

**UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL - UNISC**

**CURSO DE DIREITO**

Juliano Mallmann

**POSSIBILIDADE DE ACUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E  
INSALUBRIDADE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

Santa Cruz do Sul

2019

Juliano Mallmann

**POSSIBILIDADE DE ACUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E  
INSALUBRIDADE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao  
Curso de Direito da Universidade de Santa Cruz do  
Sul, UNISC, para obtenção do título de Bacharel em  
Direito.

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Suzéte da Silva Reis  
Orientadora

Santa Cruz do Sul  
2019

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus em primeiro lugar, pois foi ele quem me deu direção, saúde, sabedoria e disposição para alcançar mais uma vitória em minha vida.

Aos meus pais Gilson Mallmann e Maristela Kleinpaul Mallmann, por toda paciência depositada em mim, por entenderem os estresses nas noites pouco dormidas, e por toda compreensão, apoio e incentivo sempre que tive vontade de desistir, os quais serei eternamente grato.

Ao meu irmão Júlio César Mallmann, que mesmo pequeno e não sabendo muito bem do que se tratava, acompanhou minha trajetória acadêmica sempre disposto a me alegrar.

Aos meus avós, pela dedicação, apoio e torcida.

À minha namorada Júlia Gabriela Hergemöller, por toda motivação, paciência, ajuda e por sua capacidade de me trazer paz nos períodos de dificuldade da graduação, além do apoio e da compreensão nos momentos de minha ausência,

À minha orientadora, professora Suzéte da Silva Reis pela dedicação em sua orientação, para que este trabalho se concretizasse. Obrigado por guiar-me para o melhor caminho, e me orientar de forma tranquila, me passando segurança para desenvolver a escrita deste trabalho de conclusão de curso. Sem a sua ajuda não seria possível a realização do mesmo.

À professora Rosana Maas, pelo suporte na metodologia e pela disposição em ajudar.

Agradeço a toda minha família e amigos no sentido amplo que participaram de forma direta ou indireta da minha vida acadêmica, acreditando que eu seria capaz.

A todos o meu MUITO OBRIGADO!

## RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso busca analisar e revisar na literatura a possibilidade de cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade de acordo com o entendimento de autores e fontes que tratam a respeito do tema, objetivando apresentar conceitos dos adicionais citados, além de jurisprudências a respeito da cumulação dos adicionais. Dessa forma, pretende-se responder o problema de pesquisa: indaga-se o dispositivo legal da Consolidação das Leis do Trabalho, art.193, § 2º, se este estaria em consonância com a Carta Magna de 1988, pois conforme previsão do artigo celetista há vedação na cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade, sendo possível a escolha de apenas um deles. Diante do exposto questiona-se: existe a possibilidade do recebimento acumulado dos adicionais de insalubridade e periculosidade? Para a execução da pesquisa será adotado o método de abordagem dedutivo, por meio de pesquisa com base de dados recente e relevante acerca do tema. A pesquisa parte de uma análise sobre proteções dos trabalhadores no ordenamento jurídico como um todo, relacionando com a história do direito do trabalho, bem como a previsão acerca do tema da Constituição Federal e das Convenções Internacionais, combinado com conceitos dos adicionais e outros pontos de relevância. Por fim o estudo foi direcionado em analisar os argumentos favoráveis e não favoráveis, na possibilidade de recebimento acumulado dos adicionais. O estudo do tema proposto é de fundamental importância, pois é um tema polêmico e visa compensar o trabalhador exposto a um labor concomitante de atividades insalubres e perigosas.

Palavras-chave: Consolidação das Leis do Trabalho. Cumulação. Insalubridade. Periculosidade. Trabalho.

## **ABSTRACT**

The present work of conclusion of analytical course and analysis in the search of an opportunity of accumulation of data of dangerousness and insalubrity according to the organization of authors and sources that deal with the subject, aiming at the adoption of accounting concepts, besides jurisprudence to A the cumulation of additional costs. According to the legal problem of Consolidation of Labor Laws, art. 93, § 2, if this would be in line with the Constitution of 1988, in accordance with the provisions of article celetista There is a possibility of addition of dangerousness and insalubrity, being possible to choose a response. In view of the above, do you question the possibility of perceiving that the additional ones of insalubrity and dangerousness? The research will be performed using the deductive approach method, through research based on recent and relevant data on the subject. A survey of a session on the protections of workers at work as a whole, relating to labor law, as well as action on the subject of the Federal Constitution and the International Conventions, of relevance, the study was finally addressed in analyze the favorable and unfavorable arguments for the possibility of accumulated receipt of the additional. The study of the theme is of fundamental importance, since it is a polemic subject and aims to compensate the work exposed to a concomitant work of unhealthy and dangerous activities.

Keywords: Consolidation of Labor Laws. Cumulation. Unhealthy. Hazard. Job

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>06</b>
<b>2</b>	<b>TRABALHADOR E A PROTEÇÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO .....</b>	<b>08</b>
2.1	Proteção aos trabalhadores na legislação.....	08
2.2	Abordagem histórico-conceitual do direito do trabalho.....	16
2.3	Constituição Federal e as Convenções da Organização Internacional do Trabalho.....	23
<b>3</b>	<b>DOS ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE .....</b>	<b>26</b>
3.1	Análise geral dos adicionais de insalubridade e periculosidade.....	26
3.2	Do conceito de adicional de insalubridade.....	28
3.3	Do conceito de adicional de periculosidade.....	33
3.4	Cessão do pagamento dos adicionais .....	37
<b>4</b>	<b>DA ACUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS .....</b>	<b>40</b>
4.1	Monetização dos adicionais de insalubridade e periculosidade .....	40
4.2	Argumentos contrários a cumulação .....	43
4.3	Possibilidade de cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade .....	44
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>57</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>61</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho de conclusão de curso na área do Direito do Trabalho destina-se a analisar a possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade.

O estudo do tema em comento tem grande valor, pois objetiva-se tratar de um duplo dano ou malefício causado aos trabalhadores, sendo necessário enfatizar que impacta esse nos seus direitos, já que que exercem seus trabalhos em condições concomitantemente insalubres e perigosas.

A problemática nesse trabalho se dá através da análise da Constituição Federal de 1988, que prevê em seu art. 7º, inciso XXIII, a percepção do adicional de remuneração no que diz respeito a atividades penosas, insalubres ou perigosas. Todavia, questiona-se ao analisar em conjunto o dispositivo legal da Consolidação das Leis do Trabalho especificamente o art.193, § 2º, se estaria esse em consonância com a Carta Magna, pois conforme previsão do artigo celetista há vedação a cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade, sendo possível a escolha de apenas um desses adicionais, pelo trabalhador que exerce suas atividades em condições perigosas e insalubres.

A possibilidade de acumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade é um tema polêmico e, portanto, muito discutido, pois desencadeia no judiciário a propositura de diversas ações pelos trabalhadores que estão em situação insalubre e perigosa. Por estarem nessa situação com frequência solicitam o direito de receber acumulado ambos adicionais.

Diante do exposto pode-se questionar: na atualidade há possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade?

No presente trabalho será utilizado para a pesquisa o método de abordagem dedutivo, no que diz respeito a técnica de pesquisa, será utilizada para responder a problemática, a pesquisa bibliográfica em obras que versavam sobre a temática em tela, igualmente foram utilizadas bases de dados virtuais em sites oficiais relacionados ao direito do trabalho, como o Tribunal Superior do Trabalho e do Tribunais Regionais, completando a busca com diversas editoras e revistas encontradas online, bem como em artigos e periódicos que abrangiam o tema proposto.

Dessa forma, no primeiro capítulo será realizado um estudo sobre determinadas proteções abarcadas no ordenamento jurídico brasileiro e destinadas

especialmente aos trabalhadores, ainda nesse capítulo inicial será feito uma abordagem histórica com o surgimento e a trajetória no direito do trabalho, citando mudanças ocorridas até os dias atuais. Por fim nesse mesmo capítulo será tratado das disposições Contidas na Constituição Federal de 1988 e de forma similar será referido sobre as deliberações das Convenções da Organização Internacional do Trabalho ratificadas pelo Brasil.

No segundo capítulo, buscou-se inicialmente discorrer de forma mais direta no tocante aos adicionais, por meio de noções mais genéricas acerca de ambos, aqui foi dito como se deu e qual a causa do surgimento dos adicionais, além de pontuar cada um dos referidos, tanto na forma de insalubridade como de periculosidade, posteriormente foi realizado tópicos com conceitos pertinentes a cada um deles, logo após foi atingido o fechamento do mesmo capítulo, optando-se em elencar algumas formas de cessão, ou seja, como se dá a eliminação ou perda do recebimento dos adicionais.

Por fim, no terceiro capítulo, sendo esse de singular relevância, será tratado sobre o objeto central de estudo do presente trabalho, de forma primária em um tópico deu-se o assunto a respeito da monetização dos adicionais, isto é, a conversão e a compensação de forma econômica as atividades perigosas e insalubres por meio dos adicionais com um maior retorno financeiro. Ao realizar esses apontamentos passou-se então para algumas arguições que referem-se sobre a impossibilidade da acumulação dos adicionais para atividades insalubres e perigosas quando exercidas concomitantemente, e finalmente inicia-se a explanação ao núcleo de análise do trabalho monográfico, que é a possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, sendo feito essa através de alegações e entendimentos da doutrina que lecionam sobre o tema, além de ratificar essa ideia com a menção de um projeto de lei em tramitação, pretendendo esse alterar o texto legal da Consolidação das Leis do Trabalho que gera críticas e não está em harmonia ao disposto da Constituição Federal atual e a normas internacionais. Ao fim e não menos importante foi demonstrado entendimentos jurisprudenciais sobre o tema referido.



## **2 TRABALHADOR E A PROTEÇÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

Busca-se neste capítulo demonstrar inicialmente de maneira simplificada formas de proteção ao trabalhador, e discorrer sobre determinadas áreas distintas do direito que englobam em seu ordenamento jurídico e fazem relação com um viés de amparo aos trabalhadores. Em seguida, citar uma retrospectiva histórica do direito do trabalho, além de apresentar um panorama com as diferenças e semelhanças até os dias atuais. Por fim, será apresentada algumas normas de modo geral sobre as proteções contidas na Constituição Federal de 1988 e nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho.

### **2.1 Proteção aos trabalhadores na legislação**

As disposições legislativas protegem de modo geral todos os cidadãos, buscando assegurar a sobrevivência dos mesmos, dentro de níveis mínimos de aceitabilidade e equilíbrio, visto que a dignidade, a saúde e a vida são bens jurídicos fundamentais para todas as pessoas. Entretanto, existem legislações mais específicas, ou seja, normas próprias para reger e proteger os trabalhadores, isto é, necessita-se de uma proteção para toda a população, porém com um olhar mais detalhado no que diz respeito ao trabalho, pelo fato de existirem riscos eminentes que estão expostos alguns trabalhadores (ARAÚJO, 2010).

De modo geral, a finalidade do direito do trabalho é examinar e reger o trabalho subordinado, ou seja, o direito do trabalho é um complexo de várias partes sendo essas, regras e instruções pertencentes à relação de trabalho ou situações similares, buscando garantir melhores condições de trabalho e proporcionando aos trabalhadores desempenhar o seu serviço em ambientes o mais salubre possível, além de poderem desfrutar de uma vida digna e exercer seu papel na sociedade. Para tanto, se faz necessário proteger a classe trabalhadora que é o polo mais frágil da relação trabalhador x patrão, visando sempre o trabalhador como cidadão de direitos. Um grande número dessas regras encontra-se na Consolidação das Leis do Trabalho (MARTINS, 2012).

Havendo submissão às ordens do empregador perante o empregado, se faz necessário observar limitações do primeiro com o segundo no que diz respeito à ordenação, não sendo essas absolutas, portanto devendo ser sempre observado os

preceitos trabalhistas, garantido desta forma a integridade moral e física do trabalhador.

Se faz importante relatar que o direito do trabalho não se desenvolve de forma singular ou isoladamente, e sim o oposto disso, interligando-se aos demais regramentos jurídicos, porém sempre preservando seus atributos específicos e adequando ao ramo especializado, contudo se submetendo ao núcleo legal principal (DELGADO, 2012).

Percebe-se que os ramos do direito se interligam uns com os outros, fazendo relação no que tange a proteção dos trabalhadores. De um lado pode-se dizer que o direito do trabalho tem proteção do direito público, portanto, existem para ele preceitos de natureza administrativa, tratando de vistoriar o ambiente, a segurança e o que diz respeito à medicina do trabalho. Além de a legislação trabalhista prever a proteção do empregado de forma imperativa, não podendo o trabalhador dispor desta, isso tudo para que o empregador não promova disfarces ou fraudes para desviar o real objetivo dessas normas (MARTINS, 2012).

Em conformidade vale enfatizar que o direito do trabalho quando é feito relação ou é dito que tem vínculo ao direito público, é pelo fato de haverem interferências nas relações de trabalho, sendo essas nas normas de trabalho ou por outro lado nos atos de controlar ou fiscalizar o cumprimento e execução dessas regras realizadas por meio da administração ou seja do Ministério do Trabalho (BARROS, 2016).

Por outro lado as normas trabalhistas podem ser protegidas também pelo direito privado, pelo fato de o empregado e o empregador serem sujeitos particulares e além de ser grande parte da legislação que regula essas relações surgirem do âmbito privado como, por exemplo, o contrato de trabalho contido na CLT, que possibilita ao empregador e empregado determinem as condições de trabalho (MARTINS, 2012).

Do mesmo modo quando é visto do prisma do direito privado, isso por que as regras contidas nele fazem relação ao Código Civil e encontra-se nele preceito básico como é caso do contrato individual de trabalho (BARROS, 2016).

Outra proteção do direito do trabalho está na relação entre as diversas legislações e áreas dos saberes umas com as outras. Como ponto de partida pode-se mencionar a Constituição Brasileira, essa assegura aos trabalhadores de forma generalizada, diversos direitos essenciais aos trabalhadores, estando concentradas essas garantias nos artigos 7º ao 11º da Carta Constitucional (MARTINS, 2012).

Novamente, no mesmo enfoque registra-se o Direito Constitucional é exemplo

para isso, como fonte primária e de grande importância refletido nos artigos 7º, 8º, 9º e 10º do diploma legal citado, tratando esse sobre direitos coletivos e individuais (BARROS, 2016).

Pode-se mencionar que o direito do trabalho se relaciona e é protegido pelo direito civil, pois é ele quem é a origem do direito do trabalho, fazendo satisfazer as obrigações e buscando suas particularidades, vinculando assim os dois ramos do direito. Se aplica o direito civil muitas vezes de forma subsidiária, no caso de lacunas existentes nas normas principais (DELGADO, 2012).

Da mesma forma cita-se o direito civil, se fazendo valer secundariamente no que não for contrário ao direito do trabalho, aplicando então algumas normas do direito civil, especialmente no que está redigido a respeito de contratos. O direito comercial assim como os demais, também propicia ao trabalhador proteção, até mesmo em caso de falência ou alteração da estrutura da empresa, terá a possibilidade de o empregado reaver as verbas que tem direito (MARTINS, 2012).

Outro ramo que protege os direitos trabalhistas é o direito internacional, o qual tem conexão pelo fato de as convenções internacionais ao serem ratificadas, acabam por incorporar ou serem incluídas nas fontes do direito interno (BARROS, 2016).

Sobre o mesmo ponto de vista anterior, o direito internacional é um ramo que também dispõe sobre proteções específicas ao direito do trabalho, mesmo não sendo normas diretamente brasileiras, como por exemplo, as da Organização Internacional do Trabalho (OIT), se forem essas ratificadas pelo Brasil, tem validade (MARTINS, 2012).

De semelhante maneira sobre o direito internacional, expõe-se que tem validade as normas do direito no Estado em que as mesmas são criadas. Contudo, podem ser realizadas por um empregado em trabalhos em distintos Estados para a mesma empresa por exemplo, nesses casos de conflitos entre legislações a saber qual ser utilizada, são determinadas pelo direito internacional, pois é ele quem ordena qual a norma aplicável para aquela situação em uma determinada relação jurídica, ou seja resolve divergências de normas de mais de um Estado (NASCIMENTO, 2011).

Juntamente com os já citados, mais um diploma legal que institui relação na seara trabalhista é o direito penal, esse por sua vez surge, na ocorrência de um delito penal, que pode acarretar inclusive na despedida por justa causa (MARTINS, 2012).

Assim, como já foi mencionado, vale reiterar que o direito penal tem relação na seara trabalhista no que diz respeito ao dolo e a culpa, exemplifica-se isso com o

artigo 462, parágrafo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), quando se realiza desconto no salário do empregado por dano gerado ao empregador, somente é passível esse desconto em hipótese de dano doloso por parte do empregado (BARROS, 2016).

Mais uma área do direito que faz relação e protege o trabalhador, é a seguridade social no que diz respeito à previdência social, exercendo essa, proteção à gestante e a maternidade, dando amparo à criança, ao adolescente e a integração no mercado de trabalho. Trabalha na proteção dos empregados de forma similar o direito administrativo esse focado na supervisão e através do Estado, na medicina e segurança dos trabalhadores (MARTINS, 2012).

Reflete-se o direito tributário sobre os trabalhadores, pelo fato de serem contribuintes e membros da sociedade, submetidos esses a política fiscal do Estado, outro ponto é em relação ao comprometimento na sua remuneração no imposto de renda, podendo afetar mais ou menos os seus salários. Os impostos cobrados das empresas se forem muito onerosos, podem gerar desemprego e deixar de abrir novas vagas (NASCIMENTO, 2011).

