal, o que é uma atividade insalubre? Como se caracteriza esse ambiente de trabalho e quais as funções que se enquadram nessa classificação? Basicamente, são atividades em que o trabalhador se encontra exposto, de forma permanente e habitual, a agentes físicos, químicos ou biológicos que são prejudiciais à sua saúde, em níveis acima dos limites de tolerância fixados pelas normas técnicas (DELGADO, 2022).

Delgado explica que, a exposição do trabalhador à agentes nocivos, como, por exemplo, calor, frio, ruídos, agentes químicos ou biológicos, e, de modo geral, fatores que provocam desgaste físico e uma possível redução da qualidade de vida do trabalhador, podem classificar determinada atividade como insalubre (2022).

Nesse sentido, pode-se dizer que um local de trabalho é reconhecido insalubre: “quando houver exposição contínua a agentes prejudiciais à saúde do trabalhador, como poeira, calor excessivo, substâncias tóxicas ou microrganismos, sem que haja eliminação ou neutralização desses agentes.” (MARTINS, 2022).

Cabe mencionar, conforme o artigo 195 da CLT, que a caracterização e a classificação da insalubridade devem ser definidas por meio de perícia realizada por um médico ou engenheiro do trabalho, devidamente registrados no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), para que, de fato, seja constatada a insalubridade do ambiente laboral. Enfatiza-se, no entanto, que o adicional apenas é devido se tal atividade, ou operação, está classificada no quadro elaborado pelo MTE, conforme artigo 196 da CLT e Súmula 460 do STF.

Acerca do valor devido referente ao adicional de insalubridade, a CLT estabelece, em seu artigo 192, que será devido o adicional, sobre o salário mínimo, e correspondente ao grau da insalubridade, conforme a Norma Regulamentadora nº 15. Portanto, será pago o equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário-mínimo, quando se tratar de grau máximo de insalubridade; 20% (vinte por cento), para grau médio; e 10% (dez por cento), em caso de grau mínimo.

Por ser uma espécie de “salário-condição”, é estabelecido que, cessando a insalubridade, cessará também o pagamento do referido adicional, sem que isso viole a irredutibilidade salarial, conforme disposto no art. 194, CLT e súmula 289 do TST, que tratam sobre o assunto.

Compreendendo a insalubridade, parte-se para outro objeto de discussão: a periculosidade. Apesar de possuírem finalidades semelhantes, não se tratam de sinônimos, tendo em vista que tais adicionais apresentam diferenças significativas, e são aplicados em hipóteses distintas. Do mesmo modo do adicional de insalubridade, o adicional de periculosidade é um direito constitucional, e devidamente regulamentado, previsto em nossa CLT, no art. 193, da seguinte forma:

Art. 193 - São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado. § 1º - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa. (Brasil, 1943)

Trata-se, portanto, de um adicional devido ao empregado que trabalha em condições perigosas, em situações de alto risco que podem levar o trabalhador à óbito, seja por conta do contato permanente, ou intermitente, com substâncias inflamáveis, explosivos, ou energia elétrica, ou outras hipóteses previstas em lei, tratando-se, basicamente, de um pagamento efetuado com o intuito de compensar a sujeição do empregado à um alto risco para sua saúde (DELGADO, 2019).

O adicional é devido também para trabalhadores que atuam em atividades de segurança pessoal ou patrimonial, que envolvem uma possível violência física, bem como, trabalhadores que laboram com uso de motocicletas. No mesmo sentido, o TST, por meio da OJ 345 da SDI-1, reconhece também que é devido o adicional para trabalhadores que são expostos à radiação ionizante ou substâncias radioativas. Entende-se, portanto, que o adicional é cabível para o indivíduo cujo exercício laboral, por sua natureza ou em razão dos métodos de trabalho impostos, implica risco acentuado ao trabalhador.

Para os profissionais que fazem jus ao referido adicional, será devido o valor de 30% (trinta por cento) sobre o salário base que é recebido pelo trabalhador, conforme artigo 193 da CLT, não

sendo possível a redução por meio de acordo coletivo ou convenção, considerando que se trata de norma de ordem pública.

