



**Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"**

**GRAZIELA CANDIDA DA SILVA**

**ADICIONAIS TRABALHISTAS: INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE**

**Assis/SP  
2018**



**Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"**

**GRAZIELA CANDIDA DA SILVA**

**ADICIONAIS TRABALHISTAS: INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE**

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

**Orientando(a): Graziela Candida da Silva**

**Orientador(a): Luiz Antonio Ramalho Zanotti**

**Assis/SP**

**2018**

FICHA CATALOGRÁFICA

S586a SILVA, Graziela Cândida da

**Adicionais trabalhistas: insalubridade e periculosidade/** Graziela Cândida da Silva.–  
Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA - Assis, 2018.

49p.

1. Adicionais. 2. Insalubridade. 3. Periculosidade

Orientador: Luiz Antonio Ramalho Zanotti

CDD: 342.65431  
Biblioteca da FEMA

# ADICIONAIS TRABALHISTAS: INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

GRAZIELA CANDIDA DA SILVA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

**Orientador:** \_\_\_\_\_  
Luiz Antonio Ramalho Zanotti

**Examinador:** \_\_\_\_\_  
Gisele Spera Maximo

## DEDICATÓRIA

*Dedico esse trabalho a minha família  
e em especial aos amantes da  
Justiça.*

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente, a DEUS, pela oportunidade e pelo privilégio que me foi dado em compartilhar tamanha experiência, realizando o Curso de Direito. Aos meus pais Orlando Inácio da Silva e Rosa Cândida da Silva, pela formação que me deram que serviu de base para enfrentar as dificuldades; pelo amor e carinho que dedicam a mim, por acreditarem na possibilidade de eu conquistar essa vitória. Obrigada por me ajudarem e me incentivaram a vencer mais essa etapa de minha vida. Agradeço também a minha irmã Fabiana Cândida pelo apoio nessa jornada. Registro o agradecimento aos meus amigos, pelo carinho, compreensão, incentivo, apoio emocional e suporte ao longo do curso, me fazendo acreditar na capacidade do meu próprio esforço. Ao meu orientador Luiz Antônio Ramalho Zanotti, que me acolheu e me orientou pelas orientações e recomendações para melhoria desta Monografia de Conclusão de Curso. A todos os professores pelo carinho, dedicação entusiasmo demonstrado ao longo do curso. Agradeço aos meus colegas da faculdade por estarem comigo nesta caminhada tornando-a mais fácil e agradável.

## RESUMO

O presente trabalho tem como finalidade analisar a possibilidade ou não de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. O trabalho em condições insalubre e perigosas expõe o trabalhador a uma situação de dano e risco à sua saúde, é por esta razão que são pagos os adicionais. No entanto, quando o empregado trabalha concomitantemente em condições insalubres e perigosas segundo o entendimento majoritário e pacífico, tem que optar por um dos adicionais. Atualmente ainda que minoritária, mas em constante crescimento, a doutrina e jurisprudência vêm se posicionando favoravelmente a cumulação. O objetivo principal da pesquisa é analisar os argumentos favoráveis e os não favoráveis à cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. O desenvolvimento do tema realizar-se-á por meio da coleta de dados em fontes bibliográficas, constituídas principalmente de doutrina e jurisprudência, tendo adotado o método de abordagem hipotético-dedutivo. Com os resultados e conclusões, quer-se demonstrar que a cumulação do adicional de insalubridade e periculosidade é uma necessidade social e econômica, que visa compensar o trabalhador que labora concomitantemente sob a incidência de agentes nocivos e exposto a situação que cause risco de vida