De maneira idêntica, dando proteção aos trabalhadores é mencionado o direito tributário tendo relação esse com o direito do trabalho, no que diz respeito às contribuições em relação às verbas trabalhistas, na base de cálculo das mesmas, sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) o PIS-Pasep, que pelo pagamento dessas geraram direitos futuros aos trabalhadores, beneficiando-os. Opera o direito econômico com grande importância, pois é através dele que o trabalho é reconhecido e também recompensado, refletindo então, nos sujeitos do vínculo trabalhista, em especial do empregado (MARTINS, 2012).

Com a demanda de conflitos trabalhistas e serem solucionados, sendo esses por diversas causas como por exemplo: questões sociais ou econômicas, desrespeitar obrigações legais e contratuais, desproporção de riquezas e outras. Portanto, se fez necessário o surgimento do direito processual com objetivo de corrigir esses conflitos perante os órgãos judiciais (NASCIMENTO, 2011).

Complementarmente pode ser dito que, desempenha o direito processual do trabalho um papel essencial de proteção, garantindo que se efetivem os direitos materiais do empregado, assim não acontecendo, são resolvidas as reclamações trabalhistas na Justiça do Trabalho (MARTINS, 2012).

Tem atuação no direito do trabalho a psicologia do trabalho, é ela quem atua na

pesquisa e busca ver técnicas e quais melhores se adequam ao trabalhador, no desenvolver de seu trabalho. Está tem o intuito de ver os problemas psíquicos das pessoas, visualizar seu grau de motivação, sua disposição, se está satisfeito ou insatisfeito, pois são elementos que refletem no rendimento e no êxito da profissão, além de poder desencadear algum tipo de doença sendo que o causador é o psicológico. Vale destacar a importância das empresas promoverem uma descontração física e mental para seus empregados, possibilitando a prática de exercícios com propósito de melhora física e mental do corpo (NASCIMENTO, 2011).

Agem identicamente outras áreas, mesmo não sendo do direito para proteção dos trabalhadores, como a psicologia que irá analisar e compreender as formas e os meios de moldar os empregados a suas atividades, entender os movimentos dos trabalhadores, o local que esses desempenham seus serviços, até mesmo as máquinas, os materiais utilizados por eles e as instalações presentes no ambiente, podendo até de forma correta elevar o rendimento e o bem-estar naquele local, primando sempre pela proteção do trabalhador e a adequação das máquinas ao homem e não o inverso (MARTINS, 2012).

Com particularidades similares, porém com suas especificidades cita-se aqui a medicina do trabalho, explora ela formas de reparação e prevenção para a saúde do trabalhador. Visa formas de proteção à vida, a saúde e a integridade física de quem está trabalhando, através das normas jurídicas de segurança e medicina do trabalho. Analisam as doenças relacionadas ao trabalho, acidentes de trabalho, limitações, reabilitação profissional, além do bem-estar dos empregados tanto a parte física como a mental, busca também verificar o ambiente onde se é realizado as atividades em especial onde se tem grande exposições a riscos (NASCIMENTO, 2011).

De características essenciais é dotada a medicina do trabalho, praticando essa no sentido de prevenir e recompor quando necessário à saúde do trabalhador, além de estudar os elementos prejudiciais e maléficos a saúde dos empregados, estando relacionada aqui também a questão do trabalho insalubre e perigoso. Estabelecem jornadas adequadas e não exaustivas, com intervalos e repousos semanais, para afastar o cansaço e o stress dos trabalhadores e reduzir ao máximo os acidentes de trabalho com essas práticas (MARTINS, 2012).

Como existem legislações diferenciadas e específicas propiciando uma proteção mais individualizada de algumas categorias de pessoas como: as mulheres, as crianças, os idosos, e outras tantas classes com legislações particulares, não podia

ser o contrário nas normas trabalhistas, tendo todos os mesmos direitos, contudo para alguns grupos foi dada uma proteção mais individualizada.

Tratando agora sobre outro panorama, foi estabelecido a igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres, conforme pode ser conferido no artigo 5º, inciso I da Constituição Federal além de vedações a respeito de não ser permitido diferença de salários, admissão pelo sexo da pessoa, cor ou estado civil, estando previsto essas normas no artigo 7º, inciso XXX do mesmo diploma legal (SARAIVA; SCOUTO, 2018).

Importante frisar que se possui uma atenção ao trabalho da mulher especificado na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XX, referindo se que, (BRASIL, 2018, <<http://www.planalto.gov.br>>),

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]  
XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

Complementarmente, é assegurado de maneira parecida em outras legislações, direitos para as mulheres, preservando-se assim de possíveis distinções com a mulher, é o caso do artigo 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que demarca limites do empregador perante a mulher empregada, tendo como exemplo: é impedido anúncio de emprego de admissão fazendo menção de idade, sexo, cor, situação familiar, exceto quando a natureza for notoriamente e pública e assim exigir, também tem proibição pela situação familiar, estado de gravidez, salvo quando a natureza for notoriamente e pública e desse modo requisitar, vedações no sentido de exigir atestados de esterilidade ou gravidez, proibição para revistas íntimas nas empregadas e funcionárias, sendo todos esses impedimentos legais para facilitar o ingresso para as mulheres no mercado de trabalho (SARAIVA; SCOUTO, 2018).

Em conformidade ao assunto citado, tem-se relevância destacar os antecedentes sobre os direitos obtidos na história pelas mulheres em outros países de forma sucinta. Em meados da Revolução Industrial, no século XVIII, havia uma vasta exploração do trabalho feminino, sem intervenção do poder estatal, sendo a figura feminina exposta a locais com atividades e ambientes insalubres. Elas cumpriam muitas obrigações, sem limitação nas jornadas de trabalho, não era levado em conta a maternidade e recebiam elas, remunerações muito baixas. As legislações pioneiras à proteção dos trabalhadores foram direcionadas as mulheres e menores de idade. Foram proibidas no ano de 1842, na Inglaterra os trabalhos subterrâneos a

classe feminina. Já no ano de 1844, ocorreu a redução da jornada para 10 horas e meia com limitação aos sábados até as 14h30min. Na França, as proteções para as mulheres surgiram mais tarde, no ano de 1848. Uma das mais significativas melhorias foi o Tratado de Versailles, que visa o princípio da paridade salarial entre homens e mulheres, introduzido em algumas Constituições como a do Brasil (NASCIMENTO, 2011).

No mesmo sentido vem à legislação eleitoral (Lei eleitoral 9.504/1995), dispor a respeito da proteção as mulheres no mercado de trabalho requerendo um número mínimo, de candidatas do sexo feminino, conforme trata.

Vale destacar que a Lei 9.504/1997 (Lei Eleitoral), no art. 10, § 3, consagra o exemplo de ação afirmativa ao dispor que cada partido político ou coligação deverá reservar, para candidatos de cada sexo, no mínimo 30% e no máximo 70% do número de candidaturas que puder registrar.

O art. 390-B da CLT esclarece que:

"As vagas dos cursos de formação de mão de obra, ministrados por instituições governamentais, pelos próprios empregadores ou por qualquer órgão de ensino profissionalizante, serão oferecidas aos empregados de ambos os sexos". (SARAIVA; SCOUTO, 2018, p. 301).

É válido lembrar que existem proibição a alguns trabalhos para as mulheres, como os trabalhos que venham a demandarem o emprego da realização de força muscular e que o peso ultrapasse vinte quilos sendo esse para trabalhos continuados, e para vinte e cinco quilos para trabalhos eventuais, excetuando essa regras os trabalhos realizados por instrumentos mecânicos (BARROS, 2016).

De maneira idêntica visando a proteções para as mulheres previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como é o exemplo do artigo 390, não sendo permitidos trabalhos que demandam esforço físico superior a 20 quilos para trabalho frequente, e 25 quilos para trabalho esporádico, exceto quando for feito por aparelhos mecanizados ou similares que não venham a submeter nenhum tipo de prejuízo à saúde quando forem executados esses esforços (SARAIVA; SCOUTO, 2018).

Agrega-se juntamente com outras proteções já mencionadas, a proteção à maternidade para as mulheres nesse período, no Brasil o tempo de licença que as mulheres têm é de 120 dias, disposto na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XVIII (BARROS, 2016).

Soma-se mais um olhar específico de resguardo para a mulher que estiver em período de gestação, que a mesma seja retirada de ambientes com atividades consideradas insalubres em grau máximo, permanecendo sua remuneração

juntamente com o valor do adicional, já para grau médio e mínimo deve ser feito de igual forma quando for apresentado atestado de saúde que é recomendado o seu afastamento de tal local ou no período de amamentação, sendo feitos esses procedimentos quando forem recomendados pelo médico de confiança da mulher (SARAIVA; SCOUTO, 2018).

Existem de maneira parecida, mas com suas peculiaridades proteções ao trabalho do menor, é importante destacar que o trabalho do menor em tempos remotos era normalmente realizado de atividades no recinto doméstico, com fins especialmente artesanais, seus ensinamentos eram normalmente adquiridos no espaço familiar. Todavia, na Revolução Industrial no século XVIII, se fez presente uma condição desproporcional ao menor, não foi levado em consideração sua condição pessoal ou natureza do trabalho a ser realizado até mesmo em minas eram submetidos. Essa mão de obra era aproveitada em grande escala, com durações de jornadas com períodos iguais aos adultos. Finalmente, esse quadro mudou de forma acentuada na chegada da Constituição de 1988, proibindo trabalhos noturnos, perigosos ou insalubres aos menores de 18 anos de idade e de qualquer tipo de trabalho aos menores de 16 anos, exceto na condição de aprendiz permitida a partir dos 14 anos, além de ser vedado distinção de salário por idade, estado civil ou sexo, encontra-se justificado no artigo 7º, inciso XXXIII da Carta Magna de 1988. Outros diplomas legais que contêm regramentos de proteção aos menores são: a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) (NASCIMENTO, 2011).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), também contempla proteções ao menor, em seu artigo 403, parágrafo único, impedindo de ser realizado por menores trabalhos em locais que prejudiquem a sua formação, desenvolvimento físico, moral, psíquico, e social, além de não permitir trabalhos que impeçam o menor de ir à escola. Acrescentando mais dois artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que pelo seu texto legal protegem o menor, dispondo que deverá ter autorização do juiz da infância e da juventude o trabalho prestado, em praças, ruas e outros locais semelhantes, disposição do artigo 405, § 2º. Sendo apurado por autoridade competente que tal trabalho de alguma maneira prejudique a saúde, o desenvolvimento físico ou a moralidade, poderá impor afastamento de tal atividade, tendo a empresa à obrigação de oferecer outra função ao menor, disposto no artigo 407 (SARAIVA; SCOUTO, 2018).



Outra proteção que existe para os trabalhadores é em relação ao salário, tratando da irredutibilidade salarial, sendo autorizada a redução salarial somente em hipóteses excepcionais, como por exemplo, previsto na Constituição no artigo 7º inciso VI, seria essa redução permitida por negociação coletiva ou acordo coletivo, ou no caso estar ocupando um cargo de confiança e retornar a um cargo de origem com salário inferior, previsão essa no artigo 468, parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BARROS, 2016).

Segundo aborda a doutrina a respeito de regras que necessitam ser adotadas com os empregados para garantir a eles a proteção devida:

As empresas são obrigadas a cumprir essas normas promovendo as medidas necessárias para a proteção à saúde e segurança do trabalhador, fornecer equipamento de proteção individual, agir em caráter preventivo, cuidar para o estado e conservação das suas instalações, da iluminação, do conforto térmico, das instalações elétricas, das máquinas e equipamentos e cuidar especialmente das atividades exercidas em ambientes insalubres ou com riscos de explosão ou de lesões, seguindo as normas complementares baixadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Podem expedir instruções gerais aos seus trabalhadores quanto às precauções que devem tomar, no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais. (NASCIMENTO, 2011, p. 850).

Todas essas proteções de que faz parte o direito do trabalho que englobam: princípios, regras, institutos, presunções e outros, formam uma espécie de teia protegendo à parte mais frágil, ou seja, o hipossuficiente na relação de emprego do empregador com o empregado, visando equilibrar as desigualdades no contrato de trabalho (DELGADO, 2012).

## **2.2 Abordagem histórico-conceitual do direito do trabalho**

Para que se possa explorar o direito do trabalho na atualidade é imprescindível, entender e não perder de vista o que aconteceu no passado e no decurso do tempo, pois com o transcorrer do tempo as coisas mudam e as condições e meios de trabalho também se transformam, tendo grande relação com questões econômicas (MARTINS, 2012).

Nos tempos primórdios o trabalho não era considerado como forma de castigo, de modo que, quando Deus deu surgimento ao mundo, o trabalho não tinha sentido de cansaço ou exaustão, e sim ele tinha como objetivo maior, dar prosseguimento a obra gerada por Deus. Contudo, a palavra trabalho no sentido de sanção ou punição

surge pelo descumprimento de Adão da ordem de Deus (BARROS, 2016).

[...] com o pecado original, como se constata do mesmo livro de Gênesis. (Gên.3,17-19): "Porque deste ouvido a voz de tua mulher, e comeste da árvore, de que eu tinha te ordenado que não comesses, a terra será maldita por tua causa; tirarás dela o sustento com trabalhos penosos, todos os dias de tua vida. Ela te produzirá espinhos e abrolhos, e tu comerás a erva da terra. Comerás o pão com o suor de teu rosto até que voltes a terra, de que foste tomado; porque tu és pó, e em pó tu hás de tornar. O homem está condenado a trabalhar para remir o pecado original e resgatar a dignidade que perdera diante de Deus. (BARROS, 2016, p. 45).

Fundamentado na doutrina, depois do surgimento do Cristianismo que o trabalho foi apreciado como uma sanção celestial, no qual os seres humanos teriam que trabalhar, com a finalidade de prover o seu sustento e a sua sobrevivência por meio de seus esforços (BARROS, 2016).

A forma pioneira de trabalho foi a escravidão, nesse formato os escravos eram como, indivíduos sem direito algum, nem mesmo trabalhista, enxergados como bichos ou coisas. Eles eram vistos como propriedade de *dominus*. Naquela época, os escravos que eram os trabalhadores, faziam o trabalho mais sofrido e duro, nada mais eram eles do que posse do seu patrão, esses podiam ser negociados e vendidos como mercadorias, ou para trabalhar em um diferente local (MARTINS, 2012).

Releva destacar, que o propósito da condução desses escravos para o Brasil era especialmente destinado a trabalhar em engenhos de açúcar e canaviais. Salienta-se que as atividades naquele período praticadas pelos escravos eram desumanas, além de serem extremamente exaustivas, igualmente com situações de sofrimento e humilhação. Acrescenta-se ainda que o transporte até o Brasil era extremamente precário e se dava em péssimas condições de alimentação e higiene, tinham tratamento de maneira a serem comparados com mercadorias (PEREIRA; RODRIGUES, 2014).

Mais tarde surge o feudalismo, período em que os senhores feudais forneciam proteção aos servos, porém esses tinham que trabalhar exaustivamente, para eles em suas propriedades e até entregar um percentual de sua produção para continuarem usando a terra. O trabalho para os nobres era visto como um castigo (MARTINS, 2012).

[...] era a época do feudalismo, em que os senhores feudais davam proteção militar e política aos servos, que não eram livres, mas, ao contrário, tinham de prestar serviços na terra do senhor feudal". A diferença entre estas duas primeiras formas de trabalho é que nesta segunda o trabalhador não é de

propriedade do senhor feudal, apenas é submetido a trabalhar em troca de proteção, apenas trabalhavam os servos, os nobres não trabalhavam nesta época. (MARTINS, 2012, p. 04).

Após passado mais um período, evolui-se, e nascem as corporações de ofício, nesse modelo surgem três personagens, denominados: os mestres, os companheiros e os aprendizes, os primeiros eram os donos das oficinas, os segundos por sua vez recebiam salários dos mestres e os terceiros com idade a partir de 12 anos adquiriam somente o ensino. Nesse padrão já era concedido um pouco mais de liberdade aos trabalhadores, às corporações eram estruturadas hierarquicamente, tinham regulamentos na produção e na técnica de produção, desta forma as relações de trabalho ficaram mais semelhantes com as atuais, porém com jornadas de trabalho bem mais elevadas (MARTINS, 2012).

Depois de decorrido mais um lapso temporal, os trabalhadores obtiveram alguns privilégios em relação como era anteriormente, recebendo salários, tendo moradia, em razão dos serviços que eram realizados por eles.

Com o início da Revolução Industrial o Brasil teve vantagens, pois, surgiram inúmeros empregos nas fábricas, deste modo não tendo a necessidade de importar tantos produtos. Porém, com o crescimento de empregos, consequentemente estavam presentes condições de exploração e maus tratos com os trabalhadores, diante disso começaram a ser indagadas e não aceitas mais essas condições de trabalho. Então surgiram os movimentos e reivindicações nas ruas visando um aumento nos direitos dos trabalhadores, portanto, foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho, e logo após a Constituição Federal Brasileira de 1988, que foram essenciais para a evolução dos direitos trabalhistas. (FERREIRA; PATROCÍNIO, 2018).

Entende-se que o trabalho é fator determinante pelo desencadeamento de doenças e até mesmo a morte de pessoas. Desde a antiguidade as pessoas já vêm se expondo a diversos riscos em seu trabalho, não tendo muitos regramentos rígidos para isso, como por exemplo, era comum a prática dos empregadores submeterem os empregados a longas jornadas de trabalho, aliadas a falta de segurança nas máquinas, combinado com a carência de equipamentos de segurança e agregado ainda a condições precárias de trabalho, não era se levado em conta a saúde física e nem mental do trabalhador, porém nos últimos tempos foi incluída uma maior rigidez por parte do poder público para combater e regular esses tipos de situações

(ARAÚJO, 2010).