Destaca-se que, a súmula nº 191 do TST determina que o cálculo do adicional de periculosidade baseia-se no salário base do indivíduo, ou seja, não será incluído no cálculo outras parcelas adicionais, como hora extra, gratificações, prêmios ou participações nos lucros.

Cabe mencionar a norma presente na súmula nº 364 do TST, inciso II, o qual estabelece que não será válida qualquer cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho que venha a fixar o adicional de periculosidade em um percentual inferior ao estabelecido em lei, e proporcional ao tempo de exposição ao risco, em virtude do referido adicional ser uma medida de compensação pelos riscos causados à vida do trabalhador, não podendo ser objeto de negociação entre empregadores e empregados.

Verifica-se, portanto, que em ambos os casos, o legislador busca “compensar” os trabalhadores que atuam expostos à ambientes insalubres, ou perigosos, por meio de adicionais em suas remunerações. No entanto, apesar de possuírem finalidades semelhantes, apresentam características específicas, e são aplicados em hipóteses distintas. Conforme explica Alice Monteiro Barros, a periculosidade corresponde à um risco imediato, a possibilidade de um acidente fatal, enquanto a insalubridade, diz respeito à um risco progressivo, fatores que, ao longo da vida do trabalhador, podem causar grande prejuízo a saúde (BARROS, 2022).

Além disso, cabe ressaltar que as formas de pagamento de tais adicionais também apresentam diferenças significativas, tendo em vista que o adicional referente a atividade insalubre é de acordo com o grau de insalubridade, podendo variar a porcentagem, que será paga sobre o salário mínimo, no entanto, o adicional referente às atividades perigosas, corresponde à um percentual fixo, qual seja, 30% (trinta por cento) sobre o salário-base.

Compreendendo esta diferença, é necessário destacar que, atualmente, não há a possibilidade de cumulação dos adicionais. Então, o trabalhador que realizar atividade insalubre, e concomitantemente perigosa, poderá optar pelo adicional que for mais vantajoso, conforme §2º do art. 193, CLT.

Apesar de ser um tema de constante discussão doutrinária e jurisprudencial, sobressai o entendimento de inviabilidade de percepção simultânea dos adicionais de periculosidade e insalubridade, de modo que, em regra, o trabalhador é obrigado a escolher o adicional que será recebido. Nesse contexto, Garcia explica que o direito do empregado em optar pelo adicional mais

favorável, obsta o recebimento simultâneo de ambos os adicionais, e isso ocorre porque o recebimento de um, afastamento o direito ao recebimento do outro (GARCIA, 2008).

Concluindo, constata-se que os adicionais são uma espécie de “reparação” em razão da exposição dos trabalhadores a atividades que podem causar prejuízos à saúde, ou riscos à sua vida. O legislador identificou tais métodos para compensar os possíveis danos que os trabalhadores enfrentam diariamente, e tais medidas são, de fato, legítimas e verdadeiramente válidas, no entanto, não impede a aplicação de medidas de segurança eficazes.

O pagamento dos adicionais não exime o empregador de cumprir com as normas de segurança, e fazer valer o direito à dignidade, à saúde e segurança dos trabalhadores, direitos estes garantidos em nossa Constituição, que não podem ser desprezados em virtude de uma mera compensação remuneratória. De fato, os adicionais são legítimos, mas não desobriga o empregador de aplicar medidas eficazes no ambiente de trabalho, com o intuito de evitar acidentes e danos à saúde do trabalhador. Independente do referido pagamento, é direito do empregado viver em um ambiente laboral seguro e adequado, buscando executar os princípios de prevenção e precaução na prática, e no dia-a-dia da classe operária, em prol de uma vida mais digna e segura.

## **2.2. MEDIDAS E NORMAS DE PROTEÇÃO AOS TRABALHADORES**

Os adicionais de insalubridade e periculosidade possuem o intuito de compensar os trabalhadores pelos possíveis riscos que o trabalho proporciona, o que, evidentemente, é um ato justo e legítimo, no entanto, conforme constatado anteriormente, é direito do trabalhador viver em um ambiente laboral seguro, tendo sua saúde devidamente preservada, de acordo com o que estabelece a nossa Constituição Federal.

