

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO  
CRISTÃ CURSO DE DIREITO

RODRIGO COELHO SANTOS

**ANÁLISE DO ELEMENTO OBJETIVO PARA EPI EFICAZ  
SOB A ÓTICA DO JULGADO NO ARE Nº 664.335/SC PELO STF**

RECIFE  
2018

RODRIGO COELHO SANTOS

**ANÁLISE DO ELEMENTO OBJETIVO PARA EPI EFICAZ  
SOB A ÓTICA DO JULGADO NO ARE Nº 664.335/SC PELO STF**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Faculdade Damas da Instrução Cristã como pré-requisito para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof.º MSc. Fábio Menezes de Sá Filho

RECIFE  
2018

Catálogo na fonte  
Bibliotecário Ricardo Luiz Lopes CRB-4/2116

Santos, Rodrigo Coelho.

S237a Análise do elemento objetivo para EPI eficaz sob a ótica do julgado no ARE Nº 664.335/SC pelo STF / Rodrigo Coelho Santos. - Recife, 2018.

59 f.

Orientador: Prof. MSc. Fábio Menezes de Sá Filho.  
Trabalho de conclusão de curso (Monografia - Direito) – Faculdade Damas da Instrução Cristã, 2018.

Inclui bibliografia

1. Direito. 2. Insalubridade. 3. EPI eficaz. 4. Aposentadoria especial.  
I. Sá Filho, Fábio Menezes. II. Faculdade Damas da Instrução Cristã. III. Título

340 CDU (22. ed.)

FADIC (2018-107)

RODRIGO COELHO SANTOS

**ANÁLISE DO ELEMENTO OBJETIVO PARA EPI EFICAZ  
SOB A ÓTICA DO JULGADO NO ARE Nº 664.335/SC PELO STF**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Faculdade Damas da Instrução Cristã como pré-requisito para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof.º MSc. Fábio Menezes de Sá Filho

RECIFE  
2018

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ  
CURSO DE DIREITO

RODRIGO COELHO SANTOS

ANÁLISE DO ELEMENTO OBJETIVO PARA EPI EFICAZ  
SOB A ÓTICA DO JULGADO NO ARE Nº 664.335/SC PELO STF

Defesa pública em Recife, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

BANCA EXAMINADORA

Presidente:

\_\_\_\_\_

Prof.º MSc. Fábio Menezes de Sá Filho

Examinador(a):

\_\_\_\_\_

Examinador(a):

\_\_\_\_\_

## **AGRADECIMENTOS**

Ao meu orientador e amigo Fábio Menezes de Sá Filho, exemplo de ser humano, sempre disposto a perpetuar os seus mais sábios conhecimentos. Saliento que seus ensinamentos foram fundamentais para a construção desta pesquisa.

## **DEDICATÓRIAS**

À minha família, por me amar e sempre apoiar meus sonhos, ao meu chefe e amigo Thiago Cantarelli. Dedico, também, à minha companheira de vida, Maria Helena Bastos, pelo amor, carinho e paciência.

## RESUMO

O presente estudo analisa a eficácia do EPI a partir do ARE nº 664.335/SC julgado pelo STF. A relevância da pesquisa sustenta-se na sua repercussão direta com o Direito Previdenciário, em virtude, dentre outros motivos, da possível ausência de reconhecimento da especialidade de determinados vínculos empregatícios laborados sob condições adversas. Assim, além de avaliar a eficácia do EPI, este trabalho analisa as teses originárias do julgado e a possibilidade de extensão da tese aplicável ao ruído para os agentes biológicos e químicos. A metodologia utilizada para atingir os objetivos da pesquisa é descritiva, porque disseca o que já foi estudado sobre a matéria e qualitativa, porquanto interpreta os fenômenos identificados. Constata-se, ao final, que a posição adotada pelo STF ocasionou uma via de mão dupla que vem gerando no Brasil consequências gravosas ao trabalhador quando do requerimento da sua aposentadoria, a qual poderia se enquadrar no tipo especial, com a consequente diminuição no tempo de contribuição.

Palavras-chave: Insalubridade. EPI eficaz. Aposentadoria especial.



## **ABSTRACT**

The present study analyzes the effectiveness of EPI from the ARE No. 664.335 / SC judged by the STF. The relevance of the research is based on its direct repercussion with the Social Security Law, due to, among other reasons, the possible absence of recognition of the specialty of certain employment relationships under adverse conditions. Thus, in addition to evaluating the efficacy of PPE, this paper analyzes the theses originating from the trial and the possibility of extension of the thesis applicable to the biological and chemical agents. The methodology used to reach the objectives of the research is descriptive, because it dissects what has already been studied about matter and qualitative, because it interprets the phenomena identified. In the end, it can be seen that the position adopted by the STF has led to a two-way street that has generated in Brazil serious consequences for the worker when he applied for his retirement, which could fall under the special rate, with a consequent reduction in time contribution.

Key words: Unhealthy. Effective EPI. Special retirement.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ARE – Agravo em Recurso Extraordinário

CF/1988 – Constituição Federal de 1988

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CPC – Código de Processo Civil

DIRSAT – Diretoria de Saúde do Trabalhador

EPCs – Equipamentos de Proteção Coletiva

EPI – Equipamento de Proteção Individual

EPIs – Equipamentos de Proteção Individual

FAP – Fator Acidentário de Prevenção

IN – Instrução Normativa

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

LPBPS – Lei de Planos de Benefícios da Previdência Social

LTCAT – Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho

MT – Ministério do Trabalho

NR – Norma Regulamentadora

NRs - Normas Regulamentadoras

OIT - Organização Internacional do Trabalho

PAIR – Perda Auditiva Induzida por Ruído

PCA – Programa de Conservação Auditiva

PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

PL – Projeto de Lei

PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário

PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais

RMI – Renda Mensal Inicial

RGPS - Regime Geral da Previdência Social

SAT – Seguro de Acidente de Trabalho

SESMT – Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho

STF – Supremo Tribunal Federal

SUS – Sistema Único de Saúde

TNU – Turma Nacional de Uniformização

TST – Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>10</b>
<b>2. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO .....</b>	<b>13</b>
2.1 Disposições normativas.....	13
2.2 Obrigações contratuais dos sujeitos da relação de emprego .....	17
2.3 Riscos ambientais e equipamentos de proteção individual .....	18
<b>3. ADICIONAIS REMUNERATÓRIOS E O AGENTE INSALUBRE RUÍDO....</b>	<b>22</b>
3.1 Adicionais remuneratórios e seus tipos.....	22
3.2 Graus de enquadramento do adicional de insalubridade.....	24
3.3 Agentes insalubres e suas espécies.....	28
<b>4. APOSENTADORIA ESPECIAL EM ATIVIDADE INSALUBRE E OS IMPACTOS DA DECISÃO DO STF NO ARE Nº 664.335/SC.....</b>	<b>34</b>
4.1 Aposentadoria especial e suas variações.....	34
4.2 Análise da decisão do STF no ARE nº 664.335/SC e dos efeitos previdenciários produzidos pela expressão EPI eficaz.....	41
<b>5. CONCLUSÃO.....</b>	<b>53</b>
<b>6. REFERÊNCIAS.....</b>	<b>57</b>

## 1. INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem como sustentação a dificuldade em determinar o que seria o Equipamento de Proteção Individual (EPI) eficaz, estabelecendo por consequência até que ponto ocorre a eliminação dos agentes nocivos no ambiente de trabalho. Para tanto, o referido estudo será embasado, fundamentalmente, no Agravo em Recurso Extraordinário (ARE) nº 665.334/SC, na Constituição Federal de 1988 (CF/1988), na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nas legislações pertinentes, além da doutrina e entendimentos do Poder Judiciário.

Os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) são dispositivos de uso obrigatório, que devem ser utilizados em situações de inviabilidade à implantação dos Equipamentos de Proteção Coletiva (EPCs), seja em caráter complementar ou emergencial. No Brasil, seu surgimento legal está atrelado à criação do Decreto-Lei nº 5.452 de 1943, mais conhecido como CLT. O Ministério do Trabalho (MT), por meio de sua Norma Regulamentadora (NR) de nº 6, a NR-6, estabelece como dever do empregador o fornecimento e fiscalização para que os equipamentos permaneçam em perfeito estado de conservação e funcionamento.

O Supremo Tribunal Federal (STF) ao julgar o ARE nº 664.335/SC estabeleceu 2 (duas) teses distintas. A primeira fala que se houver comprovadamente o uso do EPI eficaz não haverá o reconhecimento do tempo em atividade especial. A segunda tese, também relativa ao uso do EPI é mais específica e se refere à exposição ao agente físico ruído. De tais entendimentos, a grande dificuldade está em definir o que é o EPI eficaz.

Ocorre que, numa perspectiva jurídica, não se tem uma definição precisa, mostrando-se essencial adotar uma visão crítica e aprofundada, fazendo-se necessário estudar a realidade fática e alcançar uma devida conclusão. O presente estudo possui enorme relevância para o trabalhador, haja vista ter ligação íntima com o Direito Previdenciário, repercutindo diretamente na aposentadoria daqueles que laboram em condições especiais.

Nesse contexto, a partir do referido julgamento do ARE nº 664.335/SC, é possível afirmar que o STF ao formular a tese de que o uso do EPI eficaz, a depender do agente nocivo, descaracteriza o reconhecimento do tempo em atividade especial, não se preocupou em esclarecer o que determinaria tal eficácia, a fim de justificar o

entendimento diferenciado em face do agente ruído. Logo, para evitar interpretações infundadas, auxiliando tanto o trabalhador como os aplicadores do Direito, mostra-se fundamental esclarecer, de fato, o seguinte questionamento: o que seria EPI eficaz, especialmente no caso de exposição a ruído, nos moldes da referida decisão do STF, e seria defensável ser reconhecida a impossibilidade de neutralização com os equipamentos de proteção existentes na atualidade para todos os casos de agentes químicos e biológicos?

Em virtude do problema apresentado, considerando que o STF, ao julgar o ARE paradigma, acabou adotando a tese da proteção limitada à eficiência do EPI, concluindo que essa seria a melhor interpretação à luz da CF/1988. Estabeleceu-se, ademais, que é eficaz o EPI apto a proporcionar a adequada proteção ao risco constante no meio, ou seja, reputa-se como eficaz o equipamento que neutralize ou elimine o contato dos agentes nocivos com os trabalhadores. No entanto, a exemplo do que foi decidido quanto ao ruído, igualmente em relação aos agentes químicos cancerígenos e biológicos, constata-se que não existe EPI eficaz apto à neutralização do seu risco.

A presente monografia tem por objetivo geral analisar o EPI eficaz conforme o julgado pelo STF no ARE nº 664.335/SC, suas repercussões no âmbito das relações trabalhistas e a relação íntima com o Direito Previdenciário. E, como objetivos específicos, pretende-se analisar o conceito do meio ambiente do trabalho, as disposições normativas pertinentes e as obrigações contratuais dos sujeitos da relação de emprego, demonstrar os adicionais remuneratórios com ênfase no agente insalubre ruído, abordar a correlação entre o adicional de insalubridade e os graus de enquadramento do risco e avaliar a eficácia da decisão do STF no ARE nº 664.335/SC e sua repercussão no Direito Previdenciário.

A metodologia usada nesta monografia é descritiva e qualitativa, utilizando método hipotético-dedutivo, por meio de revisão bibliográfica. É descritiva porque faz observação do que já foi estudado sobre o tema. Qualitativa, uma vez que interpreta o fenômeno que observa e as hipóteses são construídas após a observação. São utilizadas pesquisas em livros, artigos jurídicos, jurisprudência e legislação específica sobre a temática. Por sua vez, este estudo possui 3 (três) capítulos.

O primeiro é responsável pela contextualização do meio ambiente do trabalho, disciplinando as disposições normativas pertinentes, assim como as obrigações contratuais dos sujeitos da relação de emprego, abordando-se, ainda, os riscos

ambientais e sua relação com os EPIs.

O segundo tratará sobre os adicionais remuneratórios com ênfase no agente insalubre ruído, onde será dado o devido conceito e abordar-se-á a correlação entre o adicional de insalubridade e os graus de enquadramento do risco.

Por fim analisar-se-á a eficácia da decisão do STF no ARE paradigma e sua repercussão no Direito Previdenciário, quanto ao tema de aposentadoria especial.

## 2. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O meio ambiente constantemente é centro de grandes discussões internacionais, em especial o meio ambiente do trabalho, buscando-se sempre elementos capazes de propiciar uma melhor qualidade no local da prestação de serviços. Para assegurar o ambiente almejado, foram criados ao longo dos anos diversos dispositivos legais, inclusive assegurou-se a implementação de equipamentos capazes de eliminar ou reduzir os riscos ambientais a níveis toleráveis.

### 2.1 Disposições normativas e conceito

O meio ambiente, segundo o inciso I do art. 3º da Lei nº 6.938/1981, é o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas. Tal definição da Lei de Política Nacional do Meio Ambiente é extensa. O legislador, por sua vez, adotou um conceito jurídico aberto, criando local positivo em harmonia com a CF/1988, que, busca abarcar todos os aspectos do meio ambiente (art. 225, *caput*), afirmando que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado. A CF/1988 adota 2 (dois) objetos de tutela, 1(um) imediato relativo à qualidade do meio ambiente em todos os seus aspectos e outro mediato concernente à saúde, segurança e bem-estar, assim como a qualidade de vida, consoante o disposto no *caput* do art. 225.

O meio ambiente do trabalho é o local em que o trabalhador desenvolve sua atividade laboral, conforme dispõe Fiorillo, ao afirmar que:

É o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc) (FIORILLO, 2015, p. 21).

A definição acima é bastante abrangente, uma vez que não se limita a tratar apenas do trabalhador clássico, isto é, aquele que detém carteira de trabalho



assinada. Tal assertiva se mostra em consonância com a CF/1988, tendo em vista que está dentro do contexto assecuratório do meio ambiente equilibrado para todos, abarcando todo cidadão e trabalhador que desempenha alguma atividade, seja ela remunerada ou não.

