

UNIVERSIDADE REGIONAL INTEGRADA DO ALTO URUGUAI E DAS MISSÕES
PRÓ-REITORIA DE ENSINO, PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
CÂMPUS DE ERECHIM
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE DIREITO

JANAÍNA SIRENA

A OMISSÃO DO ESTADO NA REGULAMENTAÇÃO DE ATIVIDADES
INSALUBRES, PERIGOSAS OU PENOSAS GARANTIDAS NA CONSTITUIÇÃO
FEDERAL

ERECHIM
2020

JANAÍNA SIRENA

**A OMISSÃO DO ESTADO NA REGULAMENTAÇÃO DE ATIVIDADES
INSALUBRES, PERIGOSAS OU PENOSAS GARANTIDAS NA CONSTITUIÇÃO
FEDERAL**

**Trabalho de conclusão de curso
apresentado como requisito parcial à
obtenção do grau de Bacharel em
Direito, Departamento de Ciências
Sociais e Aplicadas da Universidade
Regional Integrada do Alto Uruguai e
das Missões – Câmpus de Erechim.**

Orientador: Me. Luís Alberto Espósito.

ERECHIM

2020

JANAÍNA SIRENA

**A OMISSÃO DO ESTADO NA REGULAMENTAÇÃO DE ATIVIDADES
INSALUBRES, PERIGOSAS OU PENOSAS GARANTIDAS NA CONSTITUIÇÃO
FEDERAL**

**Trabalho de conclusão de curso
apresentado como requisito parcial à
obtenção do grau de Bacharel em
Direito, Departamento de Ciências
Sociais e Aplicadas da Universidade
Regional Integrada do Alto Uruguai e
das Missões – Câmpus de Erechim.**

Erechim, 24 de Novembro de 2020.

BANCA EXAMINADORA

**Prof. Mestre Luís Alberto Espósito
URI – Câmpus de Erechim**

**Prof. Especialista Alessandra Regina Biasus
URI – Câmpus de Erechim**

**Prof. Mestre Gabrielle Trombini
URI – Câmpus de Erechim**

RESUMO

O presente trabalho monográfico analisou a segurança e saúde no trabalho (SST), sendo objeto de grande pertinência, devido ao excessivo custo no setor financeiro, no social e também para os trabalhadores que sofrem riscos agravantes para a sua saúde nas atividades laborais exercidas. A SST possui ampla abrangência e disciplina na legislação trabalhista, por meio de preceitos da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT e das Normas Regulamentadoras, estabelecidas pelo Ministério do Trabalho, entre outros dispositivos legais. Contudo, o setor público possui inúmeras atividades que resultam em riscos à saúde e a integridade física de seus servidores, e a SST é omissa quanto a legislação nesse setor. À medida que, no regime celetista a regulamentação do tema é ampla, no regime estatutário o tema possui apenas tratamento dos adicionais ocupacionais, ignorando importantes programas e medidas que o regime celetista possui. Assim, o objetivo é levantar alternativas para corrigir a omissão legislativa e regulamentar sobre a segurança e saúde no trabalho no regime estatutário. O método de pesquisa foi o indutivo, com técnica de pesquisa bibliográfica e documental, bem como análise jurisprudencial.

Palavras-chave: Segurança. Saúde. Trabalho. Omissão. Regime Celetista e Estatutário.

ABSTRACT

The present monographic work analyzed the occupational safety and health (OSH), being an object of great relevance, due to the excessive cost in the financial sector, in social and also for workers who suffer aggravating risks to their health in the work activities performed. The OSH has wide scope and discipline in labor law, through precepts of Consolidation of Labor Laws – CLT and Regulatory Standards, established by the Ministry of Labor, among other legal devices. However, the public sector has countless activities that result in health risks and the physical integrity of your servers and OSH is silent on the legislation in this sector. As, under the celetist regime, the regulation of the topic is broad, in the statutory regime the theme has only treatment of occupational additional, ignoring important programs and measures that the celetist regime has. Thus, the objective is to raise alternatives for correct legislative omission and and regulation on safety and occupational health in the statutory regime. The research method was inductive, with bibliographic research technique and documentary, as well as jurisprudential analysis.

Keywords: Safety. Cheers. Work. Omission. Celetist and Statutory Regime.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	06
2 PROTEÇÃO DO TRABALHADOR.....	08
2.1 Direitos Humanos e Constitucionalização do Direito à Integridade Física e Mental do Trabalhador.....	10
2.2 Artigo 7º e Inciso XXIII da Constituição Federal.....	14
2.2.1 Dos Adicionais.....	15
3 A REGULAMENTAÇÃO DAS ATIVIDADES NOCIVAS NO DIREITO BRASILEIRO.....	18
3.1 Competência Legislativa.....	22
3.2 Legislação Trabalhista – CLT e Servidores Públicos.....	23
4 REFORMA TRABALHISTA.....	26
4.1 Decisões Pretorianas Sobre a Matéria – STF, STJ, TST, TJ.....	29
4.2 Efeitos no Direito Previdenciário – Súmula Vinculante nº 33 STF.....	34
5 CONCLUSÃO.....	36
6 REFERÊNCIAS.....	39

1 INTRODUÇÃO

A pesquisa monográfica tem como objetivo analisar a omissão do Estado na regulamentação de atividades insalubres, perigosas, ou penosas garantidas na Constituição Federal.

No desenvolvimento do trabalho, pretende-se ressaltar os direitos humanos, bem como a dignidade da pessoa humana. A Constituição Federal em seu primeiro artigo garante como seus fundamentos basilares, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho, e outros.

Além disso, pretende-se especificamente, destacar os direitos dos trabalhadores, onde a Constituição estabelece em seu art. 7º que são, dentre outros, que visem a melhoria de sua condição social, redução de inerentes do trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

A saúde e segurança no trabalho representa um assunto de grande importância por questões humanitárias, em relação a preocupação com a qualidade de vida dos trabalhadores, além de questões de ordem econômica. Havendo uma política adequada de prevenção de acidentes e doenças na atividade laboral, evita que empregadores e os sistemas de seguridade social suportem prejuízos que possam ser evitados, assegurando assim a preservação da vida e da integridade física dos trabalhadores.

O direito à percepção aos adicionais é um foco importante a ser ressaltado, porém, o regime estatutário (servidores públicos) comparado com o regime celetista possui instabilidade em suas diretrizes, uma vez que, podem não ser acolhidos pela mesma proteção destinada aos trabalhadores em geral. Essas duas espécies de trabalhadores possuem subordinação a diferentes ramos do direito, os celetistas pelo direito do trabalho e os estatutários pelo direito administrativo.

No regime da CLT a disciplina legal e regulamentar do assunto é adequado ao seu alcance, porém, para o servidor público carece de regulamentação. No regime estatutário, a disciplina abrange apenas os adicionais ocupacionais, afastando programas de prevenção e medidas importantes utilizadas no regime celetista há anos.

A pesquisa monográfica tem como objetivo propor possibilidades para superar a omissão legislativa e regulamentar sobre saúde e segurança no trabalho, para que assim se possa garantir uma isonomia justa de tratamento entre os

trabalhadores do regime celetista e os de regimento estatutário, em relação à proteção de sua saúde e segurança no trabalho. Pretende-se distinguir o tratamento oferecido pelos regimes na questão da segurança e saúde no trabalho aos seus trabalhadores, além de identificar as principais diferenças que existem nos seus regulamentos, apontando os problemas, incoerências e contradições resultantes de suas diretrizes.

Para a pesquisa utilizou-se o método indutivo, com técnica de pesquisa bibliográfica e documental, bem como análise jurisprudencial.

2 PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

O trabalhador em sua origem, enfrentou diversas dificuldades, no Brasil se deu no século XVI o primeiro retrato de trabalho que foi o “trabalho escravo”, onde não existia nenhum tipo de proteção a este escravo, era apenas um objeto que devia servir ao seu Senhor. Enfrentou entre outras coisas, condições de trabalho precárias e a inexistência de qualquer regulamentação ou direito assegurado a ele.

Desta forma, no dia 1º de maio de 1943, o presidente Getúlio Vargas, através do Decreto-Lei nº 5.452 criou a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), objetivando a regulamentação das relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas (Art. 1º da CLT). A CLT foi de grande importância, onde trouxe maior segurança ao trabalhador, passando a ter seus direitos reconhecidos e colocados em prática.

Atualmente a segurança e saúde no trabalho é de suma importância, dando ênfase na questão humanitária, preocupando-se com a qualidade de vida dos trabalhadores. Pode-se observar que:

Uma adequada política de prevenção dos acidentes e doenças ocupacionais impede que os empregadores e os sistemas de seguridade social sofram prejuízos absolutamente evitáveis e assegura a preservação da vida e da integridade física dos empregados. (BOUCINHAS FILHO, 2012, não paginado).

O Ministério do Trabalho, em sua Portaria nº 3.214, editada em 8 de junho de 1978, aprovou as normas regulamentadoras (NRs) referente à segurança e medicina do trabalho, essas que ao longo dos anos houve inúmeras alterações e ampliações, e hoje chegam ao número de 37 normas. Podemos destacar as de maior relevância, são elas: NR2 (inspeção prévia), NR5 (comissão interna de prevenção de acidentes), NR6 (equipamentos de proteção individual – EPI), NR7 (programas de controle médico de saúde ocupacional), NR9 (programas de prevenção de riscos ambientais), NR15 (atividades e operações insalubres) e NR16 (atividades e operações perigosas).

As normas regulamentadoras devem ser seguidas obrigatoriamente pelas empresas privadas e públicas, além dos órgãos da administração direta e indireta e dos Poderes Legislativo e Judiciário, os quais possuem empregados regidos pela CLT. Perante qualquer descumprimento por parte destes, os analistas fiscais do

trabalho que fazem a fiscalização, devem emitir um auto de infração contendo a aplicação da multa administrativa correspondente.

O Direito do Trabalho reflete os seus princípios, tendo como objetivo o alcance da igualdade entre as partes contratantes, que muitas vezes são desiguais. O Princípio da Proteção é a base de todo o Direito do Trabalho, contido no artigo 7º caput, da Constituição Federal, onde o legislador estabelece como direitos basilares do trabalhador todos os que acarretem a melhoria de sua condição social. Esse princípio existe, dentre outros, como necessário para que haja a efetivação dos Direitos dos Trabalhadores, conforme aponta Américo Plá Rodriguez:

Historicamente, o Direito do Trabalho surgiu como consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração. Inclusive as mais abusivas e iníquas. O legislador não pôde mais manter a ficção de igualdade existente entre as partes do contrato de trabalho e inclinou-se para uma compensação dessa desigualdade econômica desfavorável ao trabalhador com uma proteção jurídica a ele favorável. O direito do trabalho responde fundamentalmente ao propósito de nivelar desigualdades. (RODRIGUEZ, 2000, p. 85).

Em relação ao princípio, explica também Carlos Henrique Bezerra Leite que:

O princípio da proteção derivada própria razão de ser do processo do trabalho, o qual foi concebido para realizar o Direito do Trabalho, sendo este ramo da árvore jurídica criado exatamente para compensar a desigualdade existente entre empregado e empregador, naturais litigantes do processo laboral. (LEITE, 2007, p. 73).

O princípio da proteção do trabalhador divide-se, entre outros, em três importantes elementos, são eles: aplicação da norma mais favorável, prevalência da condição mais benéfica e *in dubio pro operário* (ou *misero*). Esses elementos são usados especialmente pelo intérprete, quando na aplicação ou confronto do Direito do Trabalho, pois eles servem como base da função hermenêutica quando houver lacunas normativas, na tentativa de alcançar ao caso concreto a mais adequada aplicação.

Em relação a proteção da saúde e segurança no trabalho, afirma-se a regulamentação por meio da NR9, que regulamenta sobre os Programas de Prevenção de Riscos Ambientais, visando a preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através de “antecipação, reconhecimento, avaliação e consequente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham

a existir no ambiente do trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais” (BASILE, 2018, p. 218).

2.1 Direitos Humanos e Constitucionalização do Direito à Integridade Física e Mental do Trabalhador

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) de 1948, desempenha um papel de alicerce nas concepções legislativas, sobre os direitos básicos da pessoa humana. De início a Assembleia Geral da ONU (1948, p. 2) aduz em seu preâmbulo que “o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo”. Assim, declara a obrigação de haver reconhecimento e valorização da dignidade da pessoa humana, o que é fundamento primordial dos direitos humanos.

A Lei nº 8.080/1990 (Lei Orgânica da Saúde), em seu Art. 2º alude que “A saúde é um direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício”. Para que isso ocorra, o Estado deve formular e executar políticas econômicas e sociais para reduzir os riscos de doenças. Na mesma Lei, em seu art. 3º, ressalta que a saúde é termo determinante e condicionante, dentre outros no meio ambiente do trabalho.

Para essa Lei, a saúde do trabalhador é vista como:

Art. 6º, § 3º Entende-se por saúde do trabalhador, para fins desta lei, um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho. (BRASIL, 1990).

A Previdência Social, no Decreto nº 3.048 de 1999, no anexo II que aborda os agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, presume os transtornos mentais e o comportamento relacionados com trabalho (grupo V da CID-10) bem como: VIII - Reações ao Stress Grave e Transtornos de Adaptação; VIII – 2. Circunstância relativa às condições de trabalho; X - Outros transtornos neuróticos especificados (inclui a “neurose profissional”), pela ameaça de perda de emprego, condições difíceis de trabalho e outras dificuldades físicas e mentais

relacionadas com o trabalho; XII - “Síndrome de Burn-Out” (Sensação de Estar Acabado) e outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho; 1. Ritmo de trabalho penoso. Importante destacar que, as doenças destacadas também estão na lista de doenças relativas ao trabalho enunciada pelo Ministério da Saúde e Ministério da Previdência e Assistência Social.

A Constituição Federal de 1988, em vários de seus preceitos, trata do tema de direitos humanos. Em seu art. 1º, III, aduz que:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III – a dignidade da pessoa humana. (BRASIL, Constituição Federal, 1988).

Trata sobre o tema também, em seu art. 5º, III:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante. (BRASIL, Constituição Federal, 1988).

Em seu art. 34, VII, b, preceitua que “a União não intervirá nos Estados nem no Distrito Federal, exceto para assegurar a observância do princípio constitucional dos direitos da pessoa humana” (BRASIL, Constituição Federal, 1988).

Em seus primeiros capítulos, a Constituição Federal/88 garante inúmeros direitos e garantias individuais que privilegiam o respeito à pessoa e à sua personalidade, tanto à pessoa em si, como a sua integridade física e moral. Dentre os quais, estão no eixo dos princípios protetivos, o art. 5º que aduz os direitos fundamentais (igualdade, legalidade, direito aos cultos religiosos, à liberdade de pensamento, à intimidade, vida privada, honra e imagem, à inviolabilidade do domicílio e da correspondência, à locomoção, à liberdade de expressão e à propriedade), no art. 6º aduz os direitos sociais (educação, saúde, trabalho, moradia, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância e a assistência aos desamparados), no art. 7º apresenta os direitos dos trabalhadores, no art. 8º apresenta o direito de associação, art. 9º expõe o direito de greve, e nos arts. 14 a 16 expõe os direitos políticos.

Os direitos dos trabalhadores, apresentados na CF/88 em seu art. 7º, dentre outros, determina que:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. (BRASIL, Constituição Federal, 1988).

O art. 7º também determina, em seu inciso XXVIII que é direito do trabalhador, seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa. A seguir, no mesmo artigo, inciso XXIII é assegurada a reparação pelo trabalho penoso, insalubre e perigoso, através do pagamento de adicionais de remuneração.

Além da CF/88, os trabalhadores têm seus direitos garantidos também pela Lei nº 5.452/1943, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). No capítulo V, a Lei trata especificamente da segurança e medicina do trabalho, que resguarda valorosas medidas que se de fato cumpridas, constituem relevante progresso na questão de prevenção do meio ambiente do trabalho.

O Art. 156 da CLT determina sobre a fiscalização, medidas e penalidades em relação ao cumprimento das normas de segurança, efetivadas pelas Delegacias Regionais do Trabalho:

Art. 156 Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho, nos limites de sua jurisdição: I - promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho; II - adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições deste Capítulo, determinando as obras e reparos que, em qualquer local de trabalho, se façam necessárias; III - impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes deste Capítulo, nos termos do art. 201. (BRASIL, 1943).

No Art. 157 da mesma Lei, determina as obrigações das empresas em relação ao cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho:

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. (BRASIL, 1943).

Também na mesma Lei, o art. 158 obriga os empregados a cumprirem as normas de segurança do trabalho seguindo orientações da empresa, sob pena de incorrerem em ato faltoso punível até com demissão por justa causa.

O Art. 200 da CLT é de grande importância acerca da matéria, no qual atribui ao Ministério do Trabalho a elaboração de normas gerais e específicas sobre segurança, medicina e higiene no trabalho, decorrência disso é a Portaria nº 3.214/77, com várias NR's (Normas Regulamentadoras). Essas normas passaram a ser elaboradas e revisadas de forma tripartite, com participação do governo, dos trabalhadores e dos empregadores, o que representa um grande avanço na melhoria das condições de trabalho.

As Normas Regulamentadoras buscam a prevenção da segurança e saúde dos trabalhadores, por meio de programas, reconhecer os riscos e reprimir, evitando danos ao trabalhador.

O trabalhador, no local de trabalho, passará em torno de um terço da sua vida, e muitas vezes desgastando sua saúde em ambientes que acarretem desgaste, incômodo e sofrimento, que frequentemente são desconhecidas as prevenções de doenças, onde poderiam ser evitadas. Os transtornos sofridos, tanto os mentais como comportamentais, têm fundamento diverso, tendo em uma de suas características a invisibilidade, sobretudo na relação com o trabalho. Essa invisibilidade acontece, pois, esses problemas mentais não são diagnosticados em exames e radiografias, muitas dessas alterações psíquicas abrangem processos crônicos, cumulativos e multicausais, podendo ser ou não somatizados.

É fundamental que no momento de avaliar e implantar uma política em matéria de medicina e segurança no trabalho, os fatores psicossociais têm grande relevância nessa elaboração, uma vez que esses fatores influenciam, na grande maioria dos casos, no bem-estar social físico e mental do trabalhador. Esses fatores de risco, alguns deles, podem interferir no nível de saúde do trabalhador, bem como os aspectos físicos, de organização e sistema, e os de grande negatividade, como a sobrecarga de trabalho, conflito de autoridade, desigualdade no trabalho, problemas nas relações, trabalho por turnos e o perigo físico.

O ambiente de trabalho deve ser saudável e seguro, assim proporcionando aos empregados uma boa saúde física e mental, em relação ao ambiente de trabalho, prevenindo muitas vezes, a violência no ambiente de trabalho. A violência no trabalho, pode não deixar marcas visíveis no indivíduo, mas sim ocasionar

estados graves de patologias psicológicas e emocionais, levando talvez o indivíduo, ao irrecuperável o qual antes era saudável.

Pode se concluir em relação à integridade do trabalhador, conforme aduz Laís de Oliveira Penido:

A saúde é um direito humano básico, intrinsecamente conectada com o direito à vida. Sem saúde a vida humana fica comprometida e, dependendo da gravidade da doença, corre-se o risco de perder a vida. Sem saúde a capacidade de trabalho também fica comprometida. (PENIDO, 2011, p. 226).

2.2 Artigo 7º e Inciso XXIII da Constituição Federal

O direito dos adicionais de remuneração para atividades insalubres, perigosas ou penosas, está diretamente conectado aos direitos e garantias fundamentais. Esse direito, além dos culturais, econômicos e coletivos, interligam-se aos direitos fundamentais de segunda dimensão, sendo assim, base na isonomia, se tornando a federação, um estado social.

A Constituição Federal de 1988 garante os adicionais dos trabalhadores em seu Art. 7º, XXIII:

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).

O adicional é considerado como um acréscimo salarial, resultante das condições gravosas que sofre no ambiente em que desempenha sua prestação de serviços. Reforçando o entendimento, conceitua Maurício Godinho Delgado “consistem em parcelas contraprestativas suplementares devidas ao empregado em virtude do exercício do trabalho em circunstâncias tipificadas mais gravosas” (DELGADO, 2004, p. 735).

O mesmo autor, expõe acerca dos adicionais:

Os adicionais são calculados percentualmente sobre um parâmetro salarial. Essa característica é que os torna assimiláveis à figura das percentagens, mencionada no art. 457, §1º, da CLT (embora o critério de percentagens não esteja ausente também de outras parcelas salariais distintas, como as comissões, o salário prêmio, modalidades de cálculo do salário por unidade de obra, etc). (DELGADO, 2004, p. 736).

Assim, a parcela do adicional é contraprestativa, pois paga-se ao empregado um valor a mais na remuneração, visto que este suporta desconforto, desgaste, riscos na sua função.

2.2.1 Dos Adicionais

Os termos insalubridade, periculosidade e penosidade são usados quando o trabalhador está em risco de sofrer alguma consequência em sua saúde por sua especificação do trabalho que desenvolve, sendo submetido a esse ambiente de trabalho. Esses adicionais, muitas vezes, parecem semelhantes entre si, pelo fato de serem usados quando o trabalhador poderá sofrer efeitos em sua saúde no local de trabalho, porém, eles têm distinções.

O trabalho insalubre é quando o empregado está exposto à agentes nocivos à sua saúde, como os físicos, químicos ou biológicos. Nos agentes físicos nocivos, destaca-se ruídos, temperaturas extremas, vibrações, umidade, radiações. Nos químicos podem ser poeiras, neblinas, névoas, vapores. E nos biológicos seriam vírus, bactérias, fungos e parasitas num todo. O art. 189 da CLT define o trabalho insalubre:

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. (BRASIL, 1943).

O trabalho perigoso, no entanto, é aquele em que o empregado tem contato constantemente com inflamáveis ou explosivos, que causem lesões à integridade física, em condições de risco acentuado, conforme aduz o art. 193 da CLT:

Art. 193 São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a: I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica; II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial. (BRASIL, 1943).

