



UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT

CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO CIENTÍFICO

**A SAÚDE DO TRABALHADOR NAS CONVENÇÕES DA ORGANIZAÇÃO
INTERNACIONAL DO TRABALHO**

Maria Adriana Vieira Santos

Orientador: Prof. Eduardo Torres Roberti

Aracaju

2018

MARIA ADRIANA VIEIRA SANTOS

**A SAÚDE DO TRABALHADOR NAS CONVENÇÕES DA ORGANIZAÇÃO
INTERNACIONAL DO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo –
apresentado ao Curso de Direito da
Universidade Tiradentes – UNIT, como
requisito parcial para obtenção do grau de
bacharel em Direito.

Aprovado em ____/____/____.

Banca Examinadora

Professor Orientador

Eduardo Torres Roberti

Professor Examinador

Universidade Tiradentes

Professor Examinador

Universidade Tiradentes

A SAÚDE DO TRABALHADOR NAS CONVENÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

MARIA ADRIANA VIEIRA SANTOS¹

RESUMO

O presente artigo tem como finalidade analisar a responsabilidade, diversas vezes não atribuída aos empregadores que admitem funcionários para realizar atividades insalubres a luz da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Inicialmente, faz-se necessário deslindar o conceito da OIT de forma simples, considerando sua notável evolução até os dias atuais. Consequentemente faremos um minucioso apanhado acerca da Convenção nº 155. Posteriormente abrangeremos o tema insalubridade, examinando sua definição ao mesmo tempo em que apontamos quais atividades são julgadas insalubres. Isto posto, nos aprofundaremos na responsabilidade civil dos empregadores nestas atividades consideradas insalubres, explanando meios de obstar danos a saúde do empregado, na medida em que exploramos os consensos jurisprudenciais.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalhador. Insalubridade. Responsabilidade Civil. Convenções Internacionais.

THE HEALTH OF WORKERS IN THE CONVENTIONS OF THE INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION

ABSTRACT

This course completion work aims to assess a responsibility, often unattributed to employers who admit employees to engage in unhealthy activities in the light of the International Labor Organization (ILO). Initially, it is necessary to define the concept

¹ Graduanda do Curso de Direito pela Universidade Tiradentes no ano de 2018. E-mail: adriana_vieirase@hotmail.com

of International Labor Organization in a simple way, considering its remarkable evolution to the present day. Consequently, we will make a careful survey of Convention No. 155. Subsequently we will cover the issue of insalubrity, examining its own programming at the same time as the activities are judged unhealthy. That said, we deepen a civil responsibility of the employers in activities related to unhealthy, explaining the damages caused by the health of the employee, the measure in the exploration of the consensuses, the jurisprudence.

KEYWORDS: Workmanship. Insalubrity. Civil Liability. International Conventions.

1. INTRODUÇÃO

O fato de o trabalho confundir-se com o homem explica muito sobre a nossa realidade, isso ocorre porque o trabalho é a maneira pela qual o homem apodera-se da natureza. De pronto percebemos que o labor acompanha a evolução humana e as transformações da sociedade. Apesar do progresso, percebemos que ainda há uma dificuldade em compreender as necessidades individuais dos empregados e adequá-las aos objetivos das empresas.

O Direito do Trabalho tem sido bastante flexibilizado, ante as inúmeras transformações que ocorrem nas relações trabalhistas. Flexibilização esta que fica a um fio de ultrapassar os limites mínimos dos direitos dos trabalhadores reconhecidos pela nossa Constituição Federal. Analisando a história pode-se notar que o incentivo para modificações é estritamente econômico e não diz respeito a pessoa humana.

As penalidades para omissão ou imprudência na inserção de medidas preventivas deveriam ser tratadas com mais rigor, deixando de ser algo meramente reparador, tornando-se algo exclusivamente focado em prevenção e precaução dos riscos. De qualquer modo, não há estímulo para o empregador investir em técnicas de proteção que eliminem o risco, pelo contrário, torna-se mais fácil monetizá-lo.

O empregador tem o dever de conceder um ambiente laboral adequado, que possibilite a conservação de uma vida sadia, bem como prestação de serviço seguro e salubre. Mas será que isso ocorre em todas as relações de emprego? Caso não ocorra, quais são as consequências?

Destarte, este estudo pretende inquirir a prevenção às agressões à saúde do trabalhador, analisando as consequências que podem ser empregadas diante de seu descumprimento, demonstrando a responsabilidade civil do empregador e como este responde pela proteção de seus empregados acerca de eventuais danos sofridos.

2. DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Foi criada em 1919 pelo tratado de Versalhes, passando a integrar o sistema da Organização das Nações Unidas – ONU em 1946. É uma organização internacional com personalidade jurídica própria e estrutura orgânica permanente. Pode-se dizer que é uma das mais importantes organizações por ser um dos organismos especializados que compõem o sistema da ONU, sendo a única fundamentada pelo tripartismo.

Em alguns dos seus órgãos há representantes dos Estados, dos empregadores e trabalhadores, os quais possuem direito a voto, fato pioneiro nas organizações e que proporcionam maior legitimidade na atividade normativa, influenciando diretamente na feitura, criação e desenvolvimentos das convenções.

A Conferência Internacional do Trabalho é o principal órgão da OIT, é o órgão supremo, deliberativo máximo, é dessa conferência que emanam as normas da organização. Possui como atividades normativas as resoluções, as recomendações e as convenções.

As convenções são tratados internacionais multilaterais, tipo formal de fonte do direito, possuem vinculação obrigatória com vigência indeterminada e permanente, abertas a adesão dos Estados-Membros e ainda tem como característica sua natureza mutalizável.

No Brasil, para um tratado ser celebrado é necessário a realização de 4 fases solenes. A primeira fase é a de negociação e assinatura praticado pelo poder executivo. A segunda fase é composta pelo referendo do Congresso Nacional, poder legislativo. A terceira fase é instruída pela ratificação do Presidente da República. A quarta e última fase é a promulgação e publicação.

Os padrões mínimos trabalhistas são os direitos básicos que devem ser respeitados, estando representados pelas oito convenções fundamentais, a declaração dos princípios fundamentais da OIT aduz que, mesmo que um Estado

não tenha ratificado uma convenção, este não está autorizado a desrespeitar os direitos nela previstos.

Conforme a natureza de suas normas, as convenções podem ser classificadas como autoaplicáveis, de princípios e programáticas. As convenções autoaplicáveis produzem efeito imediato após a sua ratificação, não necessitando de uma lei. Já as convenções de princípios precisam de uma lei que as complemente, o congresso precisa inovar na ordem jurídica. Por fim, as convenções programáticas são as que estabelecem programas, objetivos, metas a serem alcançadas.

2.1. Convenção nº155 – Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente do Trabalho

Foi concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981, oportunamente submetida ao Congresso Nacional, que a aprovou por meio de Decreto Legislativo número 2, de 17 de março de 1992 e teve depositada sua Carta de Ratificação do instrumento multilateral em 18 de maio de 1992, passando o mesmo a vigorar, para o Brasil, em 18 de maio de 1993.

Preliminarmente seu texto enfatiza a necessidade de priorização que um Estado-Membro deve ter acerca do desenvolvimento de uma política nacional sobre segurança e saúde dos trabalhadores no ambiente do trabalho.

Amauri Mascaro Nascimento entende por meio ambiente de trabalho:

“O complexo máquina-trabalho: as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho etc”. (NASCIMENTO, 2003, p. 63/584)

Aplica-se a todas as áreas de atividade econômica, abrangendo todos os âmbitos que existam trabalhadores e empregados, inclusive na administração pública. A saúde com relação ao trabalho abrange não só a ausência de afecções 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 local de trabalho.

É válido destacar que muito do que está colocado nesta Convenção nº 155 já foi ou está sendo discutido no âmbito dos direitos brasileiros, conforme as normas regulamentadoras aprovadas pela Portaria n. 3.214, de 8 de junho de 1978, e pela Lei nº 6514/77, que alteraram os capítulos da CLT inerentes a segurança e medicina do trabalho.

Consta do art. 4. 2. da Convenção nº 155:

Esta política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou que se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.

A criação da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho declara que tão importante quanto ser colocada em prática é necessário à fiscalização periódica das normas. Não resta dúvidas que há um caráter preventivo, e que a prioridade não é a restauração ou compensação pelo dano sofrido, a primazia é evitar que sequer haja riscos aos empregados.

Uma motivação significativa para a implementação de uma política preventiva é, antes de tudo, a preocupação com a qualidade de vida da população e, conseqüentemente, o alarmante número de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais no Brasil, e os custos sociais, previdenciários, trabalhistas e econômicos decorrentes.

3. DO TRABALHO INSALUBRE

Alguns agentes, em decorrência da sua natureza, podem ser extremamente nocivos à saúde do trabalhador dependendo do tempo e grau de exposição que sua atividade requisitar. A avaliação da insalubridade do ambiente de trabalho deve ser feita à luz do que indica os artigos 189 e 190 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. 190 - O Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes. Parágrafo único - As normas referidas neste artigo incluirão medidas de proteção do organismo do trabalhador nas operações que produzem aerodispersóides tóxicos, irritantes, alérgicos ou incômodos.

O adicional de insalubridade é um direito constitucional que garante ao trabalhador uma retribuição pecuniária pela execução de atividades em condições e meio de trabalho desfavorável a sua saúde.

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.

Os agentes nocivos podem ser qualificados como agentes biológicos, químicos e físicos. A exposição dos trabalhadores a tais agentes acima de limites considerados toleráveis impactam a curto, médio ou longo prazo o seu bem estar e qualidade de vida. Diante disto, a execução dessas atividades exige uma maior atenção dos empresários e funcionários.

A NR 9 do Ministério do Trabalho nos deu a seguinte definição de agentes biológicos:

9.1.5.3 Consideram-se agentes biológicos as bactérias, fungos, bacilos, parasitas, protozoários, vírus, entre outros.

E a NR 32 pondera:

32.2.1 Para fins de aplicação desta NR, considera-se Risco Biológico a probabilidade da exposição ocupacional a agentes biológicos.

32.2.1.1 Consideram-se Agentes Biológicos os microrganismos, geneticamente modificados ou não; as culturas de células; os parasitas; as toxinas e os príons.

A sua caracterização é feita de forma qualitativa e não é qualquer exposição a agente biológico que dá direito ao trabalhador de receber a insalubridade, essa exposição deve estar enquadrada em uma das condições da NR 15.

Quanto aos agentes químicos a NR 9 do Ministério do Trabalho aduz:

9.1.5.2 Consideram-se agentes químicos as substâncias, compostos ou produtos que possam penetrar no organismo pela via respiratória, nas formas de poeiras, fumos, névoas, neblinas, gases ou vapores, ou que, pela natureza da atividade de exposição, possam ter contato ou ser absorvidos pelo organismo através da pele ou por ingestão.

Cada agente químico tem seu grau estabelecido em variantes de grau mínimo, médio e máximo de acordo com o Anexo nº 13 da NR 15. Vale enfatizar que as atividades e operações envolvendo agentes químicos, apenas serão reconhecidas como insalubres após inspeção realizada no local de trabalho do empregado.

Por fim, ao apresentar o conceito dos agentes físicos a NR 9 ilustra:

9.1.5.1 Consideram-se agentes físicos as diversas formas de energia a que possam estar expostos os trabalhadores, tais como: ruído, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas, radiações ionizantes, radiações não ionizantes, bem como o infrassom e o ultrassom.

São considerados agentes físicos, as formas de energia liberada pelas condições dos processos e equipamentos a que o trabalhador será exposto. O reconhecimento destes agentes deve ser feito através de métodos científicos e objetivos, seus resultados devem estar de acordo com os valores preestabelecidos.

Sobre o assunto o Ministro Maurício Godinho Delgado aduziu:

“RR – 174 2-77.2012.5.04.0204, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 30/03/2016, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/04/2016. A Constituição Federal estipulou, como direito dos trabalhadores, a redução dos riscos inerentes ao

trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Essa inclusive é a orientação que se extrai da Convenção nº 155 da OIT, ratificada pelo Brasil, em 18.05.1992, que expressamente estabelece a adoção de medidas relativas à segurança, à higiene e ao meio ambiente do trabalho. Releva notar que o artigo 4º da referida Convenção suscita o compromisso por parte dos Estados-Membros de adotar medidas necessárias à garantia de trabalho digno, seguro e saudável para os trabalhadores, in verbis: (...) A CLT prevê, por sua vez, em seu artigo 60, que, nas atividades insalubres, só será permitida qualquer prorrogação da jornada de trabalho mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho. Nesse contexto, mesmo que haja norma coletiva autorizando o regime compensatório em atividade insalubre, é imprescindível a observância da obrigação de haver inspeção e permissão das autoridades competentes, na forma do citado art. 60 da CLT. Isso porque a negociação coletiva trabalhista não tem poderes para eliminar ou restringir direito trabalhista imperativo e expressamente fixado por regra legal, salvo havendo específica autorização da ordem jurídica estatal. Em se tratando de regra fixadora de vantagem relacionada à redução dos riscos e malefícios no ambiente do trabalho, de modo direto e indireto, é enfática a proibição da Constituição ao surgimento da regra negociada menos favorável (art. 7º, XXII, CF). Em coerência a essa nova diretriz, o Tribunal Pleno do TST cancelou a Súmula 349/TST, cancelando também outros verbetes que flexibilizavam a legislação na área de saúde e segurança laborais (Súmula item II da Súmula 364 e OJ Transitória 4 da SDI-1 do TST).”

A cautela no desenvolvimento de atividade em condição insalubre merece uma atenção maior no que tange a prorrogação do tempo exposto a estes agentes nocivos, é uma situação que sua flexibilização certamente acarretará maiores danos aos empregados em questão. Neste sentido o Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão se manifestou:

“TST - RR: 750820125040511, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 29/04/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/05/2015, fls. 6/7. Pessoalmente, afirmo que, após a vigência da Constituição de 1988, a prestação de horas extras em atividade insalubre é totalmente vedada, diante da visível incompatibilidade dessa norma com o disposto no art. 7º, XXII, que assegura, como direito fundamental, a redução dos riscos de trabalho. Assim, nem mesmo a autorização da autoridade administrativa competente validaria a prorrogação da jornada em trabalho prejudicial à saúde. O viés preventivo da política nacional de gestão na área de segurança foi realçado posteriormente pelo Brasil, ao ratificar a Convenção nº 155 da OIT (Decreto nº 1.254, de 29/9/94), que, mais uma vez, aponta nessa direção ao fixar, no artigo 4º, que deverá adotar como objetivo “prevenir os acidentes e os

danos para a saúde que sejam consequência do trabalho, guardem relação com a atividade de trabalho ou sobrevenham durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida em que seja razoável e factível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho”. Essa diretriz também possui como destinatário o Poder Judiciário, não apenas por força da eficácia normativa da Constituição, no que diz respeito, especialmente, ao resguardo dos direitos humanos, como, mais especialmente, pelo próprio texto da citada Convenção, ao dispor, no artigo 8º: "Artigo 8º Todo Membro deverá adotar, por via legislativa ou regulamentar ou por qualquer outro método conforme as condições e a prática nacionais, e mediante consulta com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas, as medidas necessárias para tornar efetivo o Artigo 4 do presente Convênio.”

A sua abordagem reflete a determinação do art. 4º da Convenção 155, o qual afirma que se deve reduzir ao mínimo, “na medida em que seja razoável e factível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho”.

4. JURISPRUDÊNCIA

Para um melhor esclarecimento sobre o tema, vale analisar qual tem sido a posição da jurisprudência nesse sentido, analisando os julgados dos tribunais acerca da insalubridade.

“TRT-11 00001671620155110501, Relator: ELEONORA SAUNIER GONCALVES, Gabinete da Desembargadora Eleonora Saunier. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. PROVA PERICIAL OBRIGATÓRIA. NÃO REALIZAÇÃO. CERCEAMENTO DE DEFESA. NULIDADE. Caracteriza cerceamento de defesa da parte a não realização de prova pericial atinente ao pedido de adicional de insalubridade, quando a justificativa do magistrado não encontra respaldo legal ou jurisprudencial, devendo ser decretada a nulidade da sentença que extingue o pleito sem julgamento do mérito. Inteligência do art. 195 da CLT e Súmula 278 do TST.”

Como demonstrado anteriormente, é imprescindível a realização de perícia para constatar e classificar a insalubridade no ambiente de trabalho, conforme as normas estabelecidas pelo Ministério do Trabalho. Vale salientar que cabe ao empregador a obrigação de fornecer e fiscalizar a utilização dos equipamentos de proteção individuais.

Processo: RO - 0000625-54.2010.5.06.0143 Redator: Maria Clara Saboya A. Bernardino, Data de julgamento: 27/09/2011, RECURSO ORDINÁRIO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. CONFIGURAÇÃO DE AMBIENTE DE TRABALHO INSALUBRE. DEVIDO. A insalubridade é devida quando o trabalhador é exposto a material, ambiente ou situação desfavorável a sua saúde e qualidade de vida. No intuito de sanar o agente agressor são estabelecidas normas de segurança e proteção visando, sempre, o lastro principiológico constitucional de proteção ao empregado e dignidade da pessoa humana, com fulcro no art. 7º, XXII da CF/88. Ora, no presente caso, verifica-se da conclusão do laudo pericial que, ao contrário do que afirmou a recorrente, restou comprovado que o ambiente de trabalho do autor era insalubre tanto por exposição a agente químico, como também, por ausência de comprovação de fornecimento de EPI adequado”.

Algo que tem sido bastante discutido é a cumulação do adicional de insalubridade com indenização por danos morais. É isso o que avalia a decisão seguinte:

“TRT-6 - Recurso Ordinário RO 00007682020165060018 (TRT-6)
Data de publicação: 11/04/2018, Ementa: RECURSO ORDINÁRIO. DANOS MORAIS. AMBIENTE DE TRABALHO INSALUBRE. NÃO FORNECIMENTO DE EPI'S. O exercício de atividades em ambiente de trabalho insalubre e sem o devido fornecimento de proteção enseja o pagamento de adicional de insalubridade. Essa indenização tem fundamento no estado de vulnerabilidade física a que o obreiro fica sujeito. O dano moral, por outro lado, presume lesão a direitos da personalidade. Assim, tendo em vista que atingem esferas de direitos distintas, condições insalubres não reverberam necessariamente em danos morais. Recurso Ordinário do obreiro a que se nega provimento”.

Tem sido corriqueira a aplicação de decisões contrárias à cumulação, devido às condições insalubres do labor não ofender a honra, a dignidade ou moral da pessoa humana. Contudo, nada impede a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade desde que aplicadas por situações distintas.

5. DA RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR EM TRABALHO INSALUBRE

5.1. Da Prevenção

Há uma relação civil entre o empregado e o empregador, desse vínculo surge uma responsabilidade contratual e um direito a indenização decorrente dos danos causados pelas más condições do ambiente do trabalho. Neste sentido o STF posicionou-se:

“Cuida-se, ademais, de responsabilidade civil proveniente de culpa contratual e não de culpa aquiliana, eis que a empresa não cumpriu a obrigação implícita concernente à segurança do trabalho de seus empregados e de incolumidade, durante a prestação de serviços, determinando, no caso, como reconheceu o acórdão, ‘a remoção de pesadíssima peça sem o equipamento técnico e as cautelas necessárias, de sorte que o deslizamento verificado era perfeitamente previsível. (RE nº 94.429-0, 1ª Turma, Relator Ministro Néri da Silveira; DJU de 15/06/84.)”.

As normas impostas pelo Ministério do Trabalho objetivam orientar os empregadores acerca da melhor forma de manter um ambiente laboral benéfico. Constantemente são determinadas fiscalizações nos locais de trabalho para orientar, fiscalizar e eventualmente multa-los, caso reste constatada a violação de alguma norma.

Art. 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho.

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais.

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

É responsabilidade do empregador proporcionar aos seus empregados Equipamentos de Proteção Individual (EPI), bem como assegurar a aplicação adequada desses aparatos, além da devida orientação a fim de evadir qualquer tipo de dano. De modo consequente, cabe aos empregados o cumprimento de tais normas.

Art. 158 - Cabe aos empregados:

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

O empregado que imotivadamente descumprir com as normas internas de proteção poderá ser despedido por justa causa. Contudo, a dispensa não ocorrerá de modo subsequente a uma conduta pontual do empregado, a empresa deve advertir progressivamente e, diante da constante recusa de cumprir as normas, aplicar a justa causa.

5.2. Dos Danos

Inicialmente detalharemos os danos que podem ser causados pelos agentes químicos, os quais devem ser manuseados com aparatos adequados, como luvas e máscaras de proteção, pois podem ocasionar irritações e queimaduras na pele, por contaminação causada por ingestão acidental ou por intoxicação respiratória.