Com a intenção de tornar eficaz as normas que protegem o empregado, preservando sua saúde e bem-estar, existem determinadas medidas impostas ao empregador que buscam garantir a segurança do empregado, dentre elas, pode-se citar a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA).

A CIPA, prevista no art. 163 da CLT, trata-se de uma comissão dentro de uma empresa, composta por representantes dos empregadores e empregados, cuja principal função é promover a segurança e a prevenção de acidentes laborais, desenvolvendo atividades de conscientização e informação relacionadas ao uso de EPI, e medidas de segurança de modo geral, sendo obrigatória a sua instituição para empresas cujos empregados são expostos a agentes nocivos.

Em poucas palavras, a CIPA é um instrumento de grande importância para a segurança dos trabalhadores, que auxilia na prevenção de acidentes e doenças ocasionadas pelo trabalho, com o intuito de cooperar com a preservação da saúde e da integridade física do trabalhador (MELO, 2023).

No mesmo sentido, destaca-se as Normas Regulamentadoras, criadas por meio da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho. Alice Monteiro de Barros (2016), explica que as normas regulamentadoras são uma espécie de complementos essenciais da CLT, tendo em vista que apresentam, detalhadamente, procedimentos técnicos, e obrigatórios, para a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, trazendo medidas de segurança de forma específica, e imprescindível para efetivar o direito à segurança e saúde do trabalho.

As normas regulamentadoras servem, portanto, para detalhar as obrigações dos empregadores e fortalecer, de forma mais técnica e específica, a segurança do trabalho, garantido o direito dos trabalhadores no tocante à prevenção de riscos laborais, seja referente à acidentes, ou doenças ocupacionais.

Inicialmente, a Norma Regulamentadora nº 1 diz respeito as disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais, estabelecendo ao empregador diversas responsabilidades, dentre elas, a obrigação de implementar medidas de prevenção, observando a prioridade de eliminar, controlar, ou minimizar, os fatores de risco, por meio da adoção de medidas de proteção coletiva, e individual, medidas administrativas ou de organização do trabalho, bem como, o dever de elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, com o intuito de gerenciar e controlar os riscos laborais (Norma Regulamentadora 1).

Nesse sentido, cabe citar a NR nº 6, norma de grande destaque e relevância em nossa sociedade, que trata sobre o uso de Equipamentos de Proteção Individual, uma temática imprescindível para que haja a devida segurança no ambiente de trabalho. A norma trata sobre a necessidade de utilização e fornecimento adequado do EPI, que deverá estar de acordo com a atividade exercida pelo empregado, e compatível com os perigos identificados e os riscos avaliados, a fim de que seja um equipamento, de fato, eficaz (Norma Regulamentadora 6).

Em consonância com a referida norma, o artigo 166 da CLT estabelece que:

**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, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados. (Brasil, 1943)



Além da necessidade de fornecimento do equipamento adequado ao trabalhador, a norma determina que é dever da empresa assegurar a prestação de informações referente a descrição do equipamento, e seus componentes, informando, também, o risco ocupacional contra o qual o EPI oferece proteção, a forma adequada de uso e os possíveis ajustes, bem como, informações referentes a manutenção, substituição e os cuidados do equipamento (Norma Regulamentadora 6).

Em sequência, a norma regulamentadora nº 7 também merece o devido destaque. A NR determina as diretrizes para a implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), que visa a promoção e preservação da saúde dos trabalhadores por meio de exames médicos periódicos e ações de vigilância à saúde, com o intuito de detectar precocemente os agravos à saúde relacionados ao trabalho e possíveis exposições excessivas a agentes nocivos, a serem descritos por meio de relatório analítico elaborado pelo médico responsável (Norma Regulamentadora 7).

Por fim, cabe mencionar a NR nº 12, que descreve um conjunto de normas técnicas, com requisitos de segurança para a utilização de máquinas e equipamentos de trabalho, de modo que estes sejam projetados e utilizados de forma segura, para proteger a integridade física dos trabalhadores (Norma Regulamentadora 12).

