

**UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL**  
**CURSO DE DIREITO**

Jenifer Carolina Carpes

**A (IM)POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE**  
**INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE**

Santa Cruz do Sul  
2023

Jenifer Carolina Carpes

**A (IM)POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE  
INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE**

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

Orientador: Prof. Ms. Maurício Antonacci Krieger

Santa Cruz do Sul

2023

## RESUMO

O presente trabalho tem como finalidade analisar a possibilidade de percepção simultânea dos adicionais de insalubridade e periculosidade quando presentes ambos os agentes no ambiente de trabalho. Para tanto, inicia-se explorando a evolução histórica do direito do trabalhador, enfatizando as discussões e garantias relacionadas à saúde e segurança no trabalho em âmbito internacional e no ordenamento jurídico brasileiro. Em seguida, são conceituados e diferenciados os adicionais de insalubridade e periculosidade, destacando suas principais características e distinções. Posteriormente, através de análises jurisprudenciais e doutrinárias, são apresentados argumentos contrários ao acúmulo dos adicionais, embora seja ressaltado o crescente posicionamento favorável à percepção cumulada dos adicionais, baseado em fundamentos constitucionais, nas convenções internacionais ratificadas pelo Brasil, em especial as Convenções de n. 148 e 155 da Organização Internacional do Trabalho e nos princípios e direitos fundamentais dos trabalhadores. Com isso, é possível que se admita a percepção simultânea dos adicionais de insalubridade e periculosidade quando caracterizada a exposição a ambos os agentes, proporcionando uma proteção adequada ao trabalhador e garantindo a dignidade no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Adicional de insalubridade. Adicional de periculosidade. Cumulação dos adicionais. Direito do Trabalho. Proteção no ambiente de trabalho.

## **ABSTRACT**

This paper aims to analyze the possibility of simultaneous perception of health hazard and hazardous duty bonuses when both agents are present in the work environment. To do so, it begins by exploring the historical evolution of workers' rights, emphasizing the discussions and guarantees related to health and safety at work internationally and in the Brazilian legal system. Next, the additional health and risk premiums are conceptualized and differentiated, highlighting their main characteristics and distinctions. Subsequently, through jurisprudence and doctrine analysis, arguments contrary to the accumulation of the additional bonuses are presented, although the growing favorable position towards the cumulative perception of the additional bonuses is emphasized, based on constitutional foundations, on international conventions ratified by Brazil, especially Conventions n. 148 and 155 of the International Labor Organization and on the fundamental principles and rights of workers. Thus, it is possible to admit the simultaneous perception of health hazard and hazardous duty bonuses when exposure to both agents is characterized, providing adequate protection to the worker and guaranteeing dignity in the work environment.

**Keywords:** Additional for unhealthy work. Additional hazard. Accumulation of additional bonuses. Labor Law. Protection in the work environment.

## LISTA DE ABREVIATURAS

|              |  |
|--------------|--|
| <b>ACGIH</b> | American Conference of Governmental Industrial Hygienists                    |
| <b>CIPA</b>  | Comissões Internas de Prevenção de Acidentes                                 |
| <b>CLT</b>   | Consolidação das Leis do Trabalho  |
| <b>CTPP</b>  | Comissão Tripartite Paritária Permanente                                     |
| <b>FGTS</b>  | Fundo de Garantia do Tempo de Serviço  |
| <b>MTE</b>   | Ministério do Trabalho e Emprego   |
| <b>MTP</b>   | Ministério do Trabalho e Previdência   |
| <b>NR</b>    | Norma Regulamentadora  |
| <b>OIT</b>   | Organização Internacional do Trabalho  |
| <b>PNSST</b> | Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho                           |
| <b>SESMT</b> | Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho |
| <b>STF</b>   | Supremo Tribunal Federal   |
| <b>TLV</b>   | Threshold Limits Values  |
| <b>TST</b>   | Tribunal Superior do Trabalho  |

## SUMÁRIO

|              |   |           |
|--------------|---|-----------|
| <b>1</b>     | <b>INTRODUÇÃO.....</b>  | <b>06</b> |
| <b>2</b>     | <b>ASPECTOS HISTÓRICOS, PRINCÍPIOS E PROTEÇÃO NO AMBIENTE DE<br/>TRABALHO.....</b>                  | <b>09</b> |
| <b>2.1</b>   | <b>Evolução histórica do Direito do Trabalho .....</b>  | <b>09</b> |
| <b>2.2</b>   | <b>Princípios do Direito do Trabalho.....</b>   | <b>15</b> |
| <b>2.3</b>   | <b>Proteção no ambiente de trabalho .....</b>   | <b>21</b> |
| <b>3</b>     | <b>ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE .....</b>   | <b>26</b> |
| <b>3.1</b>   | <b>Conceito do adicional de insalubridade .....</b>   | <b>26</b> |
| <b>3.1.1</b> | <b>Base de cálculo do adicional de insalubridade .....</b>  | <b>31</b> |
| <b>3.2</b>   | <b>Conceito do adicional de periculosidade .....</b>  | <b>33</b> |
| <b>3.2.1</b> | <b>Base de cálculo do adicional de periculosidade .....</b>   | <b>38</b> |
| <b>4</b>     | <b>A (IM)POSSIBILIDADE DE ACUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE<br/>INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE .....</b> | <b>40</b> |
| <b>4.1</b>   | <b>A impossibilidade de acumulação.....</b>   | <b>40</b> |
| <b>4.2</b>   | <b>A possibilidade de acumulação.....</b>   | <b>43</b> |
| <b>4.3</b>   | <b>Análise jurisprudencial brasileira.....</b>  | <b>48</b> |
| <b>4.3.1</b> | <b>Decisões jurisprudenciais desfavoráveis à cumulação .....</b>                                    | <b>48</b> |
| <b>4.3.2</b> | <b>Decisões jurisprudenciais favoráveis à cumulação .....</b>                                       | <b>52</b> |
| <b>5</b>     | <b>CONCLUSÃO.....</b>   | <b>55</b> |
|              | <b>REFERÊNCIAS .....</b>  | <b>58</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como tema a possibilidade de acumular os adicionais de insalubridade e periculosidade após divergências no âmbito jurídico. A discussão acerca da possibilidade de acumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade é originária da interpretação do artigo 193, §2º da CLT, que dispõe que o trabalhador tem o direito de optar apenas por um dos adicionais, não sendo possível o acúmulo de ambos. Com o passar do tempo, houve discussões sobre a possibilidade do acúmulo dos adicionais, pois os trabalhadores ficavam expostos a agentes nocivos do adicional de insalubridade quanto aos agentes agressivos do adicional de periculosidade no ambiente de trabalho, sendo que também contraria os princípios constitucionais.

O pagamento do adicional de insalubridade visa compensar o trabalhador pelos danos causados à sua saúde pelo contato com os agentes nocivos, enquanto que o adicional de periculosidade tem por finalidade compensar o empregado pelo risco eminente à sua vida, pelo contato com o agente perigoso.

Embora a CLT apresente a necessidade de escolha entre o adicional mais benéfico a ser auferido pelo empregado, no âmbito jurídico esta matéria possui divergências, uma vez que há entendimentos doutrinários e principalmente jurisprudenciais, que divergem a respeito da cumulação dos referidos adicionais, tornando assim este tema relevante para o presente estudo.

Este trabalho tem como objetivo examinar a questão da cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade em situações em que o trabalhador é exposto simultaneamente a agentes insalubres e atividades perigosas. A análise levará em consideração as principais opiniões doutrinárias e jurisprudenciais sobre o assunto, com o objetivo de dar a devida atenção à saúde e segurança do trabalhador no ambiente laboral.

No entanto, este entendimento está sendo muito discutido, devido à relevância da qualidade do meio ambiente de trabalho para a saúde do trabalhador, que tem o direito de ter um local de trabalho saudável e seguro, em consonância ao princípio da dignidade da pessoa humana, previsto constitucionalmente. Diante destes fatores controversos, é possível ou não o acúmulo dos adicionais de insalubridade e periculosidade?

A fim de conduzir esta pesquisa de maneira aprofundada, adota-se o método

hermenêutico como abordagem, visando à interpretação da CLT e Constituição Federal de 1988 para compreender o contexto atual. Este estudo baseia-se em uma análise bibliográfica, na qual a obtenção de informações ocorrerá por meio da leitura, análise e interpretação de livros, artigos, periódicos, jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho e materiais disponíveis online, incluindo revistas especializadas e digitais. Tal abordagem ampla e diversificada permitirá uma compreensão aprofundada do tema em estudo.

O primeiro capítulo deste trabalho tem caráter introdutório e irá abordar a evolução histórica do Direito do Trabalho, tanto no âmbito internacional quanto no ordenamento jurídico brasileiro. Serão destacadas as primeiras discussões e preocupações acerca da saúde e segurança no ambiente laboral, com a aplicação dos princípios do Direito do Trabalho e, em especial, do princípio da dignidade da pessoa humana na relação de empregado e empregador. Este princípio é fundamental para a proteção do trabalho digno e para a segurança do trabalhador no ambiente de trabalho.

No segundo capítulo, será realizada uma explanação mais detalhada sobre os adicionais de insalubridade e periculosidade. Serão apresentadas suas principais características, bem como suas distinções. Será demonstrado que, enquanto o adicional de insalubridade tem como objetivo compensar o trabalhador pela exposição diária a agentes insalubres que prejudicam a saúde do empregado, o adicional de periculosidade busca compensar o empregado pelo exercício de atividade perigosa capaz de causar risco letal em caso de infortúnio. Além disso, serão abordados os critérios para a caracterização desses adicionais, conforme a legislação trabalhista brasileira.

Assim, o terceiro capítulo irá abordar a possibilidade ou impossibilidade da cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, considerando os entendimentos favoráveis quanto os desfavoráveis a essa prática, que tem sido objeto de intensos debates contemporâneos. Serão apresentadas também diversas decisões e posicionamentos de juristas com o intuito de proporcionar uma visão abrangente sobre a questão em pauta.

Por fim, entende-se que proteger o meio ambiente do trabalho significa proteger à saúde do trabalhador. Mais do que isso, significa proteger o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, em razão deste direito ser ligado à própria pessoa humana. Por este motivo, a saúde do trabalhador é um direito

fundamental, protegido constitucionalmente.

As condições laborais influenciam diretamente na qualidade de vida do trabalhador e está relacionado à sua saúde, pois é no ambiente laboral que passa a maioria do tempo e, por causa disso, é necessário dispor de um sistema constitucional que garanta direitos para estes trabalhadores. E, por que não, o acúmulo dos adicionais para os trabalhadores que estão em um ambiente com ambos os agentes (nocivo e perigoso), já que estes são os mais prejudicados quando se trata da saúde.

Todavia, a questão merece ser discutida, pois os dois adicionais têm natureza diversa, com consequências diversas para a saúde do trabalhador e o dispositivo legal deve ser interpretado à luz dos princípios constitucionais para que haja uma maior proteção à saúde e segurança do trabalhador.

## **2 ASPECTOS HISTÓRICOS, PRINCÍPIOS E PROTEÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO**

O Direito do Trabalho é uma área que visa regulamentar as relações laborais entre empregadores e trabalhadores, com o objetivo de assegurar direitos e garantias fundamentais. Ao longo da história, o ramo jurídico passou por uma significativa evolução, acompanhando as transformações sociais e econômicas ocorridas nas diferentes sociedades, incluindo as demandas das relações laborais.

Neste capítulo será explanado o surgimento do Direito do Trabalho a partir da Revolução Industrial, quando a mão de obra passou a ser explorada em condições desumanas nas fábricas. A luta pela proteção e dignidade do trabalhador ganhou força, resultando na criação das primeiras leis trabalhistas e na organização dos sindicatos para defender os interesses dos trabalhadores.

As lutas trouxeram com força os princípios fundamentais do Direito do Trabalho que guiam as relações laborais. Dentre esses princípios, destaca-se o princípio da proteção, que visa assegurar a parte mais vulnerável da relação de trabalho, o trabalhador. Esse princípio implica na adoção de medidas e normas que visem garantir condições dignas de trabalho, remuneração justa, segurança e saúde ocupacional.

E no âmbito da proteção no ambiente de trabalho, o direito desempenha um papel fundamental na promoção de um ambiente seguro e saudável para os trabalhadores. Por meio de normas e regulamentações, busca-se prevenir acidentes, doenças ocupacionais e garantir a integridade física e mental dos trabalhadores.

### **2.1 Evolução histórica do Direito do Trabalho**

O trabalho faz parte de uma das necessidades dos seres humanos até os dias atuais e a sua origem se deu através do aparecimento do homem, que buscou desenvolver pequenas ferramentas de pedra para buscar alimentação para a sua sobrevivência. “Em um sentido bastante amplo, pode-se definir trabalho como a atividade realizada pelo homem, com o emprego de energia física e mental, de que resultam bens ou serviços susceptíveis de mensuração econômica [...]” (SCHWARZ, 2011, p. 01), em outras palavras, para prover o seu sustento e para produzir

riquezas. Ao longo do tempo, foram diversas formas de trabalho, que variaram conforme as condições históricas que vigoraram em cada época (ROMAR; LENZA, 2021).

O trabalho por conta própria, realizado para buscar a sobrevivência do homem, possuía a ideia de pena e o trabalho por conta alheia era relacionado ao sofrimento e à dor. Muitos autores concordam que a origem etimológica da expressão “trabalho” advém de tortura – *tripaliare* (CALVO, 2022; MARTINEZ, 2021). “A palavra *tripalium* significa uma máquina de três pontas utilizada para tortura. Logo, é pacífica esta concepção histórica do trabalho concebido como um castigo ou uma dor e até uma pena [...]” (CALVO, 2022, p. 30).

A história do trabalho começa quando o homem percebe que é possível utilizar a mão de obra alheia, ou seja, a exploração do trabalho do homem por outro homem, como forma de produzir riquezas e não somente para a produção de bens para proveito próprio. Assim, o trabalho começa a desenvolver e se tornando dependente das relações sociais e econômicas. Na sociedade pré-industrial, primeiramente, o trabalho era de escravos, em que o trabalhador era considerado “coisa” e não era sujeito de direitos. O trabalho do escravo era um trabalho por conta alheia, sendo que a titularidade dos frutos do trabalho escravo atribuía ao seu dono e não ao próprio escravo (CALVO, 2022; GARCIA, 2018; ROMAR; LENZA, 2021).

O crescimento natural da população escrava foi outra fonte de reprodução dos segmentos escravizados. A população livre constituía, também, outra forma de escravos, pois o pai podia, por direito, abandonar seu filho recém-nascido e aquele que o criasse podia tê-lo como escravo. Indivíduos livres podiam ser escravizados ilegalmente, por erro ou má-fé. Havia, por outro lado, uma situação intermediária, uma forma de servidão, que reduzia um homem livre ao *status* de um quase-escravo [...] (CARPES, 2015, p. 30).

Na Idade Média, o regime de escravidão passou para o regime da servidão, onde o trabalho era realizado por camponeses. O trabalho dos servos não era muito diferente do trabalho escravo, pois os servos trabalhavam para o senhor feudal, dono de terras, onde eram obrigados a entregar parte da produção para receber proteção política e militar. Diante disso, os servos não tinham uma condição livre e, portanto, não havia direito dos trabalhadores. Com o declínio da sociedade feudal e o desenvolvimento do comércio, não houve uma grande evolução do trabalho humano. A relação de domínio pode ter mudado, o servo deixou de ser considerado “coisa” e passou a ser considerado pessoa. Nesta época, além do desenvolvimento

do comércio, houve um grande desenvolvimento das atividades urbanas, bem como a produção artesanal. Com isso, surgiram os artesãos profissionais, que tinham algum ofício, sendo que muitos deles eram servos dos senhores feudais. E para assegurar a ordem comercial e social, os artesãos fundaram associações profissionais, ou seja, às chamadas corporações de ofício (GARCIA, 2018; ROMAR; LENZA, 2021).

Com o surgimento das corporações de ofício, que foi se expandindo em diversos lugares e um grande número de pessoas saiu do campo rumo às cidades, a disciplina das relações de trabalho iniciou, mas não havia uma ordem jurídica, embora os trabalhadores tivessem maior liberdade. A estrutura das corporações de ofício baseava-se através do controle, de acordo com Romar e Lenza (2021, p. 45) “não só profissional, mas também pessoal, que o mestre exercia sobre os trabalhadores a ele subordinados [...]”. Por muito tempo, principalmente neste período histórico, não existiu qualquer sistema de proteção jurídica aos trabalhadores (GARCIA, 2018; ROMAR; LENZA, 2021).