Podem gerar riscos como, por exemplo: efeitos irritantes (vias aéreas superiores); efeitos asfixiantes (dor de cabeça, náuseas, sonolência, convulsões); e efeitos anestésicos (ação depressiva sobre o sistema nervoso central, provocando danos aos diversos órgãos).

Já os agentes físicos são qualificados pelos ruídos excessivos, calor, frio e vibrações localizadas. No caso de algumas atividades na indústria pode-se acrescentar a umidade em excesso ou em falta, bem como a radiação.

Os danos que podem ser causados pelos ruídos são diversos, eles provocam cansaço, irritação, dores de cabeça, diminuição da audição, aumento da pressão arterial, problemas no aparelho digestivo, taquicardia, perigo de infarto, etc.

As vibrações provocam cansaço, irritação, dores nos membros, dores na coluna, doença do movimento, artrite, problemas digestivos, lesões ósseas, lesões

dos tecidos moles ou lesões circulatórias. Exemplo: ferramentas manuais elétricas, motoristas de ônibus, caminhão e trator.

As radiações ionizantes provocam alterações celulares, câncer, fadiga, problemas visuais. Exemplo: aparelhos de raios-X e radioterapia. No que tange as radiações não ionizantes podemos mencionar as queimaduras, lesões na pele, nos olhos e em outros órgãos. Exemplo: radiações infravermelhas presentes em operações de fornos e de solda oxiacetilênica, raio ultravioleta produzida pela solda elétrica e raios laser.

Os agentes biológicos são microrganismos que em contato com o homem podem provocar inúmeras doenças. Exemplo: fungos, bactérias ou vírus transmitido por pacientes com doenças infecto-contagiosas ou infectocontagiosas.

É importante ter em mente que estas doenças podem se manifestar em curto, médio ou longo prazo e por isso a importância de se vigiar os níveis de exposição em que os funcionários são submetidos e oferecer a eles condições de se prevenir adequadamente dos possíveis danos e prejuízos à saúde.

Se a empresa é da área da saúde, como hospitais e laboratórios, a preocupação por contaminação desses agentes deve ser redobrada, pois elas fazem parte do ambiente de trabalho mais do que empresas de outros ramos de atividade.

Esforço físico intenso, posturas inadequadas, imposições de ritmos excessivos, jornadas de trabalho prolongadas, monotonia e repetitividade podem acarretar riscos ergonômicos para os trabalhadores. Esses riscos são caracterizados pela falta de adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas do trabalhador.

5.3. Da Cessação

Podemos afirmar que as organizações precisam se esforçar mais para manter um ambiente de trabalho positivo, que encoraje cada um a fazer o seu melhor, beneficiando assim, a si e ao trabalhador.

A Consolidação das leis do Trabalho prevê a eliminação da insalubridade, veja:

Art. 191 – A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá:

- I – com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;
- II – com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.

Muitas pessoas morrem por ano em resultados de lesões ou acidentes de trabalhos. Outros milhares perdem tempo de trabalho por lesões ou doenças. Por isso a gestão da higiene, saúde e segurança no trabalho são assuntos importantes e que não podem ser negligenciados.

NR 9 - NORMA REGULAMENTADORA 9

[...]

9.3.5.4 Quando comprovado pelo empregador ou instituição a inviabilidade técnica da adoção de medidas de proteção coletiva ou quando estas não forem suficientes ou encontrarem-se em fase de estudo, planejamento ou implantação, ou ainda em caráter complementar ou emergencial, deverão ser adotadas outras medidas, obedecendo-se à seguinte hierarquia:

- a) medidas de caráter administrativo ou de organização do trabalho;
- b) utilização de equipamento de proteção individual - EPI.

Ocorre que há casos em que apenas a execução da atividade com o uso dos Equipamentos de Proteção Individual não isola os riscos provocados pelos agentes insalubres, nestes casos o pagamento ao respectivo adicional é devido.

