



**Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"**

**VICTOR MULLER GRAVELLO**

**INSALUBRIDADE NO DIREITO DO TRABALHO**

**Assis/SP  
2016**



Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"

**VICTOR MULLER GRAVELLO**

**INSALUBRIDADE NO DIREITO DO TRABALHO**

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

**Orientando: Victor Muller Gravello**  
**Orientadora: Lenise Antunes Dias**

**Assis/SP**  
**2016**

## FICHA CATALOGRÁFICA

G775i GRAVELLO, Victor Muller.  
**Insalubridade no Direito do Trabalho**/Victor Muller Gravello. –  
Assis,2016.  
40 páginas.

Trabalho de Conclusão de Curso – Instituto Municipal de Ensino Superior de  
Assis - IMESA

Orientadora: Lenise Antunes Dias

1. Insalubridade-trabalho 2.Periculosidade

CDD 342.65431  
Biblioteca da FEMA.

# **INSALUBRIDADE NO DIREITO DO TRABALHO**

VICTOR MULLER GRAVELLO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

**Orientador:** Lenise Antunes Dias de Almeida

**Examinador:** Maria Angélica Lacerda Marin

**Assis/SP  
2016**

## **DEDICATÓRIA**

Dedico o presente Trabalho de Conclusão de Curso aos meus pais, Haroldo Gravello e Rosiméia Aparecida da Silva Gravello, que me apoiaram e incentivaram para que eu cumprisse mais essa etapa em minha vida. Dedico também aos meus irmãos, que me proporcionaram ao longo desta caminhada momentos de alegria e superação.

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, agradeço a Deus, que em meio a dificuldades me deu forças para conquistar meu sonho.

Aos meus pais por não me deixarem desistir.

Ao maravilhoso corpo docente da Instituição, sempre pronto a ajudar, incentivar e motivar seus alunos.

Às minhas colegas de faculdade Isabella Marinho e Giovanna Barreira pela ajuda e motivação de todos os dias.

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

Charles Chaplin

## RESUMO

Com a chegada da Revolução Industrial, foram grandes as repercussões advindas do trabalho laboral como doenças, mortes, agitação, voltou-se o Estado para a nova realidade social. Após a Revolução Industrial na Inglaterra advindas de doenças e riscos à saúde pelos serviços prestados, é que se houve uma grande preocupação por parte da sociedade através do Manifesto Comunista, reivindicações essas visando melhores condições de vida. As normas que regulamentam a Segurança do Trabalho e Medicina vislumbram-se na Norma Regulamentadora NR-15 de portaria n. 3.214 de 08 de junho de 1978, onde são relacionadas as atividades insalubres. O artigo 189 da Consolidação das Leis Trabalho, onde estão classificadas as condições ou métodos de trabalho que exponha os empregados a agentes nocivos à saúde. Diante disso o presente estudo visa analisar o adicional de insalubridade, como um dos direitos sociais do trabalhador.

**Palavras-chave:** Insalubridade, Princípio da Proteção, Norma Regulamentadora nº15 do Ministério do Trabalho e Emprego.



## ABSTRACT

With the arrival of the industrial revolution, were major events resulting from labor work as illness, death, shakes, turned the state to the new social reality. After the industrial revolution in England arising from disease and health risk for their services, is that there was great concern on the part of society by the Manifesto Comunista, claims those seeking better living conditions. The rules governing the occupational safety and medicine they are glimpsed in regulatory standard NR-15 decree N. 3214 of 8 June 1978, which are related unhealthy activities. Article 189 of the Consolidated Laws Work, which are classified conditions or working methods that expose employees to harmful agents to health. Therefore this study aims to analyze the hazard pay, as one of the workers' social rights.

**Keywords:** Unhealthy; Protection Principle; Regulatory Standard nº 15 of the Ministry of labor and employment.

## LISTA DE ABREVIATURA E SIGLAS

CF/88	Constituição Federal de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
EC	Emenda Constitucional
ART.	Artigo
OIT	Organização Internacional do Trabalho
NR	Norma Regulamentadora
EPI	Equipamento de Proteção Individual
EPC	Equipamento de Proteção Coletiva

## Sumário

INTRODUÇÃO.....	12
1. ASPECTOS HISTÓRICOS DO DIREITO DE TRABALHO QUANTO À INSALUBRIDADE .....	14
2. CONCEITOS E PRINCÍPIOS .....	21
2.1 CONCEITO .....	21
2.2 PRINCÍPIOS NORTEADORES AO TRABALHADOR .....	24
2.2.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR .....	24
2.2.2 PRINCÍPIO IN DÚBIO PRO OPERÁRIO.....	25
2.2.3 NORMA MAIS FAVORÁVEL .....	27
2.2.4 CONDIÇÕES MAIS BENÉFICAS.....	27
2.2.5 INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA VS PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO.....	27
3. CONDIÇÕES INSALUBRES X ATIVIDADES INSALUBRES .....	30
3.1 CONDIÇÕES INSALUBRES .....	30
3.2 ATIVIDADES INSALUBRES.....	30
3.3 BASE DE CÁLCULO .....	31
4. EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO.....	34
4.1 EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (E.P.I).....	34
4.2 EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO COLETIVO (E.P.C).....	35
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	37
REFERÊNCIAS.....	39

## INTRODUÇÃO

O presente estudo visa considerar o Adicional de Insalubridade, garantindo ao trabalhador segurança e bem-estar no ambiente de trabalho, ao ponto do referido adicional estancando os inúmeros riscos à saúde do trabalhador.

Com o aumento de produção de produtos e serviços, o aumento de riscos na empresa também aumentou. Mas com a evolução do Direito do trabalho, pode-se observar que houve uma grande melhora na condição de vida do trabalhador.

Com a evolução do trabalho a Constituição Federal veio à tona para diferenciar as atividades Insalubres, perigosas e penosas, as atividades que em decorrência do tempo, colocavam um grande risco à integridade física e mental do trabalhador.