Após breve análise sobre medidas de segurança presentes em nosso ordenamento jurídico, compreendendo determinadas Normas Regulamentadoras, e práticas como a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, entende-se que o pagamento de compensação não seria o único meio de “valorização” dos trabalhadores expostos à riscos laborais. Na realidade, preservar sua saúde e sua segurança é o método mais justo e virtuoso de valorizar o trabalhador. Para isso, há uma série de medidas a serem aplicadas que possuem capacidade de controlar os riscos laborais, conforme já demonstrado, basta que haja o verdadeiro cumprimento de tais medidas, e a real intenção em proteger a integridade do trabalhador.

### **3. PRÍNCÍPIOS DA PREVENÇÃO E DA PRECAUÇÃO E SUA APLICABILIDADE NO DIREITO DO TRABALHO**

Há dois princípios que se relacionam com a presente pesquisa, e merecem nossa atenção: o princípio da prevenção e princípio da precaução. Ambos originariamente destinados ao direito ambiental, todavia, com uma real possibilidade de aplicação no âmbito trabalhista, como será verificado posteriormente. Evidentemente, são princípios semelhantes, tendo em vista que ambos

buscam a realização de medidas para o momento anterior ao dano, no entanto, há diferenças significativa que merecem a devida menção.

O princípio da prevenção busca prevenir futuros e possíveis danos e impactos ambientais, mantendo o foco na eliminação de riscos comprovados. Trata-se da ideia de que, havendo certeza científica sobre o risco, o dever de agir é imediato, de modo que a Administração e o particular não podem permanecer inertes (Machado, 2023).

Adentrando no âmbito trabalhista, Alice Monteiro Barros esclarece que, sendo reconhecido o risco laboral, a empresa deve adotar providências preventivas, para preservar a integridade física e psíquica do empregado, conforme estabelecido em nossa Constituição (BARROS, 2022). Nesse viés, o referido princípio possui relevância em razão da economicidade que pode gerar para o empregador, tendo em vista que prevenir acidentes é menos custoso do que arcar os danos de um acidente de trabalho, danos estes que podem ser irreversíveis.

Diferentemente da prevenção, o princípio da precaução possui a finalidade de impor, diante das incertezas, que as autoridades públicas e particulares buscassem adotar medidas eficazes para evitar ou reduzir quaisquer danos, ainda que não haja certeza absoluta quanto à relação de causalidade, conforme explica Édís Milaré (2015). Portanto, a precaução é destinada para os riscos potenciais, que, até o momento presente, não podem ser devidamente identificados. Nesse sentido, Wilson Engelmann, esclarece:

O princípio da precaução pode ser definido como a obrigação de se tomar medidas e decisões que venham a evitar e impedir que se concretizem os efeitos nocivos dos riscos desconhecidos e futuros em matéria de meio ambiente; o princípio da precaução é considerado, senão o principal, um dos principais princípios afetos à ideia de preservação de segurança do meio ambiente (ENGELMANN, 2013, p. 304).

No mesmo sentido, Paulo Affonso Leme Machado expõe seu entendimento acerca desta temática, esclarecendo que: “O princípio da precaução orienta que, mesmo quando não exista certeza científica absoluta sobre os riscos de determinada atividade ou produto, deve-se adotar a cautela necessária para evitar danos sérios ou irreversíveis ao meio ambiente.” (Machado, 2014).

Basicamente, a ideia do princípio citado seria evitar um perigo iminente, ameaças, possíveis riscos de modo geral, adotando as medidas necessárias previamente, ou seja, medidas destinadas aos riscos potenciais, quando ainda não há comprovação científica no nexo causal. Nesse caso, é entendido que o Estado, a coletividade ou os particulares, devem agir mesmo diante de incertezas, então, havendo apenas o potencial de risco irreversível ou de difícil reversão, aplica-se a precaução (REIS, 2020).

A aplicabilidade do referido princípio também se mostra plenamente viável para fins trabalhistas, a fim de proteger a integridade e a saúde do trabalhador, evitando a concretização de possíveis danos. Vejamos, portanto, o entendimento de Maurício Godinho Delgado:

O princípio da precaução, originalmente formulado no Direito Ambiental, projeta-se igualmente no Direito do Trabalho, impondo que, diante da dúvida científica sobre o potencial risco à saúde ou segurança do empregado, deve prevalecer a adoção de medidas protetivas, em respeito ao valor social do trabalho e à dignidade da pessoa humana. (DELGADO, 2020).