O Direito do Trabalho inicia a partir da Revolução Industrial, com o surgimento da sociedade industrial e o trabalho assalariado. A descoberta da máquina a vapor como fonte de energia substituindo a força humana e a necessidade de pessoas para operar essas máquinas a vapor. Além disso, a Revolução Industrial trouxe também o “trabalho humano livre, por conta alheia e subordinado [...]” (ROMAR; LENZA, 2021, p. 47).

Com o objetivo de aplicação dos mercados consumidores e de obtenção de uma lucratividade cada vez maior, os donos das fábricas queriam mais liberdade econômica e mão de obra barata para trabalhar nas fábricas. Pagava-se o menor salário possível, enquanto se explorava ao máximo a capacidade de trabalho dos operários (ROMAR; LENZA, 2021, p. 47).

O empregador estabelecia as condições de trabalho a serem cumpridas pelo empregado, pois neste período não havia um direito que regulamentava as condições de trabalho. O contrato de trabalho geralmente resultava do livre acordo entre as partes, mas na realidade, era o patrão que determinava às condições as normas, pois não existia o contrato por escrito. Existindo somente o contrato verbal, o empregador determinava a relação de emprego, assim podendo modificá-la ao seu arbítrio, além disso, estes contratos verbais eram em longo prazo ou até mesmo vitalícios (NASCIMENTO, A.M., 2012).

Neste contexto, a Revolução Industrial trouxe as péssimas condições de trabalho, exploração de mulheres e menores de idade, além de excessivas jornadas de trabalho. Diante destas questões, os trabalhadores começaram a reivindicar melhorias no meio ambiente de trabalho, inclusive os salários, pois a desigualdade econômica entre as partes da relação de trabalho era acentuada, ou seja, trabalhador e empregador. Então, o Direito do Trabalho surgiu para haver igualdade jurídica e como regra de direito, o interesse seria geral sobre o particular e não anularia o indivíduo (GARCIA, 2018; ROMAR; LENZA, 2021).

Diante destes acontecimentos, o Estado deixou seu estado de abstenção e passou a intervir nas relações de trabalho, impondo certa liberdade entre as partes (trabalhador e empregador), para haver a proteção do trabalhador por meio da legislação e preservar a dignidade do homem no trabalho, assim proibindo os abusos por parte do empregador. As mudanças continuaram ocorrendo, a o marco da evolução do Direito veio a partir do fim da Primeira Guerra Mundial, quando surgiu o *constitucionalismo social* (GARCIA, 2018).

O constitucionalismo social foi um movimento que buscou a realização da Justiça Social, reconhecendo-a como uma das principais funções do Estado. Esse movimento propôs a inserção de direitos trabalhistas e sociais fundamentais nos textos constitucionais dos países, visando garantir a proteção e promoção dos direitos dos trabalhadores e o bem-estar social da população. Dessa forma, o constitucionalismo social buscou estabelecer uma base jurídica sólida que assegurasse a equidade, a igualdade e a justiça social como valores fundamentais no sistema constitucional de cada nação (NASCIMENTO, A.M., 2012).

O constitucionalismo social, conforme Garcia (2018, p. 03) significou “[...] a inclusão, nas Constituições, de disposições pertinentes à defesa de interesses sociais, inclusive garantindo direitos trabalhistas”. E o movimento do constitucionalismo social teve início em 1917, com a Constituição Mexicana, sendo a primeira Constituição que dispôs sobre o Direito do Trabalho.

O seu artigo 123 estabelecia: a jornada diária de 8 horas; a jornada máxima noturna de 7 horas; a proibição do trabalho de menores de 12 anos; a limitação da jornada de menores de 16 anos para 6 horas; o descanso semanal; a proteção à maternidade; o direito ao salário mínimo; a igualdade salarial; a proteção contra acidentes no trabalho; o direito de sindicalização; o direito de greve, conciliação e arbitragem de conflitos; o direito à indenização de dispensa e seguros sociais (GARCIA, 2018, p. 03).

A segunda Constituição a trazer disposições sobre o tema foi a Alemanha, em 1919, que adotou a Constituição de Weimar, que continha um capítulo sobre ordem econômica e social. De acordo com Garcia (2018, p. 03) sua constituição disciplinava:

A participação dos trabalhadores nas empresas; a liberdade de união e organização dos trabalhadores para a defesa e melhoria das condições de trabalho; o direito a um sistema de seguros sociais; o direito de colaboração dos trabalhadores com os empregadores na fixação dos salários e demais condições de trabalho, bem como a representação dos trabalhadores na empresa.

A Constituição de Weimar teve uma curta vigência, devido ao nazismo, mas devido os termos de direitos sociais, foi modelo para diversas Constituições europeias. Ainda em 1919, com o avanço do constitucionalismo, através do Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (GARCIA, 2018; ROMAR; LENZA, 2021).

A OIT foi fundada por razões de segurança, humanitárias, políticas e econômicas. Além disso, houve uma “compreensão cada vez maior da interdependência econômica do mundo e da necessidade de cooperação internacional para obtenção de igualdade das condições de trabalho em todos os países” (ROMAR; LENZA, 2021).

No Tratado de Versalhes, a parte XIII é considerada a constituição jurídica da OIT, sendo complementada pela Declaração da Filadélfia (1944) e pelas reformas da Reunião de Paris (1945) da OIT. Em suas reuniões regulares, chamadas de Assembleias Gerais, a OIT, assumiu um papel muito importante, a de liderança na organização mundial do trabalho, cuidando, principalmente das Convenções, Recomendações e Resoluções, norteando a evolução do Direito do Trabalho no panorama global. Em 1944, a Conferência Geral da OIT, que foi realizada na Filadélfia, marcou o início da regulamentação da matéria trabalhista, sendo até então exclusiva produção dos próprios países (NASCIMENTO, A.M.; NASCIMENTO, S.M., 2014; MOURA, 2016). Em 1946, as Nações Unidas reconheceu a OIT como “[...] organismo especializado competente para empreender a ação que considere apropriada, de conformidade com o seu instrumento constitutivo básico, para cumprimento dos propósitos nele expostos” (NASCIMENTO, A.M.; NASCIMENTO, S.M., 2014, p. 236).

A OIT é uma agência das Nações Unidas, e, é a única organização internacional tripartite no mundo, composta por representantes de governos, empregadores e trabalhadores. Essa organização dedica-se à promoção de justiça social, direitos humanos e direitos trabalhistas, reconhecidos internacionalmente. Os objetivos da OIT são promover os direitos no trabalho, incentivar oportunidades de emprego decente, melhorar a proteção social e reforçar o diálogo sobre as questões relacionadas com o trabalho. Sua missão é promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, dignidade e segurança (CARPES, 2015, p. 39).

A OIT fundamenta-se em um princípio essencial que orienta todas as suas atividades e estrutura: o princípio do tripartismo. Esse princípio estabelece que as questões relacionadas ao trabalho devam ser abordadas de forma conjunta entre o governo, os trabalhadores e os empregadores. Como resultado, as delegações dos países que participam dos congressos da OIT são obrigatoriamente compostas por representantes desses três setores. Ao longo dos anos, o número de Estados-membros da OIT cresceu significativamente, passando de 48 em 1919 para 178 em 2008, incluindo o Brasil (NASCIMENTO, A.M., 2012).

No Brasil, o Direito do Trabalho inicia-se a partir da Revolução de 1930, no governo de Getúlio Vargas. No governo de Getúlio foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, onde iniciou à elaboração de uma legislação trabalhista ampla e geral. Antes deste período, existiam poucas leis com dispositivos e conteúdo trabalhista (GARCIA, 2018). Somente a partir de 1930, a legislação trabalhista começou a ganhar corpo e inúmeras leis foram criadas, dentre elas pode-se destacar:

“[...] a instituição da Carteira Profissional pelo Decreto 21.175/1932, a disciplina da duração da jornada de trabalho em diversos setores da atividade econômica, como no comércio (Decreto 21.186/1932) e na indústria (Decreto 21.364/1932), o trabalho das mulheres em estabelecimentos industriais e comerciais (Decreto 21.417-A/1932), o trabalho dos menores (Decreto 22.042/1932) e os serviços de estiva (Decreto 20.521/1931)” (GARCIA, 2018, p. 05-06).

No âmbito do direito coletivo do trabalho, destacou-se o Decreto 24.594/1934, que estabelecia a reforma da Lei Sindical e o Decreto-lei 1.402/1939, que regulava a associação profissional ou sindical. Com tantas leis trabalhistas expedidas e revogadas durante a década de 30, que houve uma grande dificuldade para aplicá-las. A Constituição brasileira de 1934 foi a primeira a ter normas específicas de Direito do Trabalho, no entanto a Constituição de 1937 representava a intervenção

do Estado, onde foi instituído o sindicato único, que era vinculado ao próprio Estado e ainda proibia greves. A Constituição de 1946 restabeleceu o direito de greve e a Constituição de 1967 manteve os direitos trabalhistas das Constituições anteriores, diante disso, passou a prever o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), criado pela Lei 5.107/1966. A Constituição de 1988, que está em vigor até o momento prevê os Direitos e Garantias Fundamentais em seu capítulo II e neste capítulo está previsto os Direitos Sociais, abordados no artigo 6º, já nos artigos 7º a 11 versam sobre o Direito do Trabalho (GARCIA, 2018; ROMAR; LENZA, 2021).

A Consolidação das Leis do Trabalho foi aprovada em 1º de maio de 1943, através do Decreto-lei n. 5.452, mas só foi publicado no Diário Oficial em 9 de agosto daquele ano, entrando em vigor, somente três meses depois, em 10 de novembro de 1943. A CLT sofreu inúmeras alterações, desde que entrou em vigor, inclusive a revogação de diversos dispositivos a partir da Constituição Federal de 1988, não havendo alteração na base original. Em 2017, a Reforma Trabalhista introduzida pela Lei n. 13.467 trouxe profundas e significativas modificações no Direito do Trabalho, afetando alguns dos seus princípios (ROMAR; LENZA, 2021).

## **2.2 Princípios do Direito do Trabalho**

Os princípios exercem papel fundamental na ciência jurídica. No Direito do Trabalho, os princípios são as ideias fundamentais e informadoras do ordenamento jurídico trabalhista, ocupando espaço central, com uma lógica protecionista. A principiologia do direito laboral é proteger o trabalhador de suas fraquezas (GARCIA, 2018; MARTINEZ, 2021; ROMAR; LENZA, 2021). “No passado, o princípio era identificado como instrumento de interpretação do direito, em especial como mecanismo de superação das lacunas existentes no ordenamento jurídico” (MOURA, 2016, p. 201).

Os princípios do Direito do Trabalho não estão expressamente enumerados na Constituição Federal de 1988, no entanto, é evidente a existência no texto constitucional. A dignidade humana, estabelecida no artigo 1º, inciso III e os valores sociais do trabalho, no inciso IV, ambos da Constituição Federal tem por base o respeito à dignidade humana do trabalhador, além de visar os valores sociais do trabalho. O Direito do Trabalho apresenta alguns princípios próprios, são eles: o princípio da proteção, o princípio da irrenunciabilidade, o princípio da primazia da

realidade e o princípio da continuidade da relação de emprego (GARCIA, 2018; ROMAR; LENZA, 2021).

O Direito do Trabalho surgiu através da necessidade de fixar os limites da exploração da mão de obra empregada, diante das linhas de produção estabelecidas pela Revolução Industrial. O princípio protetor é o critério que orienta todo o Direito do Trabalho e é através deste princípio que as normas jurídicas devem ser elaboradas, interpretadas e aplicadas, além de desenvolver as relações jurídicas trabalhistas. Além disso, este princípio surgiu para igualar as relações materialmente desequilibradas (MARTINEZ, 2021; MOURA, 2016; ROMAR; LENZA, 2021).

O fundamento principal do princípio protetor é a proteção do trabalhador, ou seja, o trabalhador é a parte mais fraca economicamente quando se trata da relação de trabalho. Além do mais, visa assegurar uma igualdade jurídica entre os sujeitos (trabalhador e empregador) da relação. O mercado de trabalho impõe esta grande desvantagem e diante desta questão, o princípio da proteção surgiu para expressar historicamente o reconhecimento da necessidade da intervenção do Estado na ordem econômica e no mercado de trabalho para satisfazer os interesses dos trabalhadores e limitando também à exploração sobre eles exercida (ROMAR; LENZA, 2021; SCHWARZ, 2011).

O trabalhador coloca-se, de fato, sempre em uma posição desfavorável, em relação àquele que se aproveita dos frutos do seu trabalho, quando celebra um contrato de trabalho, pois as especificidades imanentes ao mercado geram uma verdadeira opressão ao trabalhador, pelo capitalista, antes mesmo que entre eles se estabeleça a relação de trabalho, e essa opressão reproduzir-se-á durante toda a vigência do pacto de atividade e mesmo após o seu término (SCHWARZ, 2011, p. 34).

De acordo com o autor citado (2011), o trabalhador não tem a opção de não optar em participar do mercado de trabalho, diante das necessidades econômicas. E se o Estado não intervir no mercado de trabalho, acarretará exploração cada vez mais violenta do trabalhador, tornando assim um ciclo vicioso e insustentável à dinâmica estrutural do mercado. O Direito do Trabalho, ao reconhecer a assimetria, sobretudo de natureza econômica, entre os trabalhadores e os empregadores, age sobre tal realidade, buscando corrigir, ao menos em parte, as distorções do sistema capitalista.

Outro princípio do Direito do Trabalho é o princípio da irrenunciabilidade que é aceito de forma unânime na doutrina. Este constitui o reconhecimento da não

validade do ato voluntário por parte do trabalhador, ou seja, no sentido do trabalhador de abrir mão do direito reconhecido em seu favor. A irrenunciabilidade é a indisponibilidade de direitos, isto é, à impossibilidade de que o trabalhador prive-se voluntariamente e por antecipação dos direitos que são garantidos pela legislação trabalhista. Além disso, o propósito deste princípio é restringir a autonomia da vontade das partes, uma vez que seria inviável para o sistema jurídico, que está nutrido de normas de proteção ao trabalhador, permitir que o empregado abra mão desses direitos por pressão presumida, motivada pelo receio de não conseguir o emprego ou de perdê-lo caso não formalize a renúncia. Ainda, a função do princípio da irrenunciabilidade é fortalecer a manutenção dos direitos do trabalhador através da lei (BARROS, 2006; NASCIMENTO, A.M.; NASCIMENTO, S.M., 2014; ROMAR; LENZA, 2021).

O princípio da primazia da realidade é derivado da ideia de proteção e tem por objetivo que prevaleça a realidade na relação entre trabalhador e empregador, em outras palavras, prevaleça à realidade dos fatos sobre meras cláusulas contratuais ou registros documentais. “Em caso de discordância entre a realidade dos fatos e a formalidade dos documentos, deve-se dar preferência à primeira, ou seja, a realidade de fato da execução da relação mantida [...]” (ROMAR; LENZA, 2021, p. 113). O fundamento deste princípio não é só da necessidade de proteção do trabalhador, mas também na existência da boa-fé, que decorre necessariamente da prevalência da verdade (MARTINEZ, 2021; ROMAR; LENZA, 2021).

O Direito do Trabalho tem por função limitar a exploração exercida sobre os trabalhadores e satisfazendo determinadas carências e interesses destes. O princípio da continuidade da relação de emprego “[...] pode ser entendido como aquele que visa “atribuir à relação de emprego a mais ampla duração possível, sob todos os aspectos”, gerando, por isso, presunções sempre favoráveis aos trabalhadores” (MARTINEZ, 2021, p. 349).

O princípio da continuidade da relação de emprego expressa uma tendência do Direito do Trabalho de atribuir à relação de emprego, sob os mais diversos aspectos, a mais ampla duração. Trata-se de um benefício para o trabalhador, mas também para o empregador, que obtém, com a integração do trabalhador na empresa com certo intuito de definitivamente, maior confiança e produtividade e menor tensão nas relações entre as partes. Por isso, como o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado, o ônus de provar o término do contrato de trabalho, e o seu motivo, é do empregador (SCHWARZ, 2011, p.44).

Este princípio tem como finalidade preservar o emprego, visando proporcionar estabilidade econômica ao trabalhador e integrá-lo ao contexto empresarial. Além disso, “as normas trabalhistas devem tomar como base a continuidade da relação de emprego e estabelecer mecanismos eficazes para sua preservação pelo maior tempo possível” (ROMAR; LENZA, 2021, p. 112; BARROS, 2006).