No Brasil, a legislação ambiental é uma das mais avançadas do mundo, incidindo também no aspecto do meio ambiente do trabalho. Em relação a este, a CF/1988 inovou bastante em comparação com as Constituições Estaduais, pois aquela seguiu a mesma linha da Lei de Política Nacional do Meio Ambiente (Lei nº 6.938/1981), da CLT, da Portaria nº 3.214/1978, a qual possui várias Normas Regulamentadoras (NRs), de sentenças proferidas pela Justiça do Trabalho, das negociações coletivas de trabalho e Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A CF/1988, assim como algumas declarações internacionais (a exemplo das Convenções nº 148 e 155 da OIT) considera o direito à vida como o direito mais fundamental do homem, servindo de apoio para os demais direitos humanos. O art. 225 da CF/1988 traz que a vida deve ter qualidade e, para que tal ocorra em face do trabalhador, é necessária a presença de pilares básicos, a saber, o trabalho decente, em condições seguras e salubres.

O art. 170 da CF/1988 trata da ordem econômica, afirmando que a mesma deve se pautar na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo como objetivo garantir a todos existência digna, pautando-se nos ditames da Justiça Social, observando o princípio da defesa do meio ambiente. A CF/1988 buscou, também, conciliar a livre iniciativa com o desenvolvimento econômico em respeito à dignidade humana no trabalho. Sendo assim, o Constituinte objetivou incentivar a livre iniciativa econômica, respeitando-se os princípios que norteiam a dignidade da pessoa humana.

Em relação ao meio ambiente, o referido art. 225 assegura a todos o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem esse do povo, essencial à qualidade de vida sadia, cabendo ao Poder Público e à sociedade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as atuais e futuras gerações. A garantia da efetividade desse direito dar-se-á por meio do Poder Público, que deve promover a educação e a conscientização pública para a preservação ambiental, punindo todos os infratores, sejam eles pessoas físicas ou jurídicas.

O artigo anterior dispõe também acerca de importantes princípios ambientais,

como os da prevenção, da educação e do poluidor-pagador, princípios estes que servem de base para qualquer estudo que verse sobre o meio ambiente.

Escrevendo sobre o princípio da prevenção, afirma Fiorillo (2015, p.35) que "a prevenção é preceito fundamental, uma vez que os danos ambientais, na maioria das vezes, são irreversíveis e irreparáveis".

O art. 196 da CF/1988 contribui para o entendimento de que o Direito Ambiental do Trabalho não é puro Direito Trabalhista, afirmando que a saúde é direito de todos e que compete ao Estado garantir mediante políticas sociais e econômicas a redução dos riscos de doenças e outros agravos. Ademais, cabe ao Sistema Único de Saúde (SUS) executar ações de vigilância sanitária e epidemiológica, assim como as de saúde do trabalhador, colaborando na proteção do meio ambiente do trabalho.

Além da CF/1988, várias Constituições Estaduais também trataram sobre a proteção do meio ambiente do trabalho, a exemplo da Constituição Estadual de São Paulo (arts. 191 e 229, § 2º) e Amazonas (arts. 229 e § 2º). As cartas estaduais versaram sobre preservação, conservação e defesa do meio ambiente do trabalho, incumbindo aos Estados e Municípios, com participação da coletividade, o acompanhamento das ações preventivas. Como ponto importante, as Constituições de Rondônia (art. 244, inciso III) e de São Paulo (art. 229, §2º) garantem ao trabalhador o direito de recusa ao trabalho, sem qualquer prejuízo salarial e de outros direitos, no caso de o serviço apresentar risco grave ou iminente, até que haja a eliminação total deste mal, assegurada, no caso de Rondônia, a permanência no emprego.

Essas disposições se apresentam com tamanha importância no contexto do meio ambiente do trabalho seguro, que constitui, segundo Melo (2008, p.250), "Um dos direitos mais importantes e fundamentais do cidadão trabalhador, o qual, se desrespeitado, provoca agressão a toda a sociedade, que, no final das contas, é quem custeia a Previdência Social".

No âmbito infraconstitucional, existe a retro mencionada Lei de Política Nacional do Meio Ambiente, que é de grande importância também para o Direito do Trabalho. Tal lei define a poluição como sendo a degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que, direta ou indiretamente, prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população (art. 3º, inciso III); e o poluidor como a pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, responsável direta ou indiretamente,

por atividade causadora de degradação ambiental (art. 3º, inciso IV).

Por mais que a Lei nº 6.938/1981 não mencione expressamente o meio ambiente do trabalho como protegido por suas normas, dúvida não pode existir no sentido de que a degradação do meio ambiente do trabalho, que prejudique ou coloque em risco a saúde, a vida e a integridade física dos trabalhadores, insere-se no conceito de degradação do meio ambiente.

Nesse diapasão, Padilha afirma categoricamente que:

As normas infraconstitucionais anteriores à Carta Magna não mencionavam expressamente o meio ambiente do trabalho como pertinente ao regime sistemático do Direito Ambiental. Entretanto, com a Constituição Federal de 1988, a Lei de Política Nacional do Meio Ambiente (Lei 6.938/81) foi recepcionada pela ordem constitucional vigente. Dessa forma, quando a Lei 6.938/81 conceitua o meio ambiente (art. 3º, I), deve ser compreendido, nessa definição legal, também o meio ambiente do trabalho. (PADILHA, 2002, p. 65).

A CLT, em seu Capítulo V, trata da Segurança e Medicina do Trabalho, especificando disposições fundamentais que, se forem cumpridas, resultarão em grande avanço na prevenção do meio ambiente do trabalho. Dentre as disposições fundamentais, destaca-se o art. 156, que estabelece como competência das Delegacias Regionais do Trabalho (atuais Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego) a orientação, fiscalização, adoção de medidas de proteção ao meio ambiente do trabalho e aplicação de penalidades no caso de descumprimento das normas.

A Portaria nº 3.214/1978, levando em conta o que está disposto nos arts. 155 e 200 da CLT, foi criada pelo MT, que, por meio de NRs, regulamenta o meio ambiente laboral, no que diz respeito à Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho. Desde a sua criação, as NRs passaram a ser elaboradas e revisadas pelo governo, pelos trabalhadores e pelos empregadores, representando um grande avanço na busca da melhoria das condições de trabalho e das relações laborais.

O meio ambiente do trabalho, como se vê, é um dos aspectos mais importantes do meio ambiente, possuindo agora a devida proteção constitucional, a qual precisa sair do papel para a prática do dia a dia, somente sendo possível mediante reformulação de entendimentos clássicos, que sempre prestigiaram as formas indenizatórias como o pagamento dos adicionais de insalubridade e periculosidade.

## 2.2 Obrigações contratuais dos sujeitos da relação de emprego

As partes, que integram a relação de emprego, devem atentar e cumprir as obrigações existentes. Combinadas com a CLT, as Normas Reguladoras são empregadas para garantir uma maior segurança no âmbito do trabalho, tanto para o empregador como para o empregado. Vale ressaltar que o descumprimento dessas normas ocasiona a aplicação de penalidades previstas em lei.

Ao empregador cabe cumprir todas as normas regulamentadoras, planejar e divulgar ordens de serviço que tratem da segurança e saúde no trabalho, informar aos trabalhadores os riscos existentes em dado ambiente de trabalho, e frente a tais riscos deve esclarecer os meios para prevenir e limitar tais eventos, assim como demonstrar para todos os empregados os resultados das avaliações ambientais desenvolvidas no ambiente laboral.

Cabe ainda ao empregador permitir que os empregados tenham acesso à fiscalização das normas atinentes à Segurança e Medicina do Trabalho, devendo ainda especificar quais procedimentos devem ser adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao labor.

O empregador, frente à obrigatoriedade às normas regulamentadoras, deve se policiar quanto à legislação referente à prevenção de acidentes do trabalho, prevista na CLT, bem como observar os requisitos atinentes ao tema. Logo, tais normas servem de alerta quanto aos cuidados e à diligência que deve haver com os funcionários.

Já em relação ao empregado, cabe por intermédio de seu empregador, cumprir as disposições legais e regulamentares sobre Segurança e Medicina do Trabalho, atentando para as ordens expedidas pelo tomador, devendo utilizar em todo seu turno de trabalho, quando assim exigido, o EPI capaz de minimizar os riscos existentes. Periodicamente cabe ao mesmo se submeter a exames médicos previstos nas NRs, colaborando ainda com a empresa em relação à aplicabilidade de tais normas. Vale ressaltar que constitui ato faltoso a recusa injustificada quanto ao cumprimento das NRs.

Sendo assim, percebe-se que ambas as partes da relação de emprego possuem o dever de zelar pelo cuidado, e que o efetivo descumprimento de um dos polos é passível de punição, penalidade esta que recai quase sempre na figura do empregador. Como se observa, cabe ao empregador proporcionar um ambiente de

trabalho sadio e com ótimas condições de higiene, visando sempre eliminar ou tentar eliminar ao máximo os riscos existentes. O empregado, por sua vez, deve laborar seguindo todas as normas impostas a ele, uma vez que visam tão somente garantir sua integridade física e mental.

### 2.3 Riscos ambientais e equipamentos de proteção individual

Os riscos são elementos presentes em vários ambientes, e quando ultrapassam limites de tolerância podem ocasionar danos à saúde. Tais riscos são divididos em físicos, químicos, biológicos, por acidentes e ergonômicos.

Os riscos físicos são aqueles em que o trabalhador está exposto a ruídos, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas, radiações ionizantes, dentre outros. Já os químicos estão relacionados a substâncias, compostos ou produtos que possam adentrar no organismo nas formas de poeiras, fumos, névoas, neblinas, gases ou vapores, podendo ainda ser absorvido através da pele ou por ingestão. Por sua vez, os riscos biológicos são oferecidos por vários micro-organismos, que podem infectar o ser humano pela ingestão, pela pele ou até mesmo pelas vias respiratórias.

Em relação aos riscos por acidentes, leva-se em consideração à associação com a falta de condições mínimas, que possam proporcionar um ambiente de trabalho seguro, como é o caso de máquinas sem proteção ou até mesmo a falta de iluminação adequada. Por sua vez, os riscos ergonômicos associam-se ao esforço físico intenso relacionado a atividades pesadas.

Frente aos riscos ambientais, a NR-9 da Portaria nº 3.214/1978, estabelece que é obrigatória a elaboração e implementação, por parte dos empregadores e das instituições, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA). Tal programa busca preservar a saúde e a integridade física dos trabalhadores por meio da avaliação e do controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que possam vir a existir no ambiente de trabalho.

Cada empresa deve desenvolver as ações do PPRA, de cujo qual os trabalhadores devem participar, sendo as mesmas condicionadas aos riscos e às necessidades de controle a depender do caso. Tal programa integra o conjunto mais amplo de iniciativas da empresa no campo da preservação da saúde e da integridade física dos trabalhadores, devendo estar em harmonia com os demais programas de

prevenção ambiental.

O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) apresenta-se como mais um programa de prevenção que faz o mapeamento e o diagnóstico dos agravos à saúde do trabalhador, possuindo natureza subclínica, no qual se constata a existência de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde do trabalhador. Tal programa deve ser implementado com base nesses riscos, especialmente os identificados nas avaliações previstas nas demais NRs.

Assim como o PPRA, este programa é obrigatório para os empregadores e as instituições que admitam empregados, tendo como objetivo-fim a preservação da saúde de todos seus trabalhadores, como estabelece a NR-7 da Portaria nº 3.214/1978, podendo ter seus parâmetros mínimos ampliados mediante negociação coletiva entre os sujeitos da relação de emprego.

A NR-4 da referida Portaria estabelece que as empresas privadas e públicas, os órgãos públicos da Administração Direta e Indireta e dos Poderes Legislativos e Judiciários, que possuam empregados regidos pela CLT, deverão manter obrigatoriamente Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), com finalidade padrão de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho.

Além das finalidades acima empregadas, cabe ao SESMT promover atividades de conscientização, educação e orientação dos trabalhadores para assegurar a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. Tal promoção pode ocorrer mediante campanhas e programas de longa duração.

Esses serviços deverão ser promovidos por profissionais ligados ao Direito do Trabalho, cabendo à Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho controlar a execução e eficácia do programa. A promoção deve ser feita por médico, engenheiro de segurança, enfermeiro, auxiliar de enfermagem e técnico de segurança do trabalho.

A CLT, em seu art. 166, estabelece que toda empresa é obrigada a fornecer aos seus empregados, gratuitamente, EPIs adequados ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que outras medidas se mostrem insuficientes quanto à proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

O EPI é considerado dispositivo de uso individual, utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos que ameacem a segurança e a saúde do empregado.

Antes da implementação do EPI, deve-se tentar estabelecer medidas coletivas de prevenção dos riscos ambientais, e somente, excepcionalmente, enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas, para atender a situações de emergência, deve-se fornecer os EPIs adequados que cada atividade laboral exigir. Sendo assim, os EPIs são empregados quando os EPCs forem ineficazes a eliminar os riscos existentes.

Ao empregador não cabe apenas fornecer os equipamentos, deve ainda orientar e treinar os trabalhadores sobre o uso correto, guarda e conservação dos EPIs, assim como substituí-los imediatamente quando houver danificação ou extravio, responsabilizando-se pela sua manutenção periódica.

Nesse sentido, estabelece o art. 157 da CLT:

Art. 157 - Cabe às empresas: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

- 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.

A Súmula nº 289 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) caminha nessa mesma linha de orientação:

INSALUBRIDADE. ADICIONAL. FORNECIMENTO DO APARELHO DE PROTEÇÃO. EFEITO (Res. N. 22/1988, DJ 24.3.1988). O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

Ao empregado incumbe usar os EPIs, utilizando-os apenas para a finalidade a qual se destinam, responsabilizando-se por sua guarda, conservação e comunicação ao empregador de qualquer alteração que o torne impróprio para uso, cumprindo assim as determinações do empregador quanto ao uso adequado.