Para que nasça o direito do trabalho faz-se necessário, a composição de elementos que podem ser divididos e classificados em três fatores diferentes: de economia, sociedade e política. Na perspectiva econômica, uma parte é beneficiada tendo mão-de-obra livre, contudo ela é subordinada a uma relação de emprego. Já no aspecto do fator social, é ligada a criação de grandes indústrias e produção em grande escala, formação de empresas e grande volume de trabalhadores. Para o prisma político, é pertinente a construção do direito do trabalho através de atuações de toda a coletividade em conjunto com o Estado (DELGADO, 2012).

Quando as máquinas começaram a ocupar espaço nas indústrias e empresas, substituindo consideravelmente a mão de obra humana, pois elas produziam mais em menos tempo, nesse período inúmeros trabalhadores acabaram que perdendo seus empregos, e os que mantiveram se obrigavam a trabalharem exaustivamente, submetendo-se a todos os tipos de ordens impostas a eles, além de aceitarem pagamentos muito baixos, para poderem tão somente manter a subsistência de sua família (NASCIMENTO, 2011).

Na mesma temática é importante reiterar que surgiram transformações no modo de trabalhar, onde anteriormente a maioria dos trabalhos eram realizados através da força muscular e foi modificado para a energia mecânica, através do emprego de inventos da física e das máquinas que detinham a capacidade de realizar várias atividades com mais agilidade, como as máquinas a vapor, a construção de navios e ferrovias e outras diversas. Merece destaque o acontecer dessas mudanças, que impactaram as relações de trabalho, contendo efeitos significativos como a alteração e extinção de empregos (FERNANDES, 2018).

Com essas situações mostrou-se ser vital a regulamentação do direito do trabalho. Até esse período não existia nenhum tipo de interferência nas relações dos trabalhadores com os patrões, foi o que conduziu para a implantação dos grupos de trabalhadores, juntamente com os sindicatos, que uniram-se e realizaram greves, como resultado disso se produziu menos nas fábricas e por consequência, foram reduzidos as contribuições e arrecadações pagas pelas empresas perante o Estado, assim lesionando-o (NASCIMENTO, 2011).

Reforça-se que se fizeram necessárias influências através do Estado nesses períodos de grandes disparidades, sendo essas, intervenções e imposições de normas sem haver a possibilidade de renúncia por meio de nem uma das partes pelo

fato de estar muito presente desigualdades tanto econômicas como sociais naquela época (BARROS, 2016).

Por isso foi necessário que o Estado interferisse no vínculo de trabalho existente naquela época, não exclusivamente no sentido de se manter uma grande produção, para gerar altos valores de impostos, contudo também imposição de regras e normas para assegurar direitos aos trabalhadores que desempenhavam seus trabalhos em condições precárias para manter a sua família e seu sustento. Os regramentos mais severos surgiram por parte do Estado que criou normas e leis, a serem cumpridas pelos patrões com os trabalhadores, para esses novos regramentos foram denominados de legislação industrial (NASCIMENTO, 2011).

As greves realizadas pelos trabalhadores são um símbolo na história, buscando formas mais dignas nas relações de emprego, foi feita nos Estados Unidos da América, na cidade de Chicago no dia 1º de maio de 1886, a realização intensa de manifestações, onde deu-se prisões e até mortes, ficando reconhecido o dia 1º de maio como o dia do trabalho, como é considerado em diversos países (MARTINS, 2012). Para melhor elucidar tal acontecimento, Martins (2010, p. 7), acrescenta que:

[...] a história do direito do trabalho identifica-se com a história da subordinação, do trabalho subordinado. Verifica-se que a preocupação maior é com a proteção do hipossuficiente e com o emprego típico.

Em 1º de maio de 1886, em Chicago, nos Estados Unidos, os trabalhadores não tinham garantias trabalhistas. Organizaram greves e manifestações, visando melhores condições de trabalho, especialmente redução da jornada de 13 para 8 horas. Neste dia, a polícia entrou em choque com os grevistas. Uma pessoa não identificada jogou uma bomba na multidão, matando quatro manifestantes e três policiais. Oito líderes trabalhistas foram presos e julgados responsáveis. Um deles suicidou-se na prisão. Quatro foram enforcados e três foram libertados depois de sete anos de prisão. Posteriormente os governos e os sindicatos resolveram escolher o dia 1º de maio como dia do trabalho.

Em meados dos anos de 1930 a 1935, no período em que Getúlio Vargas assume o poder, ele elabora diversas legislações trabalhistas. Foi nesse período que instituiu-se uma política trabalhista estabelecida pelo governante, que tinha como propósito trazer uma maior equidade na relação patrão perante o empregado, sendo que o último era sempre a parte mais vulnerável da relação, assegurando um mínimo de garantias de emprego com salários mais adequados e condições de trabalho mais justas. Vargas modificou as normativas trabalhistas com o viés de adequar o mercado de trabalho em decorrência do alargamento da indústria. Verdadeiramente seu alvo

era controlar os movimentos trabalhistas daquele período (MARTINS, 2012).

Posteriormente, na Magna Carta de 1934, foi acrescido novas garantias a ordem social e econômica. Contendo grande parte dessas proteções descritas no artigo 121 desta Constituição, algumas melhorias proporcionadas foram: assegurou pioneiramente o salário mínimo, não sendo cabível a prática de salários diversos para atividades iguais por motivo de idade, estado civil, sexo e outros, além de não haver diferenciação entre profissionais que realizam idêntico trabalho sendo ele intelectual ou o manual, assegurou também férias, concentrou cuidado a infância e a maternidade, vedou a realização de trabalho a menores de 14 anos e além de não ser possível a execução de trabalhos noturnos por menores de 16 anos, e entre outras garantias que foram agregadas a partir de então (BARROS, 2016).

Sobre o mesmo ponto mencionado repete-se que a Carta Constitucional de 1934, foi à primeira Constituição brasileira que menciona a respeito dos direitos do trabalho, no texto legal em seu artigo 121 assegurava múltiplos direitos aos trabalhadores, por exemplo: salário mínimo, igualdade salarial, proteção do trabalho das mulheres, jornada de oito horas, período de descanso semanal, férias anuais remuneradas (MARTINS, 2012).

A fundação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) se deu, no ano de 1943, onde foram englobadas em um só diploma legal todas as legislações existentes e esparsas que tratavam do direito do trabalho, legislação criada naquela época e utilizada até os dias atuais nos vínculos de trabalho (CEZAR, 2008).

Na Carta Magna de 1946, foram acrescidos outros direitos em favor da classe do trabalhador, como por exemplo: a participação dos trabalhadores nos lucros da empresa, repouso semanal remunerado, o direito a greve, combinado com outros direitos que já estavam na carta política anterior. Esses benéficos e garantias da Constituição anterior foram preservados também na Carta Constitucional do ano de 1967, tendo poucas alterações e acréscimos (MARTINS, 2012).

Acrescenta-se que na Carta Constitucional de 1967 foi inserido o regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) juntamente com o da estabilidade e indenização, porém o empregado tinha que realizar a escolha por apenas um desses. Foi introduzido nessa Constituição o salário família aos dependentes do trabalhador, teve-se uma redução para idade mínima de trabalho para 12 anos, assegurava-se como anteriormente a aposentadoria para mulheres ao atingir os 30 anos de trabalho com vencimento integral, manteve-se o acréscimo no salário aos trabalhos noturnos,

e foi vedada a greve a serviços públicos essenciais previstos em lei (BARROS, 2016).

Importante salientar que estão fundamentadas grande parte dessas garantias citadas na Constituição Federal de 1967, no artigo 158 e seus incisos, como referido a seguir, (BRASIL, 2019, <<http://www.planalto.gov.br>>),

Art. 158 - A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria, de sua condição social:

I - salário mínimo capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, as necessidades normais do trabalhador e de sua família;

II - salário-família aos dependentes do trabalhador;

III - proibição de diferença de salários e de critérios de admissões por motivo de sexo, cor e estado civil;

IV - salário de trabalho noturno superior ao diurno; [...]

VI - duração diária do trabalho não excedente de oito horas, com intervalo para descanso, salvo casos especialmente previstos;

VII - repouso semanal remunerado e nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local;

VIII - férias anuais remuneradas; [...]

X - proibição de trabalho a menores de doze anos e de trabalho noturno a menores de dezoito anos, em indústrias insalubres a estes e às mulheres;

(...)

XIII - estabilidade, com indenização ao trabalhador despedido, ou fundo de garantia equivalente;

XVIII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico ou intelectual, ou

XX - aposentadoria para a mulher, aos trinta anos de trabalho, com salário integral;

XXI - greve, salvo o disposto no art. 157, § 7º.

Por último surgiu a Constituição Federal de 1988, que foi a legislação que mais alavancou e gerou garantias e direitos aos trabalhadores de forma geral, retirando esses direitos do âmbito da ordem econômica e social como era nas Constituições Brasileiras anteriores, e inserido eles como garantias fundamentais, ficando dispostos no artigo 7º ao 11, estando esta legislação vigente e presente esses direitos até os dias de hoje (MARTINS, 2012).

### **2.3 Constituição Federal e as Convenções da Organização Internacional do Trabalho**

Conforme vigente na Constituição Federal, em seu artigo 6º, é descrito por ela que a saúde é tida como direito fundamental. Além de outras disposições legislativas como o artigo 5º da Carta Magna que também garante o direito à vida e a integridade física do ser humano. Complementarmente do mesmo diploma legal, porém mais direcionado aos trabalhadores, encontra-se o artigo 7º e inciso XXII, determina esse,

que ao trabalhador se estende a proteção contra os riscos inerentes ao trabalho. Mesmo tendo em múltiplos artigos legislativos matéria similar, os direitos humanos e os direitos fundamentais não tem caráter taxativo somente na legislação brasileira, sendo, portanto, plenamente cabíveis direitos fundamentais originários de tratados internacionais e outros que o Brasil for signatário, conforme justificado no artigo 5º e inciso LXXVIII §1º e §2º da Constituição Brasileira (ARAÚJO, 2010).

No que tange ao direito internacional pode-se destacar que, ingressar no trabalho e executá-lo em condições dignas de laboração e proteções aos trabalhadores são preceitos internacionais. Temos como exemplo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), instituição que tem competência de criar normas internacionais do trabalho, validá-las e torná-las aceitas pela coletividade (MARTINEZ, 2016).

Corroborando no mesmo sentido, a doutrina entende que o direito internacional do trabalho desempenha papel fundamental operando na criação de parâmetros mínimos de respeito perante o trabalhador, buscando propagar esses modelos para serem adotados e seguidos mundialmente. Pode-se apontar que um dos órgãos com maior significância no que diz respeito ao direito internacional do trabalho é a Organização Internacional do Trabalho (OIT), cuja essa visa impulsionar os direitos dos trabalhadores:

O direito internacional do trabalho é ramo do direito internacional que, mediante a atuação de organismos especializados em matéria laboral, fixa padrões mínimos de respeito ao trabalhador em sua dimensão humana com o propósito de difundir e de torná-los universalmente aceitos e praticados. O órgão que expressa mais claramente os propósitos do direito internacional do trabalho é a OIT —Organização Internacional do Trabalho, A Organização Internacional do Trabalho é um órgão das Nações Unidas que procura fomentar a Justiça Social e os direitos humanos e laborais mundialmente reconhecidos. Foi criada em 1919, mediante o Tratado de Versalhes, que deu origem à Sociedade das Nações. No ano de 1946 converteu-se no primeiro organismo especializado das Nações Unidas. (MARTINEZ, 2016, p. 151).

Pode-se citar alguns exemplos de convenções da Organização Internacional do Trabalho como: nº 12, 42, 81, 113, 115, 119, 120, 124, 134, 139, 148, 152, 155, 164 e 170 em que o Brasil é signatário e essas tratam sobre a medicina e a segurança do trabalho. As mesmas possuíram ratificação a partir do ano de 1934 até 2010, tendo essas a tarefa de proporcionar para que a população tenha a possibilidade de ingressar em um trabalho digno e produtivo, além dessas pessoas terem condição de liberdade, isonomia e segurança (BARRONI; PAGANI, 2018).



Para que essas normas internacionais integralizem e então tenham validade no ordenamento jurídico brasileiro, se faz necessário a ratificação, ou seja a outorga do pacto pelo governo. Outro aspecto que vale destacar é que os Estados não têm a obrigação de ratificá-las, só efetuando a ratificação quando forem de seus interesses (MARTINS, 2012).

Conforme o conceito dado por Martins (2012) dessa temática em tela, Nascimento (2011) dispõe sobre semelhante ideia, as convenções internacionais são diretrizes jurídicas criadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que com a ratificação dos Estados passam então dessa forma a integram o seu ordenamento jurídico, podendo ser aprovada ou não por eles, contudo nunca com intuito de ferir a constituição do Estado que vir a aderi-la, consoante o trazido pela doutrina de forma seguinte exposta:

Convenções internacionais são normas jurídicas elaboradas pela Conferência Internacional da OIT, destinadas a criar regras gerais e obrigatórias para os Estados deliberantes que, mediante ratificações, as incluem no seu ordenamento jurídico, observadas as respectivas prescrições constitucionais. Há um procedimento de elaboração que as disciplina, de acordo com as normas da OIT. Os Estados não são obrigados a ratificá-las. No entanto, precisam submetê-las às autoridades competentes no prazo de um ano ou, excepcionalmente, em dezoito meses. O processo de ratificação é variável, dependendo das normas constitucionais de cada Estado. O instrumento de ratificação deve ser comunicado ao Diretor-Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT). (NASCIMENTO, 2011, p. 444).

Agregando ao já mencionado, existem outros regulamentos internacionais também, mas de forma um pouco diferente, a título de exemplo temos os tratados internacionais, esses por sua vez são regramentos jurídicos derivados de ajustes e acordos entre Estados, essas normas dispõem sobre condições de trabalho além de meios de solucionar ou até mesmo prevenir determinados fatos relacionados ao direito do trabalho (DELGADO, 2012).

No mesmo sentido, tratados são preceitos jurídicos criados por Estados, isto é um ajuste de modo formal, podendo ser ou não escrito, para sanar alguma situação já concretizadas ou para prevenir algumas situações que possam vir a acontecer no futuro, ou melhor dizendo seria criar regras trabalhistas ou esclarecer certas situações de trabalho já existente (MARTINS, 2012).

Positivamente essas normas internacionais tem o propósito de persuadir os Estados, a aprimorar sua legislação interna para o caminho que elas dispõem sua legislação. Todavia, como já pacificado na jurisprudência do país a um considerável

tempo, essas diretrizes internacionais passam pelo filtro da Constituição, por isso se essas estiverem em desacordo a Norma Magna Brasileira mesmo com posteriormente ratificação serão declaradas inválidas. Vale lembrar que é de grande importância sempre o avanço na interpretação de textos legais, refutando o retrocesso aos temas relacionados aos direitos humanos, se fazendo valer de igual maneira para as normas direcionadas ao direito trabalhista, para quando surgir algum determinado conflito e normas brasileiras e normas ratificadas pela OIT, desse modo o direito deve sempre primar por olhares interpretativos mais benéficos e favoráveis às pessoas, ou seja, o texto legal mais proveitoso e vantajoso ao trabalhador (DELGADO, 2012).

Paralelamente às hipóteses que foram elencadas de proteção aos trabalhadores, pontos históricos abordados, além do aparo da Constituição Federal e das Convenções Internacionais que foram apresentadas neste capítulo, em seguida será realizado uma prévia sobre quando se deu a origem desses adicionais, além de apontar as distinções entre eles e dar noções sobre o que são os mesmos, para término será citado o cessamento ou motivo do fim de pagamento dos adicionais.

### **3 DOS ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE**

Neste capítulo, busca-se inicialmente demonstrar um apanhado de modo geral sobre o surgimento dos adicionais de periculosidade e insalubridade, em seguida objetiva-se adentrar na conceituação dos mesmos com o propósito de demonstrar as diferenças entre eles, e por fim tem-se a finalidade de explicar como cessam ou extinguem-se os já aludidos adicionais.

#### **3.1 Análise geral dos adicionais de insalubridade e periculosidade**

É oportuno destacar, inicialmente, que o nascimento dos adicionais se deu com o propósito de fazer com que os empregadores expandissem mais a segurança do local de trabalho de seus empregados, através de métodos e técnicas que eliminassem ou diminuíssem os riscos e os agentes nocivos ou insalubres para a saúde dos trabalhadores. O adicional de insalubridade foi pioneiro e surgiu no ano de 1936. Posteriormente, no ano de 1955 ocorreu o aparecimento do adicional de periculosidade. Tendo os adicionais como objetivo primordial preservar a saúde dos trabalhadores, além de assegurar seu bem-estar (BARRONI; PAGANI, 2018).

Está previsto no artigo 7º, inciso XXIII, da Carta Magna de 1988 sobre o adicional para ser acrescido no salário do trabalhador que exerce função perigosa e insalubre, mas na forma da lei. Dispõe também o artigo 225 da Constituição Brasileira acerca da qualidade de vida (MARTINS, 2012).

Revigora-se em sentido similar que os adicionais são parcelas pagas aos empregados pelos seus empregadores, por motivo dos primeiros para com os segundos terem efetuados determinados serviços em condições especiais de trabalho que tornaram a realização desses mais gravosos. Pode-se mencionar como alguns adicionais legais elencados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) como: o adicional noturno, o adicional de periculosidade e de insalubridade. Vale evidenciar que nesses adicionais é empregado a noção de salário-condição, não existe incorporação de adicional, em outras palavras, quer dizer que os adicionais são percebidos somente naquela condição mais gravosa e não são incorporados de forma definitiva ao salário do empregado, bastando então que o empregado ao deixar de trabalhar nessas condições gravosas em suas atividades laborais, deixar também de receber o referido adicional (RENZETTI, 2013).

Acerca da temática atinente vale dizer que, um ambiente sadio e sem conter nem uma doença é idêntico a dizer que é um local salubre, já um ambiente que propõe segurança, além de ser confiável também é um local sem perigo. É oportuno ressaltar que quando se fala da insalubridade essa é possível ser eliminada ou neutralizada pela utilização de Equipamentos de Proteção Individual (EPI), além de outras medidas como adequar o local de trabalho para os limites de tolerância. Entretanto, quando se fala em periculosidade pertencente ao artigo 193 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), diferente da insalubridade, a periculosidade tem forma permanente não tendo essa a possibilidade de eliminação do risco total ali contido. Portanto, enfatiza-se que o empregado fica em contato diariamente ao risco, ou seja, está de forma habitual exposto a circunstâncias perigosas mesmo que por um curto lapso temporal, acontecendo essa conjuntura possuirá o empregado direito ao adicional, visto que é perceptível que o perigo poderá suceder-se a qualquer instante e gerar um dano irreparável. Outro aspecto que merece destaque em relação a insalubridade e a periculosidade é como essas atuam no organismo humano, no tocante a insalubridade, essa age de forma lenta e gradativa na deterioração da saúde do trabalhador tendo algumas variações no grau de tempo conforme o perfil biológico de cada pessoa. Distintamente atua a periculosidade, essa por sua vez não se tem previsão de acontecer, surge de forma inesperada contendo essa muitas vezes consequências irremediáveis (QUINTANA; AQUILINO, 2016).

É oportuno enfatizar que mesmo com a vinda de condições de trabalho mais benéficas, é sabido que nos tempos atuais inúmeros trabalhadores ainda vivem em seus locais de trabalho diariamente em situações deteriorantes, além de serem as vezes assediadas moralmente, essas circunstâncias acontecem pelo modo como funciona as relações de trabalho e seus meios econômicos. O Estado social assegura normas para amparar os empregados, porém é concretizado isso através de adicionais muitas vezes de pequeno valor pela atividade exercida (TOMAZ, 2015).

São compostos os adicionais de parcelas incorporadas ao salário, merecidas ao empregado em razão do exercício do trabalho em circunstâncias determinadas mais gravosas (DELGADO, 2012).

Diante desse contexto, a doutrina menciona que para existir a insalubridade no ambiente de trabalho é imprescindível que se tenha as seguintes situações: os trabalhadores devem estar expostos a agentes nocivos a sua saúde, a exposição que eles se encontram deve ser superior aos limites de tolerância fixados em razão da

natureza e da intensidade do agente além do tempo de exposição ser acima do adequado. Contudo se estiver dentro dos limites de tolerância, a exposição estará segura e não haverá direito ao adicional em tela (MARTINS, 2012).

O que distingue os adicionais de outras parcelas salariais são, tanto o fundamento como o objetivo de incidência da figura jurídica. Os adicionais correspondem a parcela salarial deferida suplementarmente ao obreiro por este encontrar-se, no plano do exercício contratual, em circunstâncias tipificadas mais gravosas. A parcela adicional é, assim, nitidamente contra prestativa:

paga-se um plus em virtude do desconforto, desgaste ou risco vivenciados, da responsabilidade e encargos superiores recebidos, do exercício cumulativo de funções, etc. Ela é, portanto, nitidamente salarial, não tendo, em consequência, caráter indenizatório (ressarcimento de gastos, despesas; reparação de danos, etc.). (DELGADO, 2012, p. 160).

Por fim vale lembrar que há proibição expressa pela Carta Constitucional de 1988 no que relaciona-se ao exercício de atividades insalubres ou perigosas por menores de 18 anos, conforme previsão legal do art. 7º, inciso XXXIII, completando com outro diploma legal que veda esse mesmo tipo de trabalho, menciona-se aqui a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), encontrado a fundamentação para o referido anteriormente em seu art. 405, inciso I (LEITE, 2018).

Em seguida, faz-se necessário entender alguns conceitos essenciais e básicos ligados ao tema dos adicionais de insalubridade e periculosidade já mencionados anteriormente, além de ser transcrevido e mencionado suas respectivas previsões legais, aplicando-se esse objeto de estudo em diversas atividades que se enquadram e serão mencionadas.

### **3.2 Do conceito de adicional de insalubridade**

O adicional está ligado a algo que deverá ampliar e acrescentar, já a insalubridade lesa a saúde que é motivo para doenças. O empregado que realiza serviços em locais insalubres, receberá uma remuneração maior denominada adicional de insalubridade (MARTINS, 2012).

Aqui, faz-se necessário alguns esclarecimentos, ao conceituar o termo, insalubridade compreende-se como, atividades ou operações contidas e ratificadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego conforme descrito no artigo 190 da

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Exclusivamente, outro aspecto relevante do mesmo diploma legal, especificando sobre trabalhos insalubres diz respeito esse que, em algumas atividades existem agentes agressivos ao organismo humano, desencadeando através desses, doenças nos profissionais que as exercem. Conforme sua natureza, condição ou método, logo expõem os trabalhadores a agentes químicos, biológico ou físicos, e estando esses níveis acima do aceitável ou do tolerável para tal ocupação desempenhada, virão a acarretar danos a sua saúde (QUINTANA; AQUILINO, 2016).

Para melhor entender-se sobre a temática atinente, conceitua-se pela doutrina agentes físicos, químicos e biológicos que se fazem presentes no ambiente de trabalho e virão esses a ocasionar danos à saúde do trabalhador. Pode-se se dizer que os danos acontecerão com mais severidade ou menos de acordo com o tempo de exposição, a concentração e a natureza da atividade. Em relação aos agentes físicos são esses, as várias formas de energia existentes como: vibrações, ruídos, pressões anormais, radiações, temperaturas extremas e outros. No tocante aos agentes químicos, são eles as substâncias que possam vir a penetrar no organismo, através da via respiratória ou pela exposição, que no caso podem ser absorvidos por meio da pele ou por ingestão, adentrando então no organismo humano, como exemplos são: a poeiras, a névoas, os gases, a neblina ou os vapores. Já ao tratar dos agentes biológicos podem ser citados: os fungos, as bactérias, os bacilos, os protozoários, os parasitas, os vírus, e entre outros (BASILE, 2012).

Merece destacar que são apreciadas como atividades ou operações insalubres as que se desenvolvem sob as seguintes condições: ruído contínuo ou intermitente, ruídos de impacto, exposição ao calor, radiações ionizantes, trabalho sob condições hiperbáricas, radiações não ionizantes, vibrações, frio, umidade, agentes químicos cuja insalubridade é caracterizada por limite de tolerância e inspeção no local de trabalho, poeiras minerais, agentes químicos e agentes biológicos, conforme a norma Regulamentadora nº 15 da Portaria nº. 3.214/1978 do Ministério do Trabalho e Emprego (BRASIL, 1978, <<http://www.trtsp.jus.br>>).

No tocante ao adicional de insalubridade, se faz necessário quando encontram presentes no ambiente de trabalho em quantidades superiores as determinadas pelas normas que assim regulam, agentes prejudiciais à saúde. Conforme explicado por Barros (2016, p. 515):

As atividades ou operações insalubres, definidas em quadro aprovado pelo Ministério do Trabalho (art.190 da CLT), são aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho expõem os empregados a agente químicos, físicos ou biológicos nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância (art.189 da CLT).

De maneira semelhante, salienta-se que são apreciadas como atividade insalubres as que exponham os empregados através da natureza, método ou condições de trabalho a agentes nocivos acima dos limites de tolerância não observando a natureza, a intensidade, e tempo de exposição tolerável. Esses limites são encontrados na Norma Regulamentadora NR15. Sendo possível a neutralização ou a eliminação da insalubridade através: da adequação do ambiente de trabalho para os limites que são toleráveis, disposto isso na Norma Regulamentadora NR9. Outro ponto para reduzir ao padrão tolerável a intensidade do agente que agride a saúde, ou seja, diminuir a insalubridade, é através da aplicação de equipamentos de proteção individual (EPI), disposto na Norma Regulamentadora NR6 (BASILE, 2012).

No tocante, a neutralização ou eliminação da insalubridade presente no ambiente de trabalho sucederá nas formas previstas no artigo 191 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que determina, a adoção de medidas que venham a deixar o ambiente de trabalho conforme os limites de tolerância adequados, diminuir a intensidade dos agentes gravosos através de equipamentos de proteção individual (EPI). Tem como obrigação as Superintendências Regionais do Trabalho de fazerem quando comprovado a insalubridade: enviar notificações para as empresas, estipular prazos para regulamentar no caso, eliminando ou neutralizando tal insalubridade (RENZETTI, 2013).

Um conceito relevante sobre o termo insalubridade é encontrado no artigo 189 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), conforme o texto legal: a seguir, (BRASIL, 2019, <<http://www.planalto.gov.br>>),

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.

Espelhando-se ao dito anteriormente, expressa-se que o adicional de insalubridade contido no art. 189 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é proposto como sendo uma parcela salarial a compensar o trabalho efetuado em

condições sujeitas a agressões de agentes químicos (compostos de carbono), agentes físicos (ruído excessivo) ou agentes biológicos (doenças encontradas nos hospitais) danosos à saúde do trabalhador (LEITE, 2018).

Outra normal legal que aprecia de maneira similar a insalubridade é a Carta Constitucional de 1988, que assegura direitos tanto aos trabalhadores rurais como urbanos, trata essa da diminuição dos risco ao máximo inerentes ao trabalho, através de normas de higiene, saúde e segurança, além de terem assegurados direito aos adicionais de remuneração para atividades insalubres os trabalhadores que as exercem, estando disposto essa regulamentação em seu artigo 7º, incisos XXII e XXIII, (BRASIL, 2019, <<http://www.planalto.gov.br>>),

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;

Destaca ainda que o trabalho em situações insalubres mesmo sendo ele descontínuo, gera riscos para a saúde, por esse motivo deve ser acrescido na remuneração do trabalhador exposto a esse quadro maléfico a saúde um percentual de 10%, 20% ou 40% do salário mínimo. De acordo com a classificação de grau mínimo, médio ou máximo, sendo esses graus definidos por engenheiro do trabalho ou médico (BARROS, 2016).

Reitera-se que o exercício de atividades em ambientes e condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, garante ao trabalhador o direito de perceber o adicional, conforme a classificação dos seguintes graus de insalubridade, 40% para grau máximo, 20% para grau médio e 10% para grau baixo (RENZETTI, 2013).

De igual forma salienta-se que as atividades em condições insalubres criam direito para o empregado ao recebimento de um acréscimo designado de adicional de insalubridade em percentuais de 40%, 20% ou 10% conforme grau constatado respectivamente máximo, médio ou mínimo (LEITE, 2018).

Para fins de cálculo do adicional de insalubridade, o artigo 7º, inciso XXIII da Constituição Brasileira, dispõe que se trata de um adicional de remuneração, porém não deixa claro que é calculado sobre a remuneração do trabalhador. Para se chegar ao valor que deve ser acrescido, é feito um cálculo sobre um estabelecido valor,



disposto na legislação ordinária. Por inexistir legislação que defina que não é possível calcular o adicional sobre o salário contratual (MARTINS, 2012).

Debate-se relevantemente o fato de ocorrendo o fornecimento dos equipamentos de proteção individual (EPIs), possibilitaria cessar ou diminuir o pagamento do adicional de insalubridade recebido pelo empregado. Todavia o Tribunal Superior do Trabalho (TST), através da Súmula 289, tem por entendimento que somente o fornecimento do equipamento de proteção pelo empregador ao empregado não dispensa ou isenta o pagamento integral do adicional, ainda acrescenta que cabe ao empregador realizar as devidas medidas para dirigir-se ao caminho da eliminação ou redução da nocividade, entre as quais estariam também as ligadas ao uso do equipamento pelo empregador. Portanto, em consequência ao poder de fiscalizar do empregador, em uma situação de recusa do empregado no uso do equipamento de proteção individual (EPI), poderá o vínculo empregatício ser extinto por justa causa conforme contido no art.158, parágrafo único, alínea "b" da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Completa-se ainda que em circunstância da não utilização do equipamento para proteção pelo empregado, mesmo com o fornecimento devido por parte do empregador, será devido o adicional, pelo fato de caber ao empregador fiscalizar o uso ou não do mesmo (LEITE, 2018).

A utilização do EPI tem como objetivo ser possível lidar naquele ambiente, porém não extinguir a insalubridade do local (MARTINS, 2012).

Mesmo sendo fornecidos e utilizados os Equipamentos de Proteção Individuais (EPIs), não isenta o empregador de pagar o adicional, sendo essas somente cautelas essenciais por parte do patrão a reduzir ou extinguir a nocividade (MARTINS, 2012).

Contempla nesse sentido também Barros (2016, p. 517):

O fornecimento do EPI aprovado pelo órgão competente ao Poder Executivo poderá eliminar o agente agressivo gerador do adicional de insalubridade (Súmula n.80 do TST). Lembre-se, entretanto, que o só fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não exime do pagamento de adicional de insalubridade, cabendo-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado (Súmula n.289 do TST). O simples fornecimento do EPI não é suficiente à elisão do pedido de adicional de insalubridade quando, por exemplo, sua durabilidade não ultrapassar determinado número de dias e a substituição além do prazo de validade.

Vale reforçar que de acordo com as legislações vigentes, como no caso da Magna Carta de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é vedado ao

menor trabalhar em locais que são nocivos a sua saúde ou que venham a trazer algum tipo de perigo, ou seja, locais insalubres e perigosos são extremamente proibidos aos menores. Porém, se realmente ocorreu a situação, sendo esse um contrato proibido, será no caso somente a cláusula ilícita nula, porém produzirá efeitos pelo fato de ser a norma direcionada a proteção e o resguardo ao trabalhador, por isso o menor terá direito a remuneração se ele realmente trabalhou, como se tivesse sido válido (CASSAR, 2014).

### **3.3 Do conceito de adicional de periculosidade**

Pertinente ao adicional de periculosidade, esse é garantido no artigo 193 da CLT aos trabalhadores expostos a condições perigosas, tais como: inflamáveis, explosivos, roubos, eletricidade, as atividades com motocicleta, bomba de gasolina, ou seja, que tenham constantemente grandes riscos, em razão das atividades que exercem em seu trabalho, tendo a necessidade desses trabalhadores perceberem um adicional em sua remuneração (BARROS, 2016).

Sob o mesmo ponto de vista, pode-se dizer que a periculosidade não é um fator de continuidade de prejuízo a saúde, ou estar essa agindo de forma prejudicial no seu organismo de feitiço ininterrupta, e sim que o trabalhador com essa exposição no acontecer do sinistro, poderá ele mutilar ou ceifar a sua vida de forma repentina (SARAIVA; SCOUTO, 2018).

São passíveis de receber esse adicional somente os trabalhadores que estão em contato contínuo a determinadas situações, tendo um acréscimo de 30% sobre o salário do empregado. Sendo esse acréscimo de natureza salarial. Conforme menciona Martins (2012, p. 261):

O adicional de periculosidade é devido ao empregado que presta serviços em contato permanente com elementos inflamáveis ou explosivos. O contato permanente tem sido entendido como diário. O adicional será de 30% sobre o salário do empregado, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa (§ 1º do art. 193 da CLT). A natureza do adicional de periculosidade é de salário, pois remunera o trabalhador em condições perigosas e não de indenização. Adicional é espécie de salário.

Merece destacar que no adicional de periculosidade não é encontrado nenhuma discórdia ou oscilação por parte do percentual adequado para aquela situação,

diferente da insalubridade que era determinada conforme o grau encontrado, na periculosidade o legislador foi preciso deixando disposto que seria 30% sobre o salário base do empregado. Portanto, quem labora em atividades consideradas como perigosas, tem assegurado a um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário que está contido no art.193, § 1 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sem adicionar sobre prêmios, participações nos lucros da empresa ou acréscimo resultantes de gratificação (RENZETTI, 2013).

Verifica-se que são avaliadas como sendo atividades perigosas, aquelas que contêm em sua natureza ou método de trabalho e requerem proximidade constante com agentes de risco à vida, como exemplo desses agentes seriam: explosivos, inflamáveis, radiação ionizantes ou substâncias radioativas (Portaria TEM n.518/2003), energia elétrica (Lei n. 7.369/95) (BASILE, 2012).

Complementa-se o rol de atividades consideradas perigosas ou de risco com os dados contidos nos quadros gerais na Norma Regulamentadora 16 - NR16 que são as seguintes: execuções com explosivos sujeitos a degradação química (armazenamento de explosivos, transporte de explosivos, operação de escova dos cartuchos de explosivos, carregamento de explosivos, na detonação ou ao se verificar as detonações que falharam, na queima ou na destruição de explosivos deteriorados, no manuseio de explosivos e outros), ações relacionadas a agentes externos, como (a faísca, o fogo, o calor, os fenômenos sísmicos, o choque e os atritos). São incluídas como de risco as operações de transportes de inflamáveis líquidos ou gasosos liquefeitos como (o transporte de vasilhames vazios não-desgaseificados ou decantados, locais de reabastecimento de aeronaves ou carregamento de navios-tanques, vagões-tanques e caminhões-tanques e enchimento de vasilhames, com inflamáveis líquidos ou gasosos liquefeitos, na realização de testes de aparelhos de consumo do gás e seus equipamentos, nos postos de serviço e bombas de abastecimento de inflamáveis líquidos e outros). Verifica-se também que atividades de exposição a roubos ou outras espécies de violência física nas atividades de segurança patrimonial ou pessoal são consideradas perigosas como (vigilância patrimonial na prevenção de patrimônio em estabelecimentos públicos ou privados, segurança de eventos, segurança nos transportes coletivos, segurança ambiental e florestal, transporte de valores, escolta armada, supervisão/fiscalização operacional, tele monitoramento / tele controle e outros). Nas mesmas atividades consideradas perigosas temos também as operações com energia elétrica que são (instalações ou

equipamentos elétricos energizados em alta tensão, atividades ou operações com trabalho em proximidade, instalações ou equipamentos elétricos energizados em baixa tensão no sistema elétrico de consumo - SEC, empresas que operam em instalações ou equipamentos integrantes do sistema elétrico de potência - SEP, e outros), por fim tem-se considerado como atividades perigosas em motocicleta especificamente as atividades laborais com utilização de motocicleta ou motoneta no deslocamento de trabalhador em vias públicas são consideradas perigosas (BRASIL, 1978, <<http://www.trtsp.jus.br>>).

Da análise da Norma Regulamentadora mencionado anteriormente aos no que relacionam-se as operações de instalações ou equipamentos do sistema elétrico vale complementar que consoante a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que amplia-se a conceituação de atividades perigosas mesmo que não desenvolvendo os seus serviços diretamente no sistema elétrico de potência, estão esses profissionais em local muito próximo ao perigo, a exemplo dessas profissões são os instaladores de cabeamento de televisão e telefonia em postes (BASILE, 2012).

Está prevista como atividade perigosa, pessoas que trabalham com motocicleta, conforme disposição da CLT no seu artigo 193. Destaca-se que geram adicional de periculosidade a radiação ionizada/radioatividade, nos termos da portaria n.518 do Ministério do Trabalho e Emprego, consoante ainda a atividade de bombeiro civil também se enquadra em atividade perigosa, pela lei 11.901/2009 (MARTINEZ, 2016).

É importante esclarecer que a Consolidação das Leis do Trabalhistas (CLT) pondera como atividades ou operações perigosas, conforme as regulamentações sancionadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que possam implicar, perigo vigoroso e acentuado em razão de exposição constante e ou permanente em seu trabalho de inflamáveis, energia elétrica ou explosivos. Contudo tem-se ampliado a diversas outras classes de trabalhadores:

Todavia, a evolução legislativa e a construção jurisprudencial estendeu referido adicional a outras categorias de trabalhadores, a saber: obreiros expostos à radiação ionizante ou à substância radioativa, os cabistas, instaladores e reparadores de linhas e aparelhos de empresas de telefonia, no exercício de suas funções, aos obreiros expostos a roubos ou outras espécies de violência física, quando laborando em atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial, aos trabalhadores de postos de revenda de combustível líquido e bomba de gasolina, além dos bombeiros profissionais, os brigadista de incêndio, aos obreiros em atividades de risco

em edifícios e, mais recentemente, aos motociclistas e motoboys (ARANTES; MARTINS (2015, p. 333).

É oportuno enfatizar que de forma igual o que acontece na insalubridade, a periculosidade também necessita de perícia por profissional devidamente qualificado, podendo ser a cargo de engenheiro do trabalho ou médico do trabalho, aplicando-se a Orientação Jurisprudencial, OJ nº 165 da SDI-I do Tribunal Superior do Trabalho que dispõe sobre esse assunto. Encontra-se as operações perigosas indicadas na Norma Regulamentadora NR16 da Portaria nº 3.214/1978 (RENZETTI, 2013).

Faz-se necessário registrar algumas súmulas do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que orientam e resolvem inúmeras dúvidas a respeito do recebimento do adicional de periculosidade como as seguintes: súmula 39 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), relacionada aos empregados que desenvolvem atividades em bomba de gasolina, súmula 361 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), faz menção ao recebimento de adicional de periculosidade em sua forma integral aos trabalhos intermitentes exercidos em locais perigosos, sendo completada essa através da súmula 364 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que faz exceção no caso de trabalho com tempo extremamente reduzido (BASILE, 2012).

Destaca-se ainda conforme a Orientação Jurisprudencial OJ 347 da SDI-I/TST, que é justo o adicional de periculosidade aos empregados que tem atividades com empresas de instalação de telefone, reparo de linhas, cabistas e similares, sob condição de ficarem vulneráveis a riscos de sistema elétrico de potência pelo trabalho exercido por eles (SARAIVA; SCOUTO, 2018).

Deve-se levar em consideração outro tipo de atividade perigosa, que são os trabalhos a elevadas alturas como por exemplo as limpezas de vidros e outros em prédios, as pinturas de locais altos, ou áreas que tenham possibilidade de virem a ocorrer desmoronamento são passível de receberem o adicional de periculosidade, entretanto, para esses deve existir previsão em negociação coletiva ou no contrato individual de trabalho (BASILE, 2012).

É de suma importância aqui mencionar que o trabalho perigoso gera danos ao trabalhador, pois ao tratar dele pode-se notar que é uma atividade que esgota de forma muito mais significativa o lado psíquico do trabalhador que em outras atividades, pois demanda uma grande concentração do empregado, pelo fato de correr risco muitas vezes de forma eminente. Um recurso para melhorar isso mencionado pelo

autor seria a redução na jornada e propiciar um maior período de descanso a esses trabalhadores (MAFRA, 2014).

Outro ponto que merece ser apontado referente a Orientação Jurisprudencial OJ 172 da S BDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho, que preconiza no caso de a empresa ser condenada ao pagamento dos já mencionados adicionais de insalubridade ou periculosidade, precisará ser inserido mês a mês e no período que o trabalho for exercido nessas condições, o valor que corresponde na folha do pagamento. Deve ser registrado também que o adicional de periculosidade deve compor a base de cálculo do adicional noturno, pelo fato de o trabalhador continuar sob a mesma atividade, permanecendo na condição de risco, de acordo o considerado na orientação jurisprudencial OJ 259 da S BDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho (LEITE, 2018).

### **3.4 Cessão de pagamento dos adicionais**

Deve-se levar em consideração primeiramente que, os trabalhos em condições de insalubres ou e perigosas geram efeitos de perceber adicionais de periculosidade e insalubridade, tendo esses resultados pecuniários, ou seja, o pagamento do referido adicional será na data que for introduzido a respectiva atividade nos quadros do Ministério do Trabalho, conforme prescreve o art. 196 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (SARAIVA; SCOUTO, 2018).

Conforme previsão legal da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no que diz respeito aos adicionais de insalubridade e de periculosidade, ocorrerá o cessamento do pagamento dos mesmos, através da eliminação do risco, por conseguinte cessando o que dá causa ao perigo ou insalubridade do local deixa então de existir o direito ao pagamento do adicional. Nesse caso será benéfico ao trabalhador sob o ponto de vista de cessar o que estava prejudicando a sua saúde (MARTINS, 2012).

Reforça-se que todos os trabalhos que são considerados nocivos à saúde como exemplo o trabalho noturno, insalubre, perigoso e outros pode o empregador a qualquer momento extinguir estas condições de trabalhos, mesmo importando na redução de seus rendimentos do trabalhador, pelo fato do adicional ser devido somente enquanto a situação permanecer no ambiente de trabalho. Toante a isso encontra-se elencado nas Súmulas 265 e 291 do Tribunal Superior do Trabalho

(CASSAR, 2014).

É oportuno destacar que o direito do empregado aos adicionais de insalubridade e ou periculosidade cessarão com a eliminação do risco a saúde ou integridade física do trabalhador de acordo preceitua o artigo 194 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nesse caso não possui direito adquirido, consoante ao entendimento concretizado do Tribunal Superior do Trabalho (TST), através da Súmula 248. Além de se acontecer de o empregado vir a ser retirado do setor insalubre ou perigoso que estava ou passar a laborar em outro estabelecimento perderá o direito ao adicional (SARAIVA; SCOUTO, 2018).

No tocante aos sobressalários, esses são conferidos por força do contrato de trabalho e por existir uma condição específica para isso como no caso dos adicionais de insalubridade e periculosidade e outros, conforme previsão em lei. Todavia, essas condições que existiam em algum momento podem desaparecer, e com isso eles são eliminados ou retirados com a resolução da condição que os fazia existir. Desse modo, no período que o trabalhador estiver na condição de laborando em local perigoso ou insalubre, terá direito ao adicional corresponde a essa determinada circunstância, porém o momento que ele for transferido provisoriamente para outra localidade, ou for alterado a sua função não receberá mais a anterior e poderá estar percebendo outro adicional se aquela atividade tiver previsão legal (CASSAR, 2014).

Em conformidade ao já mencionado, deve-se evidenciar que não é passível de pensar em direito adquirido no que diz respeito ao adicional de insalubridade, pelo fato do trabalhador ser submetido a um agente nocivo específico. Nesse caso, se o agente que era classificado como sendo nocivo à saúde humana vir a ser reclassificado, e nessa reclassificação vir a perder ou reduzir suas características de nocividade, a partir de então será cessada ou dado uma nova dimensão ao percentual de acordo com a nova classificação. Corrobora-se esse entender com a Súmula 248 do Tribunal Superior do Trabalho que coloca o seguinte: ocorrendo descaracterização ou reclassificação da insalubridade, por meio de autoridade competente, reflete no respectivo adicional, sem afronta ao princípio da irredutibilidade salarial ou ao direito adquirido (MARTINEZ, 2016).

Semelhantemente ao dito, não há no que reclamar com relação ao direito adquirido no cessar do pagamento do adicional de insalubridade, há disposições da Súmula 80 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que aludem que com a eliminação da insalubridade através do emprego dos aparelhos protetores aprovados pelo órgão

competente do poder executivo excluirão o recebimento do adicional mencionado (SARAIVA; SCOUTO, 2018).

De acordo com o já referido, reforça-se que ocorre o desaparecimento do adicional de insalubridade com o desaparecer do seu fato gerador, esse adicional é somente um complemento salarial. Da mesma forma a atenuação ou a minoração ocorrem no caso de serem reclassificados quanto ao potencial de nocividade que determinados agentes causam, redefinindo então o percentual adequado a tal insalubridade. Nesse sentido pode-se referir a Súmula 80 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que eliminaria a vantagem salarial adquirida (MARTINEZ, 2016).

Por analogia ao já referido, cita-se que os adicionais são devidos apenas enquanto persistir a situação danosa, no momento que advém o afastamento ou eliminação de alguma maneira da causa da nocividade, cessa também de igual forma a obrigação legal do empregador de pagar ao empregado o respectivo adicional. Todavia enquanto pago, é somado ao salário em face a sua natureza salarial. Pode ser acrescido também que, o adicional é compulsório, pelo fato de o empregador ter de pagar o adicional por força de dispositivo legal (CASSAR, 2018).

Feita estas digressões, será analisado no capítulo seguinte e final, sobre a monetização dos adicionais, além de referir sobre a impossibilidade de cumulação e após tratar então da essência da pesquisa, que é a possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, trazendo em tela um projeto de lei em tramitação que fortalece o entendimento sobre a necessidade de se cumular os adicionais, do mesmo modo será discorrido sobre o entendimento doutrinário a respeito da acumulação e por fim então passa-se a tratar da interpretação jurisprudencial do tema referido.



## **4 DA ACUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS**

Neste capítulo final pretende-se primeiramente tratar sobre a monetização dos adicionais de periculosidade e insalubridade, posteriormente será demonstrado de forma geral as alegações sobre a impossibilidade de cumulação dos referidos adicionais, após será adentrado na indagação principal do objeto de estudo desse trabalho que é a possibilidade e por qual motivo se faz necessário ocorrer a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, além de ser apresentar um projeto de lei em tramitação que visa alterar a redação do dispositivo legal que gera a maioria das discordâncias sobre esse tema, será trazido de posicionamentos doutrinários e argumentações sobre o assunto. Por fim objetiva-se apresentar o entendimento e a fundamentação jurisprudencial do tema pesquisado.

### **4.1 Monetização dos adicionais de insalubridade e periculosidade**

Vale destacar e levar em consideração que na seara trabalhista, tem-se previsão legal na legislação que através de leis relativas à higiene, saúde e segurança, devem as empresas promover normas nesse sentido além de os empregados terem direito a redução dos perigos ligados ao seu trabalho. A corroborar a assertiva, fundamenta-se isso na Carta Magna através do artigo 7º, inciso XXII, já na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tem-se disposto no artigo 157 e seguintes, além de estar contido de semelhante forma na Convenção n. 119 da Organização Internacional do Trabalho – OIT de 1963 (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2016).

É evidente que há um cuidado em compensar as condições e as atividades diferenciadas ou especiais de trabalho, contrapondo-se a esse entendimento demonstra-se também que com isso ocorre uma não atuação nas medidas protetivas, isto é algo para agir na prevenção ou redução dos riscos que o trabalhador presencia dia a dia em suas atividades. Por esse fato o empregado é obrigado a colocar sua saúde em risco para obter um aumento em seu salário, sendo isso o oposto o que a declaração dos direitos humanos e a Medicina do Trabalho propõem como princípio fundamental (ARANTES; MARTINS, 2015).

Ao analisar a expressão monetização da saúde pode-se dizer que a mesma faz referência a um pagamento ou acréscimo no salário, sendo esse um adicional derivado da exposição do trabalhador a algo prejudicial ao seu bem-estar, ou seja,

algum agente nocivo a sua saúde. Versa esse adicional na compensação de forma pecuniária ao empregado, por danos que venham a surgir em consequência a aquele trabalho realizado. A compensação de forma econômica nas atividades que agridem a saúde de quem as exerce, tem-se realizado desde o surgimento do adicional de insalubridade no ano 1936, que na época a previsão era de um acréscimo da metade do salário mínimo vigente para tal atividade danosa. O que se tem nos dias atuais é estabelecido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo por ela aludido uma adição de 10%, 20% ou 40% sobre o salário mínimo, e para se obter o resultado de qual porcentagem é aplicada a determinada atividade, se faz necessário examinar o quão danoso tal agente é, oscilando essa nocividade a saúde como máxima, média e mínima, conforme determinado pelo Ministério do Trabalho e Emprego que quantificam a nocividade para o ser humano (MAFRA, 2014).

Fortalece-se o mencionando anteriormente dizendo que existe uma monetização do trabalho desempenhado em situações perigosas ou insalubres, pelo fato de haver uma adição no salário desses trabalhadores, desse modo é transformado em retorno financeiro os riscos dos artigos 192 e 193 da Consolidação das Leis do Trabalho. Diante desse contexto tem-se nítido no Brasil a monetização, ou seja, a transformação do risco em valor pecuniário para quem o exerce. Além disso, o direito do trabalho é reconhecido internacionalmente onde é preconizado e realizado políticas e segurança do trabalho na direção de prevenir, reduzir ou até mesmo extinguir os riscos existentes em algumas atividades. No tocante, por fim vale dizer também que não há incentivos para condutas contrárias a monetização, pelo fato de ser necessário somente remunerar o risco presente na atividade, dessa maneira é acobertado por ter grande demanda esses trabalhos insalubres e perigosos a favor de uma vantagem econômica, ou seja, uma remuneração superior (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2016).

A reforçar a assertiva, cita-se que, gratificar de forma financeira por meio de adicionais, situações que possam vir a prejudicar ou proporcionar riscos a quem for executar determinadas atividades, como exemplo atividades penosas, insalubres ou perigosas consiste na monetização dos riscos do ambiente de trabalho, nada mais sendo que uma ampliação no salário do trabalhador que é submetido a circunstâncias de trabalho gravosas (ARANTES; MARTINS, 2015).

Acerca da temática atinente, reforça-se pela doutrina de que o juízo de monetização do risco, é um linguajar de frequente utilidade entre os empresários

quando há o pagamento dos adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade, que está disposto na Carta Constituinte de 1988 em seu artigo 7º, inciso XXIII, cita-se que não devem ser esquecidos ou omitidos os princípios fundamentais. Em outras palavras o autor quer dizer que os princípios como da dignidade humana do trabalhador, direito fundamental a vida, a higiene, a segurança e a saúde que demandam o uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), só se fazem de relevância a instalação e utilização depois de terem sido esgotados todas as demais saídas e medidas materiais e técnicas designadas a eliminação total e permanente do risco ali existente (LEITE, 2018).

Confirma-se que é insuficiente essa retribuição financeira designada de monetização dos riscos para preservar a saúde de doenças e de acidentes de trabalho. Por isso nota-se que o melhor e mais correto a se fazer nessas situações de perigo e insalubridade que degradam de forma mais acelerada a saúde, não é através da compensação com dinheiro e sim com medidas protetivas que visam garantir ao trabalhador de forma integral, sua saúde sua integridade física e sua dignidade, pois a saúde não deve ser comercializada (ARANTES; MARTINS, 2015).

Merece destaque que, apesar de não ser a maneira mais correta a sistemática que o legislador empregou no ordenamento jurídico brasileiro, ou seja, a monetização dos riscos, é essa que se encontra em vigência, incumbindo aos operadores do direito em dar maior eficácia possível, objetivando sempre em conservar e preservar a saúde dos trabalhadores em condições não prejudiciais. No aguardo de alterações legislativas melhores para esse assunto, deve-se proporcionar o pagamento de forma cumulativa dos adicionais de insalubridade e periculosidade, a acumulação que se almeja é sempre a mais ampla possível, sendo dessa forma um retorno ou uma recompensa justa de imediato ao trabalhador, que tem a sua saúde muitas vezes prejudicado ou a sua vida colocado em risco ao executar trabalho insalubre ou perigoso. Almeja-se a longo prazo um ambiente de trabalho mais adequado e digno a essas atividades além de buscar uma neutralização ou eliminação dos agentes e dos ambientes que são agressivos a saúde (PENA, 2011).

De forma paralela as diversas normas e preceitos de proteções aplicáveis aos trabalhadores que foram percorridas anteriormente nesse capítulo, serão analisadas na sequência com dispositivos mais específicos a respeito do tema propriamente dito da insalubridade e periculosidade.

## 4.2 Argumentos contrário a cumulação

Buscou-se verificar por meio de pesquisa sucinta na doutrina quais os argumentos empregados para a não cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade para as atividades em que são expostos os trabalhadores a agentes perigos e insalubres concomitantemente, pois essa é uma matéria de grande valor, pelo fato de visar a saúde dos empregados. Constatou-se que as alegações desfavoráveis a acumulação não tem justificativa muito nítida, sendo a maioria retirada de texto legal, como serão elencadas a seguir.

De acordo com a Consolidação da Leis do Trabalho no seu artigo 193 e § 1º, introduzido no ano de 1977, cita-se que o empregado tem a escolha de optar pelo adicional de insalubridade que lhe seja devido. Na CLT não existe previsão legal de cumulação dos adicionais. Existem interpretações de que o empregado tenha direito a receber o adicional de periculosidade, além de o empregado poder ceder de receber este, e optar pelo adicional de insalubridade, se na atividade realizada seja devido. Outro ponto é se ocorrer a incidência de mais de um fato gerador de insalubridade, então será levado em consideração o grau mais alto, não sendo cabível cumular. É feita interpretação similar a essa pelas normas regulamentadoras NR 15 e NR 16 (MARTINEZ, 2016).

Ocorrendo o trabalho de forma simultânea em condições insalubres e perigosas não é passível de se acumular, devendo o empregado optar pelo adicional que lhe for o mais adequado, segundo interpretação do artigo 193 § 2º da Consolidação das leis do trabalho. Todavia, ressalva que há tribunais de entendimento passível de cumular (BARROS, 2016).

Contrário também (MARTINS, 2012), refere que as normas internacionais somente tratam de maneira genérica ou de forma geral sobre a saúde, não especificando então a respeito dos adicionais, além de citar que a segurança e a vida do trabalhador não tem relação com o pagamento cumulado de adicionais, e frisa que se for almejado que ocorra o pagamento cumulado dos adicionais seria necessário alterar o texto da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Verifica-se novamente pela doutrina argumentos com fundamento unicamente em norma legal já citado que é o artigo 193, § 2 da Consolidação das Leis Trabalho (CLT), refere-se que o empregado teria que optar pelo adicional que por ventura lhe seja devido. Mas o mesmo autor faz críticas e toca no ponto mencionando não ser

justo e nem coerente limitar a um somente adicional, pois pode ocorrer a exposição simultânea desse mesmo empregado a agentes insalubres no labor e juntamente condições perigosas, sendo então fatos geradores totalmente diversos (MARTINS, 2012).

### **4.3 Possibilidade de cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade**

Como já citado anteriormente a respeito do adicional de insalubridade, pode-se dizer que esse tem o intuito de indenizar pecuniariamente os danos causados ao trabalhador que exercem atividades em contato permanente com agentes agressivos a sua saúde. Por outro lado, o adicional de periculosidade também visa compensar alguns tipos de trabalhos exercidos de forma distinta as normais, mas por diferentes situações aos da insalubridade, aqui é visado também o reembolso de forma financeira, porém para situações permanentemente perigosas, e que oferecem risco a vida do trabalhador que fica exposto a elas em seu ambiente de trabalho. Desse modo, fica evidente que o adicional de insalubridade tem fato gerador diferente do adicional de periculosidade, por esse motivo precisariam ser pagos cumulativamente no momento que o trabalhador for desempenhar atividades que exponham ele a situações perigosas e em condições que contenham agentes insalubres ao mesmo tempo (QUINTANA; AQUILINO, 2016).

O que verifica-se no texto da Constituição Federal 1988 especificamente no 7º, inciso XXIII, é a proteção por ela para os trabalhadores que exercem suas atividades laborais em condições insalubres, perigosas e penosas, tendo esses direito ao recebimento de adicionais em suas remunerações, todavia não existe vedação por ela em relação ao recebimento de um adicional somente nem mesmo que deva o empregado selecionar um adicional apenas para recebimento, como disposto a seguir, (BRASIL, 2018, <<http://www.planalto.gov.br>>),

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.

Encontra-se solidada a fundamentação a respeito da cumulação dos adicionais

no princípio da dignidade da pessoa humana, na Constituição Federal de 1988 no artigo 1º, também está contido no artigo 7º da Carta Magna de 1988, relacionado essa a medidas para proporcionar a diminuição dos riscos próprios ao trabalho, através de normas de saúde, segurança e higiene, vale destacar também as Convenções nº 148 e 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que adota a possibilidade de perceber os adicionais de insalubridade e periculosidade quando o empregado é exposto a essas situações de forma concomitante (QUINTANA; AQUILINO, 2016).

A Consolidação da Leis do Trabalho no seu artigo 193 e § 1º, (inserido no ano de 1977 pela lei 6.514), refere-se que o empregado tem a opção de optar pelo adicional de insalubridade que lhe seja devido. Nesse dispositivo legal não há previsão de cumulação dos adicionais. Deve-se levar em consideração, que, a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), cuja está incorporada no ordenamento jurídico brasileiro desde o ano de 1994, revogou o artigo 193 § 1º da Consolidação das leis do Trabalho que era de 1977, tratando-se de texto de data mais recente e de hierarquia superior. Trata a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de forma cristalina esclarecendo que devem ser considerados os riscos para a saúde causados pela exposição simultânea de várias substâncias ou agentes (MARTINEZ, 2016).

É oportuno destacar que não existe coerência alegar que um adicional tem o viés de quitar ou satisfazer a obrigação quanto ao pagamento de outro adicional, relaciona-se isso quando se fala no princípio da proteção do ser humano, ligado a redução dos riscos relacionados ao trabalho. Vale registrar que se um empregado desempenha suas atividades em situações de insalubridade, como por exemplo ruído, tem esse trabalhador o direito de receber do seu empregador o relativo adicional de insalubridade, porém não é correto eliminar desse mesmo empregado um adicional de periculosidade pelo risco de vida eminente que esse está sujeito. Outro ponto de idêntica forma a exemplo, é no caso do pagamento pelo dano a saúde em relação a perda auditiva, não tem nem uma relação com o dano provocado pela radiação. Em resumo, deve ser pago para cada elemento insalubre um adicional, que se acumula com o adicional de periculosidade quando devido. Isto se confirma e foi ratificado pelo Brasil no disposto na Convenção número 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (SOUTO MAIOR, 2004).

O artigo 11, b da Convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho que trata sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente

de Trabalho dispõe que, (BRASIL, 2019, <<http://www.planalto.gov.br>>): “[...] deverão ser levados em consideração os riscos para a saúde decorrentes da exposição simultâneas a diversas substâncias ou agentes”.

Da análise do artigo 193 § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, entende-se pela letra fria da lei, que mesmo o trabalho prestado em ambas condições de insalubridade e periculosidade, teria o empregado somente a faculdade de fazer a escolha por um adicional, pela leitura desse dispositivo que existe uma parte da doutrina sustentando a inacumulabilidade dos adicionais de periculosidade e insalubridade. Todavia, com um olhar mais detalhado é possível notar que a Constituição por exemplo já dispõe em seu artigo art. 7º e incisos XXII e XXIII, de forma diversa a isso, sendo por essa incentivado através de dispositivos que visa a redução de riscos inerentes ao trabalho, além de ter para ela as atividades insalubres e perigosas para quem as exerce direito aos devidos adicionais de remuneração. Mas, vale apontar que se o local de trabalho contém o dobro de risco para a vida, segurança e saúde do trabalhador, com outras palavras é duplamente mais perigoso e traz inúmeros outros malefícios ou seja essa atividade laboral lhe assegura direito a dois adicionais adicional, sendo incompreensível receber apenas um, pois não há repetição ou pagamento pela mesma coisa, porquanto são fatos geradores diferentes para cada adicional devido (LEITE, 2018).

Confirma-se que a não cumulatividade dos adicionais de periculosidade e insalubridade não foram recepcionados pela Constituição Federal de 1988, pois a mesma em seu artigo 7º não limitou o pagamento dos adicionais. Ainda é importante frisar que, o inciso XXII do mesmo artigo assegura que sejam reduzidos os riscos próprios do trabalho, e o mesmo diploma legal o inciso XXIII garante adicional com remuneração nas atividades penosas, insalubres ou perigosas, dessa maneira não é passível que se adote o que dispõe uma norma infraconstitucional que visa restringir a cumulação dos adicionais e os direitos dos trabalhadores que estão assegurados (BARBOSA, 2017).

Outro aspecto que merece ênfase é a questão que diz respeito em haver autorização tácita ou expressa pela Carta Constitucional, sobre às limitações que podem ser impostas nos direitos fundamentais contidos na Constituição, obviamente que essas limitações não são exercidas de forma indiscriminada, pois se assim fossem a legislação ordinária poderia vir a mutilar esses direitos. A dúvida então é se o disposto no artigo art. 193, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, guarda o

propósito do legislador e preserva o teor e conteúdo original do inciso XXIII do artigo 7º da Constituição Federal, se não claramente mas de forma muito evidente o disposto na Consolidação das Leis do Trabalho viola a ideia do legislador constituinte (FORMOLO 2006).

Em suma, pode-se afirmar que, trata-se de uma medida protetiva ao empregado a cumulatividade dos adicionais de insalubridade e periculosidade quando o empregado está submetido a local perigoso e insalubre simultaneamente, pois com essa atitude é imposto ao empregador que esse realize uma adequação no local, através de medidas reais a melhorar o meio ambiente de trabalho. É correto tal maneira que foi mencionado, pois até mesmo um órgão internacional como a Organização Mundial do Trabalho (OIT), anuncia e abriga proteção aos direitos fundamentais laborais e humanos, que está regulada na Convenção 155, inclusa pelo Brasil através do decreto 1.254/2004. Além de até mesmo a Magna Carta de 1988 não disposto sobre nem um tipo de restrição, nos dispositivos relacionados a atividades perigosas ou insalubres, sendo assim se realizado uma leitura restrita lesará até o texto Constitucional (MACHADO; GOLDSCHMIDT, 2013).

Nesse mesmo toar é entendido que renunciar um direito prescrito na Norma Constitucional por operadores do direito do trabalho, muitas vezes por, advogados, juízes, doutrinadores e outros que de certa forma não saiam de uma "situação de conforto" seria o mesmo que estar negando que se faça cumprir um direito constitucional fundamental previsto na Norma Maior (SEVERO, 2017).

É compreensível que a Constituição Federal de 1988 é a fonte de normas que está no topo de hierarquia em relação as demais, por isso reitera-se dizendo que, as normas que estão abaixo da Carta Constitucional devem ser compatíveis ou ajustadas a ela, percebe-se assim que a norma trabalhista ou seja que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) deve estar em conformidade com os direitos constitucionais do trabalhador, pode-se dizer então que a possibilidade de não ocorrer a cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade previstos pela Consolidação das Leis do Trabalho só poderia ser aceita se assim o texto constitucional também abrangesse, entretanto é encontrado uma realidade diferente, pois existe uma incompatibilidade do artigo 193 § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho com a Constituição Federal de 1988 (MACHADO; GOLDSCHMIDT, 2013).

Reforça-se esclarecer que a corrente doutrinária que defende ser cabível o percebimento dos dois adicionais no caso da insalubridade e da periculosidade,



defende e alicerça seu entendimento através do princípio da dignidade da pessoa humana, justifica essa interpretação para que haja uma redução dos riscos ligados ao trabalho, com normas de higiene, saúde e segurança, elencadas na Carta Magna de 1988 em seu artigo art. 7º, inciso XXII, visando também que havendo somente o encargo de um adicional, sendo esse de baixo custo, seria mais lucrativo e também cômodo, haveria um desestímulo ao empregador em transformar ou buscar meios para neutralizar os agentes que causam nocividade a saúde ou até mesmo tornar o ambiente de trabalho um local salubre, pois é mais benéfico financeiramente o pagamento de um adicional somente ao invés de adequar o local de trabalho sendo isso algo que geraria custos maiores e não implica em nenhuma punição se não o fizesse (BASILE, 2012).

Além disso, vale pensar que se o empregado não tem nem um tipo de pagamento quando for realizar atividades com dois fatos geradores diversos, não teria a obrigação de ter que ficar exposto a tais agente então, já que se for realizado daria a entender um aceitar por parte dele da condição de risco ou do dano à sua saúde, mas com isso sem nem uma contraprestação que estimulasse o empregador a eliminar esse dano, indo ao oposto até mesmo o que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) preconiza que é a proteção (SEVERO, 2017).

Outro ponto que deve ser levado em consideração a importância de haver a cumulação é que, na situação em que o trabalhador tem a opção de optar por apenas um adicional, a exemplo um adicional de periculosidade, ele estará dessa forma realizando a outra condição insalubre gratuitamente ao seu empregador, em outras palavras estará ausente a sua devida recompensa financeira pela atividade insalubre e degradante prestada, ou vice versa se optar pelo adicional de periculosidade como único escolhido, desse modo o trabalhador tem direito e tem previsão legal sobre isso, sua atividade condiz com o que a norma exige, entretanto a infelicidade desse empregado é que ele trabalha em um ambiente que corresponde as duas condições, ou seja a insalubridade e a periculosidade estão presentes, porém não terá direito a ambas (FORMOLO 2006).

Lamentavelmente, os entendimentos que amparam o não acúmulo dos adicionais no caso de haver exposição de mais de um agente nocivo ao mesmo empregado, baseiam-se esses no item na NR-15 item 15.3 da portaria nº3.214/78. Contudo o entendimento diverso argumentado é que, se o adicional tem como busca a indenização por algo nocivo ou que venha a prejudicar o trabalhador, e no caso se

as nocividades são mais de uma então seria ideal que se tivesse mais de um adicional também para se manter a igualdade. Outro ponto referido é que não caberia a uma portaria impor barreira que não foi criado por lei (CASSAR, 2014).

Acerca da temática atinente no âmbito constitucional atual, tem-se compreendido que valores sociais tem preferência em relação aos econômicos, dessa forma mesmo que exista divergência de dizer com exatidão o que são exatamente as palavras como, justiça social e dignidade da pessoa humana, não é passível de gerar entendimento diverso do, ocorrendo a acumulação dos adicionais será valorizado as duas palavras mencionadas anteriormente, do que no caso contrário (FORMOLO 2006).

De acordo com o entendimento e fundamentação que foi descrita pelo Ministro Cláudio Brandão, sua posição que é de não ser mais passível a utilização do artigo 193 parágrafo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, pelo fato da Carta Magna 1988, em seu artigo 7º, inciso XXIII, fazer menção que o trabalhador tem direito de forma plena aos adicionais de insalubridade, penosidade e periculosidade, não contendo nem uma ressalva na Carta Maior referindo-se a não possibilidade de acumulação dos adicionais, portanto não sendo recepcionado esse dispositivo da Consolidação das Leis do Trabalho pela Constituição Federal. A justificativa para ocorrer a cumulação dos adicionais é em razão de existirem dois direitos diferentes, ou seja, com fatos geradores que não se confundirem, sendo um diverso do outro. Dessa forma seria devida a cumulação dos adicionais, não havendo em nem um momento pagamento em dobro pelo mesmo adicional, por que a periculosidade tem relação ao perigo que pode vir a surgir a qualquer instante, e se concretizada poderá ser fatal e ceifar a vida do trabalhador, sendo essa o bem buscado a proteção, enquanto a insalubridade é referente a saúde do empregado que está sobre condições nocivas que afetaram o mesmo a longo prazo pela exposição do seu local de trabalho. Completa-se ainda com as Convenções 148 e 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a primeira destina-se a relevância e a importância de serem melhoradas e assim atualizadas frequentemente as leis sobre condições de nocividade do trabalho, a segunda como já referida antecipadamente tem como viés os riscos para a saúde, devendo esses serem levado em conta quando expostos simultaneamente por vários agentes ou substâncias. Reitera-se ainda que houve a introdução dessas Convenções no sistema jurídico brasileiro, tendo elas status de norma constitucional ou supralegal, de acordo com decisão do Supremo Tribunal

Federal, portanto ultrapassam as regras da Consolidação das Leis do Trabalho e a Norma Regulamentadora 16 do Ministério do Trabalho e Emprego que referem que é devido somente um adicional (MARTINEZ, 2016).

Pode ser analisado e explorado o dispositivo da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e chegar no mínimo à duas interpretações, sendo uma que o trabalhador teria a capacidade de escolha de apenas o adicional de insalubridade quando o de periculosidade não se fizesse presente em sua atividade, e outra que a escolha de um adicional nada mais era do que esse trabalhador ter que se sujeitar a mais agentes nocivos, sendo remunerado somente pelo mais benéfico, sendo assim se a escolha fosse pelo adicional de insalubridade, seria automaticamente eliminada a condição existente de perigo eminente que existe em seu local de trabalho (SEVERO, 2017).

É oportuno enfatizar que o artigo 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê proibição para a norma coletivo no tocante a suprimir ou reduzir direitos pertinentes às normas de segurança e medicina do trabalho, contudo o artigo 193, § 2º do mesmo diploma lega citado anteriormente distorce e dispõe contrariamente limitando e fazendo o trabalhador optar por apenas um adicional. Menciona então o autor que, essa ideia é absurda e não tem coerência, pois impede a acumulação dos adicionais sendo que essa não acarretaria em recebimento indevido ou novamente pelo mesmo fato gerador (CASSAR, 2018).

De forma paralela ao que já foi citado, mas com ligação a acumulação dos adicionais vale destacar que jamais pode ser apreciado somente o texto da lei, ou seja nunca se deve ficar limitado as disposições judiciais quando se é feito investigações e pesquisas, pois elas estreitam as verificações e não oferecem com fidelidade e de forma completa o que acontece realmente na vida jurídica, serviriam essas normas apenas como sendo um complemento do que acontece na realidade, por isso é essencial que seja analisado também os fatos do dia a dia dos empregados, visto que são eles quem trazem dia após dia o fruto e o ganho para a empresa e assim para seus patrões. Nessa linha de ideia é adequado referir sobre o direito vivo, sendo esse o oposto ao que está vigente nos tribunais e órgãos estatais. As fontes para conhecer esse direito são encontrados em documentos modernos, mas o mais importante é que tal direito está relacionado a vida, esse direito é a realidade do convívio entre as pessoas, preceitos que os seres humanos cumprem uns com os outros, os seus costumes, o direito vivo domina a vida (MALISKA, 2015).

Feita essas digressões notou-se que existe uma pretensão dos trabalhadores em tornar real a acumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade, diante disso combinado com entendimentos e sustentações contrárias a acumulação pautando sempre essas em ideais legalistas que deu-se o surgimento de um projeto de lei que transforma em realidade e altera as críticas contrários que ainda existem atualmente que não amparam e são cona acumulação dos adicionais.

De autoria do Deputado Carlos Bezerra (PMDB- Mato Grosso), foi criado o Projeto de Lei 4.989/13, que busca admitir a acumulação dos adicionais e, portanto, o recebimento de ambos quando exposto os trabalhados a agente insalubres e perigosos simultaneamente, tramita esse projeto em regime de prioridade na Câmara dos Deputados (2013).

Visa o mencionado projeto embater o entendimento que existe em relação a não possibilidade de recebimento acumulado dos adicionais de insalubridade e periculosidade, visto que o artigo 193, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) descreve que, o trabalhador deverá optar por um dos adicionais. Nesse plano Carlos Bezerra, autor do projeto fortalece que é de suma importância a aprovação do mesmo, dizendo que não existiriam argumentos satisfatórios para seguir no entendimento de se optar por apenas um adicional, quando na verdade a exposição está clara e os riscos existem em dobro, sendo um ligado a agentes nocivos para saúde do trabalhador conceituado de insalubridade e outro relacionado a condições de risco a vida que é nomeado de periculosidade (CONJUR, 2013).

O já referido Projeto de Lei 4.983/13 foi apensado ao PL 2.549/92, do Senado. Aponta Carlos Bezerra (2013), que para propiciar a cumulação de adicionais sugere ele uma nova redação ao artigo 193, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que alterado passaria a ter subsequente redação, (BRASIL, 2013, <<http://www.camara.leg.br>>): “Art. 193 [...] § 2º. O percebimento do adicional de periculosidade não exclui o direito ao adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido”.

Com a aprovação do projeto de lei é possível perceber que passaria da vigência de um modelo antigo e totalmente oposto e desatualizado que é o que refere-se o vigente artigo 193, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), alterando se para um novo modelo de realidade atual, além de pacificar os entendimentos com a nova redação, havendo a partir de então unanimidade total na possibilidade de cumulação e o percebimento de ambos os adicionais quando expostos o

trabalhadores a ambas situações de insalubridade e periculosidade, portanto estaria pondo fim a pareceres diversos que ainda existem (CONJUR, 2013).

Houve negativa de provimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ao recurso que foi interposto pela empresa Whirlpool S.A (empresa de eletrodomésticos), contra a decisão que condenou ao pagamento cumulativo dos adicionais de periculosidade e insalubridade a um trabalhador, operador de produção da cidade de Joinville-SC, esse trabalhou na empresa pouco mais de um ano de abril de 2010 até junho de 2011, era exposto à situações perigosas como radiação não ionizante e também concomitante a insalubridade pois mantinha contato e manipulava produtos químicos além da exposição ao ruído em sua atividade, houve no caso causas de pedir e fatos geradores distintos (BRASIL, 2016).

No entendimento apresentado pelo Ministro Relator Douglas Alencar Rodrigues (BRASIL, 2016, <[www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br)>),

4.CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE DECORRENTES DE FATOS GERADORES DISTINTOS. POSSIBILIDADE. O TRT manteve a condenação ao pagamento simultâneo do adicional de periculosidade e do adicional de insalubridade. Ao adotar os fundamentos da sentença, baseados na Convenção nº 155 da OIT, a Corte Regional entendeu que a vedação disposta no artigo 193, § 2º da CLT não deveria prevalecer na hipótese dos autos. Tem-se que a SBDI-1 do TST, (sessão do dia 28/4/2016, da SBDI-1, E-ARR-1081-60.2012.5.03.0064) ao analisar o mesmo tema, firmou entendimento quanto à impossibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. Concluiu que, nessas situações, tão somente remanesce a opção do empregado pelo adicional que lhe for mais benéfico. Não obstante, ponderou que a vedação de cumulatividade do adicional de insalubridade com o adicional de periculosidade, disposta pelo artigo 193, § 2º da CLT, não se revela absoluta. Invocou a necessidade de uma interpretação teleológica e conforme a Constituição Federal, para concluir que mencionada vedação justifica-se apenas nas hipóteses em que os adicionais decorrem da mesma causa de pedir. Entende, assim, a SBDI-1 do TST que restando comprovada a existência de dois fatos geradores distintos, específicos para cada um dos adicionais, deve ser reconhecido o direito à sua percepção de forma cumulativa. No caso dos autos, segundo o quadro fático expressamente delimitado pelo Tribunal Regional, restou comprovado o fato de que cada um dos adicionais tem origem em condicionantes diversas. Primeiramente, foi consignado que “as atividades do autor foram consideradas como perigosas em face da exposição à radiação não ionizante (marcador 15, pág. 15)” (fl. 329) e também que conforme laudo pericial “as atividades desenvolvidas pelo autor são enquadradas como insalubres, em grau médio, por contato e manipulação de produtos químicos - fumos metálicos e ruído” (fl. 331). Por estas razões, o TRT concluiu que “as atividades do autor, além de perigosas, são insalubres” (fl. 331). Nesse cenário, em atendimento à jurisprudência da SBDI-1 do TST, uma vez comprovados nos autos os distintos fatos geradores dos adicionais de periculosidade e insalubridade, deve ser reconhecido o direito à sua cumulação, mediante a interpretação do artigo 193, §2º, da CLT conforme o artigo 7º, XXIII da Constituição Federal.

No mesmo sentido, o entendimento é de que é possível cumular os adicionais de insalubridade e periculosidade, como se verifica no julgado abaixo:

CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE DECORRENTES DE FATOS GERADORES DISTINTOS. POSSIBILIDADE. O TRT manteve a condenação ao pagamento simultâneo do adicional de periculosidade e do adicional de insalubridade. Ao adotar os fundamentos da sentença, baseados na Convenção nº 155 da OIT, a Corte Regional entendeu que a vedação disposta no artigo 193, § 2º da CLT não deveria prevalecer na hipótese dos autos. Tem-se que a SBDI-1 do TST, (sessão do dia 28/4/2016, da SBDI-1, E-ARR-1081-60.2012.5.03.0064) ao analisar o mesmo tema, firmou entendimento quanto à impossibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. Concluiu que, nessas situações, tão somente remanesce a opção do empregado pelo adicional que lhe for mais benéfico. Não obstante, ponderou que a vedação de cumulatividade do adicional de insalubridade com o adicional de periculosidade, disposta pelo artigo 193, § 2º da CLT, não se revela absoluta. Invocou a necessidade de uma interpretação teleológica e conforme a Constituição Federal, para concluir que mencionada vedação justifica-se apenas nas hipóteses em que os adicionais decorrem da mesma causa de pedir. Entende, assim, a SBDI-1 do TST que restando comprovada a existência de dois fatos geradores distintos, específicos para cada um dos adicionais, deve ser reconhecido o direito à sua percepção de forma cumulativa. (BRASIL, 2016, <www.tst.jus.br>).

Na reclamação trabalhista, o moldador afirmou que trabalhava para a empresa Amsted-Maxion Fundação e Equipamentos Ferroviários S. A, em condições de insalubridade, pela exposição a ruído e pó em valores superiores aos limites legais, e de periculosidade, devido ao contato com produtos inflamáveis, como graxa e óleo diesel. Por isso, sustentou que fazia jus aos dois adicionais (BRASIL, 2016).

Complementa-se nesse sentido o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho no Recurso de Revista, cuja ementa se transcreve:

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA - CUMULAÇÃO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE - POSSIBILIDADE - PREVALÊNCIA DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS E SUPRALEGAIS SOBRE A CLT - JURISPRUDÊNCIA DO STF - OBSERVÂNCIA DAS CONVENÇÕES NºS 148 E 155 DA OIT. No julgamento do RR - 1072-72.2011.5.02.0384, de relatoria do Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, esta Turma julgadora firmou entendimento de que a norma contida no art. 193, § 2º, da CLT não foi recepcionada pela Constituição Federal, que, em seu art. 7º, XXIII, garantiu o direito dos trabalhadores ao recebimento dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, sem ressalva acerca da cumulação. A possibilidade de recebimento cumulado dos mencionados adicionais se justifica em face de os fatos geradores dos direitos serem diversos. No caso, a Corte a quo manteve a sentença que deferira o pedido de pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo decorrente do contato com álcalis cáusticos e hidrocarbonetos e de pagamento do adicional de periculosidade em face da exposição do obreiro à fonte radioativa. A inclusão no sistema jurídico interno das Convenções Internacionais nºs 148 e 155, com a qualidade de normas materialmente constitucionais ou

supralegais, como decidido pelo STF, determina a atualização contínua da legislação acerca das condições nocivas de labor e a consideração dos riscos para a saúde do trabalhador oriundos da exposição simultânea a várias substâncias insalubres e agentes perigosos. Assim, não se aplica mais a mencionada norma da CLT, afigurando-se acertado o entendimento adotado pela Corte a quo que manteve a condenação ao pagamento cumulado dos adicionais de insalubridade e de periculosidade. Recurso de revista não conhecido. (BRASIL, 2016, <[www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br)>).

Foi afirmado e requerido por uma trabalhadora que a mesma teria direito pela cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, pedindo que seja reformada a sentença e que receba pago de forma integral na vigência de seu contrato de trabalhos ambos os adicionais. Laudos técnicos confirmam que a reclamante desenvolvia atividades que se enquadram como perigosas e insalubres. No julgado, houve provimento ao recurso da reclamante, foi excluído da decisão a redução firmada anterior dos valores a título do adicional de insalubridade.

Justifica-se que é nesse sentido entendimento do Tribunal Superior do Trabalho no Recurso de Revista, cuja ementa se transcreve:

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE. CUMULAÇÃO. POSSIBILIDADE. EFICÁCIA HORIZONTAL DE DIREITOS FUNDAMENTAIS. De acordo com precedentes desta Turma e também da 7ª Turma do TST, considerando o disposto nos arts. 1º, III e 7º, XXII da CF e nas Convenções 148 e 155 da OIT e visando a redução dos riscos inerentes ao trabalho, além da necessária desmonetização da saúde da pessoa humana, é possível a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade no caso de trabalhador submetido à atividade duplamente nociva (interpretação evolutiva do art. 193, § 2º, da CLT) (MINAS GERAIS, 2015, <<https://portal.trt3.jus.br/internet>>).

Empregado alega que teria trabalhado realizando suas atividades no setor de emergência e na UTI, consoante laudo pericial nesses ambientes ocorrem procedimentos de radiologia móvel, constado também pela perícia que não existem leitos isolados ou algum tipo de barreira de radiação no setor de emergência, por essa razão mesmo o reclamante não participando da realização do raio-X, permaneceria no local de emissão da radiação, considerada como área de risco, conclui-se. Por esses motivos sustentou que teria direito aos dois adicionais. É o entendimento conforme emenda a seguir:

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. CUMULAÇÃO. POSSIBILIDADE. À luz do que dispõem os incisos XXII e XXIII do art. 7º da Constituição Federal de 1988 e o item 4.1 da Convenção nº 155 da OIT, não mais subsiste o preceito do § 2º do art. 193 da CLT, que veda o recebimento simultâneo dos adicionais de insalubridade e periculosidade, na medida em

que a limitação à opção por um dos adicionais encerra desestímulo aos empregadores na eliminação das condições de risco no trabalho, na contramão do que pretende uma efetiva política de saúde e segurança dos trabalhadores. (RIO GRANDE DO SUL, 2014, <<https://www.trt4.jus.br>>).

Confirmou-se a sentença pelo Tribunal Regional do Trabalho que deferiu o pedido de pagamento cumulativo do adicional em grau máximo (no índice de 40% sobre o salário-mínimo), durante todo o contrato de trabalho, com o adicional de periculosidade (no índice de 30% sobre o salário-base) durante os onze meses desse contrato em que o reclamante também trabalhou no pasteurizador. O perito técnico identificou condições insalubres manuseio de álcalis cáusticos, que era a soda cáustica utilizada na limpeza dos equipamentos, bem como pela manipulação de hidrocarbonetos, como óleos e graxas aplicados na lubrificação. Destacou o perito a insuficiência dos EPIs fornecidos pela empresa, que pela quantidade e por suas próprias características não teriam o condão de elidir a condição insalubre do trabalho. Também foram identificadas condições perigosas no trabalho pelo período de 11 meses, decorrentes da operação da máquina pasteurizadora, utilizada para o controle de nível da bebida inserta na embalagem utilizava uma fonte radioativa selada. É o entendimento nesse sentido no julgado abaixo:

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA –CUMULAÇÃO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE – POSSIBILIDADE –PREVALÊNCIA DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS E SUPRALEGAIS SOBRE A CLT –JURISPRUDÊNCIA DO STF – OBSERVÂNCIA DAS CONVENÇÕES NºS148 E 155 DA OIT. No julgamento do RR -1072-72.2011.5.02.0384, de relatoria do Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, esta Turma julgadora firmou entendimento de que a norma contida no art. 193, § 2º, da CLT não foi recepcionada pela Constituição Federal, que, em seu art. 7º, XXIII, garantiu o direito dos trabalhadores ao recebimento dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, sem ressalva acerca da cumulação. A possibilidade de recebimento cumulado dos mencionados adicionais se justifica em face de os fatos geradores dos direitos serem diversos. No caso, a Corte a quo manteve a sentença que deferira o pedido de pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo decorrente do contato com álcalis cáusticos e hidrocarbonetos e de pagamento do adicional de periculosidade em face da exposição do obreiro à fonte radioativa. A inclusão no sistema jurídico interno das Convenções Internacionais nºs 148 e 155, com a qualidade de normas materialmente constitucionais ou supralegais, como decidido pelo STF, determina a atualização contínua da legislação acerca das condições nocivas de labor e a consideração dos riscos para a saúde do trabalhador oriundos da exposição simultânea a várias substâncias insalubres e agentes perigosos. Assim, não se aplica mais a mencionada norma da CLT, afigurando-se acertado o entendimento adotado pela Corte a quo que manteve a condenação ao pagamento cumulado dos adicionais de insalubridade e de periculosidade. Recurso de revista não conhecido. (BRASIL, 2015, <[www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br)>).



Portanto, pode-se observar que grande parte da doutrina entende e argumenta pela cumulação dos adicionais, além de haver várias decisões favoráveis tomadas por alguns Tribunais nesse sentido, porém é importante e necessário que a parcela que diverge sobre o assunto repense, amplie e aprimore os entendimentos e as decisões legislativas sobre o tema no sentido de possibilitar a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, para que assim o Brasil avance e garanta um dos direitos fundamentais que está previsto na Constituição Federal de 1988, que é a saúde dos trabalhadores.

## 5 CONCLUSÃO

O presente trabalho procurou analisar através de entendimentos e fundamentações doutrinários e jurisprudenciais no tocante a possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, tema esse relacionado a proteção e saúde do trabalhador.

Para isso buscou-se relatar inicialmente sobre proteções existentes para os trabalhadores em diversos ramos do direito que se relacionam com o direito do trabalho. Foi descrito a história do direito do trabalho retratando pontos de forma breve sobre o trabalho escavo e os avanços ocorridos com o passar dos anos, no capítulo inicial ainda foi dada relevância a Constituição Federal mencionando-a de forma específica e também as normas internacionais que são de suma importância para o amparo dos trabalhadores.

No segundo capítulo, foi analisado os adicionais apontando alguns conceitos operacionais básicos e específicos sobre os adicionais de insalubridade e periculosidade e então foi encerrado referindo algumas das formas de cessão ou eliminação de ambos os adicionais.

Ao chegar no capítulo final foi trazido um destaque sobre a monetização dos adicionais, buscou-se mencionar também entendimentos contrários a cumulação e após posicionamentos da real necessidade de se cumular os adicionais aos empregados expostos ao mesmo tempo a agentes insalubres e perigosos em seu ambiente de trabalho, reforçando a necessidade de adotar essa postura foi trazido um projeto de lei em tramitação, juntamente com posições jurisprudenciais.