Embora não seja peculiar ao Direito do Trabalho, alguns autores acrescentaram, entre os seus princípios, o da dignidade humana. A legislação trabalhista coexiste com o princípio da dignidade humana, sendo que está consolidada no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988. A Constituição desempenha um papel fundamental, valorizando o indivíduo ao elevar os direitos do trabalhador e a dignidade da pessoa humana ao *status* de direitos fundamentais (BARROS, 2006; MIRAGLIA, 2010).

Neste ponto destaca Nascimento, A.M. (2012, p. 474):

[...] A dignidade é um valor subjacente a numerosas regras de direito. A proibição de toda ofensa à dignidade da pessoa é questão de respeito ao ser humano, o que leva o direito positivo a protegê-la, a garanti-la e a vedar atos que podem de algum modo levar à sua violação, inclusive na esfera dos direitos sociais.

A dignidade da pessoa humana deverá se promovida pelo Estado, impedindo os abusos em todos os sentidos, projetar a liberdade efetiva de cada um, livre de preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminação, além de se alcançar uma vida digna, sobretudo nas relações de trabalho. Todas as pessoas são iguais perante a lei, mas é necessário ter em mente que nem todas as pessoas são iguais em muitos aspectos. E é nesse sentido, que todas as pessoas devem ter o direito ao trabalho digno, como fonte de obtenção de recursos para a sua sobrevivência e de sua família, e respeito a sua dignidade, como condição necessária para a sua promoção pessoal e profissional (BARROS, 2006; MIRAGLIA, 2010; MANUS, 2022).

“O princípio da dignidade da pessoa humana é a fonte primordial dos direitos humanos fundamentais, estabelecendo também o limite absoluto das restrições a esses direitos, pois é indispensável [...]” (VECCHI; GARCIA; PILAU SOBRINHO, 2020, p. 265). Este princípio atua não apenas nas relações entre o Estado e indivíduo, mas também nas relações interindividuais. Além do mais, traduz o reconhecimento de que a ordem jurídica existe para a pessoa humana, em outras

palavras, existe para a sua defesa e para o seu desenvolvimento, caracterizando assim, uma base sólida para a construção de um sistema jurídico mínimo de legitimidade. Sendo assim, este princípio deve ser aplicado em sua totalidade e de forma eficaz, com sentido de normatividade e com caráter efetivo, garantindo a dignidade do trabalhador e o verdadeiro valor social do trabalho (VECCHI; GARCIA; PILAU SOBRINHO, 2020; SILVA, G.O.C, [2015?]).

Conforme citado anteriormente, o marco inicial do Direito do Trabalho deu-se através da Revolução Industrial. A partir deste momento, com o progresso do maquinismo, surgiu uma nova classe de operários, chamados de proletários, e, simultaneamente houve a degradação do meio ambiente de trabalho. Logo, desenvolveu os problemas desconhecidos, bem como os acidentes nas máquinas, as condições subumanas, as jornadas de trabalho exaustivas, mão de obra mais barata de mulheres e, principalmente de crianças, além dos baixos salários. O trabalho das mulheres e crianças foi os mais utilizados, sem muitas preocupações. Os menores eram oferecidos aos distritos industrializados, em troca de alimentação, e eram cercados de más condições sanitárias. A classe operária cresceu significativamente, mas houve também o aumento dos doentes e mutilados, os órfãos e viúvas, além da miséria da população. A insegurança quanto ao futuro e o medo de não haver condições físicas para trabalhar foram constantes nesta nova era no meio proletariado (NASCIMENTO, A.M., 2012; SILVA, G.O.C, [2015?]).

Diante destes acontecimentos na Revolução Industrial e com as atrocidades cometidas na Segunda Guerra Mundial, foi assinado a Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1948, pela Comissão de Direitos Humanos e aprovado pela Assembleia Geral das Nações Unidas. No artigo I da Declaração estão proclamados os três princípios fundamentais dos direitos humanos: a liberdade, a igualdade e a fraternidade; em seu artigo IV, é proibida toda forma de trabalho escravo; é proibido a tortura, tratamento ou castigo cruel, desumano ou degradante, sendo que estes estão no artigo V; a Declaração reconhece que todo o ser humano, como membro da sociedade, tem o direito de usufruir os direitos econômicos, sociais e culturais indispensáveis à sua dignidade e ao livre desenvolvimento da sua personalidade, sendo este consta no artigo XXII (COMPARATO, 2008).

O trabalhador desde a Revolução Industrial busca uma garantia mínima a ser assegurada pelo Estado. E neste sentido, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu artigo XXIII, item 1, estabelece: “Todo homem tem direito ao

trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”. E no item 3, “Todo homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana” (DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS, 1948, <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>).

A OIT define “como trabalho decente aquele *trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz, de garantir uma vida digna*” (MIRAGLIA, 2010, p. 9042, grifo do autor). Desse modo, “acredita que o conjunto mínimo de direitos dos trabalhadores é composto pelo direito ao trabalho, pela liberdade de escolha do trabalho, pela existência de condições justas de remuneração e limitação da jornada [...]” (MIRAGLIA, 2010, p. 9043). O trabalho digno está ligado diretamente à dignidade e à direitos fundamentais, e portanto deve ser protegido pelo Direito do Trabalho (GONÇALVES; LOPES, 2013, p. 142).

O trabalho digno é aquele desempenhado com respeito aos princípios constitucionais do trabalho – em especial, à dignidade da pessoa humana e à igualdade –, bem como ao direito à liberdade, e desde que garantias as condições mínimas (trabalhistas – individuais e coletivas – e previdenciárias) necessárias para uma vivência, e não mera sobrevivência, digna do homem-trabalhador e de sua família (MIRAGLIA, 2010, p. 9045).

Desse modo, a OIT, juntamente com a Declaração Universal dos Direitos Humanos e a Constituição Federal de 1988 afirmam que todo trabalhador tem direito à educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância. “E sendo este elenco de direitos denominados *direitos sociais* devem ser assegurados a todos aqueles que trabalham, sem distinção de tipo de trabalho, valor de salário, ou classe social a que pertence” (MANUS, 2022, p. 6). E o trabalhador deverá receber tratamento pessoal e legal para que possa haver trabalho digno, observando os requisitos materiais e morais que deverá ser atendido pelo empregador, pelo próprio Estado e por terceiros, para que haja o cumprimento constitucional legal. Assim, a construção da sociedade deverá pautar a busca e consolidação da dignidade da pessoa humana, pois assim haverá a tentativa de se consolidar uma boa vida (SILVA; WOLOWSKI, 2019; MANUS, 2022).

### 2.3 Proteção no ambiente de trabalho

O conceito de meio ambiente é amplo e abrangente. Não está relacionado somente aos elementos ambientais naturais (águas, flora, fauna, recursos genéticos, etc.), mas está incorporado também nos elementos ambientais humanos. Assim, o meio ambiente do trabalho está ligado ao meio ambiente geral (MELO, 2020).

O conceito do meio ambiente não está limitado somente a um espaço físico, a um lugar fixo (uma sala, um prédio, edificações de um estabelecimento). Com o passar do tempo, está evidente que o trabalhador está exercendo suas atividades em locais distintos das edificações da empresa, bem como, ônibus, metrô, trem, aviões. Atualmente, o teletrabalho pode ser realizado em qualquer lugar (em domicílio, em vias públicas) e por um número ilimitado de pessoas (MELO, 2020).

“O meio ambiente do trabalho, portanto, é constituído por todos os elementos que compõe as condições (materiais e imateriais, físicas ou psíquicas) de trabalho de uma pessoa” (MELO, 2020, p. 8).

“O conceito de trabalho humano ou de trabalhador, para fins da definição do meio ambiente do trabalho, não está atrelado necessariamente a uma relação de emprego subjacente e sim a uma atividade produtiva” (MELO, 2020, p. 10). Todos aqueles que prestam trabalho nestes termos tem o direito fundamental de realizá-lo em um local seguro e saudável, tanto o empregado com carteira assinada quanto os trabalhadores autônomos, terceirizados, informais, eventuais e dentre outros (MELO, 2020).

A proteção à vida e integridade física está entre os direitos fundamentais do trabalhador, que inicia pela preservação do meio ambiente do trabalho, bem como a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de aplicação de normas de saúde, higiene e segurança. No Direito do Trabalho há diversas diretrizes com o objetivo de minimizar ou eliminar os fatores de risco no meio ambiente de trabalho, cuidando a integridade física do trabalhador. E os direitos fundamentais do trabalhador estão inseridos no artigo 7º, *caput*, da Constituição Federal de 1988 (NASCIMENTO, A.M., 2012; SCHWARZ, 2011).

Na Antiguidade e na Idade média não existia um sistema de normas jurídicas destinado à proteção dos trabalhadores. As corporações de ofício eram as que prestavam assistência às pessoas vítimas dos acidentes de trabalhos. E no apogeu da Revolução Industrial, teve diversas vítimas, aumentando, consideravelmente, o

número de acidentes de trabalho. Diante destas situações, houve necessidade da introdução de dispositivos legais regulamentando os novos processos industriais, para que houvesse a diminuição dos perigos que o proletariado estava exposto (NASCIMENTO, A.M., 2012).

Há documentos que expressam a preocupação com a proteção ao trabalhador, bem como a Conferência de Berlim, em 1890, que adota medidas sobre o trabalho em minas; a Conferência de Berna, em 1913, que propõe soluções para a proteção do trabalhador contra os riscos profissionais; a Carta Social Europeia, de 1961, que estabelece algumas medidas para assegurar o exercício efetivo do direito à segurança e higiene do trabalho; a Primeira Conferência Interamericana de Segurança Social, em 1942, declara que a saúde, a capacidade e o bem-estar dos trabalhadores de uma nação americana interessam às demais nações americanas; a Declaração de Princípios Sociais da América, aprovada pela Conferência Interamericana sobre Problemas de Guerra e Paz, de 1945, incluindo uma recomendação sobre a necessidade de uma legislação de todas as repúblicas americanas, garantindo ao trabalhador a atenção do Estado para os serviços de medicina preventiva e curativa. Além destes documentos, podemos destacar algumas Constituições que expressam a sua preocupação com esta questão, bem como a Constituição do México, de 1917; a Constituição de Portugal, de 1974; a Constituição de Cuba, de 1976; a Constituição da antiga União Soviética, de 1977, a Constituição da Espanha, de 1978; e a Constituição do Peru, de 1979 (SÜSSEKIND, *et al.*, 2000; NASCIMENTO, A.M., 2012).

A necessidade de garantia aumentou, percebeu-se que os aspectos técnicos e econômicos da produção de bens não poderia resultar num total desprezo referente às condições mínimas necessárias para o trabalhador desenvolver a sua atividade conforme as condições humanas e cercadas de garantias. Diante disso, para Nascimento, A.M. (2012, p. 865),

A proteção ao meio ambiente do trabalho tem por suporte um conceito: para que o trabalhador atue em local apropriado, o Direito deve fixar condições mínimas a serem observadas pelas empresas, quer quanto às instalações onde as oficinas e demais dependências se situam, quer quanto às condições de contágio com agentes nocivos à saúde ou de perigo que a atividade possa oferecer.

Nesta linha de proteção e meio ambiente de trabalho, podemos destacar Garcia (2018, p. 1136-1137):

O meio ambiente do trabalho, entendido como o local de realização da atividade laboral, abrangendo as condições de trabalho, a sua organização e as relações intersubjetivas presentes em seu âmbito, insere-se no meio ambiente como um todo (art. 200, inciso VIII, da CF/1998), o qual, por sua vez, integra o rol dos direitos humanos fundamentais, inclusive por ter como objetivo o respeito à “dignidade da pessoa humana”, valor supremo que revela o “caráter único e insubstituível de cada ser humano”, figurando, ainda, como verdadeiro fundamento da República Federativa do Brasil (art. 1º, inciso III, da CF/1998).

No Brasil, a higiene e segurança do trabalho só ganhou hierarquia através da Constituição de 1946, precisamente no artigo 157, inciso VIII, sendo referida da mesma forma na Carta Magna de 1967 e reformulada em 1969. Na atual Constituição Federal, de 1988, é assegurado aos trabalhadores o direito à saúde, higiene e segurança, que está inserido no artigo 7º, inciso XXII. Na CLT, artigo 155, inciso I, prevê que compete ao órgão de âmbito nacional em matéria de segurança e medicina do trabalho estabelecer normas sobre a aplicação relativa ao tema, especialmente o que estão referidos no artigo 200 desta lei; e no inciso II, do referido artigo, é de responsabilidade da autoridade pública federal coordenar e supervisionar a fiscalização e outras atividades relacionadas à segurança e medicina do trabalho. Além disso, como resultado dessa fiscalização, também é de sua atribuição aplicar as penalidades adequadas (SÜSSEKIND *et al.*, 2000; MORAES FILHO; MORAES 2003; NASCIMENTO, A.M., 2012).

“Meio ambiente do trabalho não é algo diferente do conjunto de condições de segurança e medicina no trabalho. As duas expressões, na verdade, tratam de uma só e mesma realidade [...]” (NASCIMENTO, A.M., 2012, p. 870). A medicina do trabalho abrange o estudo das medidas de proteção da saúde do trabalhador durante o exercício de suas atividades laborais, incluindo medidas preventivas (higiene do trabalho) e a abordagem médica para remediar os efeitos adversos. Já a segurança do trabalho, devido aos seus aspectos técnicos relacionados a traumas e riscos não patogênicos, pertence à engenharia do trabalho, embora esteja intimamente relacionada. O termo segurança e medicina do trabalho engloba a proteção tanto física como mental do trabalhador, com especial ênfase nas alterações que podem ocorrer devido ao trabalho exercido. Seu objetivo principal é prevenir doenças ocupacionais e acidentes de trabalho. E nesse contexto de

proteção, foi aprovado as Normas Regulamentadoras (NRs) através da Portaria 3.214/1978 do Ministério do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. O Decreto 7.602/2011 dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST), e tem por objetivos a promoção da saúde, a melhoria da qualidade de vida do trabalhador, a prevenção de acidentes e de danos à saúde (CARRION, 2006; GARCIA, 2018).

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 risco 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 de trabalho ou doenças ocupacionais (NASCIMENTO, A.M., 2012, p. 870).

Para garantir um meio ambiente laboral livre de riscos ocupacionais ou ao menos, minimamente ofensivos, foram criados os órgãos de segurança e saúde do trabalhador. Entre os mencionados organismos estão os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho e as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (MARTINEZ, 2012).

O SESMT é disciplinado por normas do Ministério do Trabalho e Emprego, composto por profissionais das áreas de engenharia de segurança e de medicina do trabalho e tem como missão promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho. Os serviços especializados do SESMT estão previstos na NR-4 e no artigo 162 da CLT (MARTINEZ, 2012; SILVA, H.B.M., 2009).

A CIPA é composta por representante de empregadores e representante de empregados, tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador. Os serviços especializados da CIPA estão previstos na NR-5 e no artigo 163 da CLT (MARTINEZ, 2012; SILVA, H.B.M., 2009).

Compete à CIPA a responsabilidade de elaborar o Mapa de Riscos, com o objetivo de identificar os agentes nocivos à saúde presentes no ambiente de trabalho. Nesse mapeamento, são relacionados os riscos físicos, químicos, biológicos e os de acidente. Para desempenhar essa função, a CIPA conta com a colaboração do SESMT, que tem como principal meta promover a saúde e proteger

a integridade física e mental dos trabalhadores no local de trabalho (BARROS, 2006).

A CIPA desempenha um papel crucial como um canal de comunicação entre os trabalhadores, empregadores e os profissionais especializados. Embora mantenha uma estreita relação com os serviços especializados, a CIPA pode ser considerada como um segundo canal de comunicação dentro do ambiente de trabalho, com a premissa de que a entidade sindical seja o primeiro canal de comunicação (SILVA, H.B.M., 2009).

A CIPA e o SESMT possuem distinções, no entanto, conforme mencionado no item 4.13 da NR-4, é essencial que essas duas instâncias mantenham uma comunicação constante. A CIPA desempenha o papel de agente multiplicador, enquanto ambos os órgãos estão focados na busca por soluções preventivas e corretivas, bem como na análise de observações e solicitações (SILVA, H.B.M., 2009).

Percebe-se, que há uma relação de interdependência, na qual uma das partes não pode alcançar o equilíbrio sem que as demais também estejam em idêntico patamar, ou seja, não adianta o trabalhador ter um emprego, mesmo com uma remuneração razoável, se a sua saúde é comprometida. O local de trabalho deverá ser saudável e seguro para o trabalhador, depende de um ambiente equilibrado integralmente, tanto no lugar da prestação de serviço, quanto no entorno dele. Havendo um meio ambiente sadio e com qualidade, com perfeitas condições de conforto, higiene e segurança não haverá lesões à saúde do trabalhador (MIRAGLIA, 2010; MELO, 2020).