Constata-se que o princípio da precaução, aplicado no âmbito trabalhista, estabelece que, mesmo diante da ausência de exatidão sobre os riscos laborais, a empresa deve agir com o intuito de implantar medidas protetivas para evitar os possíveis danos à saúde do trabalhador, considerando que a integridade física e psíquica do empregado constitui bem jurídico indisponível, devendo, portanto, ser preservada a saúde da classe operária (Oliveira, 2017).

Apesar dos detalhes que diferenciam os princípios em questão, ambos possuem a finalidade de evitar impactos ambientais negativos, podendo ser utilizados para fins trabalhistas, na realidade, não apenas é possível, mas, mostra-se ser necessária tal aplicação, com o objetivo de evitar acidentes, e quaisquer outros possíveis danos à saúde do trabalhador, tendo a prevenção e a precaução como base primordial em favor da segurança do trabalhador.

### **3.2. AS CONSEQUÊNCIA DA MONETIZAÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR E A NECESSIDADE DE UM MEIO AMBIENTE LABORAL HÍGIDO**

O local de trabalho é, basicamente, composto por três elementos: o ambiente, a técnica e o homem. O ambiente seria o local da efetiva prestação de serviços, com móveis e imóveis, naturais ou não. A técnica, pode-se entender que seria o meio empregado pelo gênero humano para obter os resultados desejados. Por fim, temos a pessoa humana, especificamente, o trabalhador, que se encontra inserido nesse ambiente, fazendo uso da técnica aplicada. (MARANHÃO, 2016).

Basicamente, o ambiente de trabalho não seria apenas o local físico em si, sendo composto, também, pelo instrumento de trabalho, o meio de executá-lo, e a pessoa do trabalhador. (MELO, 2020). Ocorre que, o indivíduo não está somente presente no local de trabalho, mas está inserido nele, sendo um local que possui a capacidade de modificar o indivíduo em diversos aspectos, e também ser modificado por ele (Almeida; Costa, 2017). Em poucas palavras, o local de trabalho possui forte influência sobre a vida do trabalhador, sendo capaz de atingir, inclusive, sua saúde.

Nesse viés, Raimundo Simão de Melo, entende o ambiente de trabalho como:

[...] o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade física e psíquica dos trabalhadores. O meio ambiente do trabalho não se limita ao trabalhador classicamente conhecido como aquele que ostenta uma carteira de trabalho assinada, abarcando todo cidadão que coloca sua força de trabalho em benefício de outrem, porque todos têm direito à proteção constitucional de um ambiente de trabalho adequado e seguro, necessário à sadia qualidade de vida (MELO, 2020, p. 256)

Compreende-se, portanto, que o equilíbrio do ambiente laboral baseia-se na salubridade do local, e na ausência de agentes que prejudiquem a saúde física e psíquica do trabalhador. Nesse contexto, Melo (2020) ressalta que todos possuem o direito à proteção constituição de um ambiente de trabalho seguro, adequado, o que é imprescindível para uma vida sadia.

Nesse sentido, cabe mencionar o entendimento da Organização Internacional do Trabalho - OIT, que reconhece a precisão de um ambiente de laboral seguro, afirmando que o trabalho decente ocorre quando homens e mulheres realizam um trabalho produtivo, de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade (ORGANIZAÇÃO, 2022). Nesse contexto, a Convenção 161 da OIT, ratificada pelo Brasil, dispõe sobre a efetivação dos serviços de saúde do trabalho, reafirmando, novamente, a necessidade em evitar a contaminação de doenças e acidentes laborais (ORGANIZAÇÃO, 1985).

O ordenamento jurídico brasileiro reconhece esse direito em diversos dispositivos, como por meio de disposições constitucionais, especificamente, os direitos sociais, bem como, por meio da Consolidação das Leis Trabalhistas, conforme os seguintes artigos:

Art. 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.