Por fim, o trabalho penoso é aquele em que o empregado sofre um desgaste maior do que o tolerável a sua integridade física. Conforme define Raimundo Simão de Melo:

Trabalho penoso é o trabalho desgastante para a pessoa humana, é o tipo de trabalho que, por si ou pelas condições em que exercido, provocando desgaste acentuado no organismo humano. É o trabalho que, pela natureza das funções ou em razão de fatores ambientais, provoca uma sobrecarga física e/ou psíquica para o trabalhador. É próprio de algumas das atividades do trabalhador rural e também na área urbana. Exemplo: cortador de cana que, em jornadas normalmente superiores a oito horas por dia, em altas temperaturas e exposto a um sol escaldante, se ativa em contato direto com o pelo da cana, quando crua, ou com o insuportável pó, quando queimada, além do contato direto com muitos tipos de agentes físicos, químicos e biológicos e com animais peçonhentos. (MELO, 2016, não paginado).

Mesmo que a Constituição Federal estabeleça o direito do trabalhador ao adicional de penosidade, não há, no entanto, regulamentação sobre o tema, podendo assim, dificultar o recebimento desse adicional por parte do trabalhador.

Em relação aos servidores públicos federais, a Lei nº 8.112/1990 aduz sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, em especial na subseção IV trata dos adicionais de insalubridade, periculosidade ou atividades penosas, que dispõe os artigos:

Art. 68 Os servidores que trabalhem com habitualidade em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas, radioativas ou com risco de vida, fazem jus a um adicional sobre o vencimento do cargo efetivo. § 1º O servidor que fizer jus aos adicionais de insalubridade e de periculosidade deverá optar por um deles. § 2º O direito ao adicional de insalubridade ou periculosidade cessa com a eliminação das condições ou dos riscos que deram causa a sua concessão.

Art. 69 Haverá permanente controle da atividade de servidores em operações ou locais considerados penosos, insalubres ou perigosos.

Parágrafo único. A servidora gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, das operações e locais previstos neste artigo, exercendo suas atividades em local salubre e em serviço não penoso e não perigoso.

Art. 70 Na concessão dos adicionais de atividades penosas, de insalubridade e de periculosidade, serão observadas as situações estabelecidas em legislação específica.

Art. 71 O adicional de atividade penosa será devido aos servidores em exercício em zonas de fronteira ou em localidades cujas condições de vida o justifiquem, nos termos, condições e limites fixados em regulamento.

Art. 72 Os locais de trabalho e os servidores que operam com Raios X ou substâncias radioativas serão mantidos sob controle permanente, de modo que as doses de radiação ionizante não ultrapassem o nível máximo previsto na legislação própria. Parágrafo único. Os servidores a que se refere este artigo serão submetidos a exames médicos a cada 6 (seis) meses.

Entretanto, a nível local a legislação Estadual e Municipal deverá prever (princípio da legalidade) os adicionais de direito de seus servidores.

Logo, no seguinte capítulo será abordado a regulamentação das atividades nocivas no direito brasileiro, bem como a competência para legislar e julgar sobre direito do trabalho e acerca da legislação trabalhista no regime Celetista e no Estatutário.

3 A REGULAMENTAÇÃO DAS ATIVIDADES NOCIVAS NO DIREITO BRASILEIRO

O Direito Trabalhista tem como objetivo amparar o empregado, através de normas jurídicas que possam prevenir de riscos no ambiente de trabalho, e também garantir seus direitos, para que assim a relação de empregado e empregador possa ser mais justa. Assim, originou-se os adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade, que são pagos pelo empregador ao empregado, acréscimos em seu salário, pelo fato de estar exposto a riscos graves para sua saúde.

As atividades nocivas de insalubridade e periculosidade são regulamentadas, porém, as atividades penosas carecem de regulamentação no Direito Brasileiro. As atividades insalubres têm previsão legal na CLT e na NR-15, a periculosidade na CLT e na NR-16.

O adicional de insalubridade é regulamentado conforme afirma Willian Francisco:

A insalubridade é regulada pelos artigos 189 à 192 da CLT e pela Norma Regulamentadora n.º 15 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). O adicional de insalubridade pode variar entre 10% (dez por cento) em grau mínimo, 20% (vinte por cento) em grau médio e 40% (quarenta por cento) em grau máximo de exposição, de acordo com a perícia realizada. O adicional de insalubridade tem sua base calculada sobre o salário mínimo. (FRANCISCO, 2018, não paginado).

Em vista disso, a Norma Regulamentadora nº 15 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), elenca as atividades e operações classificadas como insalubres, e esse órgão tem a tarefa de enumeração, conforme alude o Art. 190, caput, da CLT. Importante destacar que só são consideradas atividades insalubres aquelas encontradas na lista normativa pois são taxativas.

De acordo com a NR-15, são consideradas atividades ou operações insalubres as que se desenvolvem:

15.1.1 Acima dos limites de tolerância previstos nos Anexos nº:

- I - Limites de Tolerância para Ruído Contínuo ou Intermitente;
- II - Limites de Tolerância para Ruídos de Impacto;
- III - Limites de Tolerância para Exposição ao Calor;
- V - Limites de Tolerância para Radiações Ionizantes;
- XI - Agentes Químicos cuja Insalubridade é caracterizada por Limite de Tolerância e Inspeção no Local de Trabalho;
- XII - Limites de Tolerância para Poeiras Minerais.

15.1.3 Nas atividades mencionadas nos Anexos nº:

- VI - Trabalho sob Condições Hiperbáricas;
- XIII - Agentes Químicos;
- XIV - Agentes Biológicos.

15.1.4 Comprovadas através de laudo de inspeção do local de trabalho, constantes dos anexos nº:

- VII - Radiações Não Ionizantes;
- VIII - Vibrações;
- IX - Frio;
- X - Umidade. (BRASIL, 1978).

Os limites de tolerância são conforme aduz a NR-15, a “concentração ou intensidade máxima ou mínima, relacionada com a natureza e o tempo de exposição ao agente, que não causará dano à saúde do trabalhador, durante a sua vida laboral” (BRASIL, 1978, 15.1.5).

Os percentuais do adicional de insalubridade são de 40% para grau máximo, 20% para grau médio e 10% para grau mínimo, incidente sobre o salário-mínimo da região. Importante ressaltar que, se houver mais de um fator de insalubridade, será conhecido para o adicional, somente o de maior grau, não sendo admitido cumulatividade, da mesma forma o empregado apenas pode escolher o de maior vantagem caso tenha direito ao adicional de insalubridade e periculosidade. A extinção desse adicional, de forma a suprimir ou neutralizar, conforme NR-15, se dará através de “adoção de medidas de ordem geral que mantenham o ambiente do trabalho dentro dos limites de tolerância abordados pela norma e por meio da utilização de equipamento de proteção para o trabalhador” (BRASIL, 1978, 15.4.1), após a avaliação por peritos de órgão competente para a comprovação da ausência de risco à saúde do trabalhador.

O adicional de periculosidade está regulamentado pelo art. 193 da CLT e pela NR-16, a qual considera em seus anexos as atividades e operações perigosas: I – Com explosivos; II – Com inflamáveis; III – Com radiações ionizantes ou substâncias radioativas; IV – Com energia elétrica; V – Com Motocicletas. A determinação ou não da periculosidade é devida do empregador, por meio de laudo técnico formulado por Médico do Trabalho ou Engenheiro de Segurança do Trabalho (NR-16, 16.3).

Importante destacar que esse laudo técnico não é definitivo, precisando refazê-lo anualmente ou quando se detectar a necessidade de uma revisão, e se as empresas não possuírem o laudo, podem ser multadas ou autuadas.

De acordo com o art. 193 da CLT, § 1º, o trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30%. Vale ressaltar que esse adicional é apenas sobre o salário do empregado, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa. Em contrapartida, caso a atividade ou operação seja realizada por eletricista, será calculado o adicional sobre todas as parcelas de natureza salarial, assim pago de maneira constante o adicional sobre as férias, 13º salário, aviso prévio, FGTS e indenização. Assim, define a Súmula 191 do TST:

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. INCIDÊNCIA. BASE DE CÁLCULO. I – O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais. II – O adicional de periculosidade do empregado eletricitário, contratado sob a égide da Lei nº 7.369/1985, deve ser calculado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial. Não é válida norma coletiva mediante a qual se determina a incidência do referido adicional sobre o salário básico. (BRASIL, 1983).

O adicional de penosidade é um direito garantido pela Constituição Federal, porém, não há regulamentação. Por não ter regulamentação, o adicional acaba não sendo uma obrigação do empregador, mas não impossibilita de que seja disposto percentuais e bases de cálculos para certas atividades, operações e categorias, por meio de acordo ou convenções coletivas, é o entendimento do Tribunal Regional da 3º Região:

ADICIONAL CONVENCIONAL DE PENOSIDADE. CABIMENTO. As cláusulas 6ª das Convenções Coletivas da categoria profissional do autor estabelecem que o trabalho externo realizado a uma altura acima de três metros é suficiente, por si só, para ensejar o direito do obreiro ao recebimento do adicional de penosidade. Assim, comprovado que o reclamante trabalhava em altura superior a três metros durante 2 meses e 15 dias por ano em todo o seu período contratual, é devido o pagamento respectivo do mencionado adicional, mesmo porque os acordos e convenções coletivas de trabalho são reconhecidos pelo art. 7º, inciso XXVI, da Constituição da República. (TRT-3 - RO: 01480201007503002 0001480-27.2010.5.03.0075, Relator: Deoclecia Amorelli Dias, Decima Turma, Data de Publicação: 30/06/2011,29/06/2011. DEJT. Página 205. Boletim: Não.)

Uma importante consideração feita pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ) é o trabalho penoso exercido em fronteiras:

PROCESSUAL CIVIL E ADMINISTRATIVO. RECURSO ESPECIAL. SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL. PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS. PRETENSÃO DE RECEBIMENTO DO ADICIONAL DE ATIVIDADE PENOSA. ART. 71 DA LEI 8.112/1990. IMPOSSIBILIDADE. NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO. NORMA DE EFICÁCIA LIMITADA. PRECEDENTE DA TURMA NACIONAL DE UNIFORMIZAÇÃO. RECURSO ESPECIAL NÃO PROVIDO. 1. Os recorrentes são professores universitários federais, exercendo suas atividades na Universidade Federal do Pampa - UNIPAMPA, no campus universitário de Dom Pedrito/RS, e sustentam que fazem jus ao recebimento de Adicional de Atividade Penosa, ou Adicional de Fronteira, em razão do desempenho de suas funções em Zona de Fronteira, nos termos do art. 71 da Lei 8.112/1990. 2. O inciso IV do art. 61 da Lei 8.112/1990 assegurou aos servidores públicos civis da União, das autarquias, inclusive as em regime especial, e das fundações públicas federais, o direito a percepção de um adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas. 3. Acerca do Adicional de Atividade Penosa, dispõem arts. 70 e 71 da Lei 8.112/1990: "Art. 70. Na concessão dos adicionais de atividades penosas, de insalubridade e de periculosidade, serão observadas as situações estabelecidas em legislação específica. Art. 71. O adicional de atividade penosa será devido aos servidores em exercício em zonas de fronteira ou em localidades cujas condições de vida o justifiquem, nos termos, condições e limites fixados em regulamento". 4. Da leitura dos dispositivos infraconstitucionais, observa-se que o legislador derivado decorrente estabeleceu de forma expressa que a concessão do Adicional de Atividade Penosa aos servidores públicos federais depende de "termos, condições e limites previstos em regulamento", evidenciado, assim, o caráter de norma de eficácia limitada do art. 71 da Lei 8.112/1990, porquanto a concessão da referida vantagem aos servidores públicos federais depende de regulamentação. 5. Hely Lopes Meirelles (in *Direito Administrativo Brasileiro*. 14. ed., p. 108), leciona que "as leis que trazem a recomendação de serem regulamentadas, não são exequíveis antes da expedição do decreto regulamentar, porque esse ato é *conditio juris* da atuação normativa da lei. Em tal caso, o regulamento opera como condição suspensiva da execução da norma legal, deixando os seus efeitos pendentes até a expedição do ato do Executivo". 6. Desse modo, não prospera a pretensão autoral, tendo em vista a inexistência no âmbito do Poder Executivo Federal de norma regulamentadora do direito ao Adicional de Atividade Penosa previsto no art. 71 da Lei 8.112/1990, bem como diante da impossibilidade de aplicação aos recorrentes dos termos da Portaria PGR/MPU 633, de 10/12/2010, posto que a referida norma teve o condão de regulamentar o direito ao Adicional de Atividade Penosa apenas no âmbito do Ministério Público da União, assegurando a vantagem unicamente aos seus servidores, não alcançando, assim, os demais servidores públicos, seja do Executivo ou do Judiciário, principalmente quando reconhecer a sua extensão implicaria em evidente inobservância do Enunciado da Súmula Vinculante 37/STF, pelo qual "não cabe ao Poder Judiciário, que não tem função legislativa, aumentar vencimentos de servidores públicos sob o fundamento de isonomia". 7. Recurso especial não provido. (STJ - REsp: 1495287 RS 2014/0290215-4, Relator: Ministro MAURO CAMPBELL MARQUES, Data de Julgamento: 28/04/2015, T2 - SEGUNDA TURMA, Data de Publicação: DJe 07/05/2015).

Por fim, pode-se observar que os adicionais são de grande importância para o Direito do Trabalho, visto que seus objetivos buscam assegurar melhorias no desenvolvimento de suas atividades, para que assim tenha maior segurança ao empregado que é figura hipossuficiente na relação de trabalho. O empregador tem a obrigação de preservar a integridade física, mental, o bem-estar psicológico do empregado, através do ambiente e condições de trabalho, prevenindo-o dos riscos os quais está exposto no seu trabalho.

3.1 Competência Legislativa

O Direito do Trabalho é de competência privativa da União legislar, conforme art. 22, inciso I e XVI da Constituição Federal. Vale ressaltar que essa norma tem exceção, pois a União pode através de Lei Complementar, autorizar os Estados a legislar sobre a matéria, conforme art. 22, parágrafo único, da Constituição Federal. A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar, conforme art. 114, inciso I da CF “as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios”. Assim, a Justiça do trabalho pode julgar as demandas dos servidores celetistas e estatutários.

Os Servidores Celetistas são contratados com base na Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), esse regime é adotado por sociedades de economia mista, empresas públicas e fundações de Direito Privado instituídas pelo Poder Público. O Servidor Celetista assina um contrato de trabalho ao ser contratado pelo empregador, podendo ser interrompido a qualquer momento por qualquer uma das partes.

Os Municípios possuem legitimidade para elaborar os seus estatutos e suas leis específicas, essas que devem ser analisadas para verificar se ferem os princípios determinados pela Constituição Federal/1988, e se acontecer, são decretadas inconstitucionais. Conforme afirma Ricardo Costa Bruno:

Em nosso ordenamento jurídico existe a hierarquia das normas jurídicas, cuja Constituição Federal ocupa o ápice da pirâmide. Assim, as demais normas devem respeitá-la para não ter sua validade questionada, pois se isso ocorrer é previsto meios para a respectiva norma ser expurgada do sistema legal. (BRUNO, 2013, não paginado).

Entretanto, os Servidores Estatutários possuem seus direitos e deveres previstos em Lei Municipal, Estadual ou Federal. Esses são funcionários do governo diretamente, detêm estabilidade no emprego, porém, ao tomar posse precisam enfrentar o estágio probatório, onde durante 3 anos são avaliados para serem ou não exonerados.

3.2 Legislação Trabalhista – CLT e Servidores Públicos

Os adicionais de insalubridade e periculosidade estão previstos na Constituição Federal, art. 7º, inciso XXIII. Entretanto, a CF trata de trabalhadores urbanos e rurais da iniciativa privada, e não dos servidores públicos. Entre os anos de 1988 até 1998, os adicionais estavam entre os direitos a serem concedidos aos servidores, proferidos pela CF, se estendeu até a Emenda Constitucional de 19 de junho de 1998, onde esses direitos foram extintos do rol mencionado. Assim, com a EC 19/1998 os servidores não têm direito a percepção dos adicionais, mesmo que trabalhe em lugar insalubre ou perigoso à sua vida, a não ser que o órgão público preceitue sobre o direito.

Os adicionais dos servidores devem estar previstos na lei que estejam vinculados, pois somente assim o servidor pode requerer o devido direito. Portanto, o servidor público municipal deve verificar examinar o Estatuto do Servidor Público Municipal da cidade onde realizou a prova de concurso público e tomou posse, pois assim tomará ciência se ele goza ou não do direito ao recebimento dos adicionais. Da mesma forma, os servidores públicos dos Estados e do Distrito Federal também necessitam da previsão em lei vinculada ao servidor. Portanto, conforme afirma Priscila Arraes Reino:

Se você é: Servidor público municipal, precisará consultar a legislação do seu município; Servidor público estadual, a legislação do estado; No entanto se você é servidor público federal, basta comprovar que trabalha com habitualidade em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas, radioativas ou com risco de vida. (REINO, 2019, não paginado).

Os percentuais dos adicionais de insalubridade e periculosidade para servidores da União são: 5% (cinco por cento), 10% (dez por cento) e 20% (vinte por cento), no caso de insalubridade, conforme, os graus mínimo, médio ou máximo,

respectivamente, e 10% (dez por cento) no de periculosidade, conforme art. 12, inciso I e II da Lei nº 8.270 de 17 de Dezembro de 1991. Esse percentual é aplicado sobre o vencimento do cargo efetivo do servidor público (art. 12, § 3º da Lei nº 8.270/91), e o cálculo é realizado de acordo com o laudo pericial, necessariamente, que define o grau, independentemente de ser servidor da União, dos Estados ou dos Municípios.

Pode-se destacar grandes diferenças entre os regimes celetista e estatutário. Quanto aos percentuais dos adicionais que são calculados em cada um, verifica-se os valores dos servidores diferentes dos aplicáveis aos trabalhadores do regime celetista, os quais suportam um recebimento de percentual do adicional inferior. Outra diferença observada é a base de cálculo desses adicionais, onde no regime celetista são calculados sobre o salário-mínimo da região quando atividade insalubre, ou sobre o salário do empregado quando atividade perigosa, já os servidores públicos têm seus adicionais calculados sobre o seu salário.

A lei estabelece para os servidores públicos, a mesma execução em relação às condições legais e regimentais adequadas aos trabalhadores em geral. A administração pública é autorizada expressamente por lei, a aplicar as normas regulamentadoras NR 15 e NR 16, que tratam das atividades e operações insalubres e perigosas, com exceção aos percentuais. Conforme afirmam Junior César de Almeida e Isaura Alberton de Lima:

Importante notar que nem todas as normas regulamentadoras poderiam ser aplicadas ao serviço público. Isso porque, o serviço público implica na realização de atividades diferentes daquelas exercidas pela iniciativa privada. Diferente da iniciativa privada, cujas atividades visam de modo geral à obtenção do lucro, no serviço público o que se busca é alcançar o interesse público. Em razão dessa diferença algumas disposições das Normas Regulamentadoras, as quais foram elaboradas considerando as diferentes atividades econômicas, seriam inadequadas para as peculiaridades do serviço público. (ALMEIDA; LIMA, 2018, p. 9).

A Segurança e Saúde no Trabalho (SST) na esfera do serviço público, diferentemente do regime de trabalhadores em geral, está regulada em vários institutos legais, sendo tratada em leis esparsas, enquanto os celetistas estão concentrados na CLT. A lei nº 8.112 de 1990 que trata do Estatuto do Servidor Público Federal, aduz disposições sobre a SST cabível ao serviço público, porém, a base concentra-se na questão dos adicionais e gratificações ocupacionais.

Logo, no serviço público, a legislação sobre SST consiste em regular os adicionais e gratificações ocupacionais, não promovendo programas e medidas com o intuito de extinção ou diminuição de riscos para os trabalhadores em ambientes de trabalho. Vale ressaltar que:

Esse panorama cria uma situação desfavorável ao servidor público, quando comparado aos trabalhadores em geral. Enquanto na iniciativa privada a matéria de Segurança e Saúde no Trabalho possui ampla regulamentação sobre os diversos aspectos do tema, no serviço público apenas se disciplina os adicionais e gratificações ocupacionais. Medidas que busquem a proteção à saúde e a segurança no laborar dos trabalhadores do setor público do público. Por essa razão é tão importante que o tema seja regulamentado no serviço público. (ALMEIDA; LIMA, 2018, p. 17).

Os Municípios, muitas vezes, por possuírem legitimidade de promulgar normas, abusam da situação e regulam seus estatutos de maneira que seja vantajosa para o Município, com a intenção de diminuir gastos do dinheiro público, afetando assim os servidores públicos que tem o direito ao recebimento dos adicionais. Esse abuso acarreta um desprezo ao princípio da dignidade da pessoa humana, pois o município em sua legislação, está restringindo um direito garantido ao trabalhador pela CF/88, ferindo assim, a hierarquia das normas.

Verifica-se também, que as elaborações desses estatutos municipais, muitas vezes, são feitos por pessoas que não dispõem de competência para tal operação, assim resultam em cópias de estatutos existentes em outros municípios, afetando diretamente a cidade em sua real situação. Logo, observa-se a negligência a partir dos Estatutos perante a questão humanista, os princípios constitucionais e também os direitos garantidos aos trabalhadores.

Essa omissão dos Municípios resulta, muitas vezes, em demanda ao judiciário, pois os servidores que têm seu direito afetado procuram alcançá-lo por meio de ações judiciais tramitadas na vara cível.

O próximo capítulo tratará sobre a Reforma Trabalhista de 2017 que trouxe alterações na jornada de trabalho, decisões jurisprudenciais sobre a omissão do Estado na regulamentação das atividades nocivas e os efeitos no Direito Previdenciário através da súmula nº 33 do STF.

4 REFORMA TRABALHISTA

A reforma trabalhista implementada no Brasil, entrou em vigência em novembro de 2017, gerando inúmeras regras que permitem uma liberdade maior para os empregadores adaptarem a demanda e também a maneira de utilização da força de trabalho, conforme suas necessidades, combinando assim ao padrão de regulação do trabalho vigente no capitalismo moderno (KREIN, 2018).

A reforma é bem ampla, abrangendo inúmeros artigos da CLT, em especial, observando todas as questões das relações de trabalho, as instituições públicas e os sindicatos. Conforme afirmam Krein, Oliveira e Filgueiras:

As medidas aprovadas podem, inclusive, afetar o sistema de seguridade social, pois, por um lado, tendem a dificultar o preenchimento dos requisitos para os trabalhadores terem acesso aos benefícios. Por outro lado, tendem a fragilizar uma das principais fontes de financiamento da Previdência, pois promovem contratos mais precários e estimulam formas de remuneração sem caráter salarial. Portanto, é uma reforma com potencial de afetar todo o sistema protetivo da sociedade brasileira. (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019, não paginado).

Essa reforma é baseada em um tripé que abrange:

A ampliação de dispositivos que permitem flexibilizar a utilização do tempo de trabalho, das formas de contratação e de remuneração em favor do empregador; a fragilização das instituições públicas e da organização sindical, estimulando a definição das regras de forma descentralizada e até individualizada; e a individualização dos riscos, avançando na lógica de inculir nos trabalhadores a noção de empregabilidade e responsabilização pelos riscos existentes na vida laboral. (KREIN; COLOMBI, 2019, não paginado).

Em relação ao adicional de insalubridade e periculosidade, a reforma alterou as regras para o pagamento deles, autorizando que os percentuais pagos desses benefícios sejam reduzidos ou ampliados, podendo os trabalhadores ficar expostos a mais tempo em ambientes considerados insalubres e perigosos, através de acordos e convenções coletivas de trabalho, além de permitir que gestantes trabalhem em locais insalubres com risco mínimo e médio, por meio de parecer médico.

Assim, conforme afirmam Bezerra, Monte e Carneiro Júnior:

Se anteriormente o Ministério do Trabalho entendia que uma certa atividade consistia em grau máximo de insalubridade devendo o prestador de serviços receber os 40% de adicional, com a nova lei, esses 40% poderão, através de uma convenção coletiva, serem reduzidos a 30%, 20% ou 10% e ainda poderá o empregado a prestar horas extras sem a necessária autorização do MT. (BEZERRA; MONTE; JÚNIOR, 2019, não paginado).

Ainda, esclarece Marcelo Pallone:

A Constituição até admite que as negociações coletivas prevaleçam sobre a lei, desde que visem a melhoria da condição social do trabalhador, entretanto há direitos mínimos de dignidade do trabalhador que não podem ser negociados como é o caso do direito à saúde, por isso que a CLT previu o adicional de insalubridade. A razão de sua existência não é aumentar a renda do trabalhador, mas desestimular o empregador de submeter seu empregado a condições de trabalho nocivas, por isso a CF/88 não permitiu que o adicional de insalubridade pudesse ser negociado. Com a Reforma muitos empregadores poderão preferir sujeitar seus empregados a ambientes insalubres e em grau máximo pagando o mínimo em vez de fornecer equipamentos de proteção ou eliminar as condições prejudiciais. (PALLONE, 2019).

Atualmente pode-se observar que o Brasil está enfrentando crises, dentre outras, está a do desemprego, quem vem alcançando mais de 12,8 milhões de pessoas segundo pesquisas do IBGE (2020). Logo, o indivíduo que necessita de dinheiro para sustentar sua família ou suas despesas mensais, irá submeter-se a qualquer forma de trabalho, independente de condições impostas e prejudiciais a sua saúde. À vista disso, percebe-se que as mudanças da reforma são para benefício do empregador e não do trabalhador.

Antes da reforma era permitido trabalhar em condições insalubres pelo prazo máximo de 6 horas diário, entretanto, agora é possível a jornada de trabalho variar para mais (12 horas) ou menos (4 horas), podendo ser para qualquer atividade.

A reforma trabalhista trouxe também a possibilidade de se determinar uma jornada de trabalho de 12 horas, seguidas por 36 de descanso para todas as categorias, até em ambientes considerados insalubres, e com a reforma, não há mais a necessidade de previsão em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, além de ter a chance de extinção total do intervalo para repouso e alimentação, conforme afirma art. 59-A da CLT.

Essa alteração pode ocasionar implicações esgotantes na jornada e no ambiente de trabalho, podendo ocorrer acidentes e doenças ocupacionais, levando ao afastamento do trabalhador, responsabilização da previdência social e o crescimento de demandas no poder judiciário com o objetivo de indenizações

trabalhistas pelo dano sofrido. Assim, pode-se observar a grande instabilidade frente as condições de trabalho, provocando danos inestimáveis na saúde e integridade do trabalhador e também efeitos na sociedade.

Anteriormente à reforma, a CLT estabelecia a necessidade de previsão expressa em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho referente a jornada 12x36, não bastando a simples previsão em contrato de trabalho (Súmula 444 do TST). Também, o intervalo intrajornada não podia ser extinto, pelo fato de ser classificado como norma de saúde e segurança do trabalho.

Outra questão que causou inúmeras críticas que a reforma trouxe é a da gestante ou lactante, na qual o afastamento automático só ocorrerá se ela exercer atividade insalubre em grau máximo (40%). Logo, se ela trabalhar em local insalubre determinado como grau médio (20%) ou mínimo (10%), pela norma não será afastada, apenas se apresentar atestado médico que determine o afastamento durante a gestação (art. 384-A da CLT).

Conforme afirma Nogueira e Beck Advogados em seu artigo:

A proteção das trabalhadoras gestantes encontra respaldo em fundamento científico, porque, comprovadamente, o trabalho em ambientes insalubres é prejudicial não só aos trabalhadores em qualquer situação, mas, principalmente, às gestantes e lactantes, ao feto e à criança em fase de amamentação. (NOGUEIRA E BECK ADVOGADOS, 2017, não paginado).

Os médicos terão de assumir responsabilidades, visto que emitirão atestado afirmando que a gestante poderá trabalhar em local considerado insalubre, que não resulte risco para ela e o nascituro, além de responder civilmente e penalmente. As lactantes, no entanto, só serão autorizadas ao afastamento de atividades insalubres se apresentarem atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, que determine o seu afastamento durante a lactação. (BARROS, 2020, não paginado).

Porém, se o empregador não conseguir adequar essas funcionárias em locais salubres pelo período que for necessário, a CLT em seu art. 394-A, § 3º estabelece que “a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento”.

Uma vez que, antes da reforma, a gestante ou lactante era afastada de qualquer atividade insalubre, e transferida de local ou função durante sua gravidez e amamentação, independente do grau de insalubridade (art. 394-A da CLT).

O Brasil dispõe uma fração enorme de acidentes de trabalho, colocando o país entre os quais mais ocorrem acidentes de trabalhos do mundo. A reforma trabalhista adotou medidas que contrariam as políticas anteriores para a redução dos acidentes de trabalho, onde antes buscavam ter maior proteção ao trabalhador. O Estado tem o dever de adotar medidas que buscam reduzir os acidentes de trabalho e também proteger a saúde dos trabalhadores e da sociedade em geral, o que não ocorre com a reforma que aparentemente busca debilitar as condições de trabalho e consequentemente danificar gravemente as condições de segurança e saúde.

4.1 Decisões Pretorianas Sobre a Matéria

O adicional de insalubridade, como já mencionado, era obrigatório até a Emenda Constitucional de 19/98 aos servidores públicos, a partir dela os Órgãos Públicos possuem faculdade para aplicar essa obrigação. Logo, se algum órgão público reconhece não ser conveniente criar norma sobre o adicional, seja qual esfera for (federal, estadual ou municipal), poderá assim proceder, e também extinguir da norma existente, devendo ser amparado pelo direito adquirido dos que já obtinham o benefício.

O servidor público, antes de mais nada, tem o direito de ter garantia a sua saúde e segurança no trabalho, conforme assegura a Constituição Federal. Assim, aduz Diego Stefani:

Por esta razão, mesmo que o ente público não tenha previsão legal acerca de adicional pelas condições de trabalho, deve ter compromisso de salvaguardar as qualidades mínimas para um trabalho digno, e caso assim não o faça, tem a responsabilidade objetiva aqueles que forem lesados. (STEFANI, 2017, não paginado).

À vista disso, é cabível a ação coletiva perante a Justiça do Trabalho, se o órgão omitir a regulamentação, para que assim o servidor possa alcançar as suas garantias mínimas de segurança e meio ambiente de trabalho. Ensina o doutrinador Sergio Pinto Martins (2012, p. 853), “Perante o Poder Judiciário podem ser propostas ações referíveis ao meio ambiente de trabalho, sendo competente a Justiça do Trabalho”.

Conforme entendimentos jurisprudenciais, pode-se observar a omissão do estado perante seus servidores, pelo TJ-GO:

APELAÇÃO CÍVEL. AÇÃO DE COBRANÇA DE ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. PREVISÃO GENÉRICA NO ESTATUTO DOS SERVIDORES MUNICIPAIS. AUSÊNCIA DE REGULAMENTAÇÃO EM LEI ESPECÍFICA. Por força do princípio da legalidade estrita, a que está subordinado à Administração Pública, ainda que o servidor municipal esteja laborando em condições e local insalubre, o pagamento do adicional de insalubridade somente poderá ser deferido se houver lei devidamente regulamentada que o preveja, considerando que não se trata de direito social absoluto do servidor público. RECURSO CONHECIDO E PROVIDO. (TJ-GO - Apelação (CPC): 03841291020168090087, Relator: ORLOFF NEVES ROCHA, Data de Julgamento: 06/08/2019, 1ª Câmara Cível, Data de Publicação: DJ de 06/08/2019)

Também entendimento pelo TJ-PA:

APELAÇÃO CÍVEL. AÇÃO DE COBRANÇA DE ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. AGENTES COMUNITÁRIOS DE SAÚDE DO MUNICÍPIO DE CAPANEMA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. AUSÊNCIA DE PREVISÃO LEGAL PARA O PAGAMENTO. IMPROCEDÊNCIA DO PEDIDO. RECURSO CONHECIDO E DESPROVIDO. SENTENÇA MANTIDA. DECISÃO UNÂNIME. I - Ação de cobrança pleiteando a concessão do adicional de insalubridade aos agentes comunitários de saúde. II- A sentença de piso julgou improcedente o pedido ante a ausência de previsão legal para o pagamento do referido adicional. III- A Emenda Constitucional nº 19/98 não suprimiu o direito ao recebimento do adicional de insalubridade pelos servidores públicos; apenas permitiu a cada ente federado a edição de legislação específica, responsável pela regulamentação das atividades insalubres e alíquotas a serem aplicadas, em atenção ao princípio da legalidade. IV- Para que seja devido o pagamento do adicional, não basta comprovar que a prestação de serviço seja caracterizada como insalubre. É imprescindível que haja previsão legal e regulamentação para sua aplicação aos servidores públicos. V- Recurso conhecido e improvido. Sentença mantida. Unânime. (TJ-PA - AC: 00004233220158140013 BELÉM, Relator: ROSILEIDE MARIA DA COSTA CUNHA, Data de Julgamento: 27/01/2020, 1ª Turma de Direito Público, Data de Publicação: 12/02/2020)

Entendimento pelo Tribunal de Justiça de Mato Grosso do Sul:

APELAÇÃO CÍVEL – AÇÃO DE COBRANÇA DE ADICIONAL DE INSALUBRIDADE – SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS – AUSÊNCIA DE REGULAMENTAÇÃO EXIGIDA NA LEI MUNICIPAL – RECURSO DESPROVIDO. 1. Para a incidência de adicional de insalubridade nas atividades exercidas pelo servidor público, é necessária a existência de previsão de lei municipal que regulamente as atividades insalubres e as alíquotas a serem aplicadas. 2. A falta de lei regulamentando o pagamento de adicional de insalubridade inviabiliza a administração pública de fazê-lo, sob pena de ofensa ao princípio da legalidade contido no art. 37 da Carta Magna. (TJ-MS - APL: 08018709620138120029 MS 0801870-96.2013.8.12.0029, Relator: Des. Fernando Mauro Moreira Marinho, Data de Julgamento: 15/06/2015, 3ª Câmara Cível, Data de Publicação: 24/06/2015) (CAMPO GRANDE: 2013: 1)

Portanto, pode-se observar que os Tribunais estão em conformidade com as abusividades cometidas pelo Estado, onde seus servidores encontram-se desamparados por não possuírem uma forma para a obtenção dos seus direitos que lhe são devidos na forma constitucional.

Importante destacar os posicionamentos de todas as Cortes de Justiça do País sobre o tema em discussão. Assim temos:

Súmula nº 448 do TST: ATIVIDADE INSALUBRE. CARACTERIZAÇÃO. PREVISÃO NA NORMA REGULAMENTADORA Nº 15 DA PORTARIA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO Nº 3.214/78. INSTALAÇÕES SANITÁRIAS. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 4 da SBDI-1 com nova redação do item II) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014. I - Não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional, sendo necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho. II – A higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo, por não se equiparar à limpeza em residências e escritórios, enseja o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo, incidindo o disposto no Anexo 14 da NR-15 da Portaria do MTE nº 3.214/78 quanto à coleta e industrialização de lixo urbano.

Observa-se aqui a afirmação de que para o recebimento do adicional é necessária a classificação pelo Ministério do Trabalho, existindo omissão também no regime celetista.

Em seguida tem-se posicionamento de outra corte, TJRS:

SERVIDOR PÚBLICO. MUNICÍPIO DE TRÊS ARROIOS. CARGO DE MOTORISTA. GRATIFICAÇÃO PELO EXERCÍCIO DE ATIVIDADES INSALUBRES. OBSERVÂNCIA DA REGULAMENTAÇÃO ESPECÍFICA NA LEGISLAÇÃO LOCAL. PRINCÍPIO DA LEGALIDADE. DESVIO DE FUNÇÃO NÃO COMPROVADO. PARADIGMA NÃO INDICADO. HORAS EXTRAS, SOBREAVISO, ADICIONAL NOTURNO E REPOUSO SEMANAL REMUNERADO INDEVIDOS. INTERVALO INTER E INTRAJORNADA. RUBRICA QUE NÃO ESTÁ PREVISTA NA LEGISLAÇÃO DE REGÊNCIA. PRESCRIÇÃO QUINQUENAL OBSERVADA NA SENTENÇA. AUSÊNCIA DE INTERESSE RECURSAL. 1. A apelação do ente municipal não deve ser conhecida no ponto em que pretende o reconhecimento da prescrição quinquenal, pois a sentença observou o período por ela abrangido. Falta à parte o interesse recursal. 2. O Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município de Três Arroios, Lei-TA nº 92/90, prevê o direito ao adicional de insalubridade aos servidores que executarem atividades insalubres ou perigosas, dispondo que estas serão definidas em lei própria. Para regulamentar tal previsão, foi editada a Lei-TA nº 1.748/10, que define as atividades insalubres e perigosas para efeitos de percepção do adicional correspondente, no entanto, da simples análise do texto, percebe-se que o cargo de Motorista não é considerado insalubre pela Administração Pública municipal. 3. A pretensão deve ser examinada de acordo com a regulamentação existente em nível local diante da necessidade de observância do princípio da legalidade, mostrando-se despicienda a perícia judicializada produzida nos autos. 4. Não há nos autos prova robusta do desempenho contínuo de funções diversas daquela prevista para o cargo do qual foi nomeado. Ao alegar que realizava funções inerentes aos cargos de gari, pintor e servente, o demandante olvidou-se de indicar qual cargo deveria servir como paradigma para o comparativo das atividades em desvio habitual, não se prestando a prova oral como meio idôneo para a sua comprovação. Inaplicável à espécie o entendimento consagrado no verbete nº 378 da Súmula do Superior Tribunal de Justiça. 5. As anotações dos cartões-ponto apresentados pelo demandado não são suficientes para comprovar o serviço extraordinário que o servidor alega ter prestado sem a devida contraprestação pecuniária, visto que acompanhados de “solicitações de folga”, para compensação das horas extras exercidas. Da análise da prova documental, as horas extras foram compensadas corretamente pela municipalidade, não tendo o autor logrado comprovar o pagamento ou compensação a menor da referida vantagem, o que poderia ter sido demonstrado mediante prova pericial realizada a partir do cruzamento das fichas financeiras com os registros pontos, o que não foi requerido. 6. Pelas mesmas razões restam afastados os pleitos de sobreaviso, adicional noturno e repouso semanal remunerado, diante da ausência de qualquer comprovação de que tenha o servidor efetuado jornada noturna, laborado em regime de sobreaviso, ou deixado de fruir o repouso semanal remunerado. Comprovação que incumbia ao autor a teor do art. 373, I do CPC/15. 7. Também não há que se falar no pagamento de horas extras pela não fruição de intervalos intra e interjornadas, eis que ausente previsão de pausas na legislação municipal de regência. 8. Pretensão do autor totalmente improcedente. Ônus sucumbenciais redimensionados. Dispensados os pagamentos em função do benefício da AJG. APELAÇÃO DO RÉU CONHECIDA EM PARTE E, NA PARTE CONHECIDA, PROVIDA. APELAÇÃO DO AUTOR IMPROVIDA. REMESSA NECESSÁRIA PREJUDICADA. (Apelação / Remessa Necessária, Nº 70084343599, Terceira Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Nelson Antônio Monteiro Pacheco, Julgado em: 27-08-2020).

O STJ também possui posicionamento sobre a matéria:

PROCESSUAL CIVIL. ADMINISTRATIVO. AÇÃO DE COBRANÇA. SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL. AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. FALTA DE PREQUESTIONAMENTO. SÚMULA 282/STF. LEIS MUNICIPAIS 1.677/2006 E 1.863/2009. SÚMULA 280/STF. DISSÍDIO JURISPRUDENCIAL. ALÍNEA "C". NÃO DEMONSTRAÇÃO DA DIVERGÊNCIA. 1. Hipótese em que o Tribunal local consignou: "sendo a demandante servidora pública do Município de Cajazeiras e inexistindo norma regulamentadora autorizando a concessão de adicional de insalubridade para o cargo de agente comunitário de saúde, não há como determinar o pagamento ora postulado, sob pena de violação ao princípio da legalidade" (fl. 208, e-STJ). 2. Não se pode conhecer da irresignação contra a ofensa aos arts. 4º e 5º da LINDB e aos arts. 126 e 127 do CPC/1973, uma vez que os mencionados dispositivos legais não foram analisados pela instância de origem. Ausente, portanto, o indispensável requisito do prequestionamento, o que atrai, por analogia, o óbice da Súmula 282/STF. 3. A controvérsia foi solucionada com base nas Leis Municipais 1.677/2006 e 1.863/2009. Sendo assim, aponto a inviabilidade da discussão em Recurso Especial acerca de suposta afronta a matéria local, sendo defesa a sua apreciação ao Superior Tribunal de Justiça. Aplicação, por analogia, da Súmula 280/STF. 4. Com relação ao dissídio jurisprudencial, a divergência deve ser comprovada, cabendo a quem recorre demonstrar as circunstâncias que identificam ou assemelham os casos confrontados, com indicação da similitude fática e jurídica entre eles. 5. Recurso Especial não conhecido. (REsp 1676280/PB, Rel. Ministro HERMAN BENJAMIN, SEGUNDA TURMA, julgado em 03/08/2017, DJe 09/10/2017).

E por fim o posicionamento do STF:

DECISÃO: ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. REMUNERAÇÃO SOB FORMA DE SUBSÍDIO. A partir de 1º de maio de 2013, de acordo com as Leis Estaduais nº 14.188/12 e nº 14.189/12, os cargos de Técnico Superior Penitenciário, Monitor Penitenciário, Agente Penitenciário administrativo e Agente Penitenciário passaram a ser remunerados na forma de subsídio, ou seja, os servidores tiveram a remuneração unificada em parcela única, sem a incidência discriminada de vantagens pessoais ou gratificações por condições especiais de labor. A implantação do subsídio, portanto, não afastou a insalubridade da atividade, o que mudou foi apenas a forma de remuneração, o que passou a atender o disposto no art. 39, §1º e 4º, da Constituição Federal". (eDOC 5, p. 1) No recurso extraordinário, interposto com fundamento no art. 102, III, "a", da Constituição Federal, aponta-se violação ao art. 7º, XXIII, do texto constitucional. Nas razões recursais, alega-se que os servidores públicos, por integrarem a categoria de trabalhadores cujos direitos constitucionais foram elevados à categoria de direitos fundamentais autoaplicáveis, não poderiam ter seu direito ao recebimento do adicional de insalubridade mitigado.

As decisões judiciais não perfectibilizam essa garantia constitucional ao trabalhador ou servidor, por entenderem que a norma não é autoaplicável. O Supremo, por sua vez, não intervém na aplicação do texto constitucional, por interpretar que a inconstitucionalidade neste caso seria reflexa.

Por outro lado, vê-se que o problema é do administrador e do legislador, que ao não regulamentar esta garantia constitucional, ou ao regulamentar de forma

deficitária, omite-se na sua função institucional. Todavia, nem mesmo a ação direta de inconstitucionalidade por omissão ou mesmo o mandado de injunção, bem como outras ações subjetivas, têm tido êxito em salvaguardar os direitos sociais previsto no texto Constitucional, o que acaba sendo uma violação do próprio princípio da dignidade da pessoa humana.

4.2 Efeitos no Direito Previdenciário – Súmula Vinculante nº 33 STF

O Supremo Tribunal Federal aprovou em 09 de abril de 2014 a súmula vinculante nº 33, a qual dispõe a seguinte redação:

Aplicam-se ao servidor público, no que couber, as regras do Regime Geral de Previdência Social sobre aposentadoria especial de que trata o artigo 40, parágrafo 4º, inciso III, da Constituição Federal, até edição de lei complementar específica. (STF, 2014).

A nova súmula faz menção as regras do Regime Geral de Previdência Social, sendo essas as instituídas pela lei nº 8.213/91, que alude sobre o plano de benefícios da Previdência Social, tratando da aposentadoria especial no art. 57:

Art. 57 A aposentadoria especial será devida, uma vez cumprida a carência exigida nesta Lei, ao segurado que tiver trabalhado sujeito a condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, durante 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos, conforme dispuser a lei. (BRASIL, 1991).

Observa-se que a redação não é autoaplicável, sendo exigido a regulamentação para obter efetividade. Entretanto, até 28 de abril de 1995, com intuito de a atividade do servidor ser considerada especial, chegava a simples integração da atividade desempenhada pelo segurado prevista no regulamento em uma das categorias ou que certo agente nocivo pertencer em anexo dos Decretos que legislam o objeto. (NETO, 2014).

Todavia, posteriormente a data mencionada, o servidor fica obrigado a comprovar que sofreu com agentes prejudiciais à saúde e integridade física, através de Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) realizado pelo órgão público ou preposto que possui autorização, ou também, Laudo Técnico de Condições Ambientais de Trabalho (LTCAT) elaborado pelo médico do trabalho ou também pelo engenheiro de segurança do trabalho. (NETO, 2014).

Os servidores públicos se deparam com dificuldades para a comprovação dessa submissão aos agentes nocivos à saúde, pois na maior parte dos casos, o Estado é omissor em relação à falta de regulamentação da matéria, ocorrendo assim a ausência de laudo estabelecido pelo órgão público no momento oportuno, ficando as situações retroativas impossíveis de comprovação da condição sofrida na época de exercício no trabalho.

Entretanto, o desinteresse do órgão público não poderá prejudicar o servidor, conforme afirma Neto (2014, não paginado), “Uma vez que o ônus de elaboração da documentação em questão é do órgão, sendo certo que não poderá o servidor impedido de usufruir de um benefício a que faz jus em virtude de uma competência que não lhe diz respeito”.

A aposentadoria especial tem o intuito de proteger o trabalhador, que ao longo dos anos, durante seu expediente de trabalho fica submetido às condições que prejudicam sua saúde e também a integridade física, dessa forma fica permitido a eles se aposentarem de forma mais rápida que os demais, para que com saúde possam usufruir do seu benefício.

Portanto, o princípio da isonomia está sendo aplicado na forma material, fundamentando assim a prerrogativa aos servidores sujeitos aos agentes danosos à saúde, exatamente por sofrerem riscos que causem degradação em sua integridade física, de modo que sua aposentação ocorra em um tempo menor de contribuição, e também a perspectiva de converter o período especial em comum. Assim, objetiva-se suprimir a desigualdade que existe entre os servidores citados, e aqueles que não exercem atividades laborais sob condições perigosas à saúde.

5 CONCLUSÃO

O presente estudo monográfico, preliminarmente, analisou-se a proteção do trabalhador, bem como seus direitos perante a segurança e medicina do trabalho regulado principalmente pela CF/88 e pela CLT em suas normas regulamentadoras (NRs), as quais devem ser seguidas obrigatoriamente por quaisquer instituições regidas pela CLT, sob pena de multa administrativa.

Foi ressaltado a importância de um ambiente seguro e saudável no trabalho, pois é ali que o trabalhador vai passar grande parte da sua vida. O direito aos adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade foi o enfoque do estudo, os quais estão interligados aos direitos e garantias fundamentais e regidos pela CF/88, art. 7º, inciso XXIII. Esse adicional consiste em um complemento salarial advindo das condições de risco e desgaste que suporta no ambiente de trabalho.

Os adicionais possuem seus regulamentos e distinções, o da insalubridade possui percentuais de recebimento conforme o grau de exposição do trabalhador ao risco, que variam em mínimo (10%), médio (20%) e máximo (40%) sobre o salário-mínimo da região, comprovados por meio de laudo de inspeção do local de trabalho. O da periculosidade possui percentual de 30% sobre o salário do empregado para recebimento, através de laudo técnico anual feito por médico ou técnico de segurança do trabalho, devido ao empregador providenciar. Já o da penosidade não possui regulamentação.

Importante destacar que os adicionais estão previstos na CF/88, porém, somente os trabalhadores da iniciativa privada são beneficiados com isso, já os servidores públicos ficam lesados por não serem aludidos. Assim, os adicionais dos servidores dependem de previsão na lei do local vinculado, para que alcance seu direito. Os percentuais de recebimento da insalubridade são de 5%, 10% e 20% dependendo o grau, e 10% para periculosidade, sendo o cálculo feito com base no laudo pericial necessariamente, aplicado sobre o vencimento do cargo efetivo do servidor. Com base nisso, observou-se a grande distinção dos regimes celetista e estatutário.

Uma questão de grande relevância no estudo, é a reforma trabalhista que trouxe flexibilizações aos empregadores, e que causou inúmeras críticas sobre a ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana. Com a reforma, os percentuais pagos em virtude da atividade em local insalubre e perigoso, podem ser acrescido

ou diminuído, assim afetando mais ou menos a vida dos trabalhadores, além de as gestantes e lactantes poderem ficar expostas a locais com grau mínimo e médio de risco, por meio de parecer médico, o que de fato é algo indigno.

Referente ao direito do adicional de insalubridade, foi elencado com decisão do TST que não basta a apuração por perícia de local nocivo à saúde, deve estar dentre as descritas nos quadros em anexo da Norma Regulamentadora 15, assim, os trabalhadores que exercerem atividade em local insalubre que não esteja descrita na norma, não vai alcançar seu direito, em tese.

Entretanto, o cabimento ou não dos precedentes jurisprudenciais consolidados no ato impugnado apenas poderia ser objeto de rediscussão em via recursal, ou, eventualmente em ação rescisória. Ademais, o procedimento para se promover a revisão ou cancelamento de enunciado de orientação jurisprudencial, onde os julgadores devem ser convencidos suficientemente da plausibilidade da argumentação do agravante trabalhador, alterando assim o entendimento antes firmado. A súmula, mesmo que reflita a consagração jurisprudencial de determinada interpretação normativa, ela específica não estabelece norma de decisão, mas decisão sobre normas, uma vez que expõe o resultado de pronunciamentos jurisdicionais frequentes sobre o sentido, o significado e a aplicabilidade das regras jurídicas que o Estado edita.

O destaque presente trabalho, foi enfatizar a omissão do estado na falta de regulamentação dos adicionais para os servidores públicos. Portanto, salienta-se a necessidade de elaboração de alternativas para sanar essa omissão legislativa e de maneira justa garantir uma maior proteção a saúde e segurança no trabalho no âmbito público, além de garantir maior isonomia entre os regimes celetistas e estatutários.

Portanto, conclui-se que, por meio da análise de todo contexto monográfico, que uma solução seria a autorização mediante lei federal para que as normas de Segurança e Medicina do Trabalho que são aplicáveis ao regime CLT, sejam também aplicadas no serviço público, sendo uma alternativa simples.

Outra opção parecida seria a do legislador autorizar a utilização ao serviço público, de forma coletiva todas as disposições legais e normativas do SST, alterando apenas algumas minúcias para alcançar uma melhor adequação ao regime estatutário. Sendo vantajosa essa opção pois se aproveitaria toda a estrutura normativa que já existe do regime celetista, porém com limitações significativas em

decorrência da diferença entre regimes. Um exemplo dessa diferença seria a caracterização do adicional de insalubridade pela exposição ocupacional à agentes químicos, o qual possui níveis de concentração estabelecidos, mas seriam apenas qualificados no ambiente industrial. Além disso, existe também a diferença do tipo de proteção aos trabalhadores, em virtude das necessidades individuais da atividade diária laboral.

Mais uma solução seria a elaboração de uma lei geral sobre SST, na esfera do serviço público, abrangendo disposições normativas legais e também um regulamento próprio, sendo uma opção exaustiva, pois exigiria estudo, trabalho e tempo para se alcançar uma elaboração completa e justa. Entretanto, tal alternativa teria resultados positivos, pois geraria uma normatização exclusiva para o serviço público, abrangendo características próprias das atividades ou serviços fornecidos pelo estado.

Uma terceira solução seria a regulamentação na esfera de cada órgão, de maneira descentralizada dando a cada órgão liberdade na elaboração de sua própria normatização, por meio de edição de uma lei de cunho obrigacional. Essa alternativa seria positiva pelo fato de que cada órgão, utilizando-se de progressos anteriormente obtidos, teria autonomia para determinar seu próprio regimento. Todavia, o obstáculo seria a carência de padronização, atrapalhando os avanços regulares, além de prejudicar a execução de medidas de ordem coletiva.

Portanto, cada solução possui suas particularidades, onde todas demandam na elaboração de lei, pois o princípio da legalidade deve ser observado rigorosamente, já que a administração pública está subordinada a ele.

Por fim, as alternativas propostas não buscam atingir a elaboração legislativa, logo que é um processo complexo, mas sim discutir o tema no âmbito teórico e observando as peculiaridades, propor e apontar alternativas para corrigir o problema. Destaca-se no fim o papel importante desse estudo, pois, muitas vezes, o trabalho é exercido em condições que resultam em riscos para a saúde e a integridade física dos trabalhadores em geral, todos submetidos à situação dos agravos referente ao trabalho.

6 REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Júnior César de; LIMA, Isaura Alberton de. **A segurança e saúde no trabalho no regime CLT e no regime estatutário**: uma abordagem no planejamento governamental comparando o tema nos dois regimes. Curitiba: Revista Brasileira de Planejamento e Desenvolvimento, 2018. v. 7, n. 1. Disponível em: <<https://periodicos.utfpr.edu.br/rbpd/article/download/5679/4872>>. Acesso em: 10 jun. 2020.

ALVES, Ana Luiza; BRITO, Vinicius Alves de. **Competência da Justiça do Trabalho na demanda dos servidores celetistas**. [S.l.]: Revista Online Jus Navigandi, 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/63496/competencia-da-justica-do-trabalho-na-demanda-dos-servidores-celetistas/2>>. Acesso em: 10 jun. 2020.

BARROS, Leonardo. **Reforma Trabalhista**: conheça as mudanças da nova CLT. [S.l.]: Tangerino, 2020. Disponível em: <<https://blog.tangerino.com.br/reforma-trabalhista-nova-clt/>>. Acesso em: 16 set. 2020.

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho**: Teoria Geral, Contrato de Trabalho e Segurança e Saúde no Trabalho. 8 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. v. 27. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553600304/cfi/0!4/2@100:0.00>>. Acesso em: 15 mai. 2020.

BEZERRA, Levi Aguiar Muniz; JUNIOR, Francisco Everton Carneiro; MONTE, Lucas Moita Vasconcelos. **Reforma trabalhista no que tange a insalubridade, periculosidade e a gestante**. [S.l.]: Revista Online Jus Navigandi, 2019. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/73474/reforma-trabalhista-no-que-tange-a-insalubridade-periculosidade-e-a-gestante>>. Acesso em: 09 set. 2020.

BICHARA, Hugo. **Insalubridade dos servidores públicos**: norma municipal e norma constitucional. [S.l.]: Revista Online Jus Navigandi, 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/52585/insalubridade-dos-servidores-publicos-norma-municipal-e-norma-constitucional>>. Acesso em: 12 set. 2020.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Planalto, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 15 abr. 2020.

BRASIL. **Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Brasília: Planalto, 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm>. Acesso em: 20 abr. 2020.

BRASIL. **Lei n. 8.080, de 19 de setembro de 1990**. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento

dos serviços correspondentes e dá outras providências. Brasília: Planalto, 1990. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm>. Acesso em: 15 abr. 2020.

BRASIL. **Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília: Planalto, 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em: 01 out. 2020.

BRASIL. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília: Planalto, 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 15 set. 2020.