### 3 ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

A proteção à vida e à integridade física dos trabalhadores é um dos direitos fundamentais mais importantes, o que tem levado a discussões relevantes sobre o ambiente de trabalho e, especialmente, sobre os adicionais de insalubridade e periculosidade ao longo do tempo.

Neste capítulo serão abordadas as questões relacionadas aos adicionais de insalubridade e periculosidade, os quais estão previstos no artigo 7º, inciso XXIII da Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho. E apresentar também a evolução histórica desses adicionais e a base de cálculo que é adotada para remunerar os trabalhadores.

#### 3.1 Conceito do adicional de insalubridade

Insalubre, como o próprio nome diz, é algo não salubre, que não é bom para a saúde, que pode causar doença ao trabalhador devido a sua atividade laboral. A insalubridade corresponde à condição de trabalho do trabalhador, que está exposto a agentes causadores de doenças. E “o trabalho insalubre é aquele em que o trabalhador se submete a determinado agente ambiental ao longo de anos de exposição, podendo desenvolver uma doença profissional ou do trabalho [...]” (ROSSETE, 2014, p. 27). Conceitualmente, consideram-se insalubres as atividades ou operações que expõem indivíduos a agentes prejudiciais à saúde (CARRION, 2006; ARAUJO, 2021; PANTALEÃO, 2022).

O conceito de insalubridade pode ser encontrado no artigo 189 da CLT, onde estão definidas as atividades ou operações insalubres, com os seguintes dizeres:

Art. 189 - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos (BRASIL, 1943, [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)).

O legislador considera trabalho insalubre aquele que submeter o trabalhador a ficar exposto a agentes nocivos à saúde por um longo período de tempo e tendo-se em conta a intensidade de tal agente. Além do mais, são de responsabilidade do

Ministério do Trabalho e Emprego<sup>1,2</sup>, a identificação dos agentes nocivos, a indicação da natureza, das condições e dos métodos nocivos, e o estabelecimento dos limites de tolerância (MANUS, 2007; MARTINEZ, 2012). Para complementar este conceito, segue o que dispõe o artigo 190 da CLT:

Art. 190 - O Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes (BRASIL, 1943, [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)).

Para que seja considerada insalubre a atividade exercida por um trabalhador, esta deve ser prejudicial ao trabalhador e estar enquadrada na relação oficial do Ministério do Trabalho. As atividades e operações insalubres, os agentes, os critérios da caracterização, grau de insalubridade, entre outros, estão descritas nas Normas Regulamentadoras do MTE, em especial na NR-15 da Portaria nº 3.214/1978. Esta portaria regulamentou os artigos 189 a 196 da CLT, conforme a redação dada pela Lei nº 6.514/1977, que alterou o Capítulo V (da Segurança e da Medicina do Trabalho) da CLT (GUIMARÃES, 2014; ROSSETE, 2014; CHIBIAQUE, 2017; MTP, 2023).

A NR-15 é composta de uma parte geral e mantém 13 anexos, que definem os Limites de Tolerância para agentes físicos, químicos e biológicos. Os Limites de Tolerância que estão na norma, tiveram como base os valores de *Threshold Limits Values* - TLV do texto da *American Conference of Governmental Industrial Hygienists* - ACGIH da versão de 1976. Estes limites foram adaptados para o Brasil por meio de cálculos matemáticos, devido que a jornadas semanais dos norte-americanos era de 40 horas semanais e a dos brasileiros era de 48 horas semanais (vigente naquele momento) (MTP, 2023).

A parte geral da NR-15 “[...] regulamenta a execução do trabalho considerando as atividades, instalações ou equipamentos empregados, sem estarem condicionadas a setores ou atividades econômicos específicos” (MTP, 2023,

---

<sup>1</sup> CLT. Art. 155. “Incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho: I - estabelecer, nos limites de sua competência, normas sobre a aplicação dos preceitos deste Capítulo, especialmente os referidos no art. 200” (BRASIL, 1943, [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)).

<sup>2</sup> Súmula 194 do STF. “É competente o Ministro do Trabalho para a especificação das atividades insalubres” (BRASIL, 1963, <https://jurisprudencia.stf.jus.br/>).

<https://www.gov.br/pt-br>) e os anexos<sup>3</sup> tratam da exposição dos trabalhadores a ruído (anexo n. 1 e n. 2), calor ambiente (anexo n. 3), radiações ionizantes (anexo n. 5), trabalho sob condições hiperbáricas (anexo n. 6), radiações não ionizantes (anexo n. 7), vibrações (anexo n. 8), frio (anexo n. 9), umidade (anexo n. 10), agentes químicos (incluindo benzeno) (anexo n. 11), poeiras minerais (incluindo sílica, asbesto e manganês) (anexo n. 12), além dos agentes químicos (anexo n. 13) e biológicos (anexo n. 14) (MTP, 2023).

Em 1966, foi criada a Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP)<sup>4</sup> para que todas as alterações de normas regulamentadoras passassem a ser aprovadas em ambiente tripartite, havendo a participação de representantes dos empregados, trabalhadores e governo (MTP, 2023).

A Constituição Federal de 1988, no artigo 7º, inciso XXIII garantiu expressamente ao trabalhador brasileiro, a percepção de um adicional em sua remuneração como forma de indenização por prestar atividades insalubres. E no *caput*, inciso XXXIV, da referida lei, dispõe que os empregados urbanos, rurais e os trabalhadores avulsos têm direito ao adicional de insalubridade. Este adicional garantido constitucionalmente não pode ser entendido como um incentivo para o trabalhador, o mesmo foi inserido no ordenamento jurídico brasileiro como meio de advertência para o exercício de atividades insalubres, forçando o empregador, este que detém os meios de produção, a preservar a saúde dos empregados, fornecendo ambiente adequado e equipamentos de segurança necessários para diminuir ou até mesmo eliminar o contato do trabalhador com os agentes nocivos à saúde (BARROS, 2006; CHIBIAQUE, 2017).

O trabalhador exposto a índices maiores do que os designados pela norma têm direito a um adicional em seu salário. O MTE elabora um quadro de atividades insalubres e com base nele, faz-se uma perícia<sup>5</sup> no local de trabalho, depois de constatada a ocorrência de insalubridade, faz jus o empregado ao adicional de 40% (grau máximo); 20% (grau médio) e 10% (grau mínimo) no salário. É importante ressaltar que a classificação da atividade como insalubre requer a inclusão da

---

<sup>3</sup> Iluminação (anexo n. 4) - "Anexo revogado pela Portaria MTPS nº 3.751, de 23 de novembro de 1990" (MTP, 2023, <https://www.gov.br/pt-br>).

<sup>4</sup> A CTPP foi extinta pelo Decreto n. 9.759, de 11 de abril de 2019, e recriada pelo Decreto n. 9.944, de 30 de julho de 2019. As atas das reuniões realizadas após 30 de julho de 2019 iniciaram uma nova numeração (MTP, 2023, <https://www.gov.br/pt-br>).

<sup>5</sup> A perícia é necessária para caracterizar e classificar a insalubridade. Além do mais, o responsável pela perícia é o Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, devidamente registrado no Ministério do Trabalho (MARTINEZ, 2012).

mesma na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho, não sendo suficiente a constatação por meio de laudo pericial (BARROS, 2006; MANUS, 2007; ARAUJO, 2021).

Os adicionais de insalubridade estão dispostos no artigo 192 da CLT, nos seguintes dizeres:

Art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classificarem nos graus máximo, médio e mínimo (BRASIL, 1943, [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)).

O acréscimo ao salário é devido à atividade laboral que o trabalhador exerce sob condições insalubres em um percentual conforme é classificada a insalubridade. O legislador denominou o “adicional de insalubridade” devido a este acréscimo sobre a remuneração do trabalhador (CHIBIAQUE, 2017).

“Prevalece o entendimento de que, no caso de incidência de mais de um fator de insalubridade, será apenas considerado o de grau mais elevado, para efeito de acréscimo salarial, sendo vedada a percepção cumulativa (NR-15, item 15.3)”, conforme Garcia (2018, p. 460).

Cabe destacar a Súmula 47 do TST, “o trabalho executado em condições insalubres, em caráter intermitente, não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional” (BRASIL, 2003, <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>). Assim sendo, o trabalhador tem direito ao adicional de insalubridade, independentemente da duração de sua exposição às condições insalubres, desde que tais condições ultrapassem os limites de tolerância (MORAES FILHO; MORAES 2003).

O pagamento do adicional de insalubridade cessará somente com a eliminação do risco a sua saúde ou integridade física, conforme disposto no artigo 194 da CLT.

Art.194 - O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho (BRASIL, 1943, [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)).

E a eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá de acordo com o artigo 191, incisos I e II da CLT.

Art. 191 - A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá:  
I - com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;  
II - com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância (BRASIL, 1943, [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)).

De acordo com a Súmula 80 do TST, “a eliminação da insalubridade mediante fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo exclui a percepção do respectivo adicional” (BRASIL, 2003, <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>). Porém, a simples disponibilização do equipamento de proteção não basta para extinguir o direito ao recebimento do adicional de insalubridade. Para que esse efeito seja comprovado, é necessário elaborar um laudo pericial que leve em conta diversas variáveis, incluindo o impacto do uso do dispositivo de proteção. Além disso, é essencial implementar uma campanha educativa consistente que promova o uso efetivo do equipamento, garantindo assim a eficácia das medidas de segurança e a proteção da saúde e integridade dos trabalhadores (MARTINEZ, 2012). Sendo assim, a Súmula 289 do TST esclarece:

O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado (BRASIL, 2003, <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>).

Além disso, o empregador deverá fornecer ao empregado, por exemplo, ventiladores, exaustores, uniformes apropriados, máscaras, protetores auriculares, entre outros, para amenizar ou eliminar a insalubridade, mas é de responsabilidade também do empregado utilizar os equipamentos fornecidos para sua própria segurança e saúde (MANUS, 2007).

O controle de tempo de exposição aos agentes agressores, a exemplo do revezamento entre os trabalhadores é outra forma de neutralizar a insalubridade no ambiente de trabalho. Importante destacar, que o empregador só tem obrigatoriedade de pagar o adicional se o empregado realmente continuar exposto mesmo após ações de minimização (ROSSETE, 2014; ARAUJO 2021).

### 3.1.1 Base de cálculo do adicional de insalubridade

Em 1940, entrou em vigor o Decreto-Lei nº 2.162, que instituiu o salário mínimo brasileiro e outras providências relativas aos direitos dos trabalhadores brasileiros. Dentre essas providências, no artigo 6º da referida lei, é exposto à figura do “acréscimo de remuneração” (CHIBIAQUE, 2017), conforme referida norma:

Art. 6º - Para os trabalhadores ocupados em operações consideradas insalubres, conforme se trate dos graus máximo, médio ou mínimo, o acréscimo de remuneração, respeitada a proporcionalidade com o salário mínimo que vigorar para o trabalhador adulto local, será de 40%, 20% ou 10%, respectivamente (BRASIL, 1940, <https://www2.camara.leg.br/>).

Foi no ano de 1940 que se iniciou a preocupação com a saúde do trabalhador, assim ocorrendo à instituição de um acréscimo na remuneração do empregado que exercia suas atividades consideradas insalubres, variando o grau de insalubridade no ambiente de trabalho. Com o passar do tempo, houve discussões se o adicional de insalubridade era considerado sendo o salário-mínimo garantido em lei, variando de acordo com o grau de insalubridade; parte da jurisprudência entendia que o cálculo do adicional de insalubridade era necessário respeitar somente o índice mínimo para que a estipulação fosse livre, ou seja, se o empregado ganhasse ordenado superior ao mínimo acrescido da percentagem legal, o mesmo não poderia pretender a diferença a título de insalubridade; e outros acórdãos tinham a solução contrária, sustentavam que o adicional de insalubridade deveria incidir sobre qualquer salário, pois entendiam que a matéria referia-se a questão de medicina e o adicional de insalubridade era uma compensação ao risco sofrido pelo trabalhador quando prestava as atividades laborais em ambiente nocivo e prejudicial a sua saúde (CHIBIAQUE, 2017).

No entanto, a corrente vencedora foi à intermediária, segundo a qual o cálculo do adicional de insalubridade deveria ser pelo salário mínimo e acrescido à remuneração que o trabalhador esteja recebendo, em outras palavras, o cálculo do adicional deveria ser realizado pelo salário mínimo da região, mesmo que a remuneração do trabalhador fosse superior ao salário mínimo legal. Diante disso, em uma determinada empresa, onde há diversos profissionais, com diversos salários, trabalhassem no mesmo ambiente e tivessem contato com o mesmo agente nocivo à saúde, todos possuíram direito ao mesmo adicional de insalubridade,

independentemente do salário de cada um (CHIBIAQUE, 2017).

Na Constituição Federal de 1946, precisamente no artigo 157, inciso I, previa que o salário mínimo regional era somente para satisfazer as necessidades do trabalhador e de sua família. E a partir da Constituição Federal de 1988, o salário mínimo não poderia ser regional, pois o salário mínimo seria unificado, conforme o inciso IV, artigo 7º (SCHWARZ, 2011):

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
[...] IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim (BRASIL, 1988, [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)).

Além do mais, admitiu-se a instituição do piso salarial diferenciado por região, conforme o artigo 7º, inciso V, combinado com o artigo 22, parágrafo único da Constituição, e a Lei Complementar nº 103/2000 (SCHWARZ, 2011).

A partir da Constituição de 1988, que o adicional de insalubridade passou a ser calculado respectivamente à razão de 40%, 20% e 10% do salário mínimo fixado em lei e nacionalmente unificado (SCHWARZ, 2011).

É vedada a vinculação do salário mínimo para qualquer fim, conforme declara o inciso IV, do artigo 7º da Constituição. O objetivo é de que o salário mínimo é apenas para a alimentação, moradia, saúde, vestuário, educação, lazer, higiene, transporte e previdência social. Somente as aposentadorias ficaram vinculadas ao salário mínimo (MARTINS, 2008).

“O adicional de insalubridade, pago em caráter permanente, integra a remuneração para o cálculo de indenização” (OLIVEIRA, 2010, p. 14), conforme disposto na Súmula 139<sup>6</sup> do TST.

Surgiu uma discussão importante na área trabalhista relacionada com a base de cálculo para a apuração do adicional de insalubridade, tendo em vista a Súmula Vinculante 4 do STF, que dispõe “salvo nos casos previstos na Constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial”

---

<sup>6</sup> Súmula 139 do TST. “Enquanto percebido, o adicional de insalubridade integra a remuneração para todos os efeitos legais” (BRASIL, 2005, <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>).

(BRASIL, 2008, <https://portal.stf.jus.br/>). Em decorrência desta discussão, o TST procurou realizar a adequação da Súmula 228, que assim ficou disposta:

A partir de 9 de maio de 2008, data da publicação da Súmula Vinculante nº 4 do Supremo Tribunal Federal, o adicional de insalubridade será calculado sobre o salário básico, salvo critério mais vantajoso fixado em instrumento coletivo (BRASIL, 2012, <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>).

Após as discussões dos fatos, o Ministro Gilmar Mendes do STF, concedeu medida liminar, suspendendo a aplicação da Súmula 228 do TST, permitindo a utilização do salário básico para apuração do respectivo adicional de insalubridade. Desta forma, está suspensa a aplicabilidade da Súmula do TST que permitia a realização do cálculo do adicional de insalubridade que tinha como fator gerador o salário recebido pelo empregado. Mas, com a edição da Súmula Vinculante 4 do STF, ficou vedada a aplicação do artigo 192 da CLT, não sendo possível utilizar o salário mínimo como base de cálculo ou mesmo como indexador (GUIMARÃES, 2014).

Neste ponto destaca Guimarães (2014, p. 244):

Passamos a ter então de um lado uma Súmula de natureza vinculante proibindo a utilização do salário mínimo; de outro lado a suspensão pelo STF da Súmula que fixa a base de cálculo no salário efetivo do empregado, não restando alternativa, salvo a aplicabilidade do texto final da Súmula vinculante que não permite a fixação de outra base de cálculo por decisão judicial, continuando a vigorar a aplicabilidade do art. 192 da CLT, com cálculo sobre o salário mínimo.