Esses riscos no acidente de trabalho passaram a ser matéria da Engenharia de Segurança no Trabalho, que passaram a fiscalizar e controlar os riscos nocivos ao trabalhador.

Tal concepção faz com que o empregador pague ao seu empregado o chamado “Adicional de Insalubridade”.

O direito à insalubridade está consagrado na Constituição Federal em seu art 7º, XXIII dos Direitos e Garantias Fundamentais, que garante claramente ao trabalhador urbano e rural o adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei.

É principalmente no contexto “na forma da lei” que os trabalhos penosos não consagram o adicional salarial por isso apenas atividades insalubres e perigosas que são regidas pelo Ministério do Trabalho e do Emprego.

No ano 2000 que foram adicionados na Constituição a matéria regulamentadora que antes só era regulamentada pela CLT e pela (NR), sendo assim um Direito e Garantia fundamental no território brasileiro.

Mesmo com todos esses debates no cotidiano na esfera empregatícia entre empregado e empregador, ainda há muita discussão sobre isso, mas as discussões têm um intuito de melhorar para ambas as partes às questões ligadas à saúde e condições de trabalho.

Portanto, nesta monografia será tratado o Adicional de Insalubridade, para tanto será feito uma análise sobre a evolução do Direito do Trabalho, no que se refere a esse assunto como também os conceitos e princípios que tangem o Adicional de Insalubridade.

## 1. ASPECTOS HISTÓRICOS DO DIREITO DE TRABALHO QUANTO À INSALUBRIDADE

O objetivo da presente monografia é analisar algumas condições sobre o Direito ao Adicional de insalubridade. Para tanto, se faz necessário, abordar alguns aspectos sobre a evolução do Direito do Trabalho no mundo e no Brasil.

Declaração Universal dos Direitos do Homem preceitua que:

Todo o Homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

<http://www.tst.jus.br/web/70-anos-clt/historia>.

Nos períodos de hoje, tem-se um grande problema que afeta a grande maioria da população que seria a falta de emprego, cargo ou função, com baixo valor salarial. Salário esse que é consagrado pela Constituição Federal, capaz de cobrir as necessidades básicas como: moradia, alimentação, vestuário, higiene entre outros. Vejamos o artigo 7, inciso IV da Constituição Federal prescreve:

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

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

Uma das características do Direito do Trabalho é a possibilidade do trabalhador ter um acréscimo à renda quando estiver exercendo algum tipo de função. Acréscimos esse que advém dos adicionais de insalubridade e periculosidade, o adicional de insalubridade é o foro da presente monografia.

Em meados do século XVIII na Inglaterra, aconteceu o grande marco da questão trabalhista. Moraes discorre sobre esse assunto:

Ressalta desses simples enunciados a conclusão lógica de como tais fatos vinham facilitar o surgimento do direito do trabalho. Com a coletivização do trabalho, a feudalização industrial, foram enormes as repercussões no seio da sociedade, alterando profundamente toda a estrutura social. Por outro lado, essa aproximação das massas humanas facilitou a própria organização coletiva das reivindicações operárias, dando-lhes uma certa consciência de classe. Constituíam-se definitivamente o grupo social econômico, quer seja o sindicato, quer seja a empresa. (MORAES, 2003, p. 68).

Moraes também classifica as classes da Revolução Industrial:

Com essas lutas sociais, agitações, paradas de trabalho, prisões, mortes, desordens de toda ordem, voltou-se o Estado para a nova realidade social. Nesta, cresciam as novas ideologias de protesto e de contestação através do "Manifesto Comunista" (1848) e das Internacionais que daí resultaram. Desde aí, com sentido revolucionário ou simplesmente reformista, não parou mais a reivindicação dos trabalhadores por melhores condições de vida. (MORAES, 2003, p. 68).

Serão abordados alguns diplomas que ensejaram na proteção dos trabalhadores no direito do trabalho.

O grande marco de todos os diplomas foi no do final da Primeira Guerra Mundial (1919), onde houve a criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho) e a criação do Tratado de Versalhes, criações essas que visavam uma melhor condição de trabalho. Houve uma melhor distinção de Russomano no que tange o Tratado de Versalhes:

O tratado de Versalhes, em 1919, como já sublinhamos, foi um sopro estimulante, sobre todo o mundo, em matéria de legislação trabalhista. Ele cristalizava um novo espírito, que contribuiu para o aceleração do processo de regulamentação do trabalho. Não foi, pois, por mera coincidência que, naquele mesmo ano, seria promulgada, entre nós, a primeira Lei de Acidentes do Trabalho. (RUSSOMANO, 2006, p. 31)

Russomano também classifica a legislação trabalhista no período histórico do Brasil:

A riqueza desse período histórico, em matéria de legislação trabalhista, para o espírito da época, parece-nos bastante apreciável, a partir da Independência. A constituição Imperial de 1824 proibiu a organização de corporações e assegurou a liberdade de trabalho. As Ordenações do Reino, assimiladas pelo direito nacional, continham regras disciplinadoras do trabalho. Depois da promulgação da Constituição Imperial, foram promulgadas leis especiais, no século passado, sobre contrato de trabalho, dentre elas merecendo relevo a Lei 396, de 1846, sobre admissão de trabalhadores estrangeiros, limitados a dois por empresa, com a obrigação, para o empregador, de pagar determinada quantia por trabalhador estrangeiro contratado além daquele limite.

O Código Comercial de 1850 oferece-nos, por seu turno, preceitos sobre a forma do contrato dos caixeiros, aviso prévio em caso de despedida injusta, enumeração de justa-causas, indenização por acidente de trabalho etc. Começa-se a legislar, pela primeira vez, a respeito do trabalho rural e, na década posterior a 1870, surgem as primeiras organizações profissionais, através de Ligas e Uniões Operárias. Encerrando e, sem dúvida, culminando essa exemplificação, em 1888, a Lei Áurea que aboliu a escravidão no Brasil e essa foi, sem dúvida, muito embora quase ninguém o tenha dito, a lei trabalhista mais importante até hoje promulgada no Brasil. (RUSSOMANO,2006, p. 30)

Conforme Silva, endereço eletrônico "*Jusbrasil*", vislumbra sobre a criação da insalubridade no Brasil em 1936:

O adicional de insalubridade foi criado no Brasil no ano de 1936, pela Lei 185 de 14 de janeiro e tinha por princípio ajudar os trabalhadores na compra de comida. Na época, acreditava-se que pessoas bem alimentadas eram mais resistentes às doenças.

<http://sinpojuf-es.jusbrasil.com.br/noticias/2593408/o-adicional-de-insalubridade-sob-exame>.

O intuito da criação da insalubridade no Brasil foi para ajudar os trabalhadores na compra de seus alimentos, pois se acreditava que um trabalhador bem alimentado era imune a doenças.

Em 1944, foi criado a CLT pelo Decreto-Lei nº 7.036, de 10 de novembro, em seu primeiro capítulo tratava-se do Acidente de Trabalho:

Art. 1º Considera-se acidente de trabalho, para os fins da presente lei, todo aquele que se verifique pelo exercício do trabalho, provocando, direta ou



indiretamente, lesão corporal, perturbação funcional, ou doença, que determine a morte, a perda total ou parcial, permanente ou temporária, da capacidade para trabalho.

Art. 2º Como doenças, para os efeitos desta lei, entendem-se, além das chamadas profissionais, inerentes ou peculiares a determinados ramos de atividades, as resultantes das condições especiais ou excepcionais em que o trabalho for realizado.

Parágrafo único. A relação das doenças chamadas profissionais, será organizada e publicada pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, e revista trienalmente.

A partir de 1968, Engenheiros e Médicos ganharam espaço na caracterização da insalubridade, Juízes nomeavam Engenheiros e Médicos para a caracterização da insalubridade, ganhando espaço na CLT em seu artigo. 195:

A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho.

§ 1º - É facultado às empresas e aos sindicatos das categorias profissionais interessadas requererem ao Ministério do Trabalho a realização de perícia em estabelecimento ou setor deste, com o objetivo de caracterizar e classificar ou delimitar as atividades insalubres ou perigosas.

§ 2º - Argüida em juízo insalubridade ou periculosidade, seja por empregado, seja por Sindicato em favor de grupo de associado, o juiz designará perito habilitado na forma deste artigo, e, onde não houver, requisitará perícia ao órgão competente do Ministério do Trabalho.

§ 3º - O disposto nos parágrafos anteriores não prejudica a ação fiscalizadora do Ministério do Trabalho, nem a realização ex officio da perícia.

E o marco final seria a NR-15 (Norma Regulamentadora nº 15), que foi criada pela portaria n.3.214, de 08 de junho de 1978, e que depois de algumas alterações nos respectivos artigos, norma essa regulamenta as atividades até os dias atuais:

O Ministro de Estado do Trabalho, no uso de suas atribuições legais, considerando o disposto no art. 200, da consolidação das Leis do Trabalho, com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977, resolve:

Art. 1º Aprovar as Normas Regulamentadoras – NR do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho.

<http://www.sindusconsp.com.br/wp-content/uploads/2016/02/Portaria-n%C2%BA-3.214-de-8-6-1978.pdf>.

Foi com o passar dos anos, que o Legislador criou melhores condições para os trabalhadores, que ora foi alvo de discussão, pois a simples implantação de equipamentos poderia minimizar ou eliminar os agentes prejudiciais à saúde.

Haveria dois casos, o primeiro de que não haveria a necessidade de pagar o adicional; no segundo caso, a redução ou eliminação do referido adicional de insalubridade.

Haveria a necessidade de criação do adicional para os trabalhadores que gozam de atividades/funções insalubres, mas com o intuito de melhorar a saúde nociva dos trabalhadores no ambiente de trabalho, causando assim uma diminuição no custo de produção.

Barros (2011, p. 624), salienta que os empregados urbanos, rurais e os trabalhadores avulsos, são almejados com o adicional de insalubridade, conforme descrito no artigo 7º, caput, inciso XXXIV, da CF/88:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Segundo Martinez (2011, p. 257), diferentemente do que acontece com o adicional de periculosidade (em relação aos inflamáveis e aos explosivos), a condição intermitente do labor em ambiente insalubre não afasta o direito ao recebimento do adicional de insalubridade.

De acordo com a Súmula nº 47 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) esclarece :  
“O trabalho executado em condições insalubres, em caráter intermitente não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional.”

Quando for elaborado uma atividade insalubre que não seja contínua, que pode variar interrupções, gozará do respectivo adicional em pauta.

As atividades podem variar de 40%, 20%, e 10%, tendo como base o salário mínimo para calcular o adicional. Artigo 192 da CLT:

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

Vale ressaltar que o devido adicional de insalubridade quando é pago com habitualidade, pode ser refletido sobre as verbas salariais e as contribuições previdenciárias, vamos observar a palavra de Delgado (2010, p. 692):

O que distingue os adicionais de outras parcelas salariais são tanto o fundamento como o objeto de incidência da figura jurídica. Os adicionais correspondem à parcela salarial deferida suplementarmente ao obreiro por este encontrar-se, no plano do exercício contratual, em circunstâncias tipificadas mais gravosas. A parcela adicional é, assim, nitidamente contraprestativa: paga-se um plus em virtude do desconforto, desgaste ou risco vivenciados, da responsabilidade e encargos superiores recebidos, do exercício cumulativo de funções, etc. Este entendimento que prevalece na doutrina e jurisprudência pátrias (inúmeras súmulas construíram-se atestando a natureza salarial dos adicionais: 60 e 265; 76 e 291; 80 e 248, todas do TST). Está, portanto, superada, no país, a classificação indenizatória que eventualmente se realiza quanto aos adicionais em algumas poucas análises ainda divulgadas na literatura justrabalhista.