Com o estudo pode-se verificar que com o passar dos anos o direito do trabalho sofreu significativas mudanças, especificamente tendo como base o nivelamento nas relações de trabalho. Modificações para melhorar, as relações de trabalho no Brasil, que tiveram início com um período de escravidão, naquela época inexistia proteção aos trabalhadores, não se falava em direitos trabalhistas, visto que os trabalhadores eram escravos, nem considerados pessoas eram e sim propriedade dos seus senhores, donos de engenhos de café e açúcar, ou seja, um período de exploração total e muito desumano aos que trabalhavam.

Em outro período na história, já se obtiveram pequenas melhorias, nas chamadas Servidões, onde os trabalhadores chamados de servos não eram mais diretamente escravos dos seus senhores, e sim da terra, mas dependiam dos

senhores feudais que eram possuidores da mesma e de todos os seus direitos, além desses cobrarem um imposto extremamente oneroso.

Após transcorrido esse momento, no fim da idade média chegou-se nas chamadas Corporações de Ofício, que por sua vez tiveram novas evoluções para os que trabalhavam contendo essas grandes semelhança com as relações de trabalho atuais, nessas Corporações reuniam-se vários trabalhadores de uma mesma profissão, tais como ferreiros, carpinteiros, padeiros, sapateiros dentre outros, passando esses a desempenharem suas atividades de forma organizada, mas sem total liberdade.

Na contemporaneidade, surgiram outras mudanças que impactaram nas formas de trabalho, relacionado essas a modernidade no país, por meio de máquinas modernas, incumbindo aos trabalhadores acompanharem e ajustarem-se a esses desenvolvimentos que objetivam grande produção e renda, pois o meio em que vivemos é extremamente capitalista.

Com isso nota-se que a realidade que temos hoje nas relações de trabalho com direitos e proteções assegurados pelo Estado aos trabalhadores por meio de múltiplas normas no ordenamento jurídico brasileiro é muito diferente da realidade de alguns anos atrás onde inexistiam direitos ou eram completamente limitados. Pode-se dizer que atualmente os patrões possuem uma ampla responsabilidade diante dos acontecimentos no local de trabalho com seus empregados, devendo garantir a integridade física e moral dos mesmos, quando assim não fazem devem responder pelos danos ocorridos conforme a legislação estabelece.

No tocante ao estudo dos conceitos de insalubridade e periculosidade, foram referidos os respectivos acréscimos que cada um deles geram, além mencionar os malefícios e os perigos que trazem aos trabalhadores. Entendeu-se que também é preciso enfatizar que é de suma importância a extinção ou a redução dos mesmos, cabendo a cumulação quando não possível de se fazer.

As reflexões apresentadas motivam a conclusão no sentido de que, apesar da possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade encontrarem obstáculos por alguns entendimentos da doutrina e jurisprudência que ainda caminham em sentido contrário a acumulação ocorrendo esse visto a existência de uma norma legal que é o art. 193, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, visto está sendo interpretada de forma superficial e isoladamente muitas vezes, induzindo os operadores do direito a equívoco, porém não podemos deixar de ver

que a questão possui grande valor, de forma a atingir o meio social e a vida do trabalhador ultrapassando então o direito do trabalho.

Pela relevância do tema na possibilidade de cumular os adicionais é necessário que seja expandido a interpretação do mesmo não restringindo-se somente as normas celetistas, é fundamental uma análise visualizando em conjunto as disposições da Constituição Federal incorporando ainda essa a disposições internacionais ratificadas pelo Brasil, como as Convenções da Organização Mundial do Trabalho.

Por outro lado, foi analisado que existem inúmeras opiniões e argumentos palpáveis que caminham para dar direito ao recebimento cumulativo dos adicionais para aqueles trabalhadores que por sua vez exercem suas atividades em um ambiente insalubre e perigoso simultaneamente, visto que cada agente agressivo é diferente e possui, portanto, fatos geradores distintos, e por isso cada adicional visa compensar situações diferentes, um a insalubridade e o outro o perigo eminente a sua vida.

Tratando-se da cumulatividade esta não deve ser vista com base de monetizar o risco, ou gerar benefícios ao trabalhador com essas condições, e sim o contrário sendo uma forma de melhoria no local de trabalho, acredita-se ainda que com a prática da cumulação, conseqüentemente ensejaria um aumento no valor pago ao empregado sujeito a essas condições, serviria então essa onerosidade de impulso para que os empregadores adotassem uma posição diversa buscando formas de reduzir ou eliminar os riscos e os malefícios a saúde, transformando assim o local de trabalho mais seguro e menos prejudicial, visando sempre um ambiente salubre e sem riscos à saúde dos trabalhadores ali contidos.

Tem-se a expectativa de que em um futuro seja totalmente pacífico e harmônico a questão da cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, pois não é balanceado nem proporcional que os trabalhadores submetam-se a uma dupla situação prejudicial e recebam a compensação apenas por uma parcela desse prejuízo, sendo visto dessa forma uma preservação parcial da saúde ou da vida deles, não podendo ser objeto de escolha ou negociação ambas garantias Constitucionais.

Registra-se ainda o entender da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, pelo fato de conter mais de uma norma tratando sobre tal conjuntura, vem a importância principiológica da proteção ao trabalhador, devendo ser seguido para a direção mais benéfica ao trabalhador, que no caso em tela seria para a cumulação dos adicionais, entretanto se assim mesmo restar dúvida restaria a via judicial, devendo essa também interpretar sempre em defender a parte mais frágil que é o

trabalhador perante o empregador.

Conclui-se, após toda a análise feita, que os argumentos existentes para consolidar a não cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, não tem grande admissibilidade, pois baseiam-se e são apresentados na maioria em argumentos retirados da Consolidação das Leis do Trabalho. Contudo, é certo que a mesma não proíbe de forma expressa a cumulação dos mesmos, e sim é somente uma explicação, ficando cristalino que o percebimento de um adicional por si só não estende-se a compensar o malefício ou o risco do outro. Ficou comprovado também que através da ratificação da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho, em seu artigo 11, no ano de 1994, através dela ficou o artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho revogado. É importante reiterar que a cumulação não deve ser vista somente como um acréscimo na remuneração dos trabalhadores, e sim uma recompensa justa, pois é questionável, qual seria o estímulo para os empregadores afastarem ou melhorarem o ambiente de trabalho se somente é necessário pagarem um adicional insignificante para os que exercem essas atividade. Entretanto, ensejando a cumulação estaria dessa forma propondo uma possível melhora ao passo de eliminar ou neutralizar os causadores da insalubridade e periculosidade, garantindo o almejado que é um local seguro e salubre aos trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

- ARANTES, A. P. L. O; MARTINS, B. A. R. A possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região*, Goiânia, v. 15, p. 328-351, 2015. Disponível em: <<http://www.seacom.org.br/dados/kcfinder/file/revista2015-digital-1.pdf>>. Acesso em: 01 abr. 2019.
- ARAÚJO, Francisco Rossal. A saúde do trabalho como direito fundamental (no Brasil). *Revista Eletrônica*, Porto Alegre, v. 6, n. 110, p. 85-106, maio. 2010. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/78543>>. Acesso em: 16 out. 2018.
- BRASIL. Constituição (1967). Constituição da República Federativa do Brasil. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 24 jan. 1967. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao67.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm)>. Acesso em: 15 out. 2018.
- \_\_\_\_\_. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 16 out. 2018.
- \_\_\_\_\_. Lei 9.504, de 30 de setembro de 1997. Institui a Lei Eleitoral. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 1 out. 1997. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9504.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9504.htm)>. Acesso em: 16 out. 2018.
- \_\_\_\_\_. Lei 11.901, de 12 de janeiro de 2009. Institui a Lei que dispõe sobre a profissão de Bombeiro Civil e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 13 jan. 2009. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2009/Lei/L11901.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L11901.htm)>. Acesso em: 16 out. 2018.
- \_\_\_\_\_. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 14 jul. 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: 16 out. 2018.
- \_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. *Norma Regulamentadora n. 15*, de 8 de junho de 1978, 3.214/1978. São Paulo: Tribunal Regional do Trabalho, 6 jul. 1978. Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/NRs/NR\\_15.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/NRs/NR_15.html)>. Acesso em: 14 abr. 2019.
- \_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. *Norma Regulamentadora n. 16*, de 8 de junho de 1978, 3.214/1978. São Paulo: Tribunal Regional do Trabalho, 6 de jul. 1978. Disponível em:

<[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/NRs/NR\\_16.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/NRs/NR_16.html)>. Acesso em: 14 abr. 2019.

\_\_\_\_\_. Projeto de Lei 4.983/13. Dispõe sobre alterar o § 2º do Art. 193 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a fim de permitir o recebimento cumulativo dos adicionais de periculosidade e de insalubridade. Brasília: Câmara dos Deputados, 19 fev. 2013. Disponível em: <[https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1058886&filename=PL+4983/2013](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1058886&filename=PL+4983/2013)>. Acesso em: 22 jun. 2019.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista nº 776-12.2011.5.04.0411*. Recorrente: Ambev S.A. Recorrido: Vagner Moura Moraes. Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Brasília, DF, 22 de maio de 2015. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/190543608/recurso-de-revista-rr-7761220115040411/inteiro-teor-190543647>>. Acesso em: 22 jun. 2019.

\_\_\_\_\_. *Recurso de Revista nº 1072-72.2011.5.02.0384*. Recorrente: Mabe Brasil Eletrodomésticos S.A. Recorrido: Fabiano Souza do Prado. Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão. Brasília, DF, 04 dez. 2015. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/263974862/recurso-de-revista-rr-24390520115150018/inteiro-teor-263974913?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 22 jun. 2019.

\_\_\_\_\_. *Recurso de Revista nº 7092-95.2011.5.12.0030*. Recorrente: Whirpool S.A. Recorrido: Eduardo Basanelli. Relator: Douglas Alencar Rodrigues. Brasília, DF, 16 jun. 2017. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0007092&digitoTst=95&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0030&submit=Consultar>>. Acesso em: 22 jun. 2019.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. *Portaria nº 518*, de 04 de abril de 2003. São Paulo: Tribunal Regional do Trabalho, 07 abr. 2003. Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAMOS/MTE/Portaria/P518\\_03.htm](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAMOS/MTE/Portaria/P518_03.htm)>. Acesso em: 16 out. 2018.

BARBOSA, V. A cumulatividade dos adicionais de periculosidade e insalubridade com base no direito vivo. *Revista Digital Constituição e Garantia de Direitos*, v. 9, n. 2, p. 308-328, 19 jun. 2017. Disponível em: <<https://periodicos.ufrn.br/constituicaoegarantiadedireitos/article/view/12321>>. Acesso em: 22 jun. 2019.

BARRONI, C.F; PAGANI, A. A possibilidade de acumular adicionais de insalubridade e periculosidade. *Revista da Faculdade de Direito da FMP*, n. 10, p. 189-205, 2015. Disponível em: <<https://revistas.fmp.edu.br/index.php/FMP-Revista/article/view/43/>>. Acesso em: 16 out. 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2016.

BASILE, Cesar Reinaldo Offa. *Direito do trabalho: teoria geral a segurança e saúde*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: Método, 2014.

\_\_\_\_\_. *Resumo de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: Método, 2018.

CEZAR, Frederico Gonçalves. O processo de elaboração da CLT: histórico da consolidação das leis trabalhistas brasileiras em 1943. *Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros*, n. 7, p. 12-20, jul./set. 2012. Disponível em: <<http://institutoprocessus.com.br/2012/wp-content/uploads/2012/07/3%C2%BA-artigo-Frederico-Gon%C3%A7alves.pdf>>. Acesso em: 17 mar. 2019.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA - CNI. Insalubridade e periculosidade no Brasil: a monetização do risco do trabalho em sentido oposto à tendência internacional. *Estudos de Relações do Trabalho*, Brasília, 2016.

Disponível em:

<[http://arquivos.sindicatodaindustria.com.br/app/cni\\_sindicatos/2011/01/10/123/20160815094451467626a.pdf](http://arquivos.sindicatodaindustria.com.br/app/cni_sindicatos/2011/01/10/123/20160815094451467626a.pdf)>. Acesso em: 14 abr. 2019.

CONSULTOR JURÍDICO. PL permite recebimento simultâneo de dois adicionais.

*Conjur*, São Paulo, 02 de maio de 2013. Disponível em:

<<http://www.conjur.com.br/2013-mai-02/pl-camara-permite-trabalhador-receba-dois-adicionais-simultaneamente>>. Acesso em: 22 jun. 2019.

GENEBRA. CONVENÇÃO 155, OIT: Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994. Promulga a Convenção nº 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, concluída em Genebra: OIT, 22 jun. 1981. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D1254.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1254.htm)>. Acesso em: 22 jun. 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

FERNANDES, Bruno Henrique Rocha. Gestão de negócios e pessoas na Indústria 4.0. *Revista DOM*, Nova Lima, v.11, n.34, p. 86-91, jan./abr. 2018. Disponível em:

<<https://www.fdc.org.br/conhecimento/publicacoes/artigos-revista-dom-32923>>. Acesso em: 17 mar. 2019.

FERREIRA, R.A; PATROCÍNIO, A. B do. Perícia judicial do trabalho – Insalubridade e periculosidade. *Revista Eletrônica de Gestão, Engenharia*, Piracicaba, v.3, n.1, 2018. Disponível em:

<<https://www.fateppiracicaba.edu.br/regent/index.php/FATEP/article/view/21>>. Acesso em: 16 out. 2018.

FORMOLO, Fernando. A acumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. *Justiça do Trabalho*, São Paulo, n. 269, p. 49-64, maio 2006.

Disponível em:

<<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redes.virtual.bibliotecas:artigo.revista:2006;2000763793>>. Acesso em: 29 abr. 2019.



LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MACHADO, C. S; GOLDSCHMIDT, R. Cumulatividade dos adicionais de periculosidade e insalubridade como corolário do direito humano fundamental a um meio ambiente de trabalho digno. *Revista de Direito Brasileira*, n. 22, p. 197-214, nov. 2013. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=8513351ff7f10b0f>>. Acesso em: 22 jun. 2019.

MAFRA, Juliana Beraldo. A substituição da monetização da saúde pela diminuição de jornada. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg*, Belo Horizonte, v. 58, n. 89, p. 49-66, jan./jun. 2014. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/74995>>. Acesso em: 08 abr. 2019.

MALISKA, Marcos Augusto. *Introdução à Sociologia do Direito de Eugen Ehrlich*. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2015.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

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

MINAS GERAIS. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso Ordinário nº 0011014-45.2015.5.03.0131 (RO)*. Recorrente: Real estruturas e Construções Ltda. Recorrido: Carlos Henrique Alves. Relator: Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto. Brasília, DF, 6 jul. 2017. Disponível em: <<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:justica.trabalho;regiao.3:tribunal.regional.trabalho;turma.7:acordao:2017-07-17;0011014-45.2015.5.03.0131>>. Acesso em: 22 jun. 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PENA, Tânia Mara Guimarães. Cumulação de adicionais na relação de emprego: respeito ao direito humano à saúde do trabalhador. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 54, n. 84, p. 79-106, jul./dez. 2011. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/74732>>. Acesso em: 08 abr. 2019.

PEREIRA, N. T. B; RODRIGUES, Y. T. D. Trabalho escravo no brasil: os reflexos da antiga legalidade na escravidão contemporânea. In: MISAILIDES, M. G. L. M; SILVA, L. G.; BARBATO, M. R. (Coord). *Direito do Trabalho*. Florianópolis: CONPEDI, 2014, p. 371-393. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=1e758001ab9f2c3f>>. Acesso em: 16 mar. 2019.

QUINTANA, E. G; AQUILINO, L. N. As novas perspectivas dos adicionais de insalubridade e periculosidade. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, Brasília, DF, v. 20, n. 2, p. 93-106, dez. 2016. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/100006>>. Acesso em: 05 abr. 2019.

RENZETTI, Rogério. *Direito do trabalho para concursos*. 1. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região do Rio Grande do Sul. *Recurso Ordinário nº 0000504-77.2013.5.04.0013 (RO)*. Recorrente: Nilo Sérgio de Andrade Viana e Hospital nossa senhora da conceição S.A. Recorrido: os mesmos. Relator: Maria Helena Lisot. Brasília, DF, 30 jul. 2014. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/130624088/recurso-ordinario-ro-5047720135040013-rs-0000504-7720135040013/inteiro-teor-130624095?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 22 jun. 2019.

SARAIVA, R; SCOUTO, R.T. *Direito do Trabalho*. 20. ed. Salvador: JusPodvm, 2018.

SEVERO, Valdete Souto. Ensaio sobre a cegueira: cumulação dos adicionais de salário e proteção à saúde do trabalhador. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia*, Salvador, v. 6, n. 8, p. 389-405, jan. 2017. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/144311>>. Acesso em: 22 jun. 2019.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Competência ampliada da EC n. 45 reconheceu vocação natural da Justiça do Trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 40, n. 70, p. 95-111, jul./dez. 2004. Disponível em: <[https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_70\\_II/rev\\_70\\_II.pdf](https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_70_II/rev_70_II.pdf)>. Acesso em: 30 abr. 2019.

TOMAZ, Rodrigo Guilherme. A saúde do trabalhador como direito humano fundamental ao meio ambiente artificial do trabalho equilibrado: o estrabismo do adicional de insalubridade. *Revista Espaço Acadêmico*, v.15, n. 170, p. 58-68, jul. 2015. Disponível em: <<http://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/26223>>. Acesso em: 02 abr. 2019.