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, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados. (Consolidação das Leis Trabalhistas, 1943)

Nota-se, que o ordenamento jurídico, por meio da Constituição Federal, Consolidação das Leis Trabalhistas e Normas Regulamentadoras, reconhecem a necessidade de um ambiente laboral adequado e equilibrado, fixando uma série de deveres ao empregador a fim de evitar, ou amenizar, os riscos laborais.

Apesar da existência de diversas normas e procedimentos que estipulam à empresa a obrigação de prezar pela saúde e segurança do empregado, o índice de pessoas afastadas por conta de doença ou acidente laboral, seguem em crescimento significativo, constatando, então, que as determinações presentes no ordenamento jurídico não condizem com a realidade brasileira.

O Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, por meio da Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT, apresentou, no dia 28 de abril de 2025, dados atualizados sobre o número de acidentes de trabalho registrados no Brasil em 2024, constatando um total de 724.228 acidentes laborais no Brasil no referido ano, sendo 74,3% acidentes típicos, 24,6% acidentes de trajeto, e 1% referente a doenças ocupacionais, o que demonstra a grande dificuldade em reconhecer as doenças relacionadas ao trabalho (BRASIL, 2025).

Os estudos afirmaram que os acidentes, em sua maioria (61,07%), resultaram em afastamento de até 15 dias, enquanto 11,91% dos acidentes ensejaram em afastamento por período superior, sendo necessária a concessão de benefícios previdenciários. Os outros 27,01% não geraram afastamento. Além disso, a pesquisa aponta que os ramos profissionais que mais registram acidentes de trabalho, sendo estes: construção civil, transporte e saúde. (BRASIL, 2025).

Nesse viés, a Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) identificou um aumento de acidentes de trabalho 11,16% do ano de 2023 para 2024. Oportunamente, verificaram que, no comparativo entre os primeiros semestres de 2024 e de 2025, houve um aumento de 8,98% dos acidentes laborais (SINAIT, 2025). Surge o questionamento: quais as consequências de tais imprudências por parte das empresas, que se isentam do dever de preservar a saúde do trabalhador?

Inicialmente, cabe mencionar a maior vítima dos descumprimentos das normas de segurança: o trabalhador. São inquestionáveis os impactos causados na vida do empregado que vive em condições laborais inadequadas, considerando que sua saúde e seu bem-estar são atingidos diretamente, e diariamente, de forma altamente prejudicial, estando suscetíveis a doenças ocupacionais e acidentes fatais em razão da ausência de cuidado por parte dos empregadores.

Além disso, é imprescindível destacar que, não apenas o trabalhador sofrerá por conta dos possíveis riscos de seu trabalho, mas, sua família também é diretamente afetada. Além do abalo psicológico, um acidente de trabalho pode significar a perda da principal fonte de renda familiar, e uma nova realidade para toda uma família. Há, então, um sofrimento emocional, juntamente com impacto financeiro direto e a longo prazo, possibilitando que muitas delas vivam em vulnerabilidade social.

O empregador, apesar de ser o grande responsável por tais acontecimentos, também é severamente afetado pela ausência de segurança no ambiente de trabalho, e os riscos dos quais os trabalhadores são submetidos. É possível citar inicialmente, a responsabilidade administrativa, que diz respeito a possibilidade de multas administrativas, e fiscalização do Ministério do Trabalho e

órgãos competentes, bem como, as sanções referentes à responsabilidade trabalhista, o que certamente demanda tempo e recursos por parte do empregador (SANTOS, 2020).

Além da esfera administrativa e trabalhista, ressalta-se a possibilidade de responsabilização civil, que resulta em necessidade de indenização ao empregado. Em certas situações, é devido o pagamento de danos morais, danos materiais ou danos estéticos, a depender do caso concreto, gerando novamente um impacto financeiro direto à empresa.

Ademais, deve ser citado um dano indireto, e pouco comentado, porém, de grande relevância: o impacto na imagem da empresa e no clima organizacional entre os colaboradores. É evidente que tais situações geram custos com o afastamento de funcionários vitimados, mas, além disso, demanda contratação e treinamento de substitutos, mudanças organizações, diminuição de produtividade, possíveis danos às máquinas e equipamentos, e abalo na reputação da empresa, podendo resultar em dificuldades para atrair novos talentos.

Cabe destacar, que o governo também é afetado diante de tal situação, o que ocasiona um impacto indireto em toda a sociedade. Conforme pesquisa elaborada por meio do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, o governo obteve um impacto financeiro no ano de 2024 equivalente à 9,8 bilhões de reais, em razão de gastos previdenciários referente à aposentadoria por invalidez por acidente de trabalho (B92). No mesmo sentido, em relação a auxílio-acidente por acidente de trabalho (B92), houve um gasto de 45,3 bilhões. Por fim, cabe mencionar, a pensão por morte em razão do acidente de trabalho (B93), o qual gerou um gasto de 835,6 milhões em 2024 (BRASIL, 2025).

Constata-se que os cofres públicos arcam com um ônus significativo em virtude de uma má gestão de riscos laborais. O pagamento de benefícios previdenciários e custos com tratamentos médicos e reabilitação por conta de tais danos, são despesas que sobrecarregam a Previdência Social, e o Sistema Único de Saúde – SUS. Ou seja, enseja um impacto econômico altíssimo para o Estado, o que afeta indiretamente a sociedade de modo geral.

Logo, é possível verificar por meio dos dados apresentados, a precariedade dos ambientes laborais no Brasil, e que o descumprimento das normas voltadas à saúde e segurança do trabalhador acarreta em consequências negativas para diversas esferas: afeta primeiramente o empregado, e sua família; logo após, o empregador; gera um impacto financeiro ao Governo; e assim, afeta toda a sociedade indiretamente.

É confirmada uma urgência em ampliar políticas públicas e ações preventivas voltadas à segurança no trabalho, reafirmando as normas de proteção ao trabalhador, a fim de garantir ao empregado o direito de viver em condições laborais dignas, seguras, de modo que sua saúde e integridade física sejam devidamente preservadas, prevalecendo, então, a dignidade do trabalhador.

## CONCLUSÃO

O direito de todo cidadão é ter sua saúde preservada. O local de trabalho é de suma importância para a vida do indivíduo, considerando que passará a maior parte de suas horas neste local, podendo afeta-lo positivamente, ou negativamente. É indiscutível, portanto, é indiscutível a necessidade, e o direito, à um ambiente laboral hígido, podendo ser classificado dessa forma o local de trabalho seguro, equilibrado, propício para viver com dignidade.

Por essa razão, as regras de proteção ao ambiente de trabalho não podem ser mitigadas, desprezadas, de modo que seja priorizada a monetização dos riscos por meio da compensação econômica, mediante pagamento de adicionais remuneratórios.

Ressalta-se, que os adicionais de compensação são legítimos e válidos, e devem ser admitidos, alternativamente, quando houver impossibilidade de eliminação ou redução dos riscos. No entanto, a possibilidade de pagamento dos referidos adicionais não descarta a necessidade, e a prioridade, em prezar pela saúde do trabalhador.

Acontece que os adicionais de compensação se tornaram uma espécie de “moeda de troca”, e dessa forma, concretiza-se uma cadeia de consequências que afetam desde o trabalhador, até a sociedade como um todo. Basicamente, o trabalhador recebe uma remuneração extra, em virtude de possíveis danos à sua saúde, à sua vida, e, em contrapartida, o empregador se exime da obrigação em aplicar medidas de segurança, desobrigando-se, ainda, da responsabilidade de resguardar a saúde e o bem-estar do empregado. Essa é a cultura presente em nosso país.

Esse entendimento equivocado predomina em nossa sociedade, no meio dos empregadores, e baseia-se na ideia de que a mera remuneração substitui o dever da proteção, compreendendo que os adicionais são suficientes para que o empregado suporte todos os riscos existentes, predominando, assim, a monetização da saúde do trabalhador, onde sua saúde, sua vida, vale o preço de uma remuneração “extra”.

Por essa razão, constata-se um elevado número de registros de acidentes laborais, considerando que, aparentemente, seria mais prático compensar os danos, do que evitar os riscos. Cabe mencionar, que tais consequências certamente seriam evitadas, ou amenizadas, caso houvesse, de fato, uma cultura de segurança e preservação da saúde do trabalhador, com o devido cumprimento das normas de segurança.

Conforme demonstrando anteriormente, não há ausência de imposições legais para proteger o trabalhador. Verifica-se, também, uma série de normas regulamentadoras que estabelecem especificamente, e de forma técnica, as medidas protetivas para cada situação. Ou seja, a solução se encontra em cumprir as medidas já existentes.

As pesquisas apresentadas reafirmam justamente o descumprimento das normas de segurança do trabalho e a realidade de inúmeros trabalhadores que vivem em um ambiente de trabalho desqualificado e altamente inseguro, contrariando totalmente as disposições.

Diante disso, é imprescindível superar as barreiras e resistências culturais, o que exige um esforço coletivo, com movimentos de conscientização, treinamento e comunicação, e comprometimento do empregador com a segurança do trabalho. O cumprimento das normas de segurança demanda tempo e recurso financeiro, no entanto, é por meio destas ações que os danos laborais podem ser reduzidos e devidamente controlados, o que é altamente benéfico não apenas para o trabalhador, mas, também, para as empresas a longo prazo, além de resultar em uma diminuição significativa nos gastos públicos.

Conclui-se a presente pesquisa compreendendo que, de fato, há uma cultura de monetização da saúde do trabalhador, em que a segurança do empregado é colocada como segundo plano, no entanto, é possível superar esta cultura por meio de um trabalho coletivo, envolvendo treinamento, diálogos, ampliação de fiscalizações dos órgãos competentes, e conscientização, buscando promover o entendimento da importância da prevenção dos riscos ocupacionais, de modo que haja um compromisso corporativo com a integridade física e qualidade de vida do trabalhador, priorizando a saúde do indivíduo e proporcionando uma vida digna.

## REFERENCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. Ed. São Paulo: LTr. 2021.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. Ed. São Paulo: LTr. 2022.



BRASIL. [Constituição (1998)]. Constituição da República Federativa do Brasil.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil: secção 1, Rio de Janeiro, DF, ano 82, n. 184, p. 11937-11984, 9 ago. 1943.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **Brasil registra maioria dos acidentes de trabalho com afastamentos curtos.** Brasília. 30 de abril de 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/abril/brasil-registra-maioria-dos-acidentes-de-trabalho-com-afastamentos-curtos>. Acesso em 24 de setembro de 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.** Aprovada pela Portaria SEPRT nº 6.730, de 9 de março de 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-01>. Acesso em: 10 set. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 6 – Equipamento de Proteção Individual (EPI).** Aprovada pela Portaria MTB nº 3.214, de 8 de junho de 1978, e atualizada pela Portaria SEPRT nº 11.437, de 6 de maio de 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-06>. Acesso em: 09 set. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).** Aprovada pela Portaria MTB nº 3.214, de 8 de junho de 1978, e atualizada pela Portaria SEPRT nº 6.734, de 9 de março de 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-07>. Acesso em: 01 set. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 12 – Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos.** Aprovada pela Portaria MTB nº 3.214, de 8 de junho de 1978, e atualizada pela Portaria SEPRT nº 916, de 30 de julho de 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-12>. Acesso em: 22 set. 2025.

BRASIL, Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho. **Despesas – INSS.** Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=despesa>. Acesso em 15 de setembro de 2025.

- CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 48. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.
- DELGADO, Mauricio Goldinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. Ed. São Paulo: LTr. 2020.
- DELGADO, Mauricio Goldinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. Ed. São Paulo: LTr. 2020.
- LEDUR, José Felipe. **A realização do Direito ao Trabalho**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1998, p. 98.
- LENZA, Pedro. **Direito constitucional**. 25. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2021.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 38ª Ed. Saraiva Jur. 2022.
- MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito Ambiental Brasileiro**. 22. Ed. São Paulo: Malheiros. 2014.
- MILARÉ, Édis. **Direito do Ambiente**. 10. Ed. São Paulo: RT. 2015.
- SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988**. 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.
- SINAIT. **Dados da SIT identificam aumento de acidentes de trabalho no Brasil**. Brasília. 31 de julho de julho de 2025. Disponível em: <https://www.sinait.org.br/noticia/22725/dados-da-sit-identificam-aumento-de-acidentes-de-trabalho-no-brasil>. Acesso em: 20 de setembro de 2025.