A parcela adicional submete-se ao mesmo requisito exigido às outras parcelas contra prestativas para fins de sua integralização salarial, como consequência o desconforto, desgaste ou risco, causado pelo serviço habitual. Recebido com habitualidade, integra, no período de sua atividade laboral, o salário irá recair sobre o cálculo do 13º salário, férias com 1/3, FGTS (com 40%, se for o caso), aviso-prévio, além da contribuição previdenciária. É no que tange a Súmula 60, I, do TST:

I - O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos.

Seguindo o raciocínio de Martins (2011, p. 209), o adicional de insalubridade será integrado no pagamento mensal, não obstante em descansos semanais remunerados.

O adicional de insalubridade pode ser caracterizado como adicionais legais abrangentes, conforme destaca Delgado (2010, p. 693):

Os adicionais legais abrangentes são aqueles que se aplicam a qualquer categoria de empregados, desde que situado o obreiro nas circunstâncias legalmente tipificadas. Consistem nos seguintes adicionais: insalubridade (art. 192, CLT; Súmula Vinculante nº 4, STF); de periculosidade (art. 193 § 1º, CLT); de penosidade (art. 7º XXIII, CF/88 – ainda sem tipificação legal no âmbito justralhista); de transferência (art. 469, § 3º, CLT); noturno (art. 73, caput, CLT); de horas extras (art. 7º, XVI, CF/88).

Pode-se dizer que o adicional de insalubridade é um direito adquirido para aqueles exercem atividades insalubres de alguma forma, e que se mantendo contato com os agentes nocivos, podem ocorrer doenças ao decorrer da atividade.

## 2. CONCEITOS E PRINCÍPIOS

### 2.1 CONCEITO

Para uma melhor definição do que seria a Insalubridade no Direito do trabalho, a seguinte Norma Regulamentadora NR 15 descreve que:

São consideradas atividades ou operações insalubres as que se desenvolvem:

Acima dos limites de tolerância previstos nos anexos à [NR-15](#) de números:

- 1 (Limites de Tolerância para Ruído Contínuo ou Intermitente);
- 2 (Limites de Tolerância para Ruídos de Impacto);
- 3 (Limites de Tolerância para Exposição ao Calor);
- 5 (Limites de Tolerância para Radiações Ionizantes);
- 11 (Agentes Químicos cuja Insalubridade é caracterizada por Limite de Tolerância e Inspeção no Local de Trabalho);
- 12 (Limites de Tolerância para Poeiras Minerais).

Nas atividades mencionadas nos anexos números:

- 6 (Trabalho sob Condições Hiperbáricas);
- 13 (Agentes Químicos);
- 14 (Agentes Biológicos).

Comprovadas através de laudo de inspeção do local de trabalho, constantes dos anexos números:

- 7 (Radiações Não Ionizantes);
- 8 (Vibrações);
- 9 (Frio);
- 10 (Umidade).

(<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr15.htm>).

O direito à insalubridade está consagrado na Constituição Federal em seu art 7º, XXIII dos Direitos e Garantias Fundamentais, que garante claramente ao trabalhador urbano e rural o adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei.

É principalmente no contexto “na forma da lei” que os trabalhos penosos não consagram o adicional salarial por isso apenas atividades insalubres e perigosas que são regidas pelo Ministério do Trabalho e do Emprego.

No ano 2000 que foram adicionados na Constituição a matéria regulamentadora que antes só era regulamentada pela CLT e pela (NR), sendo assim um Direito e Garantia fundamental no território brasileiro.

Tendo como base a NR 15, podemos dizer então que a Insalubridade no Ambiente de trabalho pode ser definida como vários atos praticados pelo agente, e que esses atos junto com o perigo podem causar danos à saúde física do agente, em decorrência do exercício de sua função, não é um dano presente no trabalho, mas sim um dano potencial que pode ser ocasionado a qualquer momento.

Na própria CLT vide artigo 189, discorre sobre que Insalubridade seria atividade ou operações em que o empregado em virtude de sua função é exposto a agentes nocivos causando assim danos à saúde.

No dicionário Aurélio da Língua Portuguesa é definido “Insalubre” aquilo que: 1. que não é bom para a saúde (diz-se esp. de lugar); malsão, deletério. 2. que causa doença; insalutífero.

Há grandes repercussões no que tange atividade penosa, atividade essa que engloba a insalubridade e periculosidade, vejamos adiante.

Conforme artigo 189 e 193 são definidos as atividades em:

Consideram-se atividades ou operações insalubres 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.

Consideram-se atividade 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.

Percebe-se que as atividades penosas seriam as que causam sofrimento ou limites excessivos dos limites da capacidade do ser humano, podemos dizer então que uma pessoa que carrega um peso excessivo, teria esse adicional. Mas isso não foi regulamentado até os dias de hoje, mesmo se tratando de matéria Ergonomia.

A norma que regulamenta as atividades ergonômicas do trabalhador é a NR-17 da portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978, que regulamente e fiscaliza as condições de trabalho, de modo satisfazer um melhor segurança aos trabalhadores que exercem atividades de ergonômicas.

O direito à Insalubridade está consagrado Constituição Federal que em seu art 7º, XXIII dos Direitos e Garantias Fundamentais, que garante claramente ao trabalhador urbano e rural o adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei.

Art. 7º da Constituição Federal:

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;

É principalmente no contexto “na forma da lei” que os trabalhos penosos não tem o adicional salarial por isso apenas atividades insalubres e perigosas que são regidas pelo Ministério do Trabalho e do Emprego.

No ano 2000 que foram adicionados na Constituição à matéria regulamentadora que antes só era regulamentada pela CLT e pela (NR), sendo assim um Direito e Garantia fundamental no território brasileiro.

## 2.2 PRINCÍPIOS NORTEADORES AO TRABALHADOR

### 2.2.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

A proteção do trabalhador diz respeito ao amparo que a lei oferece para a parte hipossuficiente do contrato que no caso seria os trabalhadores, por ser a parte economicamente mais fraca na relação contratual.