Enquanto perdurar está questão, ausente o estabelecimento, por norma coletiva, de base de cálculo diversa, o cálculo do adicional de insalubridade deve continuar sendo aferido a partir do salário mínimo (CHIBIAQUE, 2017).

### **3.2 Conceito do adicional de periculosidade**

Periculosidade diz respeito a algo perigoso, risco de vida, perigo iminente de acidente. Já as atividades e operações perigosas são aquelas que, devido à sua natureza ou métodos de trabalho, envolvem contato constante com substâncias inflamáveis ou explosivas, que representam risco grave e iminente à vida do trabalhador, sendo que este corre o risco de morte em virtude de um evento único, repentino e inesperado (SCHWARZ, 2011; ROSSETE, 2014; ARAUJO, 2021).

O conceito de periculosidade pode ser encontrado no artigo 193 da CLT, onde estão definidas as atividades ou operações perigosas, com os seguintes dizeres:

Art. 193 - São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

- I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;
- II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial (BRASIL, 1943, [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)).

As atividades e operações perigosas estão descritas nas Normas Regulamentadoras do MTE, em especial na NR-16 da Portaria nº 3.214/1978. Esta portaria regulamentou os artigos 193 a 196 da CLT, conforme a redação dada pela Lei nº 6.514/1977, que alterou o Capítulo V (da Segurança e da Medicina do Trabalho) do Título II da CLT (MTP, 2023).

A NR-16 é composta de uma parte geral, que contém definições e procedimentos referentes ao pagamento do adicional de periculosidade e seus anexos<sup>7</sup>, estes que tratam das atividades perigosas em específico. Além do mais, as atualizações da norma são discutidas pela Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP)<sup>8</sup>, a mesma comissão que atualiza a NR-15 (insalubridade) (MTP, 2023).

Desde a publicação, a parte geral da norma nunca passou por uma ampla revisão, contando apenas com a redação original. Mas foram realizadas apenas alterações pontuais, bem como a inserção do item 16.8 que trata acerca da delimitação de área de risco, inserida através da Portaria SSST nº 25 de 1994. E a Portaria SIT nº 312 de 2012, alterou o item 16.7 quanto à harmonização da definição de líquido combustível com a constante da NR-20 (Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis) (MTP, 2023).

Com o passar do tempo, outras leis trouxeram questões importantes referentes à periculosidade. Em 1955, a Lei nº 2.573 estabeleceu a periculosidade em relação

---

<sup>7</sup> Anexo 1 - “Atividades e operações perigosas com explosivos”; Anexo 2 - “Atividades e operações perigosas com inflamáveis”; Anexo 3 - “Atividades e operações perigosas com exposição a roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial”; Anexo 4 - “Atividades e operações perigosas com energia elétrica”; Anexo 5 - “Atividades perigosas em motocicleta (foi declarada a nulidade da Portaria TEM nº 1.565/2014)”; Anexo (sem numeração) - “Atividades e operações perigosas com radiações ionizantes ou substâncias radioativas” (MTP, 2023, <https://www.gov.br/pt-br>).

<sup>8</sup> A CTPP foi extinta pelo Decreto n. 9.759, de 11 de abril de 2019, e recriada pelo Decreto n. 9.944, de 30 de julho de 2019. As atas das reuniões realizadas após 30 de julho de 2019 iniciaram uma nova numeração (MTP, 2023, <https://www.gov.br/pt-br>).

a trabalho com inflamáveis. A Lei nº 5.880 de 1973, estende o adicional previsto na Lei nº 2.573 para contato com explosivos. Em 1977, a Lei nº 6.514, deu nova redação ao artigo 193 da CLT, prevendo que o trabalho com inflamáveis dá direito ao adicional de periculosidade. A Lei nº 7.369 de 1985, concedeu o direito ao adicional de periculosidade às pessoas que trabalham com energia elétrica. E por fim, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXIII estabelece como direito dos trabalhadores um adicional de remuneração para atividades perigosas. Sendo que este adicional é mais restritivo, devido ao trabalhador estar em contato permanente, em condições de acentuado risco (MANUS, 2007; MARTINS, 2008).

O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% sobre o salário, conforme o artigo 193, §1º da CLT. Porém, a natureza deste adicional é de salário, pois remunera o trabalhador em condições perigosas e não é considerado indenização (MARTINS, 2008).

O adicional de periculosidade, como informado anteriormente, ele é mais restritivo, pois o trabalhador faz jus a este adicional por estar exposto permanentemente ou que, de forma intermitente<sup>9</sup>, sujeita-se a condições de risco. Neste caso, encontram-se os empregados que operam as bombas de gasolina, conforme a Súmula 39<sup>10</sup> do TST; os bombeiros civis, conforme o artigo 6º, inciso III, da Lei nº 11.901/2009<sup>11</sup>; os empregados que trabalham no setor de energia elétrica, que foi criado pela Lei nº 7.369/1985 (Revogada pela Lei nº 12.740, de 2012), entre outros (MARTINS, 2008; GARCIA, 2018).

A Lei nº 7.369/1985, referente aos trabalhadores do setor de energia elétrica, não fazia nenhuma distinção entre empresas concessionárias de distribuição, transmissão ou geradoras de energia elétrica e empresas consumidoras de energia elétrica. O que importava era se o trabalhador realizava as suas atividades nas condições que estavam descritas no anexo ao Decreto nº 93.412/1986 (Revogado pelo Decreto nº 9.917, de 2019) (MARTINS, 2008).

---

<sup>9</sup> Súmula 364 do TST. Inciso I. “Tem direito ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido” (BRASIL, 2003, <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>).

<sup>10</sup> Súmula 39 do TST. “Os empregados que operam em bomba de gasolina têm direito ao adicional de periculosidade (Lei nº 2.573, de 15.08.1955)” (BRASIL, 2003, <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>).

<sup>11</sup> O exercício da atividade do bombeiro civil, que exerce, em caráter habitual, função remunerada e exclusiva de prevenção e combate a incêndio, como empregado contratado diretamente por empresas privadas ou públicas, sociedades de economia mista, ou empresas especializadas em prestação de serviços de prevenção e combate a incêndio (MARTINEZ, 2012, p. 283).

De acordo com Martinez (2022, p. 1275-1276), o Anexo 4<sup>12</sup> da NR-16, informa os trabalhadores que tem direito ao adicional de periculosidade:

- a) os que executam atividades ou operações em instalações ou equipamentos elétricos energizados em alta tensão;
- b) os que realizam atividades ou operações com trabalho em proximidade, conforme estabelece a NR-10;
- c) os que realizam atividades ou operações em instalações ou equipamentos elétricos energizados em baixa tensão no sistema elétrico de consumo – SEC, no caso de descumprimento do item 10.2.8 e seus subitens da NR-10 – Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade;
- d) os das empresas que operam em instalações ou equipamentos integrantes do sistema elétrico de potência – SEP, bem como suas contratadas, em conformidade com as atividades e respectivas áreas de risco descritas no quadro I do próprio Anexo 4.

Em contrapartida, o Anexo 4 da NR-16 dispõe o que não é devido o pagamento do adicional nas seguintes situações:

- a) nas atividades ou operações no sistema elétrico de consumo em instalações ou equipamentos elétricos desenergizados e liberados para o trabalho, sem possibilidade de energização acidental, conforme estabelece a NR-10;
- b) nas atividades ou operações em instalações ou equipamentos elétricos alimentados por extrabaixa tensão;
- c) nas atividades ou operações elementares realizadas em baixa tensão, tais como o uso de equipamentos elétricos energizados e os procedimentos de ligar e desligar circuitos elétricos, desde que os materiais e equipamentos elétricos estejam em conformidade com as normas técnicas oficiais estabelecidas pelos órgãos competentes e, na ausência ou omissão destas, as normas internacionais cabíveis (MARTINEZ, 2022, p. 1276-1277).

Em 2014, foi criada a Lei nº 12.997<sup>13</sup>, que acrescentou o §4º ao artigo 193 da CLT, dispondo que “são também consideradas perigosas às atividades de trabalhador em motocicleta”. Desta forma, o “*motoboy*”, o “*mototaxista*” e carteiros que utilizam motocicleta para realizar a entrega das correspondências também têm direito ao adicional de periculosidade (GARCIA, 2018).

Os tripulantes e demais empregados, incluindo piloto e copiloto, que estão dentro da aeronave na hora do abastecimento estão excluídos de receber o

<sup>12</sup> Anexo 4 da NR-16 - “aprovado pela Portaria MTE n. 1.078, de 16 de julho de 2014” (MTP, 2023, <https://www.gov.br/pt-br>).

<sup>13</sup> Em virtude de decisão judicial, proferida por meio de acórdão da 5ª Turma do Tribunal Regional Federal da 1ª Região, transitado em julgado, proferido em sede da ação 0018311-63.2017.4.01.3400, foi declarada a nulidade da Portaria MTE n.º 1.565/2014 (ATIVIDADES PERIGOSAS EM MOTOCICLETA), a fim de que seja determinado o reinício do procedimento de regulamentação (MTP, 2023, <https://www.gov.br/pt-br>). A Lei nº 12.997/2014 e o §4º, art. 193 da CLT não foram revogados.

adicional de periculosidade, conforme a Súmula 447<sup>14</sup> do TST (ALMEIDA, 2016).

Os trabalhadores que desenvolvem suas atividades em edifício (construção vertical) quando há armazenamento de líquido inflamável em quantidade acima do limite legal, tem direito ao adicional de periculosidade, conforme o entendimento do TST (OJ-SDI-1 nº 385 do TST<sup>15</sup>) (ALMEIDA, 2016).

É importante salientar que somente as operações de transporte de inflamáveis líquidos ou gasosos liquefeitos, que estejam em quaisquer vasilhames e a granel, são consideradas condições de periculosidade. O transporte em pequenas quantidades, até o limite de 200 litros para inflamáveis líquidos e 135 quilos para os inflamáveis gasosos liquefeitos não estão enquadrados nas condições de periculosidade. Do mesmo modo que os inflamáveis, as operações com explosivos, sendo que estes são definidos como produtos que, quando expostos a determinadas condições, como temperatura, impacto mecânico ou reação química, se decompõem rapidamente, liberando grandes volumes de gases ou calor intenso, também são consideradas perigosas, pois se houver a presença significativa do produto presente e a atividade é realizada dentro de uma área de risco, que deve ser delimitada pelo empregador. É de sua responsabilidade garantir a segurança nesse ambiente (MARTINEZ, 2022).

Importante destacar, a Súmula 364, inciso II do TST:

II - Não é válida a cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho fixando o adicional de periculosidade em percentual inferior ao estabelecido em lei e proporcional ao tempo de exposição ao risco, pois tal parcela constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida por norma de ordem pública (arts. 7º, XXII e XXIII, da CF e 193, §1º, da CLT) (BRASIL, 2016, <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>).

Outro fator importante, o trabalhador que tiver contato eventual com o agente perigoso ou que seja habitual, mas se dá por um período de tempo reduzido, não da direito ao trabalhador a receber o adicional de periculosidade. Além do mais, o

---

<sup>14</sup> Súmula 447 do TST. “Os tripulantes e demais empregados em serviços auxiliares de transporte aéreo que, no momento do abastecimento da aeronave, permanecem a bordo não têm direito ao adicional de periculosidade a que aludem o art. 193 da CLT e o Anexo 2, item 1, "c", da NR 16 do MTE” (BRASIL, 2013, <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>).

<sup>15</sup> ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. DEVIDO. ARMAZENAMENTO DE LÍQUIDO INFLAMÁVEL NO PRÉDIO. CONSTRUÇÃO VERTICAL. É devido o pagamento do adicional de periculosidade ao empregado que desenvolve suas atividades em edifício (construção vertical), seja em pavimento igual ou distinto daquele onde estão instalados tanques para armazenamento de líquido inflamável, em quantidade acima do limite legal, considerando-se como área de risco toda a área interna da construção vertical (BRASIL, 2010, <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>).

adicional não será devido ao trabalhador se houver a eliminação do risco, sendo que este deverá ser comprovada por laudo de perito competente, mas caso o risco for neutralizado, o trabalhador terá direito ao adicional, pois o mesmo pode ser surpreendido pelo agente perigoso (MARTINS, 2008; ALMEIDA, 2016). “O eletricitista que presta serviços com equipamentos desenergizados não faz jus ao adicional de periculosidade, a não ser que permaneça no local em que os equipamentos fiquem ligados” (MARTINS, 2008, p. 237).

É importante ressaltar, que o pagamento do adicional de periculosidade cessará somente com a eliminação do risco a sua saúde ou integridade física, conforme disposto no artigo 194 da CLT<sup>16</sup>.

### **3.2.1 Base de cálculo do adicional de periculosidade**

A base de cálculo do adicional de periculosidade corresponde ao salário *stricto sensu*, ou seja, ao salário básico, sem os devidos acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa, conforme disposto no §1º, artigo 193 da CLT (SCHWARZ, 2011). Além disso, a Súmula 191, inciso I, do TST, esclarece que “o adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais” (BRASIL, 2016, <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>).

Para os empregados que mantêm contato com a energia elétrica, houve uma pequena mudança. Com a introdução da Lei nº 7.369/85, os trabalhadores passaram a ter direito ao adicional de periculosidade. Segundo o artigo 1º dessa lei, o adicional de periculosidade é calculado com base na remuneração total recebida pelo trabalhador, ou seja, não era calculado apenas com base no salário básico, mas sim sobre o salário contratual. Nos termos da Súmula 191, inciso III, do TST, o cálculo para estes empregados, será realizado exclusivamente sobre o salário básico. Além do mais, não houve alteração na questão do adicional do eletricitário que deverá ser calculado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial, conforme o inciso II, da referida Súmula (SCHWARZ, 2011).

---

<sup>16</sup> CLT. Art. 194. “O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho” (BRASIL, 1943, [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)).

Súmula 191. TST.

I - O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais.

II - O adicional de periculosidade do empregado eletricitário, contratado sob a égide da Lei nº 7.369/1985, deve ser calculado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial. Não é válida norma coletiva mediante a qual se determina a incidência do referido adicional sobre o salário básico.

III - A alteração da base de cálculo do adicional de periculosidade do eletricitário promovida pela Lei nº 12.740/2012 atinge somente contrato de trabalho firmado a partir de sua vigência, de modo que, nesse caso, o cálculo será realizado exclusivamente sobre o salário básico, conforme determina o § 1º do art. 193 da CLT (BRASIL, 2016, <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>).

Importante destacar, os empregados eletricitários contratados na vigência da Lei nº 7.369/1985, não terão modificação da base de cálculo, devido esta lei ter sido revogada pela Lei nº 12.740/2012, em razão da impossibilidade de redução salarial, com fundamento no princípio da condição mais benéfica (GARCIA, 2018).

Outra questão importante destaca Garcia (2018, p. 458):

O TST uniformizou a sua jurisprudência, no sentido de que o labor com exposição à radiação ionizante ou substância radioativa gera o direito ao adicional de periculosidade (Orientação Jurisprudencial 345 da SBDI-I). Trata-se de atividade prevista no art. 200, inciso VI e parágrafo único, da CLT, e o adicional de periculosidade, nessa hipótese, incide apenas sobre o salário básico (Súmula 191 do TST, inciso I).

As orientações Jurisprudenciais 174 e 267 da SBDI-I foram incorporadas pela Súmula 132, inciso I, do TST, que destaca “o adicional de periculosidade, pago em caráter permanente, integra o cálculo de indenização e de horas extras”. E o inciso II, que salienta “durante as horas de sobreaviso, o empregado não se encontra em condições de risco, razão pela qual é incabível a integração do adicional de periculosidade sobre as mencionadas horas” (BRASIL, 2005, <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>). Além disso, o adicional de periculosidade, pago com habitualidade, integrará as férias<sup>17</sup>, o 13º salário, o aviso prévio, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e a indenização (MARTINS, 2008).

<sup>17</sup> CLT. Art. 142. “O empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão:” [...] §5º. “Os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso serão computados no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração das férias” (BRASIL, 1943, [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)).

## **4 A (IM)POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE**

Existem múltiplas interpretações acerca da polêmica que envolve a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade pela legislação brasileira, sendo que não há unanimidade entre juristas e doutrinadores. A discussão gira em torno da interpretação de dispositivos legais e sua aplicação em casos concretos. Nesse contexto, surgem dúvidas e incertezas quanto ao direito dos trabalhadores que exercem atividades consideradas perigosas ou insalubres de receberem ambos os adicionais em sua remuneração. Nesse sentido, é importante analisar os principais pontos dessa questão, visando uma melhor compreensão do tema.

### **4.1 A impossibilidade de acumulação**

O trabalhador que estiver trabalhando em atividades insalubres e perigosas ao mesmo tempo deverá optar entre o adicional de insalubridade e o adicional de periculosidade, conforme dispõe o §2º do artigo 193 da CLT<sup>18</sup>. Por força deste artigo, não é reconhecido pela jurisprudência o direito de receber ambos os adicionais, devendo o empregado optar pelo adicional mais favorável. De forma quase unânime, tanto a doutrina quanto a jurisprudência, sustentam a impossibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade (MANUS, 2007; BARRONI; PAGANI, 2015; PORTELLA; SCHERER, 2015).

Corroborando tal entendimento, a NR-15 também é contrária ao acúmulo dos adicionais, conforme dispõe em seu anexo: “no caso de incidência de mais de um fator de insalubridade, será apenas considerado o de grau mais elevado, para efeito de acréscimo salarial, sendo vedada a percepção cumulativa” (MTP, 2023, <https://www.gov.br/pt-br>).

No entendimento de alguns juristas, ao conceder a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade significa aceitar o enriquecimento ilícito do empregado, sendo que o mesmo já tem o direito de escolher o adicional mais

---

<sup>18</sup> CLT. Art. 193. “São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:” [...] §2º. “O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido” (BRASIL, 1943, [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)).

benéfico. Além disso, não se pode omitir que os adicionais tutelam bens diversos. O pagamento do adicional de insalubridade tem a função de compensar os danos que os agentes insalubres podem causar à saúde do empregado, enquanto que o adicional de periculosidade é em proteção a vida e objetiva compensar os possíveis danos à integridade física do empregado (PORTELLA; SCHERER, 2015; SANTOS, [2020?]).

De acordo com Ghisolfi (2017, p. 11), “os partidários desse entendimento interpretam o termo “poderá optar” com o sentido de “deverá optar””, ou seja, o entendimento majoritário é de que o empregado que estiver exposto a agentes insalubres e ao mesmo tempo a agentes perigosos, deverá optar por um ou outro adicional, diante disso, não sendo possível o recebimento de ambos os adicionais.

Nesta mesma linha de entendimento, de acordo com Martins (2012, p. 262),

[...] não se está impedindo o empregado de receber o adicional, tanto que ele vai escolher o adicional que for maior. Está também de acordo com o princípio da legalidade, de que ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer algo a não ser em virtude da lei”.

O antagonista Valentin Carrion acredita que não é possível a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, o qual diz: “a lei impede a acumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade; a escolha de um dos dois pertence ao empregado” (CARRION, 2006, p. 193).

O Doutrinador Evaristo de Moraes Filho também afirma que não é possível o acúmulo de ambos os adicionais, afirmando que: “sendo a atividade do empregado considerada perigosa e insalubre, poderá optar pelo adicional que melhor convier. Em qualquer caso não poderá haver cumulação [...]” (MORAES FILHO; MORAES 2003, p. 536).

De igual modo, pensa Garcia (2018, p. 459), que diz o seguinte:

Por fim, como o artigo 193, §2º da CLT, assegura o direito do empregado de optar entre o adicional de periculosidade e o adicional de insalubridade, prevalece o entendimento de que ele não faz jus ao recebimento de ambos os adicionais ao mesmo tempo.

Não há nenhuma semelhança entre os adicionais de insalubridade e periculosidade, pois cada um remunera uma situação distinta de exposição do trabalhador. Enquanto o adicional de insalubridade compensa os danos à saúde do

trabalhador, geralmente causados por doenças ocupacionais, o adicional de periculosidade remunera o risco de acidentes. O primeiro diz respeito a agentes que atuam de forma desleal e contínua, enquanto o segundo envolve a possibilidade de uma fatalidade, podendo ceifar a vida do trabalhador (SANTOS, [2020?]).

Assim sendo, o TST adotou o entendimento de que o §2º do artigo 193 da Consolidação das Leis do Trabalho não foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, pois a promulgação desta é posterior à aprovação da CLT. Além dos mais, está expressamente assegurado no artigo 7º, inciso XXIII<sup>19</sup>, da Constituição Federal de 1988 que os trabalhadores têm o direito de receber uma remuneração pela exposição aos agentes insalubres e perigosos (BARRONI; PAGANI, 2015; GHISOLFI, 2017).

O posicionamento pela impossibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade tem sido, há muitos anos, majoritário nos Tribunais Regionais, conforme exemplo:

EMENTA: RECURSO DE REVISTA. APELO INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N.º 13.015/2014. ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE. CUMULAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. Observados os termos do art. 193, § 2.º, da CLT, os adicionais de periculosidade e insalubridade não podem ser acumulados, devendo o empregado fazer a opção pelo que lhe for mais benéfico. Precedentes. Recurso de Revista conhecido e não provido. (TST - RR: 23998420135120002, Relator: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 16/12/2015, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/12/2015) (BRASIL, 2015, <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>).

EMENTA: RECURSO DE REVISTA. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE. CUMULAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. O § 2º do artigo 193 da CLT assegura ao empregado a possibilidade de optar, caso a função desempenhada seja concomitantemente insalubre e perigosa, pelo adicional que lhe seja mais vantajoso, a saber: o de periculosidade ou insalubridade. Assim, o egrégio Tribunal Regional, ao decidir pela possibilidade de cumulação dos dois adicionais, violou o artigo 193, § 2º, da CLT. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 13956020115120041 1395-60.2011.5.12.0041, Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 15/05/2013, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/05/2013) (BRASIL, 2013, <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>).

Não sendo diferente, o Tribunal Superior possui o mesmo entendimento, conforme segue:

---

<sup>19</sup> CF/88. ART. 7º. “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:” [...] XXIII - “adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei” (BRASIL, 1988, [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E DE INSALUBRIDADE. Demonstrada possível ofensa ao artigo 193, § 2º, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. B) RECURSO DE REVISTA. CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E DE INSALUBRIDADE. Em razão da polêmica estabelecida quanto à cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade, foi instaurado Incidente de Recurso Repetitivo nos autos do processo nº TST-E-ED-RR-239-55.2011.5.02.0319, afetando à SDI-1, com a participação de todos os Ministros integrantes da referida Subseção, a questão jurídica relativa ao tema “*Cumulação de Adicionais de Periculosidade e de Insalubridade amparados em fatos geradores distintos e autônomos*”. 2. Por sua vez, no dia 26/9/2019, a SDI-1, órgão uniformizador de jurisprudência *interna corporis* desta Corte Superior, em sua composição plena, no julgamento do Incidente de Recursos Repetitivos suso mencionado, Tema Repetitivo nº 17, relatado pelo Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan, colocou uma pá de cal na controvérsia, concluindo, por maioria, pela fixação da tese jurídica de que “*o art. 193, § 2º, da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal e veda a cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, ainda que decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos*”. 3. Assim, por determinação do § 2º do art. 193 da CLT, totalmente em vigência em face da sua compatibilidade com as normas constitucionais, o trabalhador submetido a agentes insalubres e perigosos deverá optar pelo adicional que lhe for mais benéfico, na medida em que o legislador contemplou a possibilidade de cumulação de circunstâncias de exposição da saúde ou da integridade física, mas rechaçou a de superposição de adicionais. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR - 1001891-75.2016.5.02.0041, Relator: Data do Julgamento: 06/11/2019, Data da Publicação: 08/11/2019) (BRASIL, 2019, <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>).

No âmbito judicial brasileiro, os juristas e alguns doutrinadores, defendem pela não cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, no sentido de que é indevido este pagamento, alegando que a interpretação literal do §2º, do artigo 193 da CLT, não foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXIII. A corrente majoritária analisa também como sendo uma vedação para a cumulação dos adicionais o conector “ou” que está disposto na Constituição, devendo o trabalhador optar por um ou outro adicional. Este assunto é de grande magnitude, uma vez que trata da proteção e da saúde do trabalhador, apesar de existir lei que não permite essa condição e não existe fundamentação acerca dessa não possibilidade, pois os fatores que qualificam esses institutos são totalmente diferentes (GHISOLFI, 2017).

#### **4.2 A possibilidade de acumulação**

A Consolidação das Leis do Trabalho e a Constituição Federal de 1988 protegem o empregado que executa suas funções em atividades insalubres e

perigosas, para tentar amenizar o impacto destas atividades na saúde do trabalhador. Entretanto, como explanado anteriormente, se a atividade exercida pelo empregado for concomitantemente, insalubre e perigosa, será facultado ao empregado optar pelo adicional que lhe for mais favorável, não podendo perceber, cumulativamente, ambos os adicionais (PORTELLA; SCHERER, 2015).

De forma, ainda que minoritário, já há entendimento doutrinário de que é possível o pagamento cumulativamente dos adicionais de insalubridade, devido que ambos os adicionais têm causas e razões diferentes. E de acordo com alguns juristas a Constituição Federal de 1988 não vedou a cumulação destes adicionais, trazendo em seu texto tão somente o direito dos empregados na percepção de tais adicionais, conforme dispõe o artigo 7º, inciso XXIII (BARRONI; PAGANI, 2015; PORTELLA; SCHERER, 2015).

Após a promulgação da Constituição Federal de 1988, o Brasil ratificou diversos tratados internacionais de direitos humanos, dentre eles a Convenção n. 148 por meio do Decreto nº 93.413/1986 (Revogada pelo Decreto nº 10.088/2019), durante o mandato do ex-Presidente José Sarney, e a Convenção n. 155 por meio do Decreto nº 1.254/1994 (Revogada pelo Decreto nº 10.088/2019), durante o mandato do ex-Presidente Itamar Franco, ambas da Organização Internacional do Trabalho (SANTOS; MELO; 2019; SANTOS, [2020?]).

A tese da cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade é respaldada por importantes instrumentos, entre eles as Convenções 148 e 155 da OIT. Em suma, as Convenções da OIT têm uma importância única em relação à questão dos adicionais, pois seu conteúdo é protetor e reflete a preocupação com o meio ambiente de trabalho e o compromisso de compensar adequadamente os riscos enfrentados, inclusive permitindo a acumulação dos adicionais. A necessidade de atualização constante da legislação sobre as condições nocivas de trabalho é reconhecida pela Convenção 148 (PORTELLA; SCHERER, 2015; GOMES, 2022). Nota-se o disposto no artigo 8º, item 3, da Convenção n. 148 da OIT:

Art. 8º

[...] 3 - Os critérios e limites de exposição deverão ser fixados, completados e revisados a intervalos regulares, de conformidade com os novos conhecimentos e dados nacionais e internacionais, e tendo em conta, na medida do possível, qualquer aumento dos riscos profissionais resultante da exposição simultânea a vários fatores nocivos no local de trabalho (OIT, 1977, [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236121/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236121/lang-pt/index.htm)).

Na mesma linha de entendimento, a Convenção n. 155 da OIT, prevê a consideração dos riscos à saúde, decorrentes da exposição simultânea a múltiplas substâncias ou agentes (PORTELLA; SCHERER, 2015), conforme consta em seu artigo 11, alínea b:

Art. 11

[...] b) a determinação das operações e processos que serão proibidos, limitados ou sujeitos à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes, assim como a determinação das substâncias e agentes aos quais estará proibida a exposição no trabalho, ou bem limitada ou sujeita à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes; **deverão ser levados em consideração os riscos para a saúde decorrentes da exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes** (OIT, 1977, [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236163/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm), grifo nosso).

É importante destacar que a parte final da alínea em questão não exclui nenhuma substância ou agente causador de riscos à saúde do trabalhador, não havendo, portanto, proibição expressa à cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. A orientação jurisprudencial predominante, que veta a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, frustra o desígnio constitucional e o compromisso assumido pelo Brasil ao ratificar as convenções 148 e 155 da OIT. De fato, tal orientação relativiza o direito fundamental à compensação financeira pela exposição a substâncias ou agentes prejudiciais à saúde ou integridade física do trabalhador (BARRONI; PAGANI, 2015; SANTOS, [2020?]).

Partindo do princípio de que o trabalhador tem direito a um adicional salarial pelo desempenho de atividades em condições fora do contexto normal, para Portella o adicional está vinculado a uma condição específica, a um fato gerador. O trabalhador que exerce suas atividades em condições normais recebe o salário padrão, enquanto aquele que labora em condições extraordinárias, as quais podem colocar em risco sua saúde e vida, tem direito a um adicional correspondente às adversidades. Importante ressaltar que esse adicional não configura uma vantagem, mas sim uma tentativa de compensação. O que se percebe é que a parcela referente ao adicional de risco é nitidamente contraprestativa, uma vez que afeta um fator de extrema importância para o trabalhador, seu salário, o qual é aumentado em virtude do desconforto, desgaste ou risco vivenciado no exercício de sua função, bem como pelos maiores encargos e responsabilidades assumidas (PORTELLA, 2014; SANTOS; MELO, 2019).

Dois projetos de lei em tramitação na Câmara dos Deputados buscam discutir a possibilidade de cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade, buscando sanar a divergência jurídica e doutrinária sobre o tema. Em particular, esses projetos buscam alterar o §2º do artigo 193 da CLT, para expressar de forma clara e objetiva a possibilidade de cumulação. O Projeto de Lei 4.983/2013 defende que não faz sentido exigir uma escolha entre esses adicionais, dada à importância de proteger a segurança e saúde do trabalhador, e argumenta que a periculosidade e insalubridade possuem fatos geradores distintos. Por sua vez, o Projeto de Lei 2.137/2015 busca corrigir o §2º do artigo 193 da CLT para permitir que o empregado receba concomitantemente os adicionais de acordo com as condições de trabalho. Ambos os projetos ainda estão sujeitos à aprovação do plenário (SANTOS; MELO, 2019).

Doutrinadores jurídicos e higienistas defendem que a cumulação de adicionais é viável, uma vez que o princípio da proteção do ser humano, que visa à redução dos riscos inerentes ao trabalho, não permite que o pagamento de um adicional exclua a obrigação de pagamento de outro. Se um trabalhador realiza atividades em condições insalubres, como exposição a ruído, a obrigação do empregador de pagar o respectivo adicional de insalubridade não é eliminada pelo fato de já ter pago ao empregado o adicional de periculosidade pelo risco de vida ao qual ele está exposto. Da mesma forma, o pagamento de indenização por dano à saúde, como perda auditiva, não está relacionado ao dano provocado pela radiação, por exemplo. Em resumo, para cada elemento insalubre, é devido um adicional, que se acumula com o adicional de periculosidade, eventualmente devido (SANTOS; MELO, 2019).

A Constituição é a norma fundamental do ordenamento jurídico, e a validade das demais normas está condicionada à sua compatibilidade com as normas constitucionais. Nos termos do artigo 1º, incisos III e IV, a Constituição estabelece que o Brasil deva ser um Estado democrático de direito, tendo como fundamentos a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa. Ademais, o artigo 7º da Constituição, em seu *caput* e inciso XXIII, estabelece que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (PORTELLA; SCHERER, 2015).

A regra geral estabelece que o trabalhador receba os adicionais de forma cumulativa, compensando cada condição adversa separadamente. Dessa forma, se

o empregado realizar horas extras durante o trabalho noturno receberá o adicional noturno juntamente com o adicional pelas horas extras. Da mesma forma, se for transferido para um local perigoso, receberá cumulativamente os adicionais de transferência e de periculosidade, e assim por diante. No entanto, quando o trabalhador estiver simultaneamente exposto a mais de um agente insalubre, receberá o adicional de insalubridade apenas para o agente com grau mais elevado. Essa limitação ocorre devido à proibição estabelecida no item 3 da NR-15 da Portaria 3.214/78, que veda a percepção cumulativa, determinando que apenas o agente com o grau mais elevado seja considerado (SANTOS, [2020?]).

Se o trabalhador optar pelo adicional de periculosidade, estará trabalhando em condições insalubres sem receber compensação financeira, e o mesmo ocorre se escolher o adicional de insalubridade ao trabalhar em condições perigosas sem compensação financeira. Isso configura uma violação constitucional e resulta em desequilíbrio e desvantagem na relação contratual, prejudicando as obrigações das partes envolvidas. Portanto, a recente decisão do Tribunal Superior do Trabalho resultou em uma nova interpretação jurídica, o que leva os empregados a buscar maneiras de eliminar ou prevenir a exposição dos trabalhadores a agentes que justificariam a concessão dos adicionais de insalubridade e periculosidade (BARRONI; PAGANI, 2015).

Em 2014, a Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho defendeu a possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, estando de acordo com as Convenções 148 e 155 da OIT, ratificadas pelo Brasil, e com a Constituição Federal de 1988, já que são normas posteriores à Consolidação das Leis do Trabalho e estão mais alinhadas com a realidade dos trabalhadores. Além disso, o entendimento que foi estabelecido em 2014 passou a ser utilizado em outros julgamentos subsequentes, assim como em decisões proferidas pelo TRT da 8ª e 4ª regiões (BARRONI; PAGANI; 2015).

Portanto, que o novo entendimento do Tribunal Superior do Trabalho acerca da cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade é uma importante conquista para os trabalhadores, pois garante uma maior proteção da saúde e segurança no ambiente laboral. A aplicação desse entendimento pelos tribunais é justa e coerente com as convenções internacionais ratificadas pelo Brasil, bem como com a Constituição Federal, que prioriza a dignidade da pessoa humana. Nesse contexto, a higiene ocupacional desempenha um papel fundamental na prevenção

dos riscos e na promoção de um ambiente de trabalho saudável. É necessário que as empresas adotem medidas preventivas para eliminar ou neutralizar os agentes insalubres e perigosos nos ambientes de trabalho, proporcionando condições dignas e seguras para seus colaboradores (BARRONI; PAGANI; 2015; SANTOS; MELO, 2019).

### **4.3 Análise jurisprudencial brasileira**

Em capítulos anteriores, foram abordados aspectos da doutrina relacionados ao acúmulo dos adicionais de insalubridade e periculosidade. Neste capítulo, será aprofundado na análise das decisões judiciais que tratam da possibilidade ou impossibilidade de acumular esses adicionais. Serão examinados casos específicos em que as turmas do Tribunal Superior do Trabalho se posicionaram sobre a possibilidade ou impossibilidade de receber ambos os adicionais de forma simultânea, bem como as fundamentações legais e argumentos utilizados nessas decisões. Essa análise jurisprudencial busca trazer clareza e compreensão sobre essa questão complexa, contribuindo para uma melhor orientação na aplicação dos direitos trabalhistas relacionados à insalubridade e periculosidade.

#### **4.3.1 Decisões jurisprudenciais desfavoráveis à cumulação**

O Tribunal Superior do Trabalho decidiu em 2019, por maioria, que não é possível o recebimento cumulativo dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, ainda que decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos. O caso julgado teve início na reclamação trabalhista proposta por um agente de tráfego da American Airlines que solicitava o pagamento dos dois adicionais. E através desta decisão do TST, a tese jurídica fixada seria aplicada a todos os casos semelhantes.

No Tribunal Superior do Trabalho, existem vários precedentes que deixam evidente o entendimento de que não é possível a cumulação dos adicionais de insalubridade juntamente com o adicional de periculosidade, conforme se demonstra nos julgados a seguir:

RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. IMPOSSIBILIDADE. REQUISITOS DO ARTIGO 896, §1º-A, DA CLT, ATENDIDOS. Na sessão realizada em 26/09/2019, no julgamento do IRR-239-55.2011.5.02.0319, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, em composição plenária, decidiu pela impossibilidade do recebimento cumulativo dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, ainda que decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos, prevalecendo a tese do Ministro Alberto Bresciani, segundo a qual o artigo 193, §2º, da CLT, foi recepcionado pela Constituição da República. A decisão, por maioria, foi proferida no julgamento de incidente de recurso repetitivo, e a tese jurídica fixada tem, nos limites da *ratio decidendi*, efeito vinculante e deve ser aplicada a todos os casos semelhantes. Recurso de revista conhecido e provido (BRASIL, 2022, <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>).

A decisão do Tribunal Superior do Trabalho, em julgamento de incidente de recurso repetitivo, decidiu pela impossibilidade da cumulação, prevalecendo à tese do Ministro Alberto Bresciani, de que o artigo 193, §2º, da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal e veda a cumulação dos referidos adicionais. A tese jurídica fixada tem efeito vinculante e deve ser aplicada a todos os casos semelhantes. Dessa forma, o recurso de revista foi conhecido e provido.

RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.015/2014. CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE. IMPOSSIBILIDADE. A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho, em sede de julgamento de incidente de recurso repetitivo (IRR-239-55.2011.5.02.0319), decidiu que não é possível o recebimento cumulativo dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, ainda que decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos. Assim, indevida a cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade, cabendo ao empregado optar pelo mais vantajoso, a teor do art. 193, §2º, da CLT. Recurso de revista conhecido e provido (BRASIL, 2020, <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>).

O Tribunal Superior do Trabalho novamente decidiu que não é possível o recebimento cumulativo dos referidos adicionais, ainda que decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos.

A fundamentação para tal entendimento baseia-se na interpretação sistemática do ordenamento jurídico, em especial dos incisos XXII e XXIII do artigo 7º da Constituição Federal, que são considerados regras de eficácia limitada, de natureza programática, e que necessitam da intervenção do legislador para sua regulamentação. O princípio orientador dessas normas é a proteção da saúde do trabalhador, sendo que a prevenção deve ser priorizada em relação à compensação por meio de retribuição pecuniária.

Além disso, o artigo 193, §2º, da CLT permite ao empregado a opção pelo recebimento de um dos adicionais devidos, vedando o pagamento cumulado dos títulos, sem qualquer ressalva. Ademais, as Convenções 148 e 155 da OIT não tratam da cumulação de adicionais de insalubridade e periculosidade.

Dessa forma, novamente fixou a tese jurídica de que o artigo 193, §2º, da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal e veda a cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, mesmo que decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos. Portanto, o recurso de revista foi conhecido e provido para afastar a cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade, cabendo ao empregado optar pelo mais vantajoso.

RECURSO DE REVISTA. ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E DE INSALUBRIDADE. IMPOSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO, AINDA QUE AMPARADOS EM FATOS GERADORES DISTINTOS E AUTÔNOMOS. INTERPRETAÇÃO SISTEMÁTICA DO ORDENAMENTO JURÍDICO. RECEPÇÃO DO ART. 193, §2º, DA CLT, PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. 1. Os incisos XXII e XXIII do art. 7º da Constituição Federal são regras de eficácia limitada, de natureza programática. Necessitam da “*interpositio legislatoris*”, embora traduzam normas jurídicas tão preceptivas quanto as outras. O princípio orientador dos direitos fundamentais sociais, neles fixado, é a proteção da saúde do trabalhador. 2. Pela topografia dos incisos - o XXII trata da redução dos riscos inerentes ao trabalho e o XXIII, do adicional pelo exercício de atividades de risco -, observa-se que a prevenção deve ser priorizada em relação à compensação, por meio de retribuição pecuniária (a monetização do risco), dos efeitos nocivos do ambiente de trabalho à saúde do trabalhador. 3. Gramaticalmente, a conjunção “ou”, bem como a utilização da palavra “adicional”, no inciso XXIII do art. 7º, da Carta Magna, no singular, admite supor-se alternatividade entre os adicionais. 4. O legislador, no art. 193, § 2º, da CLT, ao facultar ao empregado a opção pelo recebimento de um dos adicionais devidos, por certo, vedou o pagamento cumulado dos títulos, sem qualquer ressalva. 5. As Convenções 148 e 155 da OIT não tratam de cumulação de adicionais de insalubridade e de periculosidade. 6. Há Lei e jurisprudência consolidada sobre a matéria. Nada, na conjuntura social, foi alterado, para a ampliação da remuneração dos trabalhadores no caso sob exame. O art. 193, § 2º, da CLT, não se choca com o regramento constitucional ou convencional. 7. Conforme o entendimento da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais desta Corte, no IRR-239-55.2011.5.02.0319, julgado em 26.9.2019, a matéria foi decidida, fixando-se a seguinte tese jurídica: o art. 193, §2º, da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal e veda a cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, ainda que decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos. Recurso de revista conhecido e provido (BRASIL, 2021, <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>).

O recurso de revista acima foi apresentado com base na Lei 13.015/2014 e atendendo aos requisitos do artigo 896, §1º-A, da CLT. A decisão do TST foi proferida em um julgamento de incidente de recurso repetitivo, onde a tese jurídica fixada tem efeito vinculante e deve ser aplicada a todos os casos semelhantes. A

tese fixada foi a de que é impossível a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, ainda que decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos, em razão da interpretação sistemática do ordenamento jurídico e da recepção do artigo 193, §2º, da CLT pela Constituição Federal.

A decisão se baseou na análise da topografia dos incisos XXII e XXIII do artigo 7º da Constituição Federal, que são regras de eficácia limitada e necessitam da “*interpositio legislatoris*”, ou seja, da intervenção do legislador para que sejam efetivados. A prevenção dos riscos inerentes ao trabalho deve ser priorizada em relação à compensação pecuniária pelos efeitos nocivos do ambiente de trabalho à saúde do trabalhador.

O acórdão também destaca que a conjunção “ou” e a utilização da palavra “adicional” no singular no inciso XXIII do artigo 7º da Constituição Federal admitem supor alternatividade entre os adicionais. Além disso, o artigo 193, §2º, da CLT facultou ao empregado a opção pelo recebimento de um dos adicionais devidos, vedando o pagamento cumulado sem qualquer ressalva.

Por fim, a ementa ressalta que não há nada na conjuntura social que justifique a ampliação da remuneração dos trabalhadores no caso em questão, e que as Convenções 148 e 155 da OIT não tratam da cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. Assim, a jurisprudência consolidada e a lei preveem a impossibilidade de cumulação dos adicionais, e a decisão do TST nesse sentido foi mantida pelo recurso de revista.

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. DISCUSSÃO SOBRE O DIREITO À CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS. Cinge-se a controvérsia sobre a possibilidade de recebimento cumulado dos adicionais de periculosidade e insalubridade. Esta matéria foi decidida em julgamento de incidente de recurso repetitivo TST-IRR-239-55.2011.5.02.0319, Redator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, sob a tese jurídica de que o “art. 193, §2º, da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal e veda a cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, ainda que decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos.” (Tema Repetitivo nº 17). É de se julgar improcedente o pedido de percepção simultânea dos adicionais de insalubridade e periculosidade, assegurando ao autor a opção, na fase de liquidação, por um dos citados adicionais. Recurso de revista conhecido e provido (BRASIL, 2022, <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>).

Conforme a decisão do TST, a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade não é permitida, mesmo que decorram de fatos geradores distintos e

autônomos. O autor deverá escolher apenas um dos referidos adicionais na fase de liquidação. Diante dessa decisão, o recurso de revista da reclamada é conhecido e provido com base nesse entendimento.

RECURSO DE EMBARGOS. ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE. IMPOSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO. TEMA DECIDIDO EM INCIDENTE DE RECURSOS REPETITIVOS POR ESTA CORTE. 1. A Eg. 8ª Turma não conheceu do recurso de revista do reclamante, na fração de interesse. Concluiu que “a pretensão do trabalhador possui óbice disposto no artigo 193, parágrafo segundo, da CLT”. 2. Quanto ao tema, esta Eg. Subseção, no julgamento do IRR-239-55.2011.5.02.0319, fixou, com eficácia vinculante (art. 927, III, do CPC), a seguinte tese: “o art. 193, §2º, da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal e veda a cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, ainda que decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos”. 3. Assim, versando o caso dos autos sobre matéria idêntica, mantém-se o indeferimento da cumulação pretendida. Recurso de embargos não conhecido (BRASIL, 2021, <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>).

No caso em análise, a 8ª Turma não conheceu do recurso de revista do reclamante, fundamentando sua decisão no artigo 193, §2º, da CLT, que impõe um obstáculo à pretensão do trabalhador. Portanto, uma vez que o caso em análise trata de uma matéria idêntica ao tema decidido nos recursos repetitivos, mantém-se o indeferimento da cumulação pretendida.

#### **4.3.2 Decisões jurisprudenciais favoráveis à cumulação**

No Tribunal Superior do Trabalho é possível encontrar decisões com o posicionamento pela impossibilidade da cumulação dos adicionais. No entanto, mesmo diante desse posicionamento majoritário, ainda há decisões de turmas que são favoráveis pela possibilidade do acúmulo dos adicionais, mesmo após a decisão predominante do TST em 2019.

CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. IMPOSSIBILIDADE. O Tribunal Regional manteve a sentença que entendeu pela possibilidade do pagamento dos adicionais de periculosidade e de insalubridade de forma cumulada. O referido tema restou pacificado no âmbito desta Corte, com o julgamento do incidente de recurso de revista repetitivo nos autos do processo IRR - 239-55.2011.5.02.0319, na sessão do dia 26/9/2019, na qual o TST firmou os seguintes termos: “O art. 193, § 2º, da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal e veda a cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, ainda que decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos.” Recurso de revista da reclamada conhecido e provido (BRASIL, 2021, <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>).

Nesta decisão o Tribunal Regional manteve a sentença que permitiu o pagamento dos adicionais de insalubridade e periculosidade de forma cumulada. No entanto, essa decisão foi revista e esclarecida, que após, restou-se pacificado pela 2ª Turma do TST, o provimento do acórdão.

RECURSO DE REVISTA. ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE - IMPOSSIBILIDADE. TEMA REPETITIVO Nº 17. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA EVIDENCIADA. Tratando-se de recurso de revista interposto em face de decisão regional que se revela contrária à jurisprudência reiterada desta Corte, mostra-se presente a transcendência política da causa, a justificar o prosseguimento do exame do apelo. No mérito, o e. Tribunal Regional, ao concluir pela possibilidade de cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade acabou por contrariar a tese fixada pelo Tribunal Superior do Trabalho no tema repetitivo de nº 17 que reza “o art. 193, § 2º, da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal e veda a cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, ainda que decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos”. Logo, doravante, em qualquer circunstância, é defeso ao trabalhador receber concomitantemente os referidos adicionais, ainda que decorrentes de fatos geradores diversos, devendo, à luz do art. 193, §2º, da CLT, o reclamante, por ocasião da execução, optar pelo adicional de seu interesse. Recurso de revista conhecido e provido (BRASIL, 2022 <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>).

No mesmo rumo, outra decisão favorável, onde o Tribunal Regional contraria a decisão do TST que veda a cumulação dos adicionais. Mas por fim, foi provido pela 7ª Turma do TST o trabalhador receber concomitantemente os referidos adicionais.

CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E DE INSALUBRIDADE. IMPOSSIBILIDADE. A SBDI-1 desta Corte Superior, em recente decisão, nos autos do IRR-239-55.2011.5.02.0319, julgado na sessão de 26/09/2019 (Redator Designado Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira), decidiu, por maioria, definir a seguinte tese jurídica para o Tema Repetitivo nº 17: “O art. 193, § 2º, da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal e veda a cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, ainda que decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos”. Na hipótese, o Tribunal Regional manteve a sentença que reconheceu a possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade. Assim, decidiu em dissonância com o precedente vinculante da SBDI-1 desta Corte Superior. Recurso de revista conhecido e provido, no particular (BRASIL, 2019, <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>).

Na ementa apresentada, novamente o Tribunal Regional manteve a sentença, onde reconheceu a possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, mas por fim, a 1ª Turma do TST reconheceu também esse adicional.

Embora ainda minoritária, há uma corrente jurisprudencial que defende a possibilidade de cumulação entre os adicionais de insalubridade e periculosidade.

No entanto, é importante ressaltar que a jurisprudência majoritária entende que essa cumulação não é possível.

No entanto, é possível observar um crescimento nas decisões que visam garantir o direito Constitucional do trabalhador de perceber os adicionais de forma simultânea. Diante desse cenário, é importante que os empregadores estejam atentos às normas trabalhistas e cumpram as exigências legais para garantir a segurança e a saúde de seus funcionários no ambiente de trabalho, evitando assim a exposição a riscos e possíveis ações judiciais.

## 5 CONCLUSÃO

A questão da cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade é de extrema importância, pois envolve a proteção da saúde e segurança do trabalhador, além da dignidade da pessoa humana.

Na presente monografia, foi realizado um estudo detalhado sobre o contexto histórico do direito do trabalho, com o intuito de apresentar as conquistas significativas em relação aos direitos fundamentais dos indivíduos no campo trabalhista. Nesse sentido, destaca-se a criação da OIT, que tem como principal objetivo assegurar os direitos dos trabalhadores.

Além disso, é evidente a demonstração da importância dos princípios da proteção, em especial, o princípio da dignidade da pessoa humana na relação de empregado e empregador. Este princípio é fundamental para a proteção do trabalho digno e para a segurança do trabalhador no ambiente de trabalho.

No que diz respeito à legislação brasileira, fica evidente a importância da CLT na garantia dos direitos do trabalhador exposto a agentes insalubres ou perigosos. Essa legislação estabelece o direito do empregador de receber o adicional como forma de compensação pelos riscos aos quais ele está exposto no ambiente de trabalho. Além disso, foi demonstrada a relevância da Constituição Federal de 1988 em proporcionar segurança ao trabalhador.

Foi evidenciada também a existência das Normas Regulamentadoras, em particular a NR-15 e NR-16, que desempenham um papel fundamental na regulamentação dos critérios técnicos relacionados aos adicionais de insalubridade e periculosidade. Essas normas estabelecem diretrizes específicas definidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, fornecendo um rol taxativo das atividades consideradas insalubres ou perigosas.

Além disso, a insalubridade é identificada nos casos em que o empregado trabalha em condições que causam desconforto, sendo que o adicional correspondente possui um caráter indenizatório, sendo pago ao empregado como uma compensação. Essa situação guarda semelhanças com a periculosidade, uma vez que o adicional de periculosidade é aplicado quando o empregado está exposto a algum risco de vida no ambiente de trabalho.

Ao analisar a jurisprudência trabalhista, é evidente tanto na doutrina quanto no entendimento jurisprudencial que, de fato, quando o empregado é exposto a agentes

insalubres ou perigosos, ele coloca sua saúde e até mesmo sua vida em risco. No entanto, mesmo diante desse entendimento, o Tribunal Superior do Trabalho, ao se deparar com ações que buscam a cumulação dos adicionais, mantém o posicionamento do artigo 193, §2º, que proíbe a acumulação desses adicionais. Dessa forma, o empregado deve optar pelo adicional que lhe for mais favorável.

A corrente minoritária argumenta que, quando o trabalhador fica exposto simultaneamente a dois agentes agressivos, um deles insalubre e o outro perigoso, ele deve receber o pagamento de ambos os adicionais. Isso ocorre porque os fatores geradores desses adicionais são distintos, enquanto o adicional de insalubridade busca compensar a exposição a agentes prejudiciais à saúde, o adicional de periculosidade visa remunerar o trabalhador exposto a situações de risco para sua vida.

Diante disso, pode-se concluir que, após uma análise da jurisprudência, fica evidente a existência de uma divergência em relação à possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade de forma simultânea. Não há um entendimento absoluto ou unânime sobre esse assunto.

É importante ressaltar que a Constituição Federal não estabeleceu nenhuma restrição em relação à cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. Por esse motivo, sugere-se que a suposta proibição da percepção simultânea desses adicionais, prevista na CLT, na verdade, não foi acolhida pela Constituição de 1988.

Por esse motivo, não é adequado exigir que o empregado escolha qual adicional deseja receber quando estiver exposto, simultaneamente, a condições que caracterizam tanto a insalubridade quanto a periculosidade em seu ambiente de trabalho. Tal exigência implicaria na renúncia dos seus direitos e garantias fundamentais, especialmente no que diz respeito à proteção, saúde e dignidade da pessoa humana.

Diante do exposto, é inegável a importância da questão da cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade para a garantia dos direitos dos trabalhadores e da dignidade humana. É fundamental que se reconheça que a Constituição Federal tutela esses direitos, e que a sua aplicação deve ser realizada de forma ampla e eficaz para garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro para todos os trabalhadores.

A cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade não deve ser

vista como um privilégio, mas sim como um direito do trabalhador. A remuneração justa pela exposição a riscos no ambiente de trabalho contribui para a melhoria das condições de vida do trabalhador, além de ser uma medida de proteção da saúde pública e do bem-estar social.

A jurisprudência, por sua vez, deve continuar avançando nesse sentido, reconhecendo a importância da cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade e garantindo a proteção dos direitos dos trabalhadores. O papel do Judiciário é fundamental na concretização desses direitos e na promoção de uma sociedade mais justa e igualitária.

É importante destacar que a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade não é uma questão isolada, mas sim uma medida que se insere em um contexto maior de proteção dos direitos trabalhistas e da dignidade humana. A busca por melhores condições de trabalho, segurança e saúde do trabalhador é um objetivo que deve ser perseguido por toda a sociedade.

A garantia da cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade também é uma medida que contribui para a valorização do trabalho e para a promoção de uma cultura de respeito aos direitos dos trabalhadores. Essa valorização é essencial para a construção de uma sociedade mais justa e solidária, em que o trabalho seja valorizado como uma atividade essencial para a realização plena do indivíduo.

Por fim, pode-se concluir que a questão da cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade deve ser tratada com a seriedade que merece, uma vez que está intrinsecamente ligada à proteção dos direitos dos trabalhadores e da dignidade humana. A sociedade como um todo tem o dever de garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro para todos, contribuindo para a promoção de uma cultura de respeito aos direitos trabalhistas e à valorização do trabalho como um meio de realização pessoal e coletiva.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do trabalho**: material, processual e legislação especial. 17. ed. São Paulo: Rideel, 2016.

ARAUJO, Eduardo Moraes. **Introdução à higiene e à segurança do trabalho**. Curitiba: InterSaber, 2021.

BARRONI, Cleiton Fernando; PAGANI, Aldina. A possibilidade de acumular os adicionais de insalubridade e periculosidade. **Revista da Faculdade de Direito da FMP**, [s.l.], v. 10, p. 189-205. 2015. Disponível em: <https://revistas.fmp.edu.br/index.php/FMP-Revista/article/view/43/49>. Acesso em: 29 abr. 2023.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr Editora, 2006.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 09 abr. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 07 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 39. PERICULOSIDADE**. Os empregados que operam em bomba de gasolina têm direito ao adicional de periculosidade (Lei nº 2.573, de 15.08.1955). Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2003]. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 09 abr. 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 47. INSALUBRIDADE**. O trabalho executado em condições insalubres, em caráter intermitente, não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2003]. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 07 abr. 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 80. INSALUBRIDADE**. A eliminação da insalubridade mediante fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo exclui a percepção do respectivo adicional. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2003]. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 07 abr. 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 132**. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. INTEGRAÇÃO. (Incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 174 e 267 da SBDI-1)

I - O adicional de periculosidade, pago em caráter permanente, integra o cálculo de indenização e de horas extras (ex-Prejulgado nº 3). (ex-Súmula nº 132 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982/ DJ 15.10.1982 - e ex-OJ nº 267 da SBDI-1 - inserida em 27.09.2002)

II - Durante as horas de sobreaviso, o empregado não se encontra em condições de risco, razão pela qual é incabível a integração do adicional de periculosidade sobre as mencionadas horas. (ex-OJ nº 174 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000). Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2005]. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 09 abr. 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 139**. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. (Incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 102 da SBDI-1) Enquanto percebido, o adicional de insalubridade integra a remuneração para todos os efeitos legais. (ex-OJ nº 102 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997). Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2005]. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 08 abr. 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 191**. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. INCIDÊNCIA. BASE DE CÁLCULO. (Cancelada a parte final da antiga redação e inseridos os itens II e III)

I - O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais.

II - O adicional de periculosidade do empregado eletricitário, contratado sob a égide da Lei nº 7.369/1985, deve ser calculado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial. Não é válida norma coletiva mediante a qual se determina a incidência do referido adicional sobre o salário básico.

III - A alteração da base de cálculo do adicional de periculosidade do eletricitário promovida pela Lei nº 12.740/2012 atinge somente contrato de trabalho firmado a partir de sua vigência, de modo que, nesse caso, o cálculo será realizado exclusivamente sobre o salário básico, conforme determina o § 1º do art. 193 da CLT. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2016]. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 09 abr. 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 228**. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. (Redação alterada na sessão do Tribunal Pleno em 26.06.2008)

A partir de 9 de maio de 2008, data da publicação da Súmula Vinculante nº 4 do Supremo Tribunal Federal, o adicional de insalubridade será calculado sobre o salário básico, salvo critério mais vantajoso fixado em instrumento coletivo. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2012]. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 08 abr. 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 289**. INSALUBRIDADE. ADICIONAL. FORNECIMENTO DO APARELHO DE PROTEÇÃO. EFEITO. O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2003]. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 07 abr. 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 364**. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. EXPOSIÇÃO EVENTUAL, PERMANENTE E INTERMITENTE. (Inserido o item II)

I - Tem direito ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido. (ex-Ojs da SBDI-1 nºs 05 - inserida em 14.03.1994 - e 280 - DJ 11.08.2003)

II - Não é válida a cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho fixando o adicional de periculosidade em percentual inferior ao estabelecido em lei e proporcional ao tempo de exposição ao risco, pois tal parcela constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida por norma de ordem pública (arts. 7º, XXII e XXIII, da CF e 193, §1º, da CLT). Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2016]. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 09 abr. 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 447**. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. PERMANÊNCIA A BORDO DURANTE O ABASTECIMENTO DA AERONAVE. INDEVIDO. Os tripulantes e demais empregados em serviços auxiliares de transporte aéreo que, no momento do abastecimento da aeronave, permanecem a bordo não têm direito ao adicional de periculosidade a que aludem o art. 193 da CLT e o Anexo 2, item 1, “c”, da NR 16 do MTE. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2013]. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 09 abr. 2023

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula 194**. É competente o Ministro do Trabalho para a especificação das atividades insalubres. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [1963]. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/seq-sumula194/false>. Acesso em: 07 abr. 2023

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula Vinculante 4**. Salvo nos casos previstos na Constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [2008]. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/seq-sumula740/false>. Acesso em: 08 abr. 2023

CALVO, Adriana. **Manual de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

CARPES, Jenifer Carolina. **Trabalho escravo contemporâneo no Brasil**. 2015. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Relações Internacionais) – Universidade de Santa Cruz do Sul, Santa Cruz do Sul, 2015. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11624/993>. Acesso em: 16 out. 2022.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

CHIBIAQUE, Marco Aurelio Kreling. Evolução histórica do adicional de insalubridade e discussões sobre base de cálculo. **JUS**, [s.l.], mar. 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/56308/evolucao-historica-do-adicional-de-insalubridade-e-discussoes-sobre-sua-base-de-calculo>. Acesso em: 08 abr. 2023.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

GHISOLFI, Renan Gonçalves. A possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade: uma análise expositiva. **Rede Doctum de Ensino/Serra**, Espírito Santo, 2017. Disponível em: <https://dspace.doctum.edu.br/handle/123456789/1706>. Acesso em: 29 abr. 2023

GOMES, Glaucilane Ribeiro. A possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade no ordenamento jurídico brasileiro. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, São Paulo, v. 8, n. 06, jun. 2022. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/6131/2367>. Acesso em: 06 maio. 2023.

GONÇALVES, H. A. C.; LOPES, M. H. A dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, Curitiba, v. 4, n. 2, p. 129-145, jul./dez. 2013. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6172858.pdf>. Acesso em: 13 nov. 2022.

GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas. **Manual de direito individual do trabalho**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Direito ao trabalho digno. **Enciclopédia Jurídica da PUCSP**, São Paulo, 2022. Disponível em: [https://enciclopediajuridica.pucsp.br/pdfs/direito-ao-trabalho-digno\\_623a2e7e2658e.pdf](https://enciclopediajuridica.pucsp.br/pdfs/direito-ao-trabalho-digno_623a2e7e2658e.pdf). Acesso em: 13 nov. 2022.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

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

MELO, Sandro Nahmias. Meio ambiente do trabalho. **Enciclopédia Jurídica da PUCSP**, São Paulo, 2020. Disponível em:  
[https://enciclopediajuridica.pucsp.br/pdfs/meio-ambiente-no-trabalho\\_5f25ad9b5477b.pdf](https://enciclopediajuridica.pucsp.br/pdfs/meio-ambiente-no-trabalho_5f25ad9b5477b.pdf). Acesso em: 13 nov. 2022.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA. **Norma Regulamentadora no. 15 (NR-15)**. Brasília: Ministério do Trabalho e Previdência, 2023. Disponível em:  
<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/ctpp/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-15-nr-15>. Acesso em: 08 abr. 2023.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA. **Norma Regulamentadora no. 16 (NR-16)**. Brasília: Ministério do Trabalho e Previdência, 2023. Disponível em:  
<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/ctpp/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-16-nr-16>. Acesso em: 08 abr. 2023.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. O direito do trabalho e a dignidade da pessoa humana – pela necessidade de afirmação do trabalho digno como direito fundamenta. **Conpedi**, Fortaleza, p. 9038-9047, 2010. Disponível em:  
<http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3828.pdf>. Acesso em: 13 nov. 2022.

MORAES FILHO, Evaristo de.; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. 9. Ed. São Paulo: LTr, 2003.

MOURA, Marcelo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

NASCIMENTO, A. M.; NASCIMENTO, S. M. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Cálculos trabalhistas: contribuição sindical, décimo terceiro salário, férias, folha de pagamento, rescisão do contrato de trabalho, saques do FGTS relativos ao aposentado em atividade laboral, vale-transporte**. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Assembleia Geral da ONU: Paris, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 13 nov. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 148**. Brasília: OIT Brasil, 1979. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_236121/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236121/lang--pt/index.htm). Acesso em: 06 maio. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 155**. Brasília: OIT Brasil, 1983. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_236163/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm). Acesso em: 06 maio. 2023.

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. Insalubridade – O que é?. **Guia Trabalhista**, [s./l.], nov. 2022. Disponível em: <https://www.guiatrabalhista.com.br/guia/insalubridade.htm>. Acesso em: 07 abr. 2023.

PORTELLA, Daiane Andretta. **Os adicionais de insalubridade e periculosidade e a (im)possibilidade de cumulação**. 2014. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Ijuí, 2014. Disponível em: <https://www.studocu.com/pt-br/document/centro-universitario-de-brasilia/direito-do-trabalho-i/daiane-andretta-portella/11990797>. Acesso em: 29 abr. 2023.

PORTELLA, Daiane Andretta; SCHERER, Paulo Marcelo. Os adicionais de insalubridade e periculosidade e a (im)possibilidade de cumulação. **Salão do Conhecimento**, Ijuí, v. 1, n. 1, ago. 2015. Disponível em: <https://publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/salaconhecimento/article/view/5276>. Acesso em: 29 abr. 2023.

ROMAR, C. T. M.; LENZA, Pedro. **Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

ROSSETE, Celso Augusto. **Segurança e higiene do trabalho**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014.

SANTOS, Cristiane Vieira Soares dos. A possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. **Faculdades Integradas de Aracruz**, [s./l.]. [2020?]. Disponível em: [http://www.faacz.com.br/repositorio\\_de\\_tccs/2020/2020%20-%20CDI%20-%20Cristiane%20Vieira%20Soares%20dos%20Santos.pdf](http://www.faacz.com.br/repositorio_de_tccs/2020/2020%20-%20CDI%20-%20Cristiane%20Vieira%20Soares%20dos%20Santos.pdf). Acesso em: 30 abr. 2023.

SANTOS, Leonardo de Oliveira; MELO, Fabio Xavier. A acumulação de adicionais de periculosidade e de insalubridade amparados em fatos geradores distintos e autônomos: uma perspectiva higienista. **Diálogos Interdisciplinares**, [s./l.], v. 8, n. 7, dez. 2019. Disponível em: <https://revistas.brazcubas.br/index.php/dialogos/article/view/765/794>. Acesso em: 06 maio. 2023.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Curso de iniciação ao direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

SILVA, Guilherme Oliveira Catanho. O meio ambiente do trabalho e o princípio da dignidade humana. **Justiça do Trabalho – TRT da 8ª Região**, [s.l.], [2015?]. Disponível em: [https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/trabalho-seguro/eventos/2015-05-30/guilherme\\_catanho\\_silva\\_meio\\_ambiente\\_do\\_trabalho.pdf](https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/trabalho-seguro/eventos/2015-05-30/guilherme_catanho_silva_meio_ambiente_do_trabalho.pdf). Acesso em: 13 nov. 2022.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Direito do trabalho aplicado, vol. 3: segurança e medicina do trabalho, trabalho da mulher e do menor**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

SILVA, L. M. M. da; WOLOWSKI, M. R. O. O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e os Direitos da Personalidade nas Relações de Trabalho. **RDU**, Porto Alegre, v. 15, n. 85, p. 61-87, jan-fev. 2019. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/2707>. Acesso em: 13 nov. 2022.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 19. ed. atual. São Paulo: LTr Editora, 2000. v. 2.

VECCHI, I. D.; GARCIA, M. L.; PILAU SOBRINHO, L. L. O Princípio da Dignidade Humana e suas Projeções no Âmbito Laboral: possibilidades e limites. **Seqüência**, Florianópolis, n. 85, p. 249-286, ago. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/seq/a/8LmxPHVJpVWcG8WLcKp459M/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 13 nov. 2022.