Em relação às obrigações dos trabalhadores, assim estabelece o art. 158 da CLT:

Art. 158 - Cabe aos empregados:

- I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;
  - II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.
- Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:
- a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;
  - b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

O não cumprimento dessas obrigações é passível de punição com advertência, suspensão das atividades e se for o caso a dispensa por justa causa. Porém, tudo deve ser feito com coerência, levando-se em consideração o bom senso, pois, antes de qualquer punição, deve a empresa demonstrar que cumpriu com sua parte, ao adotar as medidas protetivas.

Ao MT cabe fiscalizar e orientar as empresas quanto ao uso adequado e à qualidade dos EPIs, seguindo o disposto no art. 156 da CLT, que dispõe o seguinte:

- 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.

Eis aqui os principais dispositivos que atuam na proteção do trabalhador frente a insuficiência dos EPCs e demais medidas protetivas. São EPIs, entre outros: capacetes, capuzes, óculos de segurança, protetores faciais, máscaras de solda, protetores auditivos, respiradores purificadores de ar, respiradores de adução de ar, respiradores de fuga, vestimentas de segurança que ofereçam proteção ao tronco contra riscos de origem térmica, mecânica, química, radioativa e meteorológica, luvas, cremes protetores, mangas longas, braçadeiras, dedeiras, calçados próprios, meias, perneiras, calça de segurança para proteção das pernas, macacões de segurança, conjunto de segurança, vestimenta de corpo inteiro, dispositivos trava-queda, e cinturões de segurança.



### 3. ADICIONAIS REMUNERATÓRIOS E O AGENTE INSALUBRE RUÍDO

O legislador na tentativa de compensar o trabalhador exposto a eventuais riscos e desconfortos, acabou implementando parcelas pecuniárias que variam a depender do grau e tipo de exposição. Além do pagamento das parcelas, se faz necessário reduzir os agentes ensejadores, implementando políticas e programas preventivistas que visam o bem estar no ambiente laboral. O presente capítulo faz um estudo detalhado sobre o agente físico ruído, haja vista ter sido constantemente debatido no julgado paradigma desta obra.

#### 3.1 Adicionais remuneratórios e seus tipos

Os adicionais remuneratórios se resumem “a parcelas suplementares devidas ao trabalhador em decorrência do exercício do labor em circunstâncias consideradas mais gravosas” (DELGADO, 2017, p. 857). As referidas parcelas possuem caráter suplementar em relação à parcela salarial principal recebida, jamais ocupando posição cêntrica.

Os adicionais se distinguem de outras verbas salariais em virtude de motivação para o respectivo pagamento, assim como em relação à base de cálculo. O adicional tem caráter nitidamente contraprestativo, oportunidade em que é empregado por conta de eventual desconforto, desgaste ou risco presenciados no âmbito laboral. Sendo assim, considera-se, em regra, verba salarial, não possuindo caráter indenizatório.

O referido entendimento prevalece na doutrina e na jurisprudência pátria. Nesse sentido, são destacadas algumas Súmulas do TST (ex: 60, 248, e 291), as quais foram construídas levando em consideração a natureza salarial dos adicionais. No Brasil, já esteve, jurisprudencialmente, superada a classificação indenizatória realizada quanto aos adicionais em algumas poucas análises disponibilizadas em obras trabalhistas. Porém, a partir de 11 de novembro de 2017, o art. 7, em seu § 4º, teve a redação modificada pela lei nº 13.467/2017, para dispor que o tempo de intervalo intrajornada suprimido possui natureza indenizatória, cujos pagamentos são efetuados sob a rubrica de adicional de horas extras.

A normatização dos adicionais se justifica por meio do seu fundamento e objetivo, ocasionando efeitos jurídicos intrínsecos que o Direito do Trabalho,

geralmente, associa às verbas de natureza salarial. Apesar da maioria deles ser considerada como salário, os adicionais não permanecem ligados ao contrato, oportunidade em que podem ser suprimidos caso ocorra a ausência da circunstância ensejadora do seu recebimento durante dado período do pacto laboral.

Nas situações em que é aceita a integração salarial, faz-se necessária a presença da habitualidade no seu recebimento, sendo, portanto, requisito idêntico às outras parcelas suplementares. Se a parcela for recebida com habitualidade, o período em que houver sua percepção é integrado ao salário do trabalhador para os efeitos legais, refletindo assim no cálculo do 13º salário, férias, FGTS, aviso prévio, bem como na contribuição previdenciária.

Nesse diapasão, Catharino, em raciocínio ainda atual, afirma categoricamente que:

Tais parcelas suplementares são *retributivas* mas, via de regra, *instáveis*. Condicionadas a evento relacionado com a prestação de serviços não incorporam definitivamente ao salário global, salvo casos especiais. Não sendo estáveis só são devidas enquanto perdurar o motivo que lhes dá origem. Apesar disto, se observa a tendência de, sob certas circunstâncias, considera-las incorporadas à remuneração normal ou estável. Tal é possível quando, pela habitualidade de seu pagamento, deixam de ser eventuais (ver artigo 3º da CLT). Quando, dado o seu valor, perdem seu caráter acessório. Daí os tribunais em contadas vezes, considerá-las para os efeitos de cálculo de indenizações – “*accessoriumsequiturprincipale*”, além de impedirem sua retirada ou diminuição de modo a garantir a irredutibilidade do salário. (CATHARINO, 1994, p. 266)

Outrossim, as parcelas adicionais podem ser classificadas em legais, desdobrando-se em abrangentes e restritas, e convencionais. As consideradas legais são aquelas previstas na lei, e as convencionais criadas pela norma infralegal, podendo ser criada também pela vontade unilateral do empregador ou de maneira bilateral por comum acordo entre as partes contratuais.

As prestações suplementares legais abrangentes aplicam-se a qualquer categoria de empregados, para tanto, é necessário que o trabalhador esteja inserido nas circunstâncias legais tipificadas. Nesta modalidade, como exemplo, citam-se os adicionais de insalubridade (art. 192, CLT); de periculosidade (art. 193, CLT); de transferência (art. 469, § 3º, CLT); noturno (art. 73, *caput*, CLT); de horas extras (art. 7º, XVI, CF/1988).

As parcelas adicionais consideradas legais restritas aplicam-se a categorias

delimitadas e específicas de empregados, devendo o trabalhador, para tanto, estar situado nas circunstâncias que dão ensejo ao referido adicional. Como exemplo principal, cita-se o adicional por acúmulo de função previsto para a categoria dos radialistas (Lei nº 6.615/1978) e para a categoria dos vendedores (Lei nº 3.207/1957), bem assim o adicional para acompanhamento de profissional doméstico em viagem com o patrão (art. 11, §2º, da Lei Complementar nº 150/2015).

Em relação aos adicionais convencionais, são mais conhecidos os adicionais de fronteira e de campo. O primeiro citado é pago ao trabalhador enquanto o mesmo labuta em locais agressivos previstos no regulamento da empresa, já o segundo é devido ao empregado que momentaneamente labora em obras, fora da empresa. Para haver o recebimento destes, é fundamental observar o que dispõe o instrumento privado originário da verba.

Logo, como afirmado anteriormente, os adicionais remuneratórios estão previstos em Lei, podendo ser criados a partir de norma infralegal, oportunidade em que podem surgir também por meio da vontade unilateral do empregador ou bilateral estipulada entre as partes. De maneira geral, os principais adicionais, no âmbito do Direito do Trabalho, são o adicional de horas extras; o noturno; o de transferência; aquele decorrente do trabalho doméstico realizado em viagens; o da periculosidade; e o da insalubridade, sendo este último o foco deste estudo.

### 3.2 Graus de enquadramento do adicional de insalubridade

O surgimento das doenças profissionais está relacionado intrinsecamente à natureza, intensidade e ao tempo de exposição ao agente ameaçador. Sendo assim, o mero contato com o agente causador não configura a presença da insalubridade.

Dessa maneira, com base nos fatores apresentados no parágrafo anterior, foram criados limites de tolerância destinados a manter, bem como preservar a integridade dos trabalhadores. Os referidos limites apresentam valor numérico abaixo dos níveis entendidos como insalubre, podendo assim sofrer variações a depender do tipo de exposição. Por conseguinte, tendo por base uma visão prevencionista, os níveis não podem ser vistos como imutáveis, devendo servir como parâmetros para controle do ambiente laboral.

O MT é responsável por aprovar o quadro das atividades e operações

consagradas insalubres, adotando normas, além de critérios de identificação, estabelecendo os limites para exposição dos trabalhadores aos pertinentes agentes nocivos, cabendo também ao referido órgão ministerial determinar quais equipamentos de proteção serão utilizados pelos trabalhadores e, por último, fixar o tempo máximo de exposição. As referidas regulamentações estão dispostas na NR-15 do MT.

Nesse sentido, estabelece o artigo 190 da CLT que:

Art. 190 - O Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes.

Desse modo, para restar configurada a insalubridade, é necessário haver a inclusão das respectivas atividades na relação da NR-15. O legislador deixou a regulamentação a cargo do MT, devendo o mesmo realizar o enquadramento das atividades tidas como insalubres. Ressalta-se que o MT especifica, por meio de sua NR-15, os parâmetros da insalubridade.

Além de ser necessária a inclusão da atividade insalubre na NR, é fundamental que haja extrapolação dos requisitos presentes no art. 190 da CLT, devendo ainda ocorrer exposição habitual e permanente a locais e agentes insalubres, caso contrário, o trabalhador pode deixar de ter direito ao respectivo adicional.

Embora seja fundamental ocorrer uma exposição habitual e permanente, a Súmula nº 47 do TST assegura que o trabalho desenvolvido em condições insalubres, mesmo de maneira intermitente, não afasta o direito à percepção do respectivo adicional. Eis seus termos: “INSALUBRIDADE (Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003). O trabalho executado em condições insalubres, em caráter intermitente, não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional.”

O art. 191 da CLT, por sua vez, estabelece como ocorre a eliminação ou neutralização do agente insalubre, da seguinte forma:

Art. 191 - A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá:  
I - com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;

II - com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.

A identificação dos agentes nocivos depende, caso a caso, do que o MT considere prejudicial e acima dos limites toleráveis à saúde humana. Logo, eventual adicional remuneratório será devido levando em consideração o nível de insalubridade em que o trabalhador se encontra exposto, podendo ser em grau máximo, médio ou mínimo, refletindo um percentual de 40 (quarenta), 20 (vinte) ou 10% (dez por cento) calculado sobre o salário mínimo nacionalmente unificado, embora seja saldo que tal base de cálculo é questionada em nível constitucional, em virtude do art. 7º, inciso IV, da CF/1988 e Súmula vinculante nº do STF.

Nestes termos, eis o disposto no art. 192 da CLT:

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

O aferimento e constatação do nível de insalubridade presente em determinado ambiente laboral é de responsabilidade do médico ou engenheiro do trabalho, devendo o profissional, para tanto, estar registrado no MT, eis o que dispõe o art. 195 da CLT: “A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho.”

A NR-15, especificamente em seu item 15.2, ratifica o previsto no art. 192 da CLT. Por sua vez, os graus de enquadramento do adicional de insalubridade podem variar a depender da exposição e do tipo de agente nocivo existente.

O grau máximo, é devido em situações cuja exposição supera a totalidade dos níveis de tolerância estabelecidos para aquele agente agressor. A sujeição ao referido grau de exposição, ocasiona o pagamento de adicional na proporção de 40% (quarenta por cento) sob o salário mínimo vigente. Epistemologicamente, a palavra máximo significa “o que atinge ou atingiu o seu maior número, sua maior quantidade, seu mais alto grau.”

Já o grau médio, é condigno à situações em que a exposição excede

medianamente os níveis de tolerância determinados. Neste tipo de sujeição, o trabalhador faz jus ao recebimento de adicional na proporção de 20% (vinte por cento) sob a contraprestação mínima vigente. A palavra médio, tem como significado aquilo equidistante entre dois pontos; situado entre os extremos.

Por fim, o grau mínimo corresponde à situação em que a extrapolação dos níveis de tolerância ocorre de maneira diminuta, ou seja, de maneira um pouco superior ao dito nível paradigma. Nesta modalidade de exposição, ao empregado é devido o pagamento de parcela adicional na proporção de 10% (dez por cento) calculada sob a mesma prestação pecuniária dos graus anteriores.

Por meio do Projeto de Lei (PL) nº 6.787/2016, discutiram-se os termos da reforma trabalhista, o qual posteriormente foi convertido na Lei nº 13.467/2017 e passou a vigor no dia 11 de novembro de 2017. Após 3 (três) dias da sua publicação, a referida lei foi alterada por meio da Medida Provisória (MP) nº 808/2017, em 14 de novembro de 2017. Os dispositivos desta MP vigoraram até 23 de abril de 2018.

A Lei nº 13.467/2017, em relação ao enquadramento do grau de insalubridade, autorizava os sindicatos a realizar tal classificação por meio de negociação coletiva. A MP ainda permite o dito procedimento, mas ao revogar o inciso XIII, do art. 611-A, que autorizava a extensão da jornada de trabalho em ambientes insalubres, sem necessidade de prévia licença das autoridades do MT, passou a assegurar a possibilidade de contratação de perícia para aferimento do grau de insalubridade, exigindo ainda que fossem respeitadas, em sua totalidade, o trinômio relativo às normas de Saúde, Higiene e Segurança do Trabalho previstas em lei ou em NRs do MT.

A presente mudança ampliou a proteção dos trabalhadores, pois inicialmente, passou permitir a realização de perícia, trazendo maior segurança quanto à determinação do grau de insalubridade. Levando em consideração o fato de ser uma questão técnica e ligada ao trinômio anteriormente citado, não podia ser realizada de qualquer maneira, tendo em vista que se rende às pressões do mundo capitalista. Logo, o enquadramento necessitava ser apropriado, embasando-se em perícia realizada com responsabilidade, sob pena de tornar nula cláusula específica.

Além do mais, a prorrogação da jornada de trabalho em locais insalubres estava adstrita à observância das normas específicas de Saúde, Higiene e Segurança do Trabalho, consideradas indisponíveis de maneira absoluta. A MP, dessa maneira, tinha trazido mais uma segurança aos empregados sujeitos a tais

condições.

No momento em que se exige observância das normas de Medicina e Segurança do Trabalho, assim como o disposto nas NRs, afasta-se a possibilidade de enquadramento realizado de maneira irresponsável, e sem ligação entre a atividade e o adicional específico.

Conforme restou-se evidente, as mudanças ocorridas por meio da MP vislumbraram resguardar as condições mínimas do obreiro no tocante ao meio ambiente do trabalho. Contudo, como salientado, a MP perdeu sua eficácia em 23 de abril de 2018, motivando a repristinação da redação dos incisos XII e XIII do art. 611-A da CLT, a partir de 11 de novembro de 2017, não deixando mais clara a possibilidade de contratação da perícia acima mencionada.

### 3.3 Agentes insalubres e suas espécies

As palavras ordem e progresso, presentes na bandeira nacional, demonstram um conflito cuja resolução é complexa e difícil, ou seja, é importante compreender até que ponto a sociedade pode almejar o progresso sem afetar a vida humana, bem jurídico este considerado mais fundamental.

Embora tenham ocorrido diversos avanços tecnológicos, presenciados nos últimos anos, certas profissões ainda podem refletir enorme risco à saúde e à vida do trabalhador. Diante dos constantes riscos presentes no meio ambiente laboral, o legislador implementou adicionais remuneratórios, visando a compensar o obreiro pelo desenvolvimento de atividades danosas.

A CLT traz o conceito legal da insalubridade, estabelecendo assim em seu art. 189:

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.

O conceito em epígrafe ressalta a existência de agentes ameaçadores passíveis de levar o trabalhador a adquirir doenças profissionais, patologias estas causadas por agentes físicos, tais como ruído, calor, radiações, frio, vibrações e

umidade, além dos agentes químicos, a exemplo de poeiras, gases, vapores e névoas. Por fim, há incidência dos agentes biológicos relacionados à presença de microrganismos, vírus e bactérias.

Os físicos se resumem a diversas formas de energia, sendo riscos ocasionados por agentes que possuem o condão de alterar as características do meio ambiente. Basicamente, se caracterizam por exigirem um meio de transmissão para espalhar sua nocividade, além de poderem agir sob profissionais que não possuem contato direto na sua atividade com a fonte ensejadora do risco e, por fim, geram lesões crônicas a longo prazo.

Por sua vez, os agentes químicos se relacionam a substâncias ou produtos que possam adentrar no organismo pelas vias respiratórias, além da pele ou mesmo por ingestão. São encontrados na forma sólida, líquida ou gasosa. Além das substâncias tradicionalmente empregadas na fabricação de compostos industriais, cada vez mais se descobre novos agentes químicos frente ao crescente número de processos e compostos que são criados.

Por fim, os agentes biológicos se resumem a presença de microrganismos, vírus e bactérias que podem causar, por exemplo, infecções, alergias ou intoxicações ao trabalhador. Frequentemente, presencia-se a existência de surtos patológicos ocasionados pela propagação dos referidos agentes por meio do meio físico em questão, ocorrendo principalmente a propagação pelo ar. Ressalta-se, ademais, que os referidos agentes estão presentes em todo meio.

O julgamento do ARE nº 664.335/SC, estabeleceu 2 (duas) teses distintas acerca do EPI eficaz, sendo uma delas relativa à exposição ao agente físico ruído, alvo deste estudo. Posto isto, a presente pesquisa passa a fazer uma análise acerca do ruído.

A sociedade contemporânea passa por intenso e crescente processo de modernização, progresso este que reflete o aumento drástico da poluição sonora. Diante da crescente propagação da pressão sonora, a surdez, cada vez mais, vem ganhando espaço no rol das doenças profissionais.

O ruído prejudica não só o trabalhador, mas a sociedade como um todo, oportunidade em que pode causar diminuição da capacidade dos órgãos auditivos, gerar certo impedimento na comunicação, provocar irritabilidade e stress, ocasionar fadiga e, por consequência, diminuir o rendimento laboral.

O referido agente, surge por meio de várias fontes, sendo as mais frequentes



a aerodinâmica, choques, cavitação, explosões, hidrodinâmica, mecânica, vibrações, dentre outras.

A lesão auditiva está adstrita ao nível de pressão, assim como à duração da exposição, dependendo ainda das características do ruído. Por sua vez, o ruído pode ser considerado contínuo, intermitente e de impacto. O contínuo é aquele que se apresenta de forma estável com variações de no máximo 3 (três) a 5 (cinco) decibéis (dB) (A) durante longo período. Já o intermitente possui variações de maior ou menor intensidade. Por último, o de impacto possui picos que podem ser maiores ou menores a 1 (um) segundo.

A NR-15, em seu anexo I, estabelece, de maneira simples, como ruído contínuo ou intermitente aquele que não é de impacto. Sua medição é feita em dB, por meio de instrumento com nível de pressão sonora operando no circuito de compensação "A". Ressalta-se ainda que a medição deve ser realizada próxima ao ouvido do obreiro. A esse respeito, eis o disposto no item 2 (dois), do anexo I da referida NR dispõe que: "Os níveis de ruído contínuo ou intermitente devem ser medidos em decibéis (dB) com instrumento de nível de pressão sonora operando no circuito de compensação "A" e circuito de resposta lenta (SLOW). As leituras devem ser feitas próximas ao ouvido do trabalhador."

O sistema auditivo do ser humano saudável é capaz de detectar 20 (vinte) milionésimos de um pascal, podendo chegar a suportar pressões superiores a 1.000.000 (um milhão) de vezes mais alta. Se a medida implementada para mensurar os níveis sonoros fosse feita em pascal, os números obtidos seriam grandes e de difícil manejo. Pensando em evitar dificuldades, a escala (dB) foi criada. Logo, na escala decibel utiliza-se como ponto de partida a medida de 20 (vinte) milionésimos de um pascal, equiparando-se assim a 0 (zero) dB.

No entanto, a medição realizada por decibelímetro não gera informações completas para se avaliar o potencial lesivo de uma fonte de ruído. Além de se constatar o nível de decibéis, é necessário possuir conhecimento acerca das suas características, tais como intensidade, frequência principal, duração e tipo de exposição.

O anexo I, da referida NR, traz quadro específico que relaciona o nível de ruído ao tempo máximo de exposição diária permitida. Conforme se observa na tabela abaixo, não é permitida exposição a níveis de ruído superiores a 115 dB (A) para trabalhadores que não estejam devidamente protegidos.

<b>NÍVEL DE RUÍDO DB (A)</b>	<b>MÁXIMA EXPOSIÇÃO DIÁRIA PERMISSÍVEL</b>
85	8 horas
86	7 horas
87	6 horas
88	5 horas
89	4 horas e 30 minutos
90	4 horas
91	3 horas e 30 minutos
92	3 horas
93	2 horas e 40 minutos
94	2 horas e 15 minutos
95	2 horas
96	1 hora e 45 minutos
98	1 hora e 15 minutos
100	1 hora
102	45 minutos
104	35 minutos
105	30 minutos
106	25 minutos
108	20 minutos
110	15 minutos
112	10 minutos
114	8 minutos
115	7 minutos

**LIMITES DE TOLERÂNCIA PARA RUÍDO CONTÍNUO OU INTERMITENTE**

O ruído de impacto, está previsto no anexo II, daquela NR, e segundo o item 1 é aquele que apresenta picos de energia acústica de duração inferior a 1 (um) segundo a intervalos superiores a 1 (um) segundo.

Assim como no ruído contínuo ou intermitente, a medição deve ser feita em dB, seguindo os parâmetros do item 2, do Anexo II da mesma NR, abaixo destacados:

Os níveis de impacto deverão ser avaliados em decibéis (dB), com medidor de nível de pressão sonora operando no circuito linear e circuito de resposta para impacto. As leituras devem ser feitas próximas ao ouvido do trabalhador. O limite de tolerância para ruído de impacto será de 130 dB (linear). Nos intervalos entre os picos, o ruído existente deverá ser avaliado como ruído contínuo.

O item 3, por sua vez, frente à ausência de medidor adequado para este tipo de ruído, acaba flexibilizando sua medição, com a seguinte disposição:

“Em caso de não se dispor de medidor do nível de pressão sonora com circuito de resposta para impacto, será válida a leitura feita no circuito de resposta rápida (FAST) e circuito de compensação “C”. Neste caso, o limite de tolerância será de 120 dB(C).”

Após as medições cabíveis, constatar-se-á se uma atividade ou operação expõe o trabalhador a risco grave e iminente. Para tal constatação ocorrer, é necessário exposições a níveis de ruído de impacto superiores a 140 (cento e quarenta) dB (LINEAR), medidos no circuito adequado, ou superiores a 130 (cento e trinta) dB, nos casos em que a medição é feita por meio do circuito de resposta rápida.

O PCA é o conjunto de medidas que buscam preservar a saúde dos obreiros expostos a níveis elevados de pressão sonora, conforme a NR-7 do MT, que dispõe sobre as diretrizes e os parâmetros mínimos para sua implantação. Além disso, o programa se baseia na NBR 10.152 (responsável por elencar os níveis de ruído para o conforto acústico), nas Instruções Normativas (INs) do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e no Anexo I da NR-15.

Diante da implementação do PCA, embasando-se na base documental em epígrafe, faz-se necessário adotar medidas técnicas de proteção coletiva ou individual, que sejam eficazes a ponto de tornar, ou manter, o ambiente laboral consonante com os limites de tolerância. Além das medidas técnicas em geral, é mister adotar medidas preventivas, como, por exemplo, a substituição do maquinário por equipamentos mais silenciosos, ou mesmo, o espaçamento e redução do número de máquinas, que aglomeradas podem gerar níveis intoleráveis de ruídos.

A implantação do programa paradigma tem como objetivo principal prevenir o trabalhador de uma eventual Perda Auditiva Induzida por Ruído (PAIR), objetivando-se ainda o aumento da produtividade, a motivação dos funcionários, a redução dos acidentes do trabalho, a melhora da qualidade do serviço e do produto, a contenção dos gastos, a diminuição das doenças ocupacionais e, por fim, a otimização da imagem empresarial.

O médico ou fonoaudiólogo exerce papel fundamental no PCA, oportunidade em que tem contato direto com o obreiro, avaliando por meio de exames próprios o nível de audição de cada trabalhador. A realização de exames próprios periódicos viabiliza a percepção de uma possível alteração dos níveis auditivos. Na ocasião, se forem detectados possíveis problemas auditivos nos obreiros, o fonoaudiólogo ou médico, em conjunto com a equipe de segurança do trabalho, determinará as

medidas corretivas necessárias.

As medidas corretivas podem variar a depender do problema. Cita-se como exemplo, o trabalhador que adquire inflamação no ouvido, ocasião em que se suspeita do protetor auricular. Se o infortúnio for coletivo, é imprescindível avaliar a necessidade da substituição dos EPIs. Sendo o problema individualizado a funcionários específicos, é imperioso intensificar o treinamento para que os equipamentos não sejam utilizados de forma inadequada.

A PAIR consiste na diminuição gradual do nível auditivo, a qual decorre da exposição habitual a elevados níveis de pressão sonora em ambientes laborais, mas eventual perda pode também advir de produtos químicos, tais como metais (ex: arsênio, chumbo), gases asfixiantes (ex: cianeto, monóxido de carbono) e solventes orgânicos (ex: tuleno, xileno).

De acordo com o boletim da Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (FUNDACENTRO), de 2007 a 2012, foram computados 1.872 (mil, oitocentos e setenta e dois) casos de PAIR no território nacional, oportunidade em que a região Sudeste concentrou maior número com 64% (sessenta e quatro por cento). Na grande maioria das vezes, o registro dos casos não ocorre e acaba contribuindo para que a doença permaneça imperceptível e sem a devida prioridade nos programas de prevenção.

O risco da PAIR pode ser agravado quando o obreiro se encontra exposto a níveis superiores de 85 (oitenta e cinco) dB (A) em 8 (oito) horas de trabalho, sendo a exposição contínua o fator mais preocupante. Além da duração da exposição, existem outros fatores, que podem incidir sobre a PAIR, como o tipo do ruído, as condições laborais do local em que o serviço é prestado e da saúde do trabalhador, o qual pode possuir doença pregressa, sensibilizando ainda mais as condições, assim como exposições simultâneas de vibrações e produtos químicos. A PAIR é encontrada principalmente em ramos têxteis, siderúrgicos, metalúrgicos, dentre outros.

Diante de tais exposições, reputa-se fundamental à necessária atenção aos ruídos, oportunidade em que assolam cada vez mais os trabalhadores, inclusive é causa de uma das doenças mais comuns daquelas decorrentes do exercício laboral, a saber, a surdez. Inúmeros cuidados devem ser observados. Além dos programas preventivistas, são necessárias uma maior fiscalização e implementação de políticas públicas modernas que visem a proteger cada vez mais o obreiro.

## **4 APOSENTADORIA ESPECIAL E A DECISÃO DO STF NO ARE Nº 664.335/SC**

### **4.1 Aposentadoria especial e suas variações**

A aposentadoria especial é um benefício previdenciário destinado aos segurados do Regime Geral da Previdência Social (RGPS) que tenham laborado 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos expostos a ambientes de trabalho perigosos ou insalubres capazes de causar malefícios à saúde do trabalhador, oportunidade em que se encontra prevista no art. 201, § 1º, da CF/1988. Desta forma, todos aqueles trabalhadores que ficam sujeitos à exposição de agentes nocivos poderão ter direito à aposentadoria especial (NOLASCO, 2012).

Eis o que dispõe o art. 201, § 1º, da CF/1988:

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a:  
(...)

§ 1º É vedada a adoção de requisitos e critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria aos beneficiários do regime geral de previdência social, ressalvados os casos de atividades exercidas sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física e quando se tratar de segurados portadores de deficiência, nos termos definidos em lei complementar.  
(...)

Em regra, pode ser considerada uma modalidade de aposentadoria por tempo de contribuição, cujo número de prestações anuais são reduzidas, em virtude das condições ambientais agressivas e que o trabalhador se encontra exposto, acarretando, preventivamente, a diminuição do período contributivo necessário ao benefício. Logo, o diferencial da aposentadoria especial é o tempo de vinculação aos trabalhos nocivos.

Neste diapasão, Leiria afirma categoricamente que:

A finalidade do benefício de aposentadoria especial é sua SAÚDE, reduzindo o tempo de serviço/contribuição para fins de aposentadoria. Tem, pois, como fundamento o trabalho desenvolvido em atividades ditas insalubres. Pela legislação de regência, a condição, o pressuposto determinante do benefício está ligado à presença de agentes perigosos ou nocivos (químicos, físicos ou biológicos) à saúde ou à integridade física do trabalhador, e não apenas

às aquelas atividades ou funções catalogadas em regulamento. (LEIRIA, 2001, p. 32)

O exercício de atividade com exposição a agentes nocivos e os meios de comprovação são disciplinados pela legislação vigente à época em que foi prestado, sob pena de ser violado o princípio *tempus regit actum* (NOLASCO, 2012).

A Lei nº 8.213/1991, intitulada como Lei de Planos de Benefícios da Previdência Social (LPBPS), especificamente em seu art. 57 (redação original), permitia o reconhecimento do tempo de serviço especial por enquadramento da categoria profissional, sendo suficiente o exercício de alguma das atividades previstas nos Decretos nº 53.831/1964 e/ou 83.080/1979, independentemente da efetiva exposição.

Neste sentido, eis o que dispõe o art. 57 (redação original) da LPBPS: “A aposentadoria especial será devida, uma vez cumprida a carência exigida nesta lei, ao segurado que tiver trabalhado durante 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos, conforme a atividade profissional, sujeito a condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física.”

Apenas com o advento da Lei nº 9.032/1995 foi exigida a comprovação efetiva do trabalho prestado em condições especiais, de forma habitual e permanente. Diante do referido advento legislativo, o art. 57 da LPBPS passou a estabelecer o seguinte: “A aposentadoria especial será devida, uma vez cumprida a carência exigida nesta lei, ao segurado que tiver trabalhado durante 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos, conforme dispuser a lei.”

O financiamento deste benefício será realizado com os recursos oriundos da contribuição que elenca o inciso II, do art. 22 da Lei nº 8.212/1991, alterado com o advento da Lei nº 9.732/1998, cujas alíquotas deverão ser acrescidas de 12 (doze), 9 (nove) ou 6 (seis) pontos percentuais, oportunidade em que se leva consideração a atividade exercida pelo segurado a serviço da empresa, devendo ainda o mesmo gerar direito a aposentadoria especial após 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos de contribuição, respectivamente.

Eis o que dispõe o inciso II, do art. 22 da Lei nº 8.212/1991, após a modificação gerada pela Lei nº 9.732/1998:

Art. 22. A contribuição a cargo da empresa, destinada à Seguridade Social, além do disposto no art. 23, é de:

(...)

II - para o financiamento do benefício previsto nos arts. 57 e 58 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e daqueles concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho, sobre o total das remunerações pagas ou creditadas, no decorrer do mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos:

a) 1% (um por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante o risco de acidentes do trabalho seja considerado leve;

b) 2% (dois por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado médio;

c) 3% (três por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado grave.

(...)

No entanto, o art. 10, da Lei nº 10.666/2003, criou o Fator Acidentário de Prevenção (FAP) que concedeu a redução de até 50% (cinquenta por cento) do valor da contribuição anterior em benefício das pessoas jurídicas que fornecessem aos seus funcionários EPIs declarados eficazes nos formulários previstos em lei.

Por sua vez, o art. 64 do Decreto nº 3.048/1999, elenca quais obreiros podem ser beneficiados com a aposentadoria em epígrafe, dispondo que:

Art.64. A aposentadoria especial, uma vez cumprida a carência exigida, será devida ao segurado empregado, trabalhador avulso e contribuinte individual, este somente quando cooperado filiado a cooperativa de trabalho ou de produção, que tenha trabalhado durante quinze, vinte ou vinte e cinco anos, conforme o caso, sujeito a condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física.

Visando orientar seus servidores e as empresas, o INSS disponibilizou elementos para normatizar a análise administrativa e técnica dos pedidos de aposentadoria especial por meio do manual da aposentadoria especial, atualizado, recentemente, pela Resolução INSS/PRES nº 600/2017.

Em resumo, existem 4 (quatro) marcos temporais a serem considerados na avaliação de eventual desempenho de atividade especial, em observância ao princípio do *tempus regit actum*.

Até 28 de abril de 1995, bastava que a atividade exercida estivesse enquadrada nas categorias profissionais previstas no Anexo do Decreto nº 53.831/1964 ou nos Anexos I e II do Decreto nº 83.080/1979, existindo uma presunção *juris et jure* de exposição a agentes nocivos, perigosos ou insalubres. Todavia, o rol de atividades arroladas nos mencionados Decretos era considerado meramente exemplificativo,

não havendo impedimento para que outras atividades fossem tidas como insalubres, perigosas ou penosas, desde que estivessem devidamente comprovadas.

A partir de 29 de abril de 1995, com a edição da Lei nº 9.032/1995, que alterou o art. 57 da LPBS, passou-se a exigir a comprovação de que o segurado efetivamente estivesse exposto, de modo habitual e permanente, a agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física previstos no Anexo I do Decreto nº 83.080/1979 ou no Código 1.0.0 do Anexo ao Decreto nº 53.831/1964, por meio da apresentação dos formulários descritivos da atividade do segurado (SB-40 ou DSS-8030), sendo admissível, ainda, qualquer outro meio de prova.

Com a vigência do Decreto nº 2.172/1997, em 5 de março de 1997, que regulamentou a MP nº 1.523/1996 (convertida na Lei nº 9.528/1997), passou-se a exigir para comprovação do exercício da atividade como especial a apresentação de laudo técnico, além da apresentação dos formulários descritivos da atividade do segurado (SB-40, DISES BE 5235, DSS-8030 ou DIRBEN-8030). Ressalta-se que tais formulários são aceitos desde que emitidos até 31 de dezembro de 2003.

A partir de 1 de janeiro de 2004 o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) é o documento a ser apresentado e supre a ausência de laudo, mesmo em se tratando de ruído, sendo o único documento exigido pelo INSS. Neste sentido, o § 4º do art. 264 da Instrução Normativa (IN) nº 77/2015, afirma que:

Art. 264. O PPP constitui-se em um documento histórico laboral do trabalhador, segundo modelo instituído pelo INSS, conforme formulário do Anexo XV, que deve conter as seguintes informações básicas:

(...)

§ 4º O PPP dispensa a apresentação de laudo técnico ambiental para fins de comprovação de condição especial de trabalho, desde que demonstrado que seu preenchimento foi feito por Responsável Técnico habilitado, amparado em laudo técnico pericial.

(...)

A imposição da apresentação do laudo pericial somente foi expressamente exigida por lei com a edição Lei n.º 9.528/1997, oriunda da conversão da MP nº 1.523/1996, regulamentada pelo Decreto nº 2.172/1997, em 5 de março de 1997, de modo que, para período anterior, é possível a comprovação por qualquer meio de prova em Direito admitido.

Desse modo, conforme visto, o PPP é o documento histórico-laboral do trabalhador, segundo modelo instituído pelo INSS que entre outras informações deve



conter registros ambientais, resultados de monitoramento e todos os períodos de exposição a agentes nocivos do trabalhador. Deve ser fornecido ao obreiro, quando da rescisão do contrato de trabalho ou assim que requerido pelo mesmo.

O Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT), assim como o PPP, é documento que visa a relatar as condições do meio ambiente do obreiro. Não pode ser considerado como programa para diminuir ou sanar os riscos existentes no labor, oportunidade em que serve como documento para fins de comprovação da exposição a determinados riscos. Assim, o LTCAT serve, primordialmente, para documentar a necessidade ou não de aposentadoria especial pelo INSS.

Outrossim, ressalta-se que tanto o PPP quanto o LTCAT devem ser elaborados por Engenheiro ou Médico do trabalho. Segundo a IN nº 77 2015 do INSS/PRES, o PPP deve ser considerado como prova plena na comprovação de uma eventual exposição a agentes agressivos.

Por outro lado, o tempo de trabalho nas atividades expostas a agentes nocivos prejudiciais à saúde e à integridade do trabalhador poderá ser convertido para fins de concessão de aposentadoria por tempo de contribuição comum. Dessa forma, mesmo contando o segurado com apenas 1 (um) dia de trabalho exposto a agente nocivo, poderá ser beneficiado com a conversão.

Este procedimento é destinado àqueles segurados que laboraram ou laboram sob condições insalubres ou perigosas, oportunidade em que se busca contemplar o trabalhador que se encontra longe de atingir o tempo para acesso à aposentadoria especial, contribuindo assim com a diminuição do tempo restante para aposentadoria por tempo de contribuição.

Nesse sentido, eis trecho disposto no ARE nº 664.335/SC, que dispõe o seguinte:

A aposentadoria especial possui nítido caráter preventivo e impõe-se para aqueles trabalhadores que laboram expostos a agentes prejudiciais à saúde e a fortiori possuem um desgaste naturalmente maior, por que não se lhes pode exigir o cumprimento do mesmo tempo de contribuição que aqueles empregados que não se encontram expostos a nenhum agente nocivo (BRASIL, 2014, p.3).

A conversão de tempo de atividade exercida sob condições especiais em atividade comum dar-se-á de acordo com o tempo a converter, seja de 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos, respeitando-se os multiplicadores que variam para a mulher e o homem. As alíquotas mais utilizadas são as de 1,4 (um vírgula quatro) para homem, e 1,2 (um vírgula dois) para mulher, estas relativas ao tempo de 25 (vinte e cinco) anos.

Neste entendimento, Savaris (2014) explica que se o segurado exercer atividade especial no período de 5 (cinco) anos e se a atividade desenvolvida estiver enquadrada nos 25 (vinte e cinco) anos de exercício considerado especial, aqueles 5 (cinco) anos serão convertidos em comum. Almejando-se a concessão de uma eventual aposentadoria por tempo de contribuição, serão acrescidos de 40% (quarenta por cento), se do sexo masculino, conforme Decreto n.º 3.048/1999, em seu art. 70, equivalendo a um acréscimo de 2 (dois) anos de contribuição, correspondendo conseqüentemente a 7 (sete) anos de atividade comum.

Ademais, é garantido ao segurado que houver exercido, sucessivamente, 2 (duas) ou mais atividades sujeitas a condições especiais prejudiciais à saúde ou à integridade física, sem completar, em qualquer delas, o prazo mínimo exigido para aposentadoria especial, que os respectivos períodos sejam somados após conversão.

Por sua vez, a legislação previdenciária não permite a conversão de tempo comum para a concessão de aposentadoria especial. O segurado, entretanto, como visto anteriormente, pode converter o tempo de exercício em atividades especiais para comum, requisitando esta modalidade de aposentadoria.

A Renda Mensal Inicial (RMI) da aposentadoria precoce, a partir da Lei n.º 9.032/1995, era de 100% (cem por cento) do salário de benefício. No caso dos segurados que implementaram os requisitos antes da vigência da Lei n.º 9.876/1999, o cálculo é feito sobre a média dos últimos 36 (trinta e seis) salários de contribuição. Para os segurados que implementaram os requisitos após a referida lei, o cálculo empregado também se encontra estabelecido para os segurados em geral, previsto no art. 29 da LPBPS, ou seja, a média de 80% (oitenta por cento) dos maiores salários de contribuição a contar de julho de 1994, no entanto sem a incidência do fator previdenciário.

O INSS, visando orientar seus servidores e as empresas, disponibilizou elementos para normatizar a análise administrativa e técnica dos pedidos de aposentadoria especial por meio do manual da aposentadoria especial, o qual foi atualizado pela Resolução INSS/PRES nº 600/2017.

O aposentado especial que retornar ao exercício de atividade ou operações que o sujeitem aos agentes nocivos, ou nele permanecer, na mesma ou em outra empresa, qualquer que seja a forma de prestação do serviço ou categoria de segurado, terá o benefício cessado, seguindo o disposto no art. 69, parágrafo único, do Decreto n.º 3.048/1999:

Art. 69. A data de início da aposentadoria especial será fixada:  
(...)

Parágrafo único. O segurado que retornar ao exercício de atividade ou operação que o sujeite aos riscos e agentes nocivos constantes do Anexo IV, ou nele permanecer, na mesma ou em outra empresa, qualquer que seja a forma de prestação do serviço ou categoria de segurado, será imediatamente notificado da cessação do pagamento de sua aposentadoria especial, no prazo de sessenta dias contado da data de emissão da notificação, salvo comprovação, nesse prazo, de que o exercício dessa atividade ou operação foi encerrado.

Embora o texto legal fale em cancelamento do benefício, na prática, ele é suspenso, pois, uma vez que o segurado se afaste da atividade, o seu benefício é restabelecido. Não há, contudo, qualquer impedimento legal para que o aposentado especial retorne ao trabalho em atividades comuns.

Além do mais, o art. 197 da IN 20/2007 do INSS/PRES dispunha que os valores indevidamente recebidos pelo segurado aposentado especial que retornou ao trabalho com agente nocivo deverão ser devolvidos ao INSS. Atualmente, tem-se outro entendimento acerca do tema.

A aprovação de um benefício previdenciário consiste num processo administrativo que visa constatar por meio de provas documentais a presença dos requisitos necessários para obtenção do benefício. Por ser um ato perfeito e válido, o cancelamento ou suspensão do prestação ora concedida requer um procedimento rigoroso, em que devem ser respeitados os princípios constitucionais.

A referida autarquia previdenciária ao cancelar ou suspender um benefício deve comprovar as ilegalidades em processo administrativo, disponibilizando ao cidadão o direito à ampla defesa e ao contraditório, conforme dispõe o inciso LV, do

art. 5º, da CF/1988.

Se no decorrer do processo administrativo for constatada alguma irregularidade que dê azo à nulidade do ato que aprovou o benefício, desde que o beneficiário não tenha dado motivo à irregularidade, o INSS não pode e nem tem base jurídica para obrigar o segurado a devolver os valores recebidos, pois o mesmo se encontra de boa-fé e recebeu benefício com natureza alimentícia.

A aposentadoria especial, conforme se constata na presente pesquisa, é uma ferramenta bastante benéfica para o trabalhador exposto ao desenvolvimento de atividades sob condições especiais que comprometam a saúde ou a integridade física. No entanto, embora seja benéfica, é de difícil concessão e comprovação perante a via administrativa, oportunidade em que na maioria dos casos a sua aprovação se encontra condicionada ao ajuizamento de ação judicial perante a Justiça Federal (JF).

#### 4.2 Análise da decisão do STF no ARE n.º 664.335/SC e dos efeitos previdenciários produzidos pela expressão EPI eficaz em atividade insalubre

O ARE está previsto no inciso VIII, do art. 994, do Código de Processo Civil (CPC), e seu cabimento se encontra associado à inadmissão do Recurso Extraordinário, oportunidade em que pode ser movido pelas partes ou por terceiro prejudicado. Segundo o § 1º, do art. 1.030, do CPC, da decisão de inadmissibilidade, com embasamento no inciso V do mesmo artigo, proferida pelo presidente ou vice-presidente do tribunal inferior, será passível de agravo ao tribunal da instância superior.

Nestes termos, eis o que dispõe o inciso V e o § 1º, do art. 1.030, do CPC:

Art.1.030. Recebida a petição do recurso pela secretaria do tribunal, o recorrido será intimado para apresentar contrarrazões no prazo de 15 (quinze) dias, findo o qual os autos serão conclusos ao presidente ou ao vice-presidente do tribunal recorrido, que deverá:

(...)

V – realizar o juízo de admissibilidade e, se positivo, remeter o feito ao Supremo Tribunal Federal ou ao Superior Tribunal de Justiça, desde que:

a) o recurso ainda não tenha sido submetido ao regime de repercussão geral ou de julgamento de recursos repetitivos;

- b) o recurso tenha sido selecionado como representativo da controvérsia;
  - c) o tribunal recorrido tenha refutado o juízo de retratação.
- § 1º Da decisão de inadmissibilidade proferida com fundamento no inciso V caberá agravo ao tribunal superior, nos termos do art. 1.042.  
(...)

O INSS, baseado no art. 102, inciso III, alínea a, da CF/1988, sob o fundamento de violação aos arts. 201, §1º (critérios diferenciados para o caso das atividades exercidas sob condições especiais) e 195, §5º (impossibilidade de concessão de benefício sem a devida fonte de custeio) do mesmo diploma normativo, moveu, no processo de origem, Recurso Extraordinário em face do acórdão proferido pela Primeira Turma Recursal da Seção Judiciária de Santa Catarina, que acabou inadmitindo o seguimento do recurso. Insatisfeita, a Autarquia Federal agravou a presente decisão colegiada.

Além de sustentar a tese de que o EPI eficaz desconfigura uma eventual aposentadoria especial, o INSS utilizou o argumento de que seria inviável conceder o benefício com a diminuição na arrecadação do Seguro de Acidente do Trabalho (SAT) Especial. A Lei nº 9.732/1998 instituiu o referido seguro, cujas alíquotas variam entre 6% (seis por cento), 9% (nove por cento) e 12% (doze por cento), e acabam por financiar a aposentadoria especial.

No dia 4 de dezembro de 2014, o STF julgou o ARE nº 664.335/SC e permitiu estabelecer 2 (dois) questionamentos sobre uma das teses lançadas no julgado acerca da exposição aos agentes nocivos e da utilização do EPI, sendo eles: o gozo da aposentadoria especial requer efetiva exposição do obreiro ao agente nocivo à saúde? A disponibilização de EPI eficaz, conforme informado no PPP, desconfigura o tempo especial?

Antes de se iniciar o julgamento do agravo, o Ministro Luiz Fux, ressaltou que, constitucionalmente, deve-se assegurar a todos os trabalhadores o exercício das suas funções em ambiente saudável e seguro. Tal entendimento se relaciona com o disposto nos arts. 193 e 225, da CF/1988, estando os referidos dispositivos inseridos no capítulo dos direitos sociais.

O citado Ministro, relator do julgamento, na tentativa de sanar eventuais questionamentos, ressaltou a existência de 2 (duas) linhas de raciocínio, quais sejam: proteção extrema e proteção limitada à eficiência do EPI (BRASIL, 2014, p.

35-36).

A partir da primeira, entende-se que embora haja eficiência do EPI, a aposentadoria especial permanece sendo devida ao obreiro, tendo em vista que a insalubridade se associa com o meio ambiente laboral e, principalmente, pelo motivo de que esta não sofre modificação com o fornecimento ou a aparente eficiência do EPI. Sendo assim, o meio ambiente laboral continuará sendo insalubre, de modo que “(...) o fato gerador do benefício continuará incidindo.” (BRASIL, 2014, p. 36).

A segunda, denominada proteção limitada, entende que a aposentadoria especial não será devida quando há “(...) comprovada a irrefutável caracterização do binômio risco-adequação do equipamento de proteção, sua efetiva utilização, e a eliminação/neutralização da relação dos agentes nocivos com os trabalhadores.” (BRASIL, 2014, p. 36).

O Excelso Tribunal entendeu ser pertinente adotar a tese da proteção limitada à eficiência do EPI, concluindo que esta seria a melhor interpretação à luz da CF/1988. O referido Ministro argumentou que se a Suprema Corte adotasse o raciocínio quanto ao risco potencial de dano, admitiria, então, arguir a potencialidade de risco de dano para as demais espécies previdenciárias. Ademais, o relator expôs que:

À exceção da aposentadoria por tempo de contribuição, que possuía uma *ratio* logicamente diversa, é certo que todos os benefícios previdenciários apresentam um risco social correlato. O que não se pode afirmar é que todos decorrem de um dano efetivo. Peguemos, *verbi gratia*, a aposentadoria por idade. Pode-se falar em dano efetivo? Evidente que não, o dano que consta na norma é, evidentemente, presumido (BRASIL, 2014, p. 37)

Conforme a ótica do STF, desprezar a eficácia do EPI para fins de concessão do benefício ocasionaria o alargamento da sua hipótese de incidência, assim como tornaria irrelevante sua própria essência, isto é, iria proteger o profissional do risco social do trabalho em condições prejudiciais à saúde.” (BRASIL, 2014, p. 37).

Nesse sentido, considerou ainda o Ministro que se deve questionar:

(...) qual a finalidade da previsão constitucional do benefício previdenciário da aposentadoria especial? Por óbvio, é a de amparar, tendo em vista o sistema constitucional de direitos fundamentais que devem sempre ser perquiridos – vida, saúde, dignidade da pessoa humana -, o trabalhador que laborou em condições nocivas e perigosas à sua saúde, de forma que a

possibilidade do evento danoso pelo contato com os agentes nocivos levam à necessidade de um descanso precoce do ser humano, o que é amparado pela Previdência Social. (BRASIL, 2014, p 39)

Outrossim, seguindo o mesmo contexto, adotou o entendimento de que a aposentadoria especial deveria ser considerada como benefício excepcional e, por isto, somente deveria ser concedida ao obreiro que tenha, de fato, exercido seu trabalho em condições que lhe prejudiquem a saúde ou a integridade física (BRASIL, 2014, p.41). Tal acabou sendo a primeira tese empregada.

Ainda no seu voto, passou a afirmar que a concessão de aposentadoria especial, com redução do tempo de contribuição, não tem produzido o efeito imaginado, ou seja, o de fazer com que as empresas invistam em prevenção para diminuir os riscos do ambiente laboral.

Aliado à ausência dos investimentos desejados, os trabalhadores corroboram indiretamente com a situação em questão, pois grande parte deles não se preocupa com os benefícios gerados por uma eventual eliminação dos riscos ambientais, mas, geralmente, se preocupam tão somente com a redução de seus vencimentos e com o aumento do tempo para se aposentar.

Embora existam atividades que não permitam, segundo a tecnologia atual, a eliminação total da insalubridade, é de se adotar uma visão otimista, isto é, mesmo que não haja uma possível solução à neutralização dos agentes nocivos é de se buscar, ao máximo, a elisão dos trabalhos considerados prejudiciais.

No tocante ao agente nocivo ruído, foi estabelecida uma segunda tese, que assegura a inexistência de EPI eficaz para eliminar todos os danos ao organismo humano. É necessário ressaltar que, mesmo que o EPI seja capaz de eliminar aparentemente a agressividade do ruído, a fim de reduzi-lo a níveis normais, a potência do som ainda terá a capacidade de causar danos ao organismo, os quais vão além da perda da função auditiva (BRASIL, 2014, p. 26).

Nesse diapasão, em se tratando de ruído, não existe proteção efetiva que descaracterize a insalubridade na relação entre ambiente e trabalhador para fins da não concessão do benefício da aposentadoria precoce. Afirma-se isso pelo fato de as ondas sonoras se propagarem por todo o corpo, podendo gerar os mais variados tipos de doença. Dessa forma, o Ministro Luiz Fux indagou as seguintes considerações:

A segunda tese a ser firmada é a seguinte: na hipótese de exposição do trabalhador a ruído acima dos limites legais de tolerância, a declaração do empregador, no âmbito do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), no sentido de eficácia do Equipamento de Proteção Individual – EPI, não descaracteriza o tempo de serviço especial para aposentadoria.

Adequando as duas teses ora firmadas, temos, nesta segunda, solução evidentemente provisória. Se atualmente prevalece o entendimento que não há completa neutralização da nocividade no caso de exposição a ruído acima do limite legal tolerável, no futuro, levando em conta o rápido avanço tecnológico, podem ser desenvolvidos equipamentos, treinamentos e sistemas de fiscalização que garantam a eliminação dos riscos à saúde do trabalhador, de sorte que o benefício da aposentadoria especial não será devido. (BRASIL, 2014, p. 30).

Ademais, a tese de que o EPI mesmo sendo eficaz, em se tratando do agente físico ruído, não desconfigura o tempo em atividade especial foi um reajuste daquilo disposto na Súmula nº 9 da Turma Nacional de Uniformização (TNU), cujo surgimento remonta ao ano de 2003. Logo, não há que se propagar a hipótese de que o EPI elimine totalmente a agressividade do ruído.

Deixa-se claro, portanto, no trecho anteriormente citado, que eventualmente se, em um futuro próximo, as inovações elencadas forem efetivamente implementadas, o STF poderá rever o mérito da decisão acerca do agente nocivo ruído. Por sua vez, em relação ao PPP, o Ministro relator do acórdão assegurou que ao empregador é devida a responsabilidade de preenchê-lo corretamente, sendo do Estado o encargo de fiscalizar e punir a pessoa jurídica que preenche o formulário com informações inverídicas.

Entretanto, ainda em relação ao PPP, o fato:

(...) de ele ser lavrado unilateralmente e o fato da Administração Pública fiscalizar não impede que haja uma revisão judicial, um acesso à Justiça para infirmar aquilo que o Instituto decidiu. Por isso é que estou dando a interpretação teleológico-sistêmica ao artigo 201, que remete a uma lei complementar, obrigando as empresas a cumprir requisitos que elas cumpriram, e estou então me posicionando contrariamente a esse enunciado das turmas recursais, fixando essa tese jurídica. (BRASIL, 2014, p. 49).

Ao passo em que o destacado Ministro concluiu seu voto, iniciou-se um debate acerca do financiamento e da eficácia do EPI. Neste momento, o Ministro Luís Roberto Barroso ressaltou a questão econômica, afirmando que tudo na vida tem um custo que alguém paga. Posto isso, ressaltou a necessidade de saber como distribuir,



em uma sociedade democrática de Direito, os custos sociais.

Após pedir vista para estudar a indagação lançada, o Ministro Barroso igualmente acompanhou o entendimento do relator, deixando clara a necessidade de limitar a decisão à questão do ruído. Em outro momento, apontou a importância também de uma análise tributária, haja vista existir uma possibilidade de criação de incentivos, que vão de encontro ao cumprimento das normas protetoras da saúde e segurança dos obreiros. Logo, se a pessoa jurídica pode, com a mera informação no PPP, confirmar a eficácia do EPI, conseqüentemente, sua tributação será reduzida.

Sendo assim, pensando em economizar em relação a aspectos tributários, o empregador pode querer buscar a respectiva desoneração de encargos fiscais, em prejuízo ao cuidado com a saúde laboral, o que pode ser visto na seguinte explicação:

Considerar que a declaração, por parte do empregador, acerca do fornecimento de EPI eficaz consiste em condição suficiente para afastar a aposentadoria especial, e, como será desenvolvido adiante, para obter relevante isenção tributária, cria incentivos econômicos contrários ao cumprimento dessas normas. Com efeito, se os equipamentos de proteção individual tendem a ser mais baratos que os de proteção coletiva, e também são idôneos à obtenção da isenção do SAT Especial, não parece haver dúvidas sobre qual será a solução mais econômica para o empregador: a priorização dos EPIs em detrimento dos EPCs, ao contrário do que dispõem as NRs 6 e 9 do Ministério do Trabalho e o conhecimento técnico padrão sobre o assunto (BRASIL, 2014, p. 71).

Assim, o entendimento do Ministro Barroso ventila no sentido de uma possível criação de um estímulo contrário à proteção, à saúde e à segurança do obreiro com a informação acerca da eficácia do EPI. Tal entendimento não se origina apenas da decisão do STF, mas se dá também por meio de incentivos concedidos pela Receita Federal do Brasil.

A IN nº 971/2009, da Receita Federal brasileira, em seu art. 293, §2º, isenta a empresa de recolher o adicional destinado ao SAT mediante a comprovação da implementação de medidas de proteção coletiva ou individual aptas a neutralizar ou reduzir o grau de exposição do trabalhador a níveis toleráveis.

Eis os termos do §2º do art. 293 da IN nº 971/2009, que dispõe o seguinte:

Art. 293. A contribuição adicional de que trata o art. 292, é devida pela empresa ou equiparado em relação à remuneração paga, devida ou creditada ao segurado empregado, trabalhador avulso ou cooperado sujeito a condições especiais, conforme disposto no § 6º do art. 57 da Lei nº 8.213, de 1991, e nos §§ 1º e 2º do art. 1º da Lei nº 10.666, de 2003.

(...)

§ 2º Não será devida a contribuição de que trata este artigo quando a adoção de medidas de proteção coletiva ou individual neutralizarem ou reduzirem o grau de exposição do trabalhador a níveis legais de tolerância, de forma que afaste a concessão da aposentadoria especial, conforme previsto nesta Instrução Normativa ou em ato que estabeleça critérios a serem adotados pelo INSS, desde que a empresa comprove o gerenciamento dos riscos e a adoção das medidas de proteção recomendadas, conforme previsto no art. 291.

O presente dispositivo prevê um bônus à empresa que protege o seu trabalhador, ou seja, tal incentivo é destinado à pessoa jurídica que consegue afastar seu empregado da exposição a agentes nocivos ou, se isto for inviável, deverá reduzi-los a níveis legais de tolerância. No entanto, cabe criticar o referido dispositivo, pois o benefício concedido à empresa pode se dar tanto pelos investimentos realizados em EPIs como EPCs, haja vista o texto legal se utilizar da conjunção alternativa “ou”, viabilizando assim as 2 (duas) alternativas.

A diferença entre os referidos equipamentos se evidencia no tocante ao valor, por quanto é muito mais vantajoso para o empresário comprar luvas, máscaras, óculos, do que proteger preventivamente o meio ambiente laboral como um todo. Prefere-se gastar, por exemplo, menos dinheiro com a aquisição de um protetor auricular do que investir em isolamento acústico do ambiente empresarial. Obviamente, a grande maioria dos empresários optará pelo investimento em EPIs, haja vista vislumbrarem uma economia financeira.

O problema, entretanto, são as consequências da implementação do EPI ou EPC. Enquanto no emprego do primeiro um trabalhador específico é protegido, no segundo, a empresa como um todo é modernizada. Investir em EPC, por mais que seja mais oneroso, acaba sendo na maioria das vezes o mais indicado, pois em tese se deve buscar não proteger um obreiro específico, mas sim todo o meio ambiente laboral, conforme salientado acima.

Nesse sentido, assim afirma Ibrahim a respeito dos cuidados com o meio ambiente do trabalho, em especial sobre os equipamentos de proteção:

Em verdade, a questão tem complexidades próprias, que extrapolam a

temática previdenciária. No que diz respeito ao EPI, por exemplo, há crescente consenso sobre a sua insuficiência na proteção do trabalhador, haja vista a improvável utilização de equipamento durante toda a jornada, especialmente pela irritação e incômodo que provoca. Cada vez mais, conclui-se pela necessidade de proteção no maquinário (EPC), de forma a evitar ambientes inadequados de trabalho. O EPI seria, na verdade, a última opção e, mesmo assim, de eficácia duvidosa. (IBRAHIM, 2015, p. 627).

O meio ambiente laboral equilibrado e sadio é fundamental para o Estado, para o obreiro e para o empregador. Ao Estado, a importância está associada à eficácia dos direitos sociais consagrados pela CF/1988, dentre os quais se ressalta a saúde, o trabalho e a segurança. Já para o obreiro, ter um meio laboral equilibrado, acarreta a preservação de sua dignidade, assegurando assim os seus direitos fundamentais. Por fim, as empresas poderão aumentar sua produtividade com trabalhadores saudáveis.

Por isso, o Ministro Barroso salientou que a aposentadoria precoce não pode ser prejudicada por conta da eficácia do EPI contida no PPP, com os seguintes dizeres:

Assim, pode-se afirmar, em síntese, que o fato de o empregador informar no perfil profissiográfico previdenciário (PPP), que trabalhador exposto a ruído acima dos limites de tolerância usou EPI eficaz, não é suficiente para afastar o direito à aposentadoria especial previsto no parágrafo primeiro do art. 201, da Constituição Federal (BRASIL, 2014, p. 75).

Assim, o referido entendimento caminha no sentido de que o agente físico ruído não pode ser eliminado do meio ambiente laboral, tendo em vista sua propagação por meio de vibrações, além da inalação. Ressalta-se que a via nasal está diretamente ligada ao aparelho auditivo, ao passo em que a conexão com os tímpanos não ocorre tão somente por meio dos ouvidos, mas também pela boca, pelo nariz, sobretudo, e pelas vias cutâneas. Logo, a exposição ao ruído de modo habitual e permanente no meio ambiente do trabalho gera danos à saúde do obreiro, o que não pode ser desconsiderado para fins de concessão de uma eventual aposentadoria precoce.

O Estado poderá, dentro de suas prerrogativas, constatar as informações prestadas pela pessoa jurídica, sem prejuízo de uma eventual *judicial review*. Entendeu o STF que em caso de divergência ou dúvida sobre a efetiva eficácia do EPI, a premissa a ser seguida pelo Estado, inclusive pelo Judiciário, é em face do

reconhecimento do direito à aposentadoria precoce. Tal orientação se baseia no fato de o EPI, no caso concreto, ser insuficiente para desconfigurar completamente a relação nociva em que o empregado se encontra inserido.

Embora o entendimento consolidado seja de que o EPI eficaz não pode ser tomado como verdade absoluta em se tratando de ruído, cabe ao segurado auxiliar na comprovação do seu direito, demonstrando, se for o caso, a ausência da entrega do EPI adequado à prevenção diante do agente nocivo em questão, devendo informar também a eventual inexistência de treinamento na empresa. Enfim, deve-se buscar qualquer meio de prova que corrobore com o afastamento da informação que lhe é prejudicial.

No tocante ao financiamento da aposentadoria especial, levando em consideração a segunda tese fixada pelo INSS para tentar lograr êxito com o referido agravo, há que se falar na existência de uma fonte de custeio antes e depois da Lei nº 9.738/1998. A referida lei estabeleceu que a aposentadoria precoce seria custeada por meio de contribuição própria (SAT especial), pois, antes dela, a partir da CF/1988 a aposentadoria especial era custeada por meios tradicionais de financiamento da Previdência Social mencionados no art. 195 da CF/1988. Portanto, antes da referida lei já existia fonte de custeio para a aposentadoria precoce.

Ao término do julgado, o STF assegurou as 2 (duas) teses anteriormente mencionadas, estabelecendo que o direito à aposentadoria especial necessita da efetiva exposição do obreiro a agente agressivo à saúde, de modo que a eficácia do EPI desconfigura a previsão constitucional (tese geral) e a exposição do empregado a níveis de ruído superiores aos limites legais não descaracteriza o direito à aposentadoria precoce, mesmo que haja a informação do empregador no sentido de que o EPI é eficaz.

Na prática, as turmas recursais da Seção Judiciária de Pernambuco vêm adotando certo protecionismo ao INSS, sendo que este deveria ocorrer em prol do trabalhador que laborou exposto aos mais diversos tipos de agentes nocivos. Tal procedimento contraria o disposto no julgado ora utilizado como base deste estudo, tendo em vista que o entendimento firmado é de que caso haja dúvida acerca da eficácia do EPI deve-se reconhecer o direito à aposentadoria especial.

Outrossim, cita-se, como exemplo, o caso do profissional que labora no âmbito hospitalar exposto aos mais diversos tipos de agentes biológicos, cuja eficácia do EPI

empregado se mostra duvidosa, haja vista que geralmente no dia a dia estes profissionais utilizam tão somente luvas de procedimento não cirúrgico. Obviamente, se denota que o EPI empregado não tem o condão de eliminar os agentes agressivos constantes no meio ambiente laboral.

Como dito, eis o entendimento da 1ª Turma Recursal dos Juizados Especiais Federais de Pernambuco em processo movido por auxiliar de enfermagem em face do INSS no processo nº 0501220-05.2014.4.05.8311:

PREVIDENCIÁRIO. APOSENTADORIA POR TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO. AUXILIAR DE ENFERMAGEM. PPP. EPI EFICAZ. DESCARACTERIZAÇÃO DE ESPECIALIDADE. RECURSO DO INSS PARCIALMENTE PROVIDO. (...) O STF, entretanto, no julgamento do ARE 664335, assentou a tese segundo a qual o direito à aposentadoria especial pressupõe a efetiva exposição do trabalhador a agente nocivo à sua saúde, de modo que, se o equipamento de proteção individual (EPI) for realmente capaz de neutralizar a nocividade, não haverá respaldo constitucional para a concessão de aposentadoria especial. Exceção a tal raciocínio, contudo, apresenta-se quando em causa a submissão do trabalhador ao agente nocivo ruído acima dos limites legais de tolerância, cuja insalubridade, segundo a Corte Constitucional, não resta descaracterizada pela declaração do empregador, no PPP, da eficácia do equipamento de proteção individual (EPI), de modo que mantido o entendimento cristalizado por meio da Súmula 09 da TNU, que dispõe que o uso de Equipamento de Proteção Individual (EPI), ainda que elimine a insalubridade, no caso de exposição a ruído, não descaracteriza o tempo de serviço especial prestado. (...) Quanto ao período de 01/09/1999 a 25/03/2014 consta no PPP (Anexo nº 8) que era utilizado EPI eficaz, capaz de neutralizar o agente nocivo. Dessa forma, resta descaracterizada a especialidade de tal período, devendo ser considerado como tempo comum. Afastada a especialidade desse último período, a parte autora não reúne tempo suficiente para concessão da aposentadoria especial, apenas faz jus ao recebimento da aposentadoria por tempo de serviço proporcional, porque soma 31 anos, 3 meses e 2 dias de contribuição. (...)

Portanto, o trecho acima transcrito foi fruto de acórdão proferido em razão do recurso interposto pelo INSS em face da sentença que concedeu aposentadoria especial à parte autora. A primeira turma fundamentou-se na informação de que os EPIs empregados eram eficazes para descaracterizar o referido período especial constante no PPP, entendendo, assim, que tais equipamentos tinham, supostamente, o condão de neutralizar o agente nocivo.

No entanto, ao se observar os autos do supracitado processo, especificamente o Anexo nº 8 citado no acórdão, constata-se por meio dos certificados de aprovação dos EPIs que se tratam apenas de óculos de proteção (CA nº 12.572), calçado ocupacional (CA nº 13.796) e luva para procedimentos não cirúrgicos (CA nº 13.030).

Diante dos EPIs empregados, considerando que o demandante desempenhava suas atividades laborais inserido em ambiente hospitalar, não há que se falar em neutralização ou eliminação do agente nocivo biológico, haja vista que os microrganismos (ex: vírus e bactérias) se propagam facilmente por meio de suspensão no ar atmosférico.

Sendo assim, por mais que o PPP ateste a eficácia do EPI empregado, os juízes federais têm de avaliar com mais precisão se aquele equipamento, realmente, possui o condão de eliminar ou neutralizar o agente nocivo constante no meio ambiente. Por sua vez, caso hajam dúvidas acerca da sua real eficácia, para evitar eventuais prejuízos ao trabalhador, é recomendável seguir as orientações formuladas no julgamento do ARE nº 664.335/SC pelo STF.

O seguimento das orientações formuladas no julgado paradigma, como dito anteriormente, evita maiores prejuízos à classe trabalhadora, tendo em vista que as Súmulas nº 42 e 43 da TNU são claras quanto à impossibilidade de incidente de uniformização que reexamine matéria de fato e verse sobre aspectos processuais. Logo, se os magistrados das Turmas Recursais entenderem que o EPI empregado é eficaz, o obreiro não pode ver a matéria rediscutida em sede de pedido de uniformização jurisprudencial.

Em decorrência do que foi exposto, cabe reconhecer o acerto do julgamento realizado pela Suprema Corte, porém, faz-se necessário discordar da não extensão, ao menos, a determinados agentes biológicos e químicos, o que não foi feito pelos respectivos magistrados, provavelmente por faltar elemento probatório que fosse suficiente para tal enfrentamento.

A título de demonstração da incompletude da análise decisória, que poderia ter sido realizada acerca da matéria, cumpre salientar que o próprio INSS, no Manual de Aposentadoria Especial, da Diretoria de Saúde do Trabalhador (DIRSAT), orienta, a partir de estudos clínicos de casos concretos e a respeito de agentes químicos cancerígenos, que (BRASIL, 2017, p. 32-47):

## **CAPÍTULO II - AGENTES NOCIVOS**

### **1. QUÍMICOS**

(...)

#### **1.8 ANÁLISES DOS AGENTES QUÍMICOS RECONHECIDAMENTE CANCERÍGENOS**

(...)

Na análise técnica dos processos de aposentadoria especial, a avaliação da

exposição aos agentes nocivos reconhecidamente cancerígenos é apurada na forma qualitativa e a utilização de EPC e/ou EPI, ainda que eficazes, não descaracterizam o período como especial (conforme Portaria Interministerial MTE/MS/MPS nº 9, de 2014).

Com base na Nota Técnica nº 00001/2015/GAB/PRFE/INSS/SAO/PGF/AGU, para o enquadramento dos agentes reconhecidamente cancerígenos serão considerados para enquadramento por essa especificidade os períodos trabalhados a partir de 8 de outubro de 2014, data da publicação da Portaria Interministerial MTE/MS/MPS nº 9, de 2014, no DOU.

(...)

Lado outro, vale registrar o resultado obtido igualmente por meio de pesquisas pelo INSS, quanto aos agentes biológicos, o que ficou assim descrito no referido manual (BRASIL, 2017, p. 107-113):

### 3. AGENTES BIOLÓGICOS

(...)

#### 3.1 ANÁLISE TÉCNICA DOS AGENTES BIOLÓGICOS

(...)

##### 3.1.5 Tecnologia de Proteção

(...)

No entanto, como não há constatação de eficácia de EPI na atenuação desse agente, deve-se reconhecer o período como especial mesmo que conste tal informação, se cumpridas as demais exigências.

Em relação ao EPC, deve-se analisar se confere a proteção adequada que elimine a presença de agente biológico, tal como cabine de segurança biológica, segregação de materiais e resíduos, enclausuramento, entre outros.