BRASIL. **Lei n. 8.270, de 17 de dezembro de 1991**. Dispõe sobre reajuste da remuneração dos servidores públicos, corrige e reestrutura tabelas de vencimentos, e dá outras providências. Brasília: Planalto, 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/l8270.htm>. Acesso em: 05 jun. 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 15** – Atividades e Operações Insalubres. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 1978. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr15.htm>>. Acesso em: 25 abr. 2020.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Extraordinário 1020373 RS**. Recurso Inominado. Servidores da Susepe. Pretensão ao Pagamento de Adicional de Insalubridade. Remuneração sob Forma de Subsídio. Recurso Extraordinário Não Provido. Recorrente: Everaldo Pizzolato. Recorrido: Estado do Rio Grande do Sul. Relator: Min. Gilmar Mendes. 07 fevereiro de 2017. Disponível em: <<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho707076/false>>. Acesso em: 01 out. 2020.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (2. Turma). **Recurso Especial 1495287 RS 2014/0290215-4**. Processual Civil e Administrativo. Recurso Especial. Servidor Público Federal. Professores Universitários. Pretensão de Recebimento do Adicional de Atividade Penosa. Art. 71 da Lei 8.112/1990. Impossibilidade. Necessidade de Regulamentação. Norma de Eficácia Limitada. Precedente da Turma Nacional de Uniformização. Recurso Especial Não Provido. Recorrente: Adriana Pires Neves e Outros. Recorrido: Fundação Universidade Federal do Pampa – UNIPAMPA. Relator: Ministro Mauro Campbell Marques. 07 de maio de 2015. Disponível em: <<https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/186822326/recurso-especial-resp-1495287-rs-2014-0290215-4?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 25 mai. 2020.

BRASIL. Tribunal de Justiça de Goiás (4. Turma). **Apelação 0384129-10.2016.8.09.0087**. Apelação Cível. Ação de Cobrança de Adicional de Insalubridade. Previsão Genérica no Estatuto dos Servidores Municipais. Ausência de Regulamentação em Lei Específica. Apelante: Município de Itumbiara. Apelado: Aparecida Rosa dos Santos Borges. Relator: Orloff Neves Rocha. 6 de agosto de 2019. Goiás: Jurisprudência JusBrasil, 2019. Disponível em: <<https://tj->

go.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/741687300/apelacao-cpc-3841291020168090087?ref=serp>. Acesso em: 09 set. 2020.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Pará. **Apelação 0000423-32.2015.8.14.0013**. Apelação Cível. Ação de Cobrança de Adicional de Insalubridade. Agentes Comunitários de Saúde do Município de Capanema. Adicional de Insalubridade. Ausência de Previsão Legal para o Pagamento. Improcedência do Pedido. Recurso Conhecido e Desprovido. Sentença Mantida. Decisão Unânime. Apelante: Maria Leidiane Nascimento Carvalho e Outros. Apelado: Município de Capanema. Relator: Rosileide Maria da Costa Cunha. 12 de fevereiro de 2020. Pará: Jurisprudência JusBrasil, 2020. Disponível em: <<https://tj-pa.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/809712772/apelacao-civel-ac-4233220158140013-belem?ref=serp>>. Acesso em: 10 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (10. Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista 01480201007503002 0001480-27.2010.5.03.0075**. Adicional Convencional de Penosidade. Cabimento. Recorrente: Mariosa Serviços e Empreendimentos Ltda. Recorrido: Antônio Joel Martins. Relatora: Desembargadora Deoclecia Amorelli Dias. 21 de junho de 2011. Belo Horizonte: Jurisprudência JusBrasil, 2011. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124308206/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1480201007503002-0001480-2720105030075/inteiro-teor-124308216>>. Acesso em: 06 mai. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região (6. Turma). **Apelação/Remessa Necessária 5059841-66.2017.4.04.9999/RS**. Previdenciário. Remessa Necessária. Condenação de Valor Facilmente Determinável. Não reconhecimento. Ação Trabalhista. Qualidade de Segurado. Correção Monetária. Juros de Mora. Custas Processuais. Apelante: Instituto Nacional do Seguro Social – INSS. Apelado: Lia Mara Sohne. Relator: Juíza Federal Tais Schilling Ferraz. 25 de setembro de 2019. Porto Alegre: JusBrasil, 2019. Disponível em: <<https://trf-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/762416925/apelacao-remessa-necessaria-apl-50598416620174049999-5059841-6620174049999/inteiro-teor-762417218?ref=serp>>. Acesso em: 01 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 191**. Adicional de Periculosidade. Incidência. Base de Cálculo. Brasília, 1983. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>>. Acesso em: 25 mai. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 448**. Atividade Insalubre. Caracterização. Previsão da Norma Regulamentadora Nº 15 da Portaria do Ministério do Trabalho nº 3.214/78. Instalações Sanitárias. Brasília, 2014. Disponível em: <<https://www.legjur.com/sumula/busca?tri=tst&num=448>>. Acesso em: 01 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 444**. Jornada de Trabalho. Norma Coletiva. Lei. Escala de 12 por 36. Validade. Brasília, 2012. Disponível em: <http://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/2437/Sumulas_e_enunciados>. Acesso em: 16 set. 2020.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. **Reflexões sobre as Normas da OIT e o Modelo Brasileiro de Proteção à Saúde e à Integridade Física do Trabalhador.**

Porto Alegre: Editora Lex Magister, 2012. Disponível em:

<http://www.lex.com.br/doutrina_23686422_reflexoes_sobre_as_normas_da_oit_e_e_modelo_brasileiro_de_protecao_a_saude_e_e_integridade_fisica_do_trabalhador.aspx>. Acesso em: 30 abr. 2020.

BRUNO, Ricardo Costa. **Controle de Constitucionalidade:** Leis municipais devem respeitar hierarquia das normas. [S.l.]: Revista Consultor Jurídico, 2013. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2013-dez-28/ricardo-bruno-lei-municipais-respeitar-hierarquia-normas>>. Acesso em: 02 jun. 2020.

COLOMBI, Ana Paula Fregnani; KREIN, José Dari. **A Reforma Trabalhista em Foco:** Deconstrução da Proteção Social em Tempos de Neoliberalismo Autoritário.

Campinas: Educ. Soc., 2019. v. 40. Disponível em:

<https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302019000100209>. Acesso em: 20 jun. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2004.

DIFERENÇAS entre os regimes celetista e estatutário. [S.l.]: Aprova Concursos, 2017. Disponível em:

<<https://www.aprovaconcursos.com.br/noticias/2017/03/14/diferencas-entre-os-regime-celetista-e-estatutario/>>. Acesso em: 05 jun. 2020.

FEITOSA, Nara Andrade; VIEIRA, Thays Agnes. **Adicionais de Periculosidade, Insalubridade e Penosidade.** [S.l.]: Artigos Online JusBrasil, 2019. Disponível em: <<https://narafeitosa.jusbrasil.com.br/artigos/713824206/adicionais-de-periculosidade-insalubridade-e-penosidade>>. Acesso em: 10 mai. 2020.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Véras de. **As Reformas Trabalhistas:** promessas e impactos na vida de quem trabalha. Salvador: Cad. CRH, 2019. v. 32, n. 86. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-49792019000200225&script=sci_arttext&lng=pt>. Acesso em: 20 jun. 2020.

FRANCISCO, Willian. **A diferença entre o trabalho insalubre, perigoso e penoso.** [S.l.]: Artigos Online JusBrasil, 2018. Disponível em:

<<https://williangfrancisco.jusbrasil.com.br/artigos/585689441/a-diferenca-entre-o-trabalho-insalubre-perigoso-e-penoso>>. Acesso em: 20 mai. 2020.

FREITAS, Rafael Silva de. **Adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade.** [S.l.]: Artigos Online JusBrasil, 2017. Disponível em:

<<https://rafaelsilvade Freitas.jusbrasil.com.br/artigos/476609229/adicionais-de-insalubridade-periculosidade-e-penosidade>>. Acesso em: 15 mai. 2020.

INSALUBRIDADE, Periculosidade e a Reforma Trabalhista. Belém: Senpa, 2018. Disponível em: <<http://www.senpa.org.br/conteudos/direitos->

trabalhistas/42649/insalubridade--periculosidade-e-a-reforma-trabalhista>. Acesso em: 20 jun. 2020.

KREIN, José Dari. **O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva**: consequências da reforma trabalhista. São Paulo: Tempo Social, 2018. v. 30, n. 1. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20702018000100077>. Acesso em: 15 jun. 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 5 ed. 2007.

LIMA, Tomás. **O que é a NR 16 – Atividades e Operações Perigosas**. [S.l.]: Sienge Plataforma, 2018. Disponível em: <<https://www.sienge.com.br/blog/o-que-e-a-nr-16-atividades-e-operacoes-perigosas/>>. Acesso em: 28 abr. 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28 ed. São Paulo: Editora Atlas, 2012.

MELO, Raimundo Simão. **Mesmo sem lei, Judiciário pode reconhecer direito ao adicional de penosidade**. [S.l.]: Revista Consultor Jurídico, 2016. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2016-abr-15/reflexoes-trabalhistas-possivel-cobrar-adicional-penosidade-mandado-injuncao>>. Acesso em: 07 mai. 2020.

NETO, Odasir Piacini. **Súmula vinculante 33 e a aposentadoria especial do servidor público**. [S.l.]: Migalhas, 2014. Disponível em:

<<https://www.migalhas.com.br/depeso/201351/sumula-vinculante-33-e-a-aposentadoria-especial-do-servidor-publico>>. Acesso em: 16 set. 2020.

NOGUEIRA E BECK ADVOGADOS. **14 Pontos Polêmicos Sobre a Reforma Trabalhista Que Você Precisa Saber**. [S.l.]: JusBrasil, 2017. Disponível em: <<https://nobeadvogados.jusbrasil.com.br/artigos/542910302/14-pontos-polemicos-sobre-a-reforma-trabalhista-que-voce-precisa-saber>>. Acesso em: 16 set. 2020.

OLIVEIRA, Luciana Salgado de. **O princípio da proteção ao trabalhador no processo do trabalho e sua aplicação na jurisprudência atual**. [S.l.]: Revista Online Jus Navigandi, 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/37274/o-principio-da-protecao-ao-trabalhador-no-processo-do-trabalho-e-sua-aplicacao-na-jurisprudencia-atual>>. Acesso em: 02 mai. 2020.

ONU, Organização das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU**. Paris: 1948. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>>. Acesso em: 05 mai. 2020.

PAGLIOTTO, Rafaela Mariane de Nicola. **A Proteção ao Trabalhador e a Lei 13.467/2017**. [S.l.]: Revista Online Jus Navigandi, 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/69775/a-protecao-ao-trabalhador-e-a-lei-13-467-2017>>. Acesso em: 30 abr. 2020.

PENIDO, Laís de Oliveira. **Saúde mental no trabalho**: Um direito humano fundamental no mundo contemporâneo. Brasília: 2011. Disponível em:

<https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/48/191/ril_v48_n191_p209.pdf>. Acesso em: 05 mai. 2020.

REINO, Priscila Arraes. **Insalubridade e Periculosidade do servidor. Quem tem direito?** [S.l.]: Arraes e Centeno Advocacia, 2019. Disponível em: <<https://arraesecenteno.com.br/insalubridade-periculosidade-servidor/>>. Acesso em: 05 jun. 2020.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2000.

STEFANI, Diego. **Servidores públicos tem direito ao adicional de insalubridade?** [S.l.]: Artigos Online JusBrasil, 2017. Disponível em: <<https://diegostefani.jusbrasil.com.br/artigos/530160145/servidores-publicos-tem-direito-ao-adicional-de-insalubridade>>. Acesso em: 10 set. 2020.

VALADA, Matheus Malta. **Proteção do trabalhador no Brasil – Legislação atual**. [S.l.]: Artigos Online JusBrasil, 2015. Disponível em: <<https://matheusvalada.jusbrasil.com.br/artigos/178744302/protecao-do-trabalhador-no-brasil-legislacao-atual>>. Acesso em: 05 mai. 2020.