

O ADICIONAL DE PENOSIDADE E A NECESSIDADE DE SUA REGULAMENTAÇÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Eduardo Vale Xavier Smith¹

Marcelo de Barros Dantas²

RESUMO

O presente artigo tem por objetivo trazer uma reflexão sobre a necessidade e a importância da regulamentação do adicional de remuneração para as atividades penosas no ordenamento jurídico brasileiro, o qual se classifica, atualmente, como norma de eficácia jurídica limitada. Visa-se chegar a uma deliberação sobre o que seria considerado um trabalho penoso no Brasil, sendo examinada a falta de aplicabilidade no âmbito do Direito do Trabalho e as implicações legais sobre o tema, presentes na Constituição Federal de 1988. Além disso, esse artigo propõe uma análise comparativa acerca da utilização do adicional de penosidade em outros países para determinadas categorias de trabalhadores em face do Brasil, tendo por objetivo final a criação de um Projeto de Lei que demonstre como deveria ocorrer a regulamentação e a aplicação deste no contexto do Direito, buscando resguardar e aprimorar os direitos trabalhistas que estão garantidos na CLT e na nossa Carta Magna.

Palavras-chaves: Direito do Trabalho. Direitos trabalhistas. Adicional de remuneração. Constituição Federal. Penosidade. Regulamentação.

ABSTRACT

¹ Acadêmico do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN;

² Professor Orientador do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN;

The present article aims to provide a reflection on the necessity and importance of regulating the additional remuneration for painful activities within the Brazilian legal framework. This allowance is a norm of limited legal efficacy, with the objective of arriving at a deliberation regarding what would be considered arduous work in Brazil. The article examines its lack of applicability in the field of Labor Law and the legal implications surrounding this topic as present in the 1988 Federal Constitution. Furthermore, the article offers a comparison of the use of this additional hardship in other countries for certain categories of workers in contrast to the situation in Brazil. The ultimate goal is to draft a bill that demonstrates how the regulation and application of this allowance should occur within the realm of the law, aiming to safeguard and enhance the labor rights guaranteed by the Labor Code (CLT) and our Constitution.

Key Words: Labor Law. Labor rights. Remuneration additional. Federal Constitution. Painful activities. Statutory Law.

1 INTRODUÇÃO

Para iniciar a análise sobre o trabalho penoso e conseqüentemente o adicional de penosidade, é fundamental traçar um breve panorama acerca da relevância da proteção à saúde e segurança dos trabalhadores ao longo da história. Desde os tempos primórdios, nos quais existiam métodos antiquados de trabalho, houve uma evolução rumo a um ambiente laboral que garantisse a integridade física e psicológica dos indivíduos; tal progresso resultou no surgimento de leis de proteção, que resguardam os direitos trabalhistas.

O trabalho penoso teve sua origem na escravidão, sendo ela a primeira forma conhecida de trabalho considerada extremamente exaustiva, muito distante dos atuais padrões de dignidade e qualidade de vida. Diversos estudiosos do Direito do Trabalho, incluindo Maurício Godinho Delgado, Pedro Paulo Manus, Renato Saraiva e outros autores amplamente reconhecidos, concordam de forma unânime que a escravidão representa a primeira e mais antiga forma de trabalho penoso registrado.

Com o advento da Revolução Industrial e a ampliação da produção, surgiram, como consequência disso, necessidades de jornadas de trabalho excessivas e

revezamento de turnos, tudo isso em meio a condições precárias e ambientes repletos de insalubridade, o que resultou em inúmeros acidentes e doenças ocupacionais. Essas circunstâncias levaram os trabalhadores a, gradualmente, perceberem o quão desumanas eram as condições de trabalho que lhes eram impostas e, conseqüentemente, a lutar por uma melhor conjuntura que se refletisse nas leis.

A intervenção do Estado nas relações de trabalho só se efetivou após a Primeira Guerra Mundial, com a assinatura do Tratado de Versalhes. Este tratado, entre outras medidas, contemplou a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), marcando o início do constitucionalismo social.

Essa abordagem incorporou princípios relacionados às normas de interesse social e direitos fundamentais, incluindo o Direito do Trabalho, nas constituições. O México foi o primeiro país a adotar essa perspectiva em sua Constituição, em 1917, seguido pela Alemanha em 1919. Posteriormente, os demais países seguiram a tendência de constitucionalizar os direitos trabalhistas.

A Constituição Federal promulgada em 1988 foi um marco na garantia dos direitos sociais. A Carta Maior não apenas valoriza o trabalho humano, mas também preconiza o alcance da dignidade da pessoa humana, baseando-se no “Princípio da Proteção”, o qual foi pilar essencial para o ramo do Direito do Trabalho, sobretudo na deliberação dos direitos trabalhistas, buscando elencar uma série desses direitos estabelecidos no artigo 7º. Dentre essas garantias, damos especial atenção a uma: o direito à remuneração adicional por atividades penosas, insalubres ou perigosas (inciso XXIII), vejamos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

A remuneração por atividades penosas é uma norma constitucional que nunca foi regulamentada no Brasil, motivo pelo qual tornou-se uma norma de eficácia jurídica limitada. Especificamente, no que se refere ao adicional de penosidade, a eficácia de tal direito depende de regulamentação infraconstitucional que nunca foi promulgada.

O presente projeto de pesquisa possui o intuito de exibir a importância da regulamentação do adicional de penosidade a ser pago a certas categorias de trabalhadores, utilizando da criação de um Projeto de Lei formulado pelo pesquisador

que o subscreve, ademais, busca-se demonstrar como ocorre a aplicação do referido adicional em outros países, comparando a experiência estrangeira com a do Brasil.

A metodologia empregada neste trabalho é de natureza indutiva, na qual se busca estabelecer uma verdade geral por meio da observação de estudiosos sobre o tema "adicional de penosidade" em artigos científicos, livros, doutrinas e jurisprudência. Foram examinadas diversas premissas com o propósito de embasar o desenvolvimento deste trabalho e suas considerações finais, no entanto, é importante ressaltar que as conclusões não são definitivas, uma vez que esse tema não está plenamente consolidado pelos doutrinadores e pelos tribunais.