Nascimento (2009, p. 158):

Nos seus primórdios, o direito do trabalho nasceu como uma natureza reação contra as condições de trabalho, que, em decorrência da Revolução Industrial do Século XVIII, da formação do proletariado e da indiferença do Estado diante da questão social, [...], quando foi escrita a história do direito do trabalho, deram a tônica da sua função na sociedade – a proteção do trabalhador pela impossibilidade de se defender diante do poder econômico e suas imposições, daí a exploração do homem pelo homem, parceira do nascimento da grande indústria, do liberalismo da Revolução Francesa de 1789 e do poder absoluto do empregador sobre o trabalhador.

Com isso, houve uma alteração na ordem econômica para que ambas as partes pudessem ter o mesmo equilíbrio de forças entre as partes, para que não fuja do controle o poder excessivo entre as partes.

Daí com a falta de ausência de normas que amparam o trabalhador, os empregadores exploravam seus empregados, por não haver uma norma que os amparassem. Desigualdade essa que é amparado juridicamente pelo Estado, sendo assim a pessoa mais frágil na relação contratual.

Essas conquistas que os trabalhadores vêm tendo diariamente, são de grandes e inúmeras lutas diárias, contudo a Constituição Federal assegura que os trabalhadores não voltem ao estado e situações degradantes de escravos, que eram submetidos no período da Revolução Industrial.



Afirma PLÁ RODRIGUES (2000, p.107) que a proteção se daria de três formas:

a) a regra in dúbio, pro operário. Critério que deve utilizar o juiz ou intérprete para escolher, entre vários sentidos possíveis de uma norma, aquele que seja mais favorável ao trabalhador; b) a regra da norma mais favorável determina que, no caso de haver mais de uma norma aplicável, deve-se optar por aquela que seja mais favorável, ainda que não seja a que corresponde aos critérios clássicos de hierarquia das normas; e c) a regra da condição mais benéfica. Critério pelo qual a aplicação de uma nova norma trabalhista nunca deve servir para diminuir as condições favoráveis em que se encontrava um trabalhador. Desta exposição segue-se que se trata de três regras distintas, resultantes do mesmo princípio geral, sem que se possa considerar uma regra subordinada ou derivada de outra.

A proteção do operário se caracterizaria pela Lei, norma e regra mais benéfica, onde o juiz interpreta todas de uma só vez para ter uma opinião concreta, para que não haja desequilíbrio entre as partes pactuadas no processo.

Assim, a classificação de DELGADO classifica entendimento diverso sobre as formas:

Na verdade, a noção de tutela obreira e de retificação, jurídica de reconhecimento desigualdade socioeconômica e de poder entre os sujeitos da relação de emprego (ideia inerente ao princípio protetor) não se desdobra apenas nas três citadas dimensões. Ela abrange, essencialmente, quase todos (senão todos) os princípios especiais de Direito Individual do Trabalho. [...]. Todos [...] outros princípios especiais também criam, no âmbito de sua abrangência, uma proteção especial aos interesses contratuais obreiros [...].  
(DELGADO, 2011, p. 193)

Com esse entendimento acima, pode-se dizer que não basta ter desigualdade econômica, poder entre as partes e tutela concedida ao empregado, além desses três princípios existem muitos mais princípios que vigoram sobre o trabalhador, e que se abrange a todos os princípios inerentes ao Direito Individual do Trabalho.

### 2.2.2 PRINCÍPIO IN DÚBIO PRO OPERÁRIO

O in dúbio pro operário tem a finalidade de proteger no contrato de trabalho, o empregado que seria a parte mais frágil na relação contratual.

Plá Rodrigues, Princípios de Direito do Trabalho (1978, p. 44), nos relata que esse princípio é ligado a dois requisitos: a) deve haver dúvida quanto ao alcance da norma legal; b) sua incidência deve estar de acordo com a lei (secundum legem).

Esse princípio é interpretado com o mais benéfico, pois o aplicador da lei em sua dúvida deverá aplicar a norma mais benéfica ao trabalhador, que seria a parte mais frágil e que não pode contrariar a ordem do legislador.

É uma interpretação do direito do trabalho, onde um texto jurídico que abrange muitas dúvidas que possam ser esclarecidas. O intérprete poderá, dentre todas as hipóteses buscarem a regra mais favorável para o trabalhador.

Trata-se de princípio que auxilia a interpretação da norma trabalhista. Assim, quando se está diante de uma única norma que permita mais de uma interpretação, deve prevalecer aquela que mais favoreça o empregado. (LEITE, 2000,p.39).

Não há de se falar em favorecer o empregador, pois o empregado já se encontra em desvantagem sendo ordenado pelo empregador, já havendo um grande desequilíbrio.

O interprete deve obedecer aos certames da norma, para que se possam obter melhores resultados na lide. Mas cabe ao juiz aplicar a norma mais favorável. Mas existem também várias outras formas de proteção ao trabalhador, à implantação de medidas de medicina e segurança do trabalho buscando evitar maiores acidentes, conservação da vida, diminuir agentes nocivos ao meio ambiente, contudo, mesmo com essas seguranças deve haver um favorecimento ao trabalhador, pois se trata de uma parte fraca na relação contratual, mantendo condições melhores para os trabalhadores.

### 2.2.3 NORMA MAIS FAVORÁVEL

Havendo mais de uma norma aplicável, prevalecerá a mais favorável ao trabalhador, mesmo que não corresponda ao conceito clássico da hierarquia das normas.

(PLÁ RODRIGUEZ, 1978, p.42).

A pirâmide hierárquica das normas trabalhistas, dinâmica e variável, impõe sentido social às relações entre empregado e empregador, buscando melhorá-las. Tanto que a Constituição Federal, art. 7º, caput, não proíbe, mas incentiva criação de normas mais vantajosas aos trabalhadores (NASCIMENTO, 1998, p.326).

Existe uma pequena diferença entre essa regra e a anterior. Na primeira (in dubio pro operário) tem que ter várias interpretações em uma única lei, favorecendo a melhor interpretação; enquanto na segunda, existe duas ou mais leis sobre o mesmo tema, favorecendo a mais benéfica.

### 2.2.4 CONDIÇÕES MAIS BENÉFICAS

Essa regra pressupõe situação contratual concreta, que deve ser respeitada porque mais favorável ao empregado do que a norma aplicável. Em outras palavras, a situação contratual é mais benéfica que a lei.

(PLÁ RODRIGUES, 1978, p. 59).

Para diferenciarmos às duas regras anteriores, é que a condição mais benéfica seria contratual, sendo ela (coletiva ou individual), e que todas as condições devem estar expressamente lavradas no contrato, expressa ou tacitamente seguido de regularização da empresa.

### 2.2.5 INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA VS PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

O princípio in dubio pro operário não é aplicado quando está em fase de apreciação da prova. Mas seria aplicado em casos em que o Juiz tenha dúvidas, mas apenas para significado de prova.

Plá Rodriguez (1978, p. 47) cita alguns exemplos: “ prevaleceria, em determinados casos, verossimilhança da alegação ou máximas da experiência, no cotejamento com outras provas.

Dúvidas na apreciação das provas são comuns e quase sempre resolvidos levando em consideração o ônus da prova. Mas aqui no Brasil, o que predomina são as provas fundadas nos artigos 818 da CLT e 373, I e II.

Art. 818 CLT – Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943, declara que a prova das alegações incumbe à parte que as fizer.

O ônus da prova incumbe:

I – ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II – ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

Essa sobrecarga é injustificável; não só pela desigualdade econômica entre as partes e a subordinação do empregado, mas principalmente, “pela natural disponibilidade de meios de prova que tem o empregador e que contrasta com a dificuldade que possui o trabalhador. Plá Rodrigues (1978, pg.47)

Teixeira Filho (1997, p. 11), entendia que cada prova já teria uma regra fundada na prova: o próprio ônus de quem alega o que afastaria incidência do princípio em questão; ou seja, o juiz decide favor do empregado porque este se desincumbiu do encargo da prova; contra, porque deixou de provar os fatos que alegou se não há, no caso concreto, inversão do ônus.

Havendo ambas as partes do contrato, produzirem suas provas o que seria um equilíbrio na produção de prova, o Juiz na sua imparcialidade, avaliará o maior peso na prova, não obstante assim o princípio da proteção.

A prova dividida é um meio para que o juiz esprema todos os conteúdos das partes ou testemunhas, nos seus depoimentos, visando a firmeza ou insegurança com que são respondidas as perguntas.

Julgar em benefício do trabalhador apenas com fundamento no princípio ‘in dubio pro misero’ será proferir sentença frágil, inconsistente, sem fundamentação jurídica, e, como tal, incapaz de resistir a um ataque por meio de recurso.

(Teixeira filho (1997, p.11)

Nos processos com matéria de interpretação de lei, o que vigorará será o princípio in dubio pro operário, não obstante para a valoração da prova. Havendo assim um risco na isolação desse princípio tem fundamento em raciocínio enganador ou falso, podendo assim prejudicar o trabalhador.

### 3. CONDIÇÕES INSALUBRES X ATIVIDADES INSALUBRES

#### 3.1 CONDIÇÕES INSALUBRES

A melhor definição para as Condições Insalubres seria o próprio art. 189 da CLT:

“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.”

Do mesmo modo o Legislador descreve quais as porcentagens que um trabalhador exerce suas atividades em condições Insalubres conforme itens da Norma Regulamentadora NR 15:

15.2 O exercício de trabalho em condições de insalubridade, de acordo com os subitens do item anterior, assegura ao trabalhador a percepção de adicional, incidente sobre o salário mínimo da região, equivalente a: (115.001-4/ I1)

15.2.1 40% (quarenta por cento), para insalubridade de grau máximo;

15.2.2 20% (vinte por cento), para insalubridade de grau médio;

15.2.3 10% (dez por cento), para insalubridade de grau mínimo;

No ambiente de trabalho as condições insalubres são aquelas decorrentes de danos prejudiciais à saúde, quer elas por calor, doenças, ruídos, nas formas de riscos físicos, químicos ou biológicos, são essas e mais formas que podemos dizer que o trabalhador se encontra em condições Insalubres, seria necessariamente o local insalubre, onde pode afetar sua saúde.

#### 3.2 ATIVIDADES INSALUBRES

Nas atividades insalubres o trabalhador só terá o respectivo recebimento do adicional se for executado suas atividades em locais insalubres, mas sem as devidas proteções, que possam minimizar ou eliminar os riscos.

Esse entendimento deve-se ao item 15.4 da norma regulamentadora NR – 15:

15.4 A eliminação ou neutralização da insalubridade determinará a cessação do pagamento do adicional respectivo.

15.4.1 A eliminação ou neutralização da insalubridade deverá ocorrer:

a) com a adoção de medida de ordem geral que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;

b) com a utilização de equipamentos de proteção individual.

### 3.3 BASE DE CÁLCULO

Com tantos conflitos, foram surgindo grandes discussões sobre a base de cálculo do adicional de insalubridade. Foi diante desses desentendimentos que foi redigido a súmula 228 do TST, no qual foi garantido o salário mínimo como a primordial na base de cálculos: “O percentual do adicional de insalubridade incide sobre o salário-mínimo de que cogita o art. 76 da Consolidação das Leis do Trabalho.”