Desse modo, enxerga-se que o entendimento do STF também poderia ser adotado em relação a tais agentes, para efeito de concessão de aposentadoria especial, devendo, assim, ter semelhante tratamento conforme estabelecido quanto ao agente físico ruído, tendo em vista inexistir EPI capaz de eliminar os efeitos produzidos pelos referidos agentes nocivos no corpo humano.

## 5. CONCLUSÃO

Neste momento, devem ser feitas algumas considerações finais, a fim de se chegar a uma conclusão sobre a problemática levantada, qual seja, a possibilidade de se estender a tese aplicável ao agente físico ruído aos demais agentes químicos e biológicos.

No decorrer desta pesquisa, foi analisado que existe uma grande preocupação quanto à preservação da integridade dos trabalhadores, não se limitando tal preocupação apenas aos obreiros clássicos, compreendidos como aqueles que laboram com carteira de trabalho assinada. A garantia de preservação da saúde do trabalhador é proporcionada por meio da existência de um meio ambiente laboral equilibrado, passível de gerar condições dignas de trabalho.

A mencionada preocupação está de acordo com o disposto na CF/1988, especificamente em seu art. 225, onde se assegura a todos o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem este cuja titularidade pertence ao povo, considerado essencial à qualidade de vida sadia, cabendo ao Estado e à sociedade o dever de preservá-lo para as atuais e futuras gerações.

Nesse sentido, visando a garantir a salubridade do meio ambiente laboral, constatou-se a necessidade de serem estabelecidas medidas coletivas de prevenção dos riscos ambientais. Em caráter excepcional, fruto da ineficácia na atenuação dos referidos riscos, prioriza-se a implementação de EPIs adequados para cada atividade laboral específica, atuando os equipamentos de maneira complementar àqueles coletivos.

No entanto, verificou-se que os EPIs disponibilizados pelo empregador nem sempre são adequados e capazes de atenuar o agente nocivo constante no meio. A grande preocupação do julgador foi dar uma interpretação acerca da eficácia do EPI à luz da CF/1988, oportunizando assim a identificação dos casos em que se mostra cabível o reconhecimento de períodos especiais laborados sob condições adversas.

No decorrer do julgamento, adotou-se a tese relativa à proteção limitada à eficiência do EPI. Nesta hipótese, entendeu-se que a desconfiguração da aposentadoria especial estaria adstrita à caracterização da adequação do equipamento ao risco, devendo, para tanto, haver a comprovação da efetiva



utilização do EPI e a redução ou neutralização dos agentes nocivos na relação com o obreiro.

Como visto, sustentou-se que a mera declaração da eficácia do EPI pelo empregador é insuficiente para desconfigurar a especialidade do vínculo laborado, para efeito de aposentadoria. A referida eficácia não pode ser tida como verdade absoluta, incumbindo ao magistrado realizar uma análise detalhada para verificar, por meio dos certificados de aprovação, se os EPIs empregados possuem o condão de atenuar a especialidade do período trabalhado.

É sabido que a informação do EPI eficaz, além de poder retirar o direito à aposentadoria especial do trabalhador, faz com que haja redução dos encargos tributários pagos pelo empregador. Para evitar maiores prejuízos ao Estado e à classe trabalhadora, diante de uma suposta eficácia do EPI, mostra-se fundamental uma maior fiscalização do MT e do Ministério responsável atualmente pela Previdência Social, com intuito de constatar a real eficácia dos EPIs e dos programas coletivos implementados.

Por sua vez, constatou-se que o julgado paradigma possui íntima relação com o Direito Previdenciário, tendo em vista a produção de efeitos que aquele gerou em aspectos específicos deste ramo jurídico. Diante da repercussão geral dada ao tema, na tentativa de oportunizar um maior entendimento acerca da matéria, gerando certezas concretas, o presente estudo dedicou-se àqueles trabalhadores expostos a agentes agressivos.

O julgado do STF trouxe um tratamento aplicável ao agente físico ruído, mas não cuidou de analisar o que pode ocorrer no pertinente aos agentes biológicos e químicos, no sentido de afirmar se existiria EPI que possibilitasse a eliminação do agente nocivo no corpo humano também nestas hipóteses. No entanto, constata-se por meio do exposto ao longo desta pesquisa que inexistente neutralização, ao menos por EPI, em se tratando de agentes biológicos e químicos cancerígenos.

O citado manual de aposentadoria especial, editado pelo INSS e atualizado por meio da Resolução INSS/PRES nº 600/2017, especificamente no citado tópico 3.1.5, relativo à tecnologia de proteção dos agentes biológicos, afirmou expressamente que inexistente a constatação da eficácia do EPI quanto à atenuação dos agentes biológicos, oportunidade em que se salientou o dever de se reconhecer a especialidade do período como especial mesmo que conste a informação positiva sobre o EPI eficaz.

Diante das referidas orientações, busca-se entender o porquê de as empresas insistirem em atestar a eficácia do EPI mesmo com a exposição biológica.

Ademais, além dos biológicos, há de se falar dos agentes químicos, estes como visto podem ser cancerígenos e causadores de lesões ainda que haja EPI supostamente eficaz a eliminar os riscos conseqüentários. A esse respeito, o supracitado manual da Autarquia Federal, também, estabeleceu que a exposição aos agentes químicos reconhecidamente cancerígenos, mesmo com a utilização de EPI e/ou EPC, ainda que eficazes, não descaracterizam o período como especial. Considerando a existência de potencial lesivo, aliado à inviabilidade de descaracterização da especialidade na exposição aos agentes químicos cancerígenos, eis a necessidade de se estender igualmente aqui o mesmo entendimento adotado pelo STF quanto ao agente físico ruído.

Ademais, o STF ao criar uma divisão de fatores permitiu que as empresas atestassem uma informação falsa em um documento público, o que conseqüentemente traz prejuízo àquela pessoa que mais precisa, a parte mais hipossuficiente de uma relação empregatícia, o empregado. Ao tempo em que a empresa atesta a eficácia do EPI, o empregado mesmo recebendo o respectivo adicional de insalubridade, termina sendo prejudicado na esfera previdenciária, perdendo assim o direito de obter o reconhecimento da especialidade de determinado período laboral. Sendo assim, atualmente, tal situação gera um problema na real avaliação do EPI.

Em se tratando de agentes biológicos, demonstrou-se que as empresas não possuem os equipamentos suficientes para poder eliminar totalmente a insalubridade constante no meio, e, se possível fosse, fazê-lo seria muito oneroso. Porém, enxerga-se que por meio do EPI, no máximo, se trata de uma maneira que irá atenuar a nocividade destes agentes agressivos, sem que seja possível atingir a almejada neutralização.

Em regra, verifica-se que os profissionais atuantes no âmbito hospitalar, especificamente os enfermeiros e auxiliares de enfermagem, se utilizam tão somente de luva de procedimentos, normalmente empregada no momento em que se presta o atendimento a pacientes. No entanto, estes profissionais se encontram de maneira habitual e permanente inseridos em ambiente cujos vírus e bactérias não possuem

qualquer válvula de escape, isto é, não existe EPC algum que neutralize os vírus e as bactérias dentro de um ambiente hospitalar.

Conforme o caso concreto narrado anteriormente, comprova-se que o Poder Judiciário não fez uma avaliação completa da documentação previdenciária de uma maneira adequada ainda. O STF, por sua vez, permitiu a existência da problemática, sendo certo afirmar que dela não existe uma regulamentação específica de como as empresas devem adotar o referido entendimento. Os empregadores, por sua vez, não querem informar que o EPI não é eficaz, tendo em vista que isto, na visão empresarial, produz prova contra si mesmo e, por consequência, facilita a possibilidade de a empresa ser responsabilizada civilmente, em momento posterior, por meio de processo trabalhista.

Sendo assim, o que se defende nesta pesquisa não é que o EPI não pode servir para o fim desejado, pelo contrário, ele é necessário para a proteção das nocividades presentes em um meio ambiente, mas, na prática, apenas consegue ser útil para atenuar o risco de lesão e não de eliminação. Eis o que o julgado do STF permitiu ser afirmado, ao trazer uma via de mão dupla, a qual atualmente no Brasil acarreta consequências diversamente gravosas na relação empregatícia.

Desse modo, conclui-se, confirmando a hipótese, de que os agentes químicos cancerígenos e biológicos devem receber o mesmo tratamento diferenciado daquele empregado ao agente físico ruído. A análise do cabimento da tese aplicada ao ruído para os demais agentes físicos ocorrerá em momento acadêmico posterior, quando analisar-se-á com mais profundidade o tema destacado.

## 6. REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei n.º 5.452 de 01 de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 10 out. 2017.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Promulgada em 3 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 15 out. 2017.

\_\_\_\_\_. **Constituição do Estado de São Paulo**. Promulgada em 05 de outubro de 1989. Disponível em: <<http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/constituicao/1989/constituicao-0-05.10.1989.html>>. Acesso em: 26 out. 2017.

\_\_\_\_\_. **Constituição do Estado de Rondônia**. Promulgada em 28 de setembro de 1989. Disponível em: <[http://www.al.ro.leg.br/institucional/constituicao-do-estado-de-rondonia/ce1989\\_ec124.pdf/view](http://www.al.ro.leg.br/institucional/constituicao-do-estado-de-rondonia/ce1989_ec124.pdf/view)>. Acesso em: 26 out. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto n.º 53.831, de 25 de março de 1964**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D53831.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D53831.htm)>. Acesso em: 1 mai. 2018.

\_\_\_\_\_. **Decreto n.º 83.080, de 24 de janeiro de 1979**. Disponível em <<http://www.sislex.previdencia.gov.br/paginas/23/1979/83080.htm>>. Acesso em: 1 mai. 2018.

BRASIL. **Decreto n.º 2.172, de 05 de março de 1997**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d2172.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d2172.htm)>. Acesso em: 1 mai. 2018.

\_\_\_\_\_. **Decreto n.º 3.048, de 06 de maio de 1999**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm)>. Acesso em: 2 mai. 2018.

\_\_\_\_\_. **Manual de Aposentadoria Especial**. ago. 2017. Disponível em: <<http://melissafolmann.com.br/wp-content/uploads/2017/08/manual-b42-2017.pdf>>. Acesso em: 4 jun. 2018.

\_\_\_\_\_. **Protocolos de Complexidade Diferenciada**. Perda Auditiva Induzida por Ruído (PAIR). ago. 2006. Disponível em: <[http://bvsm.s.saude.gov.br/bvs/publicacoes/protocolo\\_perda\\_auditiva.pdf](http://bvsm.s.saude.gov.br/bvs/publicacoes/protocolo_perda_auditiva.pdf)>. Acesso em: 10 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei n.º 6.938 de 31 de agosto de 1981**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6938.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6938.htm)>. Acesso em: 06 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei n.º 8.213 de 24 de julho de 1991**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1821cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1821cons.htm)>. Acesso em: 30 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei n.º 9.032 de 28 de abril de 1995**. Disponível em <<http://>>

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9032.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9032.htm)>. Acesso em: 01 mai. 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei n.º 9.372 de 28 de abril de 1995.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9032.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9032.htm)>. Acesso em: 01 mai. 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei n.º 10.666 de 08 de maio de 2003.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/L10.666.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.666.htm)>. Acesso em: 04 mai. 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei n.º 13.467 de 11 de novembro de 2017.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 10 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. **Instrução Normativa INSS n.º 20 de 10 de outubro de 2007.** Disponível em: <[http://www.normaslegais.com.br/legislacao/ininss2\\_2007.htm](http://www.normaslegais.com.br/legislacao/ininss2_2007.htm)>. Acesso em: 04 mai. 2018.

\_\_\_\_\_. **Instrução Normativa RFB n.º 971 de 13 de novembro de 2009.** Disponível em: <<http://www.normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=15937>> Acesso em: 04 mai. 2018.

\_\_\_\_\_. **Instrução Normativa INSS/PRES n.º 77 de 21 de janeiro de 2015.** Disponível em: <<http://www.sislex.previdencia.gov.br/paginas/38/inss-pres/2015/77.htm>>. Acesso em: 04 mai. 2018.

\_\_\_\_\_. **Portaria n.º 3.214 de 08 de junho de 1978.** Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/839945.pdf>>. Acesso em: 07 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Superior do Trabalho.** Súmula nº 289. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-289](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-289)>. Acesso em: 09 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. **Supremo Tribunal Federal.** Repercussão Geral no Recurso Extraordinário com Agravo 664.335 Santa Catarina. Relator: Ministro Luiz Fux. Julgamento em 09 dez. 2014. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=7734901>>. Acesso em: 02 mai. 2018.

CATHARINO, José Martins. **Tratado Jurídico do Salário.** São Paulo. LTr, 1994.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do Trabalho.** 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

FERRITE, Sílvia, et al. **Boletim da vigilância dos agravos à saúde relacionados ao trabalho.** 2013. Disponível em: <[http://www.fundacentro.gov.br/arquivos/projetos/BOLETIM\\_PAIR\\_SINAN\\_MS\\_2013.pdf](http://www.fundacentro.gov.br/arquivos/projetos/BOLETIM_PAIR_SINAN_MS_2013.pdf)>. Acesso em: 10 abr. 2018.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

FONSECA, Rodrigo Dias, et al. **Reforma trabalhista comentada**. Florianópolis: Tirant lo Blanch, 2018.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de Direito Previdenciário**. 20. ed. Niterói: Impetus, 2015.

KERTZMAN, Ivan. **Curso prático de Direito Previdenciário**. 7. ed. Salvador: Jus Podivm, 2010.

LEIRIA, Maria Lúcia Luz. **Direito previdenciário e estado democrático de direito: uma (re)discussão à luz da hermenêutica**. 1. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

MELO, Raimundo Simão de. **Meio ambiente do trabalho: prevenção, reparação e juízo competente**. São Paulo: LTr, 2004.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

NOLASCO, Lincoln. **Aposentadoria especial**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, n. 105, out 2012. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=12279](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12279)>. Acesso em: 20 abr. 2018.

PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2002.

SAVARIS, José Antônio. **Direito Processual Previdenciário**. 5. ed. São Paulo: Alteridade, 2014.