2 CONCEITOS SOBRE OS ADICIONAIS DE REMUNERAÇÃO E LEGISLAÇÃO VIGENTE

Conforme se constata na redação do art. 7º, XXIII, da Constituição Federal, a regulamentação dos adicionais ali previstos será estabelecida de acordo com as disposições legais. Trata-se, portanto, de uma norma de eficácia jurídica limitada, trazendo em seu caput e incisos XXII e XXIII o seguinte:

Art. 7º: "São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social":(...)

XXII: "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança";

XXIII: "adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei";(...)

Com base no exposto, pode-se concluir que o legislador teve a intenção de resguardar o trabalhador, assegurando a sua segurança física mediante ações de proteção que visam criar um ambiente propício para a execução das suas atividades profissionais. Pode-se afirmar que esses parágrafos estão diretamente relacionados com o "Princípio da Proteção", que é um dos princípios fundamentais no contexto do direito trabalhista, estando refletido, também, no texto constitucional.

Na visão de Delgado (2019), os adicionais são considerados como valores suplementares concedidos ao empregado em decorrência da realização do trabalho sob circunstâncias previamente definidas como mais adversas. Esses valores têm caráter complementar em relação à remuneração base do empregado, não ocupando, assim, uma posição central na composição da remuneração laboral.

Nesse prisma, o art. 189 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), define as atividades insalubres como aquelas que, em virtude de sua natureza, condições ou métodos de trabalho, colocam os empregados em exposição a agentes prejudiciais à saúde, ultrapassando os limites de tolerância estabelecidos com base na natureza e intensidade desses agentes, além do tempo de exposição aos seus efeitos.

Concomitantemente, o art. 192 da CLT, estabelece os percentuais devidos ao trabalhador que esteja exposto a essa situação, sendo 10% (dez por cento), 20% (vinte por cento) ou 40% (quarenta por cento) do salário mínimo, valores que correspondem, respectivamente, ao grau mínimo, médio e máximo de exposição. O pagamento do adicional é obrigatório caso as condições não possam ser eliminadas durante o período de trabalho.

A Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 3214/78, em sua Norma Regulamentadora nº 15, juntamente com seus diversos anexos, definiu quais são as atividades consideradas insalubres e seus limites de tolerância, além de estabelecer quais as medidas de controle necessárias.

Igualmente, conforme previsto no art. 193 da CLT, são qualificadas como atividades perigosas aquelas que, em decorrência de sua natureza ou modalidades de trabalho, envolvem contato contínuo do trabalhador com substâncias inflamáveis, explosivas, ou com energia elétrica. Além disso, por meio da Lei nº 12.740/2012, houve também a inclusão do risco de roubos e outras formas de violência física nas atividades desempenhadas por profissionais de segurança pessoal ou patrimonial. E, posteriormente, pela Lei nº 12.997/2014, as atividades realizadas por trabalhadores em motocicletas foram incorporadas a essa categoria, de acordo com as normativas estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

O parágrafo primeiro do artigo 193 da CLT garante o adicional equivalente a 30% (trinta por cento) do valor do salário, sem incluir quaisquer acréscimos decorrentes de gratificações, prêmios ou participação nos lucros da empresa. A regulamentação sobre as atividades consideradas perigosas é abordada na Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 3214/78, especificamente em sua Norma Regulamentadora nº 16.

No entanto, ao contrário do que ocorre com a insalubridade e a periculosidade, não existe, na Consolidação das Leis do Trabalho ou em qualquer legislação dispersa, qualquer disposição geral que se aplique de maneira universal a todos os trabalhadores no que diz respeito à penosidade, dessa forma, também não existe uma Norma Regulamentadora específica voltada a contemplar esse assunto.

Segundo Marques (2007), o primeiro registro sobre atividades penosas encontra-se na Lei Orgânica da Previdência Social (Lei nº 3.807/60), que foi revogada pelo Decreto nº 62.755/65. Essa lei estabelecia aposentadoria especial para trabalhadores que realizavam atividades penosas, embora não definisse claramente quais atividades se enquadravam nessa categoria.

Uma exceção a essa situação é a Lei nº 8.112/90, que trata do regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Nessa legislação, existe uma categoria muito específica de trabalhadores que têm direito ao adicional de penosidade em uma circunstância restrita, qual seja: quando desempenham suas atividades profissionais em áreas de fronteira ou em condições de vida que justifiquem tal adicional. Vejamos:

Art. 61. Além do vencimento e das vantagens previstas nesta Lei, serão deferidos aos servidores as seguintes retribuições, gratificações e adicionais:

IV - adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas.

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

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

Uma outra exceção relevante envolve os trabalhadores com menos de 18 (dezoito) anos de idade. O Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/90) estabelece, em seu artigo 67, II, a vedação à prática de atividades classificadas como penosas, perigosas ou insalubres por esses indivíduos. Nesse caso, não se trata da concessão de um adicional de penosidade, mas sim de uma restrição à realização de atividades nessas condições.

Como pode ser observado, são limitadas as categorias profissionais que possuem legislação específica regulamentando o adicional de penosidade. Para a ampla maioria dos trabalhadores, esse direito, apesar de constitucionalmente assegurado, permanece sem regulamentação e, conseqüentemente, sem eficácia.

3 O ADICIONAL DE PENOSIDADE

O adicional de penosidade, enquanto direito constitucionalmente garantido, possui uma história peculiar no contexto brasileiro, marcada por evoluções legislativas e desafios na busca pela proteção efetiva dos trabalhadores expostos a condições laborais desfavoráveis.

Conforme já elucidado, o "adicional de penosidade" não foi objeto de regulamentação, diferentemente dos demais adicionais previstos no Artigo 7º, Inciso XXIII da Constituição. Deste modo, a definição de trabalho penoso suscita incertezas devido à sua natureza subjetiva.