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. BASE DE CÁLCULO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. Agravo de instrumento a que se dá provimento, para determinar o processamento do recurso de revista, visto que demonstrada possível contrariedade à Súmula Vinculante nº 4 do STF. RECURSO DE REVISTA. BASE DE CÁLCULO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. O Supremo Tribunal Federal, ao apreciar o RE-565.714-SP, sob o manto da repercussão geral da questão constitucional, referente à base de cálculo do adicional de insalubridade, editou a Súmula Vinculante nº 4, reconhecendo a inconstitucionalidade da utilização do salário mínimo como parâmetro, mas vedando a substituição deste por decisão judicial. Assim decidindo, a Suprema Corte adotou técnica decisória conhecida, no direito constitucional alemão, como -declaração de inconstitucionalidade sem pronúncia da nulidade-, ou seja, a norma, não obstante ser declarada inconstitucional, continua a reger as relações obrigacionais, em face da impossibilidade de o Poder Judiciário substituir o legislador, a fim de definir critério diverso para a regulação da matéria. Portanto, ainda que reconhecida a inconstitucionalidade do artigo 192 da CLT, tem-se que a parte final da Súmula Vinculante nº 4 do STF não permite criar critério novo por decisão judicial, razão pela qual, até que se edite norma legal ou convencional estabelecendo base de cálculo, para o adicional de insalubridade, distinta do salário mínimo, continuará a ser aplicado esse critério para o cálculo do referido adicional. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.

(TST - RR: 12760920115080010 1276-09.2011.5.08.0010, Relator: Valdir Florindo, Data de Julgamento: 19/06/2013, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/06/2013).

Nesta decisão os Tribunais Superiores entendem:

#### Ementa

EXPOSIÇÃO DO TRABALHADOR A AGENTES INSALUBRES ALÉM DOS LIMITES TOLERÁVEIS. CONSTATAÇÃO POR MEIO DE PROVA PERICIAL. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE DEVIDO.

O perito concluiu que o reclamante, durante suas atividades laborais, esteve exposto a agentes insalubres químicos além dos limites toleráveis até julho de 2006, fazendo jus, portanto, ao adicional de insalubridade no grau médio. HORAS EXTRAS. JORNADA DE TRABALHO. CONTROLES DE PONTO APÓCRIFOS. IMPUGNAÇÃO TEMPESTIVA. INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA. A apresentação dos controles de jornada apócrifos e, ante a tempestiva impugnação, despidos de validade, não implica em aplicação dos efeitos da confissão ficta, mas de inversão do ônus da prova, consoante entendimento pacificado na Súmula 338, I, do Tribunal Superior do Trabalho.

#### Ementa

EXPOSIÇÃO DO TRABALHADOR A AGENTES INSALUBRES ALÉM DOS LIMITES TOLERÁVEIS. CONSTATAÇÃO POR MEIO DE PROVA PERICIAL. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE DEVIDO.

O perito concluiu que o reclamante, durante suas atividades laborais, estava exposto a agentes insalubres químicos (tintas e solventes) além dos limites toleráveis, nos moldes previstos no Anexo 13, da Norma Regulamentadora 15 - NR 15 - Atividades e Operações Insalubres, do Ministério do Trabalho e



Emprego - MTE. Logo, faz jus ao adicional de insalubridade no grau médio, ou seja, 20%.

Ementa

EXPOSIÇÃO DO TRABALHADOR A AGENTES INSALUBRES ALÉM DOS LIMITES TOLERÁVEIS. CONSTATAÇÃO POR MEIO DE PROVA PERICIAL. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE DEVIDO.

O perito concluiu que o reclamante, durante suas atividades laborais, estava exposto a agentes insalubres físicos (ruídos e calor) e químicos (produtos químicos) além dos limites toleráveis, fazendo jus, portanto, ao adicional de insalubridade no grau médio, ou seja, 20%.

Portanto, conforme explanado esse assunto está pacificado, sendo o salário mínimo a base de cálculo do adicional de insalubridade.

## 4. EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO

### 4.1 EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (E.P.I)

Equipamento de proteção Individual – EPI é todo meio ou dispositivo de uso individual, destinado a preservar a integridade física do Empregado, durante o exercício do trabalho, contra as consequências resultantes de um acidente do trabalho, ou mesmo de exposições a agentes nocivos a sua saúde.

Constam da NR-06 as particularidades das ocupações e uso de EPI, merecendo atenção ao que se destaca a seguir:

6.3 A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas seguintes circunstâncias:

- a) sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho ou de doenças profissionais e do trabalho;
- b) enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas;
- e,
- c) para atender a situações de emergência.

(...)

6.6.1. Cabe ao empregador quanto ao EPI:

- a) adquirir o adequado ao risco de cada atividade;
- b) exigir seu uso;
- c) fornecer ao trabalhador somente o aprovado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- d) orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação;
- e) substituir imediatamente, quando danificado ou extraviado;
- f) responsabilizar-se pela higienização e manutenção periódica; e,
- g) comunicar ao MTE qualquer irregularidade observada. h) registrar o seu fornecimento ao trabalhador, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico.

(...)

6.7.1. Cabe ao empregado quanto ao EPI:

- a) usar, utilizando-o apenas para a finalidade a que se destina;
  - b) responsabilizar-se pela guarda e conservação;
  - c) comunicar ao empregador qualquer alteração que o torne impróprio para uso; e,
  - d) cumprir as determinações do empregador sobre o uso adequado.
- (...).

Em seu livro, Gonçalves também traz a ideia da proteção individual do trabalhador, vejamos:

Culturalmente, tem predominado a ideia de que proteger o trabalhador significa fornecer-lhe equipamento de proteção individual, entretanto, não se pode perder de vista o fato de que, a rigor, o EPI não previne a ocorrência de acidentes do trabalho, mas apenas evita ou atenua a gravidade das lesões, daí por que há de se procurar, sempre e em primeiro lugar, a proteção coletiva, dada a sua melhor eficácia, uma vez que elimina ou neutraliza o risco ambiental na sua fonte produtora, além do que essa modalidade preventiva não fica à mercê da utilização ou não por parte do empregado.