“TRT-5 - RO: 164007620045050134, BA 0016400-76.2004.5.05.0134, Relator: VALTÉRCIO DE OLIVEIRA, 4ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 04/10/2007. PROVA DA CESSAÇÃO DA INSALUBRIDADE. PROCEDIMENTO JUDICIAL PRÓPRIO. Por força de lei, a insalubridade pode ser constatada unicamente através de prova técnica. Consequentemente, para a comprovação, pela empresa, da eliminação de agentes insalubres, não basta a simples oferta dos EPI's, sendo único o procedimento judicial apropriado - a perícia que constate sua correta utilização e demais fatores, como adequação, validade, etc.”

Se para fixar o valor do adicional de insalubridade é necessária perícia técnica, para reconhecer a sua cessação não seria diferente. Se diante de nova

perícia ficar demonstrada que a tentativa de cessação ou neutralização restou frutífera, o empregado não fará jus ao adicional.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A evolução do Direito do Trabalho trouxe a preocupação com a saúde e o bem estar dos trabalhadores, conseqüentemente a definição de responsabilidade na atividade laboral. A qualidade do ambiente de trabalho deve ser almejada e mantida por quem detém o recurso para prover um bem estar digno a quem vende a força de trabalho.

Por todo exposto, cabe reconhecer que o tema discutido é merecedor de mais atenção do poder estatal, bem como da sociedade, a qual podemos afirmar ser a maior interessada. É compreensível que em determinados casos não é possível reparar o dano de forma diversa da pecuniária. Todavia, a preocupação com a prevenção deveria engrandecer-se diante do instituto de reparação.

A barganha entre dinheiro e saúde não pode ter predileção. Sua aplicação deveria ocorrer apenas após o exaurimento de outros meios. Porém devemos nos atentar ao fato de que há uma desigualdade econômica entre o empregador e o empregado que faz com que este se sujeite aos interesses daquele.

Aduzir que há um limite de tolerância para a exposição a determinados agentes é algo fictício, afinal, em alguns casos a sua estimativa é qualitativa, logo não há como determinar um limite, não determinando um limite não há como eliminar a insalubridade, conseqüentemente a única medida protetiva eficaz seria a não exposição.

Por fim, é notável a dificuldade em eliminar a insalubridade do ambiente de trabalho quando é sabido que a solução seria a não exposição dos trabalhadores. No entanto, a solução traz consigo um conflito de interesses, logo se torna inaplicável, fazendo com que o trabalhador seja compelido a trocar sua saúde por dinheiro.

REFERÊNCIAS

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Do fundamento do poder disciplinar laboral**. Coimbra: Livraria Almedina, 1993.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr. Universidade de São Paulo, 1978.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. 2º edição, 1998. Ed. LTr.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988 Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 08 Mai. 2018.

DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 08 Mai 2018.

DECRETO Nº 1.254, DE 29 DE SETEMBRO DE 1994. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d1254.htm> Acesso em: 08 Mai 2018.

GOLDINHO DELGADO, MAURICIO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA : AIRR 10646620105020211. **COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM ATIVIDADE INSALUBRE**. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/121587478/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-10646620105020211>> Acesso em: 02 Mai 2018.

NR 9 - NORMA REGULAMENTADORA 9 Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr9.htm>> Acesso em: 08 Mai. 2018.
NORMA REGULAMENTADORA 32 - NR 32 Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr9.htm>> Acesso em: 08 Mai. 2018.

Recurso Ordinário RO 00007682020165060018 (TRT-6), Ementa: RECURSO ORDINÁRIO. DANOS MORAIS. **AMBIENTE DE TRABALHO INSALUBRE. NÃO FORNECIMENTO DE EPI**!. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=N%C3%A3o+fornecimento+de+EPI>> Acesso em: 02 Mai 2018.

SABOYA, MARIA CLARA .Processo: RO - 0000625-54.2010.5.06.0143. RECURSO ORDINÁRIO. **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**. CONFIGURAÇÃO DE AMBIENTE DE TRABALHO INSALUBRE. DEVIDO. Disponível em: <<https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/419830978/recurso-ordinario-ro-9967720115060015>> Acesso em: 02 Mai 2018.

SAUNIER GONCALVES, ELEONORA. TRT-11 00001671620155110501.
ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. **PROVA PERICIAL OBRIGATÓRIA**. NÃO
REALIZAÇÃO. CERCEAMENTO DE DEFESA. NULIDADE. Disponível em:
<<https://trt-11.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/513631414/1671620155110501>>
Acesso em: 02 Mai 2018.