Desta forma, a procura constante por melhorias nas condições de trabalho, se tornam necessárias. Explica Christiani Marques que:

A condição de trabalho reflete o seu ambiente, que pode condicionar a capacidade produtiva da pessoa humana, com violação ou não de sua integridade, em decorrência dos fatores que interferem na execução da atividade de labor, tais como agentes psíquicos, físicos, biológicos, entre tantos outros. (Marques, 2007, p. 25)

A ausência de regulamentação específica deixou os trabalhadores que exercem atividades penosas em um limbo jurídico, sem a devida proteção e compensação por seus esforços em condições adversas. Essa omissão legislativa levou a uma série de debates sobre a necessidade de normas claras que definam o que constitui trabalho penoso e estabeleçam critérios para o pagamento do adicional correspondente.

Cretella Júnior (1991, p.975-976), com um embasamento constitucionalista, deliberou o conceito de trabalho penoso, da seguinte maneira:

Penoso é o trabalho acerbo, árduo, amargo, difícil, molesto, trabalhoso, incômodo, laborioso, doloroso, rude. (...) Penosas são, entre outras, as atividades de ajuste e reajuste de aparelhos de alta precisão (microscópios, rádios, relógios, televisores, computadores, vídeos, fornos de microondas, refrigeradores), pinturas artesanais de tecidos e vasos, em indústrias, bordados microscópicos, (...). Todo esse tipo de atividade não é perigosa, nem insalubre, mas penosa, exigindo atenção constante e vigilância acima do comum.

A Constituição Federal, por si só, não fornece critérios específicos sobre como definir o que constitui uma atividade penosa, como calcular o valor do adicional, ou mesmo como garantir a fiscalização e aplicação consistente desse direito. Essa lacuna na legislação deixa os trabalhadores expostos à interpretação subjetiva dos

empregadores e pode resultar em situações em que a compensação adequada não é efetivamente concedida.

3.1 O ADICIONAL DE PENOSIDADE COMO NORMA DE EFICÁCIA JURÍDICA LIMITADA

A eficácia limitada do Artigo 7º, Inciso XXIII, destaca a necessidade premente de uma legislação complementar que detalhe e esclareça as condições para a concessão do adicional de penosidade. Enquanto a Constituição estabelece os princípios fundamentais, é a legislação infraconstitucional que proporcionaria a implementação prática desses princípios, garantindo uma proteção mais eficaz aos direitos dos trabalhadores.

José Afonso da Silva (2000) em sua obra “Aplicabilidade das Normas Constitucionais”, consolidou suas respostas sobre as características das normas constitucionais, o qual deliberou que existia um caráter tríplice nessas normas, classificando-as como normas constitucionais de eficácia plena, contida e de eficácia limitada, possuindo essa última, a possibilidade de classificá-las como de princípio institutivo ou de princípio programático.

O próprio constitucionalista (Silva, 2000, p. 123), delibera que as normas constitucionais de eficácia jurídica limitada, possuem como característica fundamental o fato de necessitarem de uma legislação futura que as complemente, para que consiga ter eficácia e aplicação efetiva no âmbito jurídico, ou seja, o autor caracteriza, nessa conjuntura, o poder discricionário que possui o legislador para regular as normas de caráter facultativo.

A falta de regulamentação também cria um ambiente propício para a judicialização dessas questões, com trabalhadores buscando amparo nos tribunais para garantir o reconhecimento de seus direitos. Isso não apenas sobrecarrega o sistema judicial, mas também resulta em decisões que podem variar caso a caso, sem uma orientação legal clara para embasar as decisões judiciais, o que acaba por cultivar um cenário de insegurança jurídica, deste modo, fica claro que o direito à aplicação correta do adicional, não está sendo feito pela inércia por parte do legislador que não busca sanar essa lacuna que já está presente no cotidiano dos trabalhadores brasileiros a bastante tempo.

3.2 REGULAMENTAÇÃO DO ADICIONAL E QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES

A regulamentação do adicional de penosidade é crucial não apenas para os trabalhadores diretamente envolvidos, mas para a sociedade como um todo. Ao reconhecer e compensar financeiramente o desgaste físico e mental decorrente de atividades penosas, a legislação contribuirá para a promoção de ambientes de trabalho mais justos e saudáveis.

Bomfim (2021, p.983) acredita que no ambiente de trabalho, deve ser priorizado a segurança física, mental e social dos empregados e demais trabalhadores (terceirizados), e portanto, deve ser salubre, saudável, digno e íntegro. Portanto, não se restringe ao local interno de prestação de serviço, mas também aos ambientes externos, às ferramentas para trabalhar e a forma de executar suas tarefas, da mesma forma, como é recebido por seus superiores hierárquicos e demais trabalhadores.

As adequadas condições de trabalho têm um impacto positivo na qualidade de vida dos trabalhadores, o que, por sua vez, resulta em uma maior produtividade. No entanto, existirão ocasiões em que os princípios da dignidade humana entrarão em conflito com a liberdade empresarial. Nessas circunstâncias, é crucial que a dignidade humana seja priorizada, uma vez que é um princípio e um direito fundamental. Christiani Marques enfatiza isso da seguinte forma:

O desrespeito da dignidade humana surge pelas limitações, quer do ambiente do trabalho, quer pela depreciação do valor do trabalho humano, afeta a pessoa do trabalhador e, por consequência, gera sua exclusão da sociedade, pois lhe cria uma situação de falta de acesso às oportunidades. (Marques, 2007, p. 56)

O trabalho penoso se refere à atividade executada em circunstâncias desfavoráveis, mais severas que os padrões convencionais, nas quais, devido à natureza das tarefas realizadas durante a jornada laboral, ocorre uma demanda física ou mental adicional. Contudo, é importante destacar que essa categoria não deve ser confundida com o trabalho degradante, o qual é vedado pela Constituição da República de 1988, conforme estabelecido em seu Artigo 5º, Inciso III, assim como a redução à condição análoga à de escravo, que é qualificado como crime nos termos do Código Penal, no art. 149.

Ademais, estes não guardam uma ligação direta com o trabalho em condições insalubres, que, por sua vez, está relacionado à exposição a agentes e procedimentos que representam riscos à saúde durante a execução das tarefas, sendo esses já regulamentados. Não há impedimento algum para que um trabalhador esteja simultaneamente exposto a ambas as situações, podendo o empregado que desempenha suas funções sob condições penosas, possuir o direito ao adicional de penosidade. Embora o montante financeiro não seja capaz de compensar integralmente os danos à sua saúde, ele pode, pelo menos, cobrir os custos relacionados a esses danos, constituindo-se como uma forma de reparação pelo prejuízo causado.

Certas categorias de trabalhadores têm apoio para a concessão do adicional por meio de Convenções Coletivas ou Acordos Coletivos de Trabalho, que reconhecem o trabalho penoso como uma condição prejudicial à saúde do empregado. Além disso, em face da ausência de regulamentação legislativa, o Poder Judiciário pode intervir em casos específicos para assegurar a aplicação da disposição legal, amparando-se no "Princípio da Proteção".

Ao longo de vários anos de omissão legislativa, diversos projetos de lei têm buscado regularizar a lacuna deixada pela ausência de regulamentação do adicional de penosidade. Entre eles, destaca-se o mais recente: o Projeto de Lei nº 3.694/19, apresentado pelo Senador Paulo Paim. A ementa desse projeto propõe uma alteração na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para que, em consonância com o disposto no Artigo 7º, Inciso XXIII da Constituição, seja estabelecido um regulamento para o adicional destinado às atividades penosas, que submetem o trabalhador à fadiga física ou psicológica.

O intuito desse Projeto de Lei é definir a atividade ou operação penosa e prevê o direito à percepção de adicional de penosidade, o qual cessa com a eliminação das condições que ensejaram a sua concessão, estabelecendo a competência da Justiça do Trabalho para o processo e o julgamento de pedidos de indenização pelo exercício de trabalho penoso conforme está previsto no art. 194 do referido Projeto de Lei, vejamos:

Art. 194. *O direito do empregado ao adicional de insalubridade, de penosidade ou de periculosidade cessará com a eliminação das condições que ensejaram a concessão do respectivo adicional ou dos riscos à sua saúde ou integridade física, se for o caso, nos termos dessa Seção e das normas expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho"*

O projeto ainda está em tramitação no Senado Federal, com a matéria já distribuída para o relator Senador Veneziano Vital do Rêgo.

A regulamentação do adicional de penosidade é de extrema importância, uma vez que diversos afastamentos, seja por acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais, não estão ligados exclusivamente à exposição a condições insalubres ou perigosas, mas também a outras situações correlacionadas com atividades consideradas penosas.

4 DIREITO COMPARADO

Considerando a peculiaridade da introdução do adicional de penosidade no ordenamento jurídico brasileiro, se mostra relevante explorar a abordagem da proteção constitucional dos trabalhadores em relação à segurança e saúde ocupacional em outros países. Isso nos permitirá determinar se a instituição desse adicional também está presente em outros locais.

Nessa toada, é válido examinar algumas das Constituições Federais estrangeiras que estavam em vigor na época da promulgação da nossa Constituição de 1988. Tal análise pode auxiliar na identificação de possíveis influências das quais se utilizou o legislador brasileiro no tratamento do tema.

Entre os países vizinhos, a única Constituição Federal que faz menção ao trabalho penoso é a da República do Paraguai. No entanto, o adicional de remuneração é devido apenas para atividades insalubres e perigosas, sem estabelecer o pagamento de adicional de remuneração, Eis o texto pertinente:

Artículo 91. DE LAS JORNADAS DE TRABAJO Y DE DESCANSO

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, diurnas, salvo las legalmente establecidas por motivos especiales. La ley fijará jornadas más favorables para las tareas insalubres, peligrosas, penosas, nocturnas o las que se desarrollen en turnos continuos rotativos.

Artículo 92. DE LA RETRIBUCIÓN DEL TRABAJO

El trabajador tienen derechos a disfrutar de una remuneración que Le asegure, a él y a su familia, una existencia libre y digna. La ley consagrará el salario vital mínimo y móvil, el aguinaldo anual, la bonificación familiar, el reconocimiento de un salario superior al básico por horas de trabajo insalubre o riesgoso, y las horas extraordinarias, nocturnas y en días feriados. Corresponde, básicamente, igual salario por igual trabajo.

Na Alemanha, a Constituição da República Federal da Alemanha (1949) não estabelece qualquer disposição voltada à proteção aos trabalhadores, limitando-se a instituir a liberdade na escolha da profissão, assim como a Constituição da República Democrática Alemã (1974), que aborda o direito ao trabalho em seu artigo 24, mas não faz referência a temas como condições de higiene ou de segurança nos locais de trabalho.

Na Constituição Federal Portuguesa de 1976, a proteção ao trabalho está delineada nos artigos 59 e 60, contendo disposições específicas sobre adicionais de insalubridade e periculosidade, embora não haja menção à penosidade.

A Constituição Uruguaia estabelece a proteção ao ambiente de trabalho, no entanto, não menciona quaisquer sanções ou obrigatoriedade de pagamento de adicionais em caso de descumprimento, vejamos:

“Artículo 54. La ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, la independencia de su conciencia moral y cívica; la justa remuneración; la limitación de la jornada; El descanso semanal y la higiene física y moral”.

Por outro lado, as Constituições da Argentina, Bolívia, Chile e Peru não fazem qualquer menção à matéria em análise.

Expandindo a análise, na Constituição Federal Mexicana de 1917, há a obrigatoriedade para as empresas em observar os preceitos de higiene e segurança no trabalho. Contudo, semelhante à Constituição Uruguaia, essa Carta Maior não impõe o pagamento de adicionais de remuneração por penosidade, periculosidade ou insalubridade.

É possível, e até mesmo provável, que os países cujas Constituições foram analisadas possuam regulamentações infraconstitucionais relacionadas ao tópico da penosidade ora analisado. No entanto, é importante destacar que, entre as Cartas Magnas que foram examinadas, apenas a Constituição brasileira incorpora o adicional de remuneração para atividades penosas. Em outras palavras, o Brasil é o único, entre os países estudados, a posicionar o adicional de penosidade como um direito constitucionalmente garantido.

Com base na análise das Constituições Federais supramencionadas, restou evidente que a inclusão desse adicional no ordenamento jurídico pátrio não se deveu à replicação do direito estrangeiro, fortalecendo a tese de que a introdução deste tópico em nosso sistema jurídico resultou, principalmente, de circunstâncias

práticas, sem que tenha havido, necessariamente, um estudo prévio e aprofundado a respeito do tema.

5 PROJETOS DE LEI

Ao longo dos anos, diversos projetos de lei foram propostos com o intuito de regulamentar o adicional de penosidade. Os desafios enfrentados na sua regulamentação incluem, principalmente, a necessidade de definir critérios objetivos para a caracterização do trabalho penoso, garantindo que a legislação seja clara e aplicável, considerando, inclusive, a dinâmica de setores específicos, e a adaptação das normas para refletir as diferentes realidades laborais.

Sabe-se, como muito já foi referido, que a previsão constitucional do adicional de penosidade trata-se de norma de eficácia limitada, ou que, em outras palavras, depende de aprovação de norma infraconstitucional específica para regular como ocorrerá, em termos práticos, aquela previsão. Diante disso, já houve alguns Projetos de Lei relacionados ao tema, alguns mais próximos do ponto principal aqui abordado, e outros que o tangenciam. Considera-se agregador para a presente análise realizar um resgate dessas iniciativas.

Entre os projetos propostos, destaca-se o já citado Projeto de Lei nº 3.694/19, apresentado pelo Senador Paulo Paim. Esse projeto é o que mais se aproxima do cerne da questão abordada neste artigo, visto que busca preencher a lacuna legal, definindo o que caracteriza a atividade ou operação penosa, além de definir o adicional remuneratório ligado a ele, e a sua cessação na hipótese de eliminação das condições consideradas penosas. O projeto encontra-se atualmente em tramitação, e visa estabelecer, ainda, a competência da Justiça do Trabalho para o processamento e o julgamento de pedidos de indenização pelo exercício de trabalho penoso.

Além deste, importa citar o Projeto de Lei nº 9.341/17, proposto pelo, à época, deputado federal, Francisco Lopes da Silva, mais conhecido como Chico Lopes. O PL pretendia realizar alterações na CLT, a fim de definir o conceito de “trabalho penoso” e aplicar o percentual devido aos trabalhadores que se encontravam nessas posições. Após sua tramitação, foi apensado ao PL 4243/2008.

Em seguida, necessário tratar do próprio PL 4243 de 2008 - de iniciativa do então Deputado Federal Maurício Rands -, o qual tinha como objetivo alterar o Decreto-Lei nº 5.452 de 1943 para acrescentar dispositivos à CLT, dispondo tanto sobre atividades penosas, quanto sobre o adicional de penosidade. Essa proposta findou por ser apensada ao PL 3784 de 2008 - proposto pelo ex-governador do Mato Grosso, Carlos Gomes Bezerra -, o qual já levantava uma proposta relativa ao adicional de insalubridade, matéria relacionada ao tema do qual trata este artigo, porém, que não se confunde com ele. Percebe-se, pois, que apesar de amplas tentativas na efetiva regulamentação do tema, não houve, até então, avanços significativos na sua concretização.

A análise da atual situação legislativa no tocante ao tema constitui um fator relevante para encontrar saídas eficazes. É preciso compreender a origem da dificuldade para se legislar sobre o tema, que pode estar atrelada a fatores nem sempre tão óbvios, para assim, tendo uma visão clara dos motivos, avançar para um sistema normativo que realmente traga eficácia às suas intenções. A exemplo, é possível que a discussão sobre os impactos econômicos para os empregadores e a preocupação com o equilíbrio entre a proteção dos trabalhadores e a viabilidade financeira das empresas tenha influenciado na demora em alcançar consenso legislativo.

Por outro lado, a tramitação desses projetos reflete o reconhecimento da importância de se abordar essa questão de maneira mais detalhada, haja vista que a dignidade da pessoa humana, sobretudo no trabalho, é um princípio fundamental previsto no ordenamento jurídico pátrio. É certo que, ao regulamentar o adicional de penosidade, o Estado reforça o seu compromisso com o princípio da dignidade humana, garantindo que os trabalhadores sejam tratados conforme os ditames da Carta Constitucional, independentemente das condições adversas em que atuam.

Essa questão está diretamente relacionada à esfera do direito trabalhista, visto que não há como falar de dignidade sem, em algum momento, remeter ao trabalho, atividade essencial para o sustento e a prosperidade da nação e de cada um de seus componentes humanos. Dessa forma, os trabalhadores que se sujeitam a uma jornada diária dotada de condições adversas, ou que impõem um esforço

físico ou mental adicional, merecem atenção específica no tocante à garantia de seus direitos fundamentais.

Além do mais, existe um ponto crucial e que merece destaque no conteúdo do PL nº 3.694/19, que é a previsão da “cessação na hipótese de eliminação das condições consideradas penosas”. Essa previsão gera incentivos ainda maiores para a primazia da qualidade de vida e segurança do trabalhador, posto que prevê que a cessação de condições penosas acarretaria a também cessação do pagamento do adicional de penosidade. Isso é, sem dúvidas, um incentivo para que o empregador cultive um ambiente de trabalho que procura amenizar ou eliminar totalmente insalubridades, jornadas extenuantes, e condições penosas no geral.

5.1 CRIAÇÃO DO PROJETO DE LEI E INOVAÇÕES LEGISLATIVA

Como já foi demonstrado neste artigo, diversos Projetos de Lei foram criados com o intuito de proporcionar a regulamentação do adicional de penosidade, mas não foram aprovados pelo Legislativo e conseqüentemente não trouxeram benefícios aos trabalhadores brasileiros que cotidianamente sofrem devido a essa falta de regulamentação e, não conseguem a compensação devida por trabalhar em ambientes laborais penosos.

O Projeto de Lei criado pelo autor do artigo, define o que seria considerado “condições laborais adversas” ao trabalhador em seu art. 2º e, conseqüentemente, geraria o direito ao pagamento do adicional de penosidade, vejamos:

Artigo 2º - *Consideram-se condições laborais adversas, para fins desta lei, aquelas que expõem o trabalhador a agentes físicos, químicos, biológicos ou ergonômicos que possam comprometer sua saúde ou bem-estar, tais como:*

- I- *Exposição a substâncias químicas nocivas ou cancerígenas;*
- II- *Trabalho em locais de alta insalubridade;*
- III- *Atividades em ambientes de altas ou baixas temperaturas extremas;*
- IV- *Exposição a níveis elevados de ruído;*
- V- *Trabalho em turnos noturnos ou em condições que afetem o ritmo biológico;*
- VI- *Outras situações que venham a ser regulamentadas.*

Além disso, o art. 3º deste Projeto de Lei, traz uma inovação legislativa que seria um percentual variável de pagamento do adicional aos trabalhadores de acordo com a gravidade das condições de trabalho, sendo elas verificadas por profissionais habilitados e autorizados pelos órgãos competentes, como se segue:

Artigo 3º - *O adicional de penosidade será calculado baseando-se no salário base do trabalhador, a partir de um percentual variável que dependerá da gravidade das condições de trabalho, podendo ser de 10%, 20% ou 40% sobre o salário base.*

Parágrafo único - O cálculo do percentual será determinado por meio de laudo técnico elaborado por profissionais habilitados e autorizados pelos órgãos competentes.

O art. 4º manteve a proposta apresentada no PL nº 3.694/19 em seu art. 194, o qual trouxe a introdução da cláusula que prevê a cessação do adicional de penosidade na hipótese de eliminação das condições consideradas penosas representa um mecanismo proativo e alinhado com princípios de responsabilidade social e segurança ocupacional. Essa disposição não apenas reforça a responsabilidade do empregador na criação de ambientes laborais mais seguros e saudáveis, mas também incentiva práticas preventivas e a eliminação de fatores que possam prejudicar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, o que demonstra um compromisso efetivo com o cuidado com o capital humano.

Ademais, os arts. 5º e 6º do PL criado por este autor, definem que as empresas são obrigadas a realizar avaliações das condições laborais de seus empregados de forma periódica e permite que o trabalhador solicite de forma individualizada à empresa, a realização de uma avaliação de seu ambiente de trabalho, não necessitando que seja um problema coletivo, desta forma, proporcionam-se mais duas inovações legislativas, conforme está demonstrado a seguir:

Artigo 5º - As empresas deverão realizar avaliações periódicas das condições de trabalho a cada 30 dias, com o objetivo de identificar e mensurar os riscos a que os trabalhadores estão expostos, conforme normas regulamentadoras vigentes.

Artigo 6º - O trabalhador que se sentir prejudicado em suas condições de trabalho poderá solicitar à empresa a realização de avaliações específicas, garantindo o direito à percepção do adicional de penosidade quando comprovada a exposição a condições adversas.

Por fim, o art. 7º do Projeto de Lei delibera que a empresa ficará responsável por disponibilizar a seus trabalhadores equipamentos de proteção individual com o intuito de reduzir os riscos à saúde do empregado, vejamos:

Artigo 7º - As empresas serão responsáveis por fornecer os equipamentos de proteção individual (EPIs) necessários para a realização das atividades em condições adversas, visando minimizar os riscos à saúde do trabalhador.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base no que foi ampla e detalhadamente demonstrado ao longo do presente artigo, conclui-se que não há, atualmente, norma infraconstitucional que conduza e regulamente como se dará, na prática, a implementação do adicional de

penosidade no cotidiano dos trabalhadores sujeitos a condições adversas no ambiente de trabalho.

A eficácia limitada dessa norma cria um desafio, pois sua aplicação fica condicionada à posterior edição de uma lei ordinária ou complementar. O tópico encontra-se, portanto, numa lacuna normativa que, perdurando ao longo do tempo, afeta cada vez mais a efetiva proteção de certos direitos e princípios constitucionais. A morosidade na regulamentação de leis como essa pode gerar incertezas jurídicas e dificultar a plena realização dos objetivos almejados pelo legislador constituinte.

Importa destacar que a regulamentação do adicional de penosidade não é apenas uma demanda dos trabalhadores, mas uma necessidade premente para fortalecer as intenções do legislador ao propor os direitos fundamentais, promovendo ambientes laborais mais justos, seguros e dignos para toda a sociedade.

Nessa toada, é necessário evidenciar que a dignidade, consagrada como princípio fundamental na Constituição, permeia todo o ordenamento jurídico brasileiro, incluindo as normativas trabalhistas. No contexto do direito do trabalho, a dignidade da pessoa humana pode ser também interpretada como a garantia de condições laborais que respeitem a integridade física e psicológica do trabalhador.

Apesar de disposição expressa no art. 7º da Carta Constitucional de 88, vê-se que se trata de norma de eficácia limitada, posto a ausência de norma infraconstitucional regulamentadora, o que evidencia a importância de uma movimentação do poder legislativo no sentido de concretizar essa medida tão relevante para a efetivação da dignidade laboral de diversos trabalhadores.

Dessa maneira, nota-se que não há melhor maneira de gerar contribuições ao presente tema, que não com a propositura de um Projeto de Lei apto a regulamentar de forma efetiva, prática e eficaz o adicional de penosidade no Brasil, trazendo a partir desse PL, inovações legislativas que propiciem a regulamentação desse adicional, sendo elas as seguintes: um percentual variável de pagamento do adicional aos trabalhadores de acordo com a gravidade das condições de trabalho, obrigar as empresas a realizar avaliações das condições laborais de seus empregados de forma periódica e, por fim, permitir que o trabalhador solicite de forma individualizada, uma avaliação da sua condição laboral pela empresa.

O adicional de penosidade está previsto no Artigo 7º, Inciso XXIII da Constituição Federal de 1988, e reflete o compromisso do legislador com os direitos fundamentais e sociais, sobretudo aqueles ligados à classe trabalhadora. A ausência de regulamentação sobre o tema limita a eficácia da norma, e, conseqüentemente, põe-se como um obstáculo na promoção da dignidade, da valorização do trabalho humano, da equidade e justiça social.

Apesar da consagração do adicional de penosidade na CRFB/88 ter sido um passo significativo na garantia dos direitos dos trabalhadores, a ausência de regulamentação específica cria uma lacuna que compromete a efetividade dessa norma constitucional, deixando os trabalhadores vulneráveis e sem a devida proteção que o legislador buscou assegurar.

É certo que a Constituição Federal é a base do ordenamento jurídico brasileiro, e seus princípios devem ser efetivados por meio de legislação infraconstitucional. A regulamentação do adicional de penosidade é essencial para assegurar que o texto constitucional seja mais do que uma mera declaração de intenções, tornando-se uma norma aplicável na prática. Além disso, a regulamentação é capaz de favorecer e facilitar a aplicação e fiscalização da medida na realidade fática.

O arcabouço teórico dos Projetos de Lei anteriormente tentados pode ser visto como material importante no auxílio à montagem e propositura de um projeto que realmente cumpra com os objetivos constitucionais ainda não alcançados. As inúmeras conseqüências negativas abordadas, provenientes do insucesso nessas iniciativas, deve também servir como motor para que a geração atual de juristas se movimente na direção de preencher essa lacuna normativa.

Restou evidente, ao longo da produção deste artigo, que a regulamentação do Artigo 7º, Inciso XXIII da Constituição Federal, é uma necessidade premente para fortalecer os alicerces dos direitos trabalhistas no Brasil. A ausência de normas específicas impede a sua eficácia, e, conseqüentemente, compromete a aplicação efetiva desse dispositivo constitucional, deixando uma lacuna que prejudica tanto os trabalhadores quanto os empregadores.

Dentre as vantagens que serão repassadas ao empregador estão, por exemplo, ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis, visto que a cessação

proposta pelo PL nº 3.694/19 incentiva a promoção de condições de trabalho menos penosas; alinhado à isso vem a redução do números de acidentes e trabalhadores doentes. Outra vantagem é uma imagem empresarial positiva: com a crescente onda de preservação de uma boa imagem pautada em bons posicionamentos, empregar práticas responsáveis em face dos funcionários tende a construir uma imagem positiva perante a sociedade. Isso ajuda os empregadores a evitar litígios legais, penalidades e custos associados a possíveis infrações, além de fortalecer a posição jurídica da empresa.

Em adição, pode-se citar a atração de profissionais bem qualificados, esse fator é especialmente relevante em setores onde a competição por talentos é acirrada. Isso ocorre porque empresas que oferecem condições favoráveis de trabalho, seja com relação à qualidade e bem-estar, seja com relação à compensação financeira, atraem profissionais com alto nível de qualificação. Essa vantagem contempla não só a atração, mas também a permanência do profissional na empresa, o que reduz os custos associados à rotatividade de funcionários, como despesas com treinamento e recrutamento. Não menos importante, importa citar aqueles aspectos mais subjetivos, ligados à satisfação no trabalho: conclui-se que as vantagens perpassam a esfera objetiva/financeira, e contemplam também questões voltadas ao sentimento de satisfação e valorização, que podem contribuir diretamente para o aumento da produtividade do colaborador.

Além disso, a regulamentação permitiria a criação de mecanismos eficazes para fiscalização e cumprimento das normas, contribuindo para a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. Desse modo, ao proporcionar ambientes laborais mais seguros e saudáveis, a regulamentação não apenas protegeria a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, mas também fomentaria práticas mais responsáveis por parte dos empregadores.

A valorização do trabalho e o respeito à dignidade humana são pilares fundamentais para uma sociedade justa e equitativa, condizente com o que rogam os princípios do ordenamento jurídico brasileiro. A regulamentação do adicional de penosidade é um passo crucial nesse sentido, demonstrando o compromisso do sistema legislativo em assegurar condições laborais condizentes com os valores consagrados na Constituição Federal.

É por isso que, em considerações finais, ao presente trabalho de conclusão de curso será agregado como forma de apêndice um Projeto de Lei que objetiva sanar, afinal, a tal lacuna, contribuindo para tornar o ordenamento infraconstitucional pátrio mais completo e alinhado às pretensões do legislador, bem como às pretensões de toda uma sociedade, que anseia por justiça social, qualidade de vida, equidade, e dignidade para existir, viver, e trabalhar.

REFERÊNCIAS

- ALEMANHA. Constituição (1974). Lei Fundamental da República Federal da Alemanha. Disponível em: <https://www.btg-bestellservice.de/pdf/80208000.pdf>. Acesso em: 11 dez. 2023.
- BEZERRA, Carlos. **Projeto de Lei nº 3784/2008**. [S. l.], 5 ago. 2008. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao/?idProposicao=405769>. Acesso em: 13 nov. 2023.
- BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS. Lei Orgânica da Previdência Social. **Lei nº 3.807/60**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-3807-26-agosto-1960-354492-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 08 ago 2023.
- BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS. Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 3214/78. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/1978/portaria_3-214_aprova_as_nrs.pdf. Acesso em: 11 ago 2023.
- BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de Lei nº 9341/2017**. In: Projeto de Lei nº 9341/2017. [S. l.], 13 dez. 2017. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2166178#:~:text=PL%209341%2F2017%20Inteiro%20teor,Projeto%20de%20Lei&text=Alter%20a%20Consolida%C3%A7%C3%A3o%20das%20Leis,e%20aplicar%20o%20percentual%20devido>. Acesso em: 13 nov. 2023.
- BRASIL. **Código Penal**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 03 ago 2023
- BRASIL. CONGRESSO NACIONAL. Estatuto da criança e do adolescente. **Lei nº 8.069/90**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em: 05 ago 2023.

BRASIL. CONGRESSO NACIONAL. **Lei nº 8.112/90**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 05 ago 2023.

BRASIL. CONGRESSO NACIONAL. **Lei nº 12.740/2012**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12740.htm. Acesso em: 10 nov 2023.

BRASIL. CONGRESSO NACIONAL. **Lei nº 12.997/2014**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12997.htm. Acesso em: 10 nov 2023.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 09 ago 2023.

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

BRASIL. SENADO FEDERAL. **PROJETO de Lei nº 3694, de 2019**. [S. I.] Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/137398>. Acesso em: 13 nov. 2023.

BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 18ed. Rio de Janeiro: Método, 2021.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Constituições dos Países do Mercosul: 1996-2000**: textos constitucionais Argentina, Bolívia, Brasil, Chile, Paraguai e Uruguai. Brasília: Câmara dos Deputados, Coordenação de Publicações, 2001.

CRETELLA JÚNIOR, José. **Comentários à Constituição Brasileira de 1988**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1991.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho – 18ª Edição**. São Paulo: LTR, 2019.

MANUS, Pedro Paulo. **Direito do Trabalho**. 12ª ed. São Paulo: Ed. Atlas S/A, 2013.

MARQUES, Christiani. **A Proteção do trabalho penoso**. São Paulo: LTr, 2007.

OIT. **Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br> Acesso em: 15 ago 2023.

PERES LUÑO, Antônio. **Derechos humanos, Estado de derecho y Constitución**. 5. edição. Madrid: Editora Tecnos, 1995.

PORTUGAL. Constituição (1976). Constituição da República Portuguesa. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ArquivoDocumentacao/Documents/CRPVIIrevisao.pdf>. Acesso em: 11 dez. 2023

RANDS , Maurício. **Projeto de Lei 4243/2008**. [S. l.], 5 nov. 2008. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao/?idProposicao=414728>. Acesso em: 13 nov. 2023.

SILVA, José Afonso da. **Aplicabilidade das normas constitucionais**. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2000

UNESCO. Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura. **Constitución de la República del Paraguay**. Disponível em: https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/py_3054.pdf. Acesso em: 01 ago 2023.

UNESCO. Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura. **Constitución de la República Oriental del Uruguay**. Disponível em: https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/siteal_uruguay_3001.pdf. Acesso em: 02 ago 2023.

APÊNDICE – PROJETO DE LEI

Projeto de Lei nº [Número do Projeto] de [Data]

Dispõe sobre a instituição do adicional de penosidade para os trabalhadores expostos a condições laborais adversas e dá outras providências.

Artigo 1º - Fica previsto o pagamento do adicional de penosidade aos trabalhadores que exercerem atividades laborais em condições que coloquem em risco a sua saúde, integridade física ou mental, de acordo com as normas especificadas nesta Lei.

Artigo 2º - Consideram-se condições laborais adversas, para fins desta lei, aquelas que expõem o trabalhador a agentes físicos, químicos, biológicos ou ergonômicos que possam comprometer sua saúde ou bem-estar, tais como:

- VII- Exposição a substâncias químicas nocivas ou cancerígenas;
- VIII- Trabalho em locais de alta insalubridade;
- IX- Atividades em ambientes de altas ou baixas temperaturas extremas;
- X- Exposição a níveis elevados de ruído;
- XI- Trabalho em turnos noturnos ou em condições que afetem o ritmo biológico;
- XII- Outras situações que venham a ser regulamentadas.

Artigo 3º - O adicional de penosidade será calculado baseando-se no salário base do trabalhador, a partir de um percentual variável que dependerá da gravidade das condições de trabalho, podendo ser de 10%, 20% ou 40% sobre o salário base.

Parágrafo único - O cálculo do percentual será determinado por meio de laudo técnico elaborado por profissionais habilitados e autorizados pelos órgãos competentes.

Artigo 4º - O pagamento do adicional de penosidade será retirado do empregado caso as condições penosas sejam cessadas, mediante uma fiscalização por profissionais habilitados e autorizados pelos órgãos competentes.

Artigo 5º - As empresas deverão realizar avaliações periódicas das condições de trabalho a cada 30 dias, com o objetivo de identificar e mensurar os riscos a que os trabalhadores estão expostos, conforme normas regulamentadoras vigentes.

Artigo 6º - O trabalhador que se sentir prejudicado em suas condições de trabalho poderá solicitar à empresa a realização de avaliações específicas, garantindo o direito à percepção do adicional de penosidade quando comprovada a exposição a condições adversas.

Artigo 7º - As empresas serão responsáveis por fornecer os equipamentos de proteção individual (EPIs) necessários para a realização das atividades em condições adversas, visando minimizar os riscos à saúde do trabalhador.

Artigo 8º - Esta lei entrará em vigor [X] dias após a sua publicação oficial.

Artigo 9º - Revogam-se as disposições em contrário.

Justificativa: O objetivo desse projeto de lei é garantir o reconhecimento justo e a remuneração adequada aos trabalhadores que desempenham as suas funções em condições de trabalho adversas e estão expostos a diversos riscos. O objetivo da inclusão do adicional de penosidade é incentivar a proteção da saúde e do bem-estar destes profissionais, incentivando ao mesmo tempo as empresas a tomarem medidas para reduzir as ameaças à saúde física e mental dos seus funcionários. Com base nas melhores práticas internacionais e tendo em conta os avanços da medicina ocupacional, a introdução deste pagamento adicional é um passo crítico na promoção da justiça social e da dignidade do trabalhador, garantindo uma remuneração adequada face aos desafios enfrentados no local de trabalho.