(Gonçalves, 2003, p. 360)

## 4.2 EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO COLETIVO (E.P.C)

Como a decisão da Turma recursal, observa-se que os equipamentos de trabalho, não podem ser de uso coletivo, mas sim individual, vejamos a decisão:

A Turma Recursal de Juiz de Fora condenou empresa ao pagamento de adicional de insalubridade por não ter fornecido equipamento de segurança de maneira adequada e prevista em lei. O equipamento de proteção a ser fornecido pelo empregador aos empregados deve ser individual, caso contrário, a empresa deverá arcar com o pagamento de adicional de insalubridade. Foi o que ocorreu com a reclamada, que fornecia blusões e calças para uso coletivo dos empregados que trabalhavam no interior de uma câmara frigorífica.

A empresa alegou que não está obrigada a fornecer o equipamento de maneira individualizada porque a exigência é de que o equipamento disponibilizado seja usado por uma pessoa de cada vez e não que cada trabalhador tenha seu próprio equipamento.

Ocorre que, mesmo com os equipamentos coletivos distribuídos pela reclamada, a perícia constatou que não houve neutralização da insalubridade além do que, não havia equipamento em número suficiente para todos os membros da equipe e faltavam luvas e sapatos especiais para o uso câmaras frias. Assim, ficou demonstrado que a reclamada não fornecia os EPIs - Equipamentos de Proteção Individual - da maneira como dispõe a NR - 9 (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais).

Para o desembargador Heriberto de Castro, muito embora o julgador não seja obrigado a adotar as conclusões do laudo pericial, ele também não pode ignorá-lo quando correto, pois, como manda a boa hermenêutica, a decisão deve estar em sintonia com a prova pericial, se essa não estiver em contradição com outros elementos e provas existentes nos autos.

Assim, a Turma Recursal de Juiz de Fora confirmou a sentença, concedendo ao reclamante o direito ao recebimento de adicional de insalubridade no grau médio, conforme conclusão do laudo técnico.

( 0161900-30.2009.5.03.0143 RO )

<http://trt-3.jusbrasil.com.br/noticias/2681955/equipamento-de-protecao-contra-insalubridade-nao-pode-ser-de-uso-coletivo>.

Como pode-se observar, não há de se falar em equipamentos de proteção coletivos, uma vez que todos têm que ter seu equipamento, e que os equipamentos têm que ser de acordo com exposição, não podendo um trabalhador usar os equipamentos de pessoas que trabalham no calor, sabendo que seu papel é de executar funções no frigorífico.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Constituição Federal garante a todos o direito à vida, e que para o trabalhador receba o devido Adicional de Insalubridade, deve o mesmo estar exposto aos agentes nocivos à saúde. Sendo assim, o trabalhador apenas receberá as devidas porcentagens devidas do seu adicional se tiver exposto a agentes físicos, químicos e biológicos, causando males a saúde do trabalhador no decorrer de sua função.

O Legislador tem como primordial, a obrigação de implantação de equipamentos individuais, reduzir os riscos agressivos à saúde. Tendo como norte a Norma Regulamentadora NR 15, onde ficam destacadas todas as funções Insalubres e a Portaria nº3.214/1978.

Neste sentido, a adoção de equipamentos para a diminuição ou extinção dos agentes nocivos, são de grande índole trazendo assim ao trabalhador condições mínimas para que haja o bem-estar, mental e social, e que por lei são pagos pequenas parcelas ao trabalhador dominando-se adicional.

Deste modo, o empregador deve intervir nas medidas de segurança, não podendo ser desconhecida ou desinteressada, e que não tomada as devidas providencias pode ocasionar o respectivo adicional, dando-lhe prejuízos à empresa, e ocasionando com consequências ao empregado, no que tange o bem mais precioso de sua vida, no caso a saúde.

O pagamento do respectivo adicional faz com que o empregador procure melhores condições de trabalho para o trabalhador, possibilitando assim um melhor ambiente de trabalho.

Nas decisões dos Tribunais Superiores do Trabalho, tem como parâmetro o salário mínimo como indexador no pagamento do adicional, após muitas discussões passando pela Consolidação de Leis Trabalhistas, Constituição até que o TST auferiu como base o salário mínimo, esgotando nessa linha as devidas discussões, através da Súmula 228.

A proposta analisada acerca da Insalubridade no Direito do Trabalho, serve para os futuros operadores do direito tenham uma visão clara que as condições insalubres pode gerar grandes riscos à saúde do trabalhador.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 3. ed. São Paulo, Ltr, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

GONÇALVES, Edwar Abreu. Manual de segurança e saúde no trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. São Paulo. Ed. Atlas 28ª edição 2011.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos. Introdução ao Direito do Trabalho. 9 ed. São Paulo: Ltr, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 34 ed. São Paulo: Ltr, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 15ª ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo Plá Rodriguez. Princípios de Direito do Trabalho. 1 ed. São Paulo: Ltr, 2000.

RUSSUMANO, Mozart Victor. Curso de direito do Trabalho. 9 ed. 5 tir. Curitiba: Juruá, 2006.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio Teixeira Filho. A prova no processo do trabalho. 7 ed. São Paulo, Ltr, 1997.

VANDRAME, Antonio Carlos Vendrame. Gestão do risco ocupacional. 2 ed. São Paulo, Thomson IOB, 2005.

## ENDEREÇOS ELETRÔNICOS

<http://www.tst.jus.br/web;70-anos-clt/historia>, acessado em 16/08/2016.

<http://sinpojuf-es.jusbrasil.com.br/noticias/2593408/o-adicional-de-insalubridade-sob-exame>, acessado em 16/08/2016.

<http://www.sindusconsp.com.br/wp-content/uploads/2016/02/Portaria-n%C2%BA-3.214-de-8-6-1978.pdf>, acessado em 17/08/2016.

<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr15.htm>, acessado em 07/08/2016.

<http://trt-3.jusbrasil.com.br/noticias/2681955/equipamento-de-protecao-contrainsalubridade-nao-pode-ser-de-uso-coletivo>, acessado em 05/06/2016.

<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/2578298/suspensao-da-sumula-n-228-do-tst>, acessado em 08/07/2016.