**Palavras-chave:** Adicionais trabalhistas, insalubridade e periculosidade.

## **ABSTRACT**

The present study aims to analyze the possibility or not of cumulation of the additional health and hazardousness. Work in unhealthy and dangerous conditions exposes the worker to a situation of damage and risk to his health, which is why the additional costs are paid. However, when the employee works concomitantly in unhealthy and dangerous conditions according to the majority and peaceful understanding, you have to opt for one of the additional ones. Even today, although a minority, but in constant growth, doctrine and jurisprudence have been favoring cumulation. The main objective of the research is to analyze the arguments favorable and not favorable to the cumulation of the additions of insalubrity and dangerousness. The development of the theme will be carried out through the collection of data in bibliographic sources, constituted mainly of doctrine and jurisprudence, adopting the method of hypothetico-deductive approach. With the results and conclusions, we want to demonstrate that the addition of unhealthy and dangerous supplementation is a social and economic necessity, which aims to compensate the worker who works concurrently under the incidence of harmful agents and exposed to the situation that causes life-threatening

**Keywords:** Additional labor, insalubrity and dangerousness.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
EPIS	Equipamento de Proteção Individual
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
TST	Tribunal Superior do Trabalho
STF	Supremo Tribunal do Federal

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>11</b>
<b>2. O TRABALHO EM CONDIÇÕES INSALUBRES E PERIGOSAS.....</b>	<b>122</b>
2.1. O TRABALHO EM CONDIÇÕES ESPECIAIS NA HISTÓRIA.....	122
2.2. O TRABALHO NAS CONDIÇÕES ESPECIAIS.....	16
2.3. O TRABALHO INSALUBRE .....	17
2.4. O TRABALHO PERIGOSO .....	19
2.5. O TRABALHO PENOSO.....	21
<b>3. NORMAS LEGAIS ACERCA DO TRABALHO EM CONDIÇÕES DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE .....</b>	<b>23</b>
3.1. REMUNERAÇÃO E ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE.....	24
3.2. A REMUNERAÇÃO E OS ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE .....	27
3.3. CESSAÇÃO NO PAGAMENTO DOS ADICIONAIS .....	28
<b>4. A (IM) POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS .....</b>	<b>31</b>
4.1. ENTENDIMENTO HISTÓRICO DE IMPOSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO .....	33
1	
4.2. IMPOSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS .....	33
4.3. ENTENDIMENTO NA DOCTRINA BRASILEIRA .....	33
4.4. POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS .....	35
<b>5. NOVO POSICIONAMENTO DOCTRINÁRIO .....</b>	<b>37</b>
<b>6. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>43</b>
<b>7. REFERÊNCIAS.....</b>	<b>44</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo demonstrar a cerca da área do Direito do Trabalho, estudando em especial acerca da (im)possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. O adicional de insalubridade é devido quando o empregado trabalha exposto a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância. Por sua vez o adicional de periculosidade é pago ao empregado que trabalha em local que coloque em risco a sua vida. O problema é quando o empregado trabalha em condições insalubres e perigosas ao mesmo tempo, pois segundo § 2º, do artigo 193 da CLT, o empregado deve optar por um dos adicionais de insalubridade que lhe for devido, o que para a grande maioria significa dizer que, os adicionais de periculosidade não podem ser percebidos cumulativamente, ou seja, é indevido o pagamento concomitante dos adicionais de insalubridade e periculosidade aos trabalhadores que desenvolvem suas atividades de forma simultânea à ação de dois ou mais agentes que possa representar dano à saúde e risco de vida. 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. O objetivo deste estudo é analisar a possível cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, e para isso a pesquisa será fragmentada em três capítulos. O primeiro capítulo apresenta uma noção geral acerca dos adicionais trabalhistas abordando mais especificamente os adicionais de insalubridade e periculosidade, iniciando uma análise do trabalho em condições especiais na história, demonstrando como surgiram as primeiras leis de proteção ao trabalhador, também denominando e conceituando cada adicional, examinando as maneiras de caracterização, classificação e remuneração dos devidos adicionais, bem com a forma de eliminação e neutralização. Já o segundo capítulo, analisará as normas legais acerca do trabalho em condições de insalubridade e periculosidade, e por fim no terceiro capítulo em questão, que é a (im) possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, analisando entendimentos doutrinários e também jurisprudenciais sobre o tema.

## 2. O TRABALHO EM CONDIÇÕES INSALUBRES E PERIGOSAS

O contrato de trabalho pressupõe que uma das partes, em regra empregado, será subordinada a outra, entretanto, esta condição não estabelece poderes ilimitados de mando, eis que as partes mantêm-se vinculadas as normas trabalhistas que asseguram o trabalho em condições que garantem, entre outras, a saúde e a integridade do trabalhador.

No entanto existem, algumas atividades que por si só produzem efeitos nocivos ao ser humano, estas são chamadas de atividades de risco. Quando o empregado e empregador concordam em efetivar uma tarefa deste tipo, deverão ser tomadas diversas medidas.

Mesmo com a proteção, nenhuma atividade fica isenta de riscos, por isso os trabalhadores que executam tarefas perigosas ou transitam por locais comprovadamente insalubres ou perigosos, tendo a proteção legal, e faz jus ao adicional de periculosidade, insalubridade ou penosidade, conforme o caso.

O presente capítulo tem como objetivo fazer uma breve exposição sobre estes adicionais, trazendo informações do trabalho em condições especiais na história, conceituando e analisando as normas legais acerca do trabalho nessas condições. (Portella, 2014)

### 2.1. O TRABALHO EM CONDIÇÕES ESPECIAIS NA HISTÓRIA

A palavra trabalho vem do latim *tripalium*, que era uma espécie de instrumento de tortura, uma canga que pesava sobre os animais (Martins, 2002).

A escravidão foi à primeira forma de trabalho, na qual o escravo não tinha nenhum direito, muito menos trabalhista. Barros descreve como era o trabalho escravo:

O escravo assemelhava-se a uma coisa que pertencia ao amo ou senhor, a partir do momento em que entrava no seu domínio, portanto não poderia prestar o consentimento contratual e, conseqüentemente, contrair obrigações. O escravo era destituído do direito à vida e ao tratamento digno, embora tivesse o amo sujeito a sanções penais se o matasse sem causa. (BARROS, 2010, p. 55).

O regime da escravidão vai se transformando num sistema de servidão, onde os senhores feudais davam proteção militar e política aos servos, porém estes tinham que prestar 12 serviços para os senhores feudais. O trabalho nessa época era considerado um castigo. Camino identifica esta época como:

A servidão da gleba foi o regime de trabalho consagrado dos feudos. Assentava-se sobre a posse da terra com todos os direitos dela emanados, atribuído aos senhores feudais, também chamados "senhores da gleba". Os servos não eram livres, mas se diferenciavam dos escravos por não serem simples objeto de direito. Embora submetidos a toda sorte de restrições, tinham assegurados alguns poucos e inexpressivos direitos: usos dos pastos, herança de objetos pessoais e animais, geralmente absorvidos pelos impostos abusivos que pagavam aos seus senhores. (CAMINO, 1999, p. 26-27).

Posteriormente, segundo Martins (2002, p. 34) encontram-se as corporações, onde o trabalho estava distribuído em três níveis: os mestres, os companheiros e os aprendizes. Os aprendizes eram os menores subordinados aos mestres que recebiam o ensino da profissão. Os companheiros eram trabalhadores qualificados que recebiam salários dos mestres, porém nunca chegariam à condição de mestre. Delgado entende que o Direito do Trabalho surgiu com o capitalismo, como podemos verificar:

[...] O Direito do trabalho é produto do capitalismo, atado a evolução histórica desse sistema, retificando-lhe distorções econômico-sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil, em especial no estabelecimento e na empresa. (DELGADO, 2007, p. 81).

Com o advento da Revolução Industrial, na segunda metade do Século XVIII, começaram a surgir às primeiras regras trabalhistas e com os novos processos industriais fez com que surgissem acidentes de trabalho e mais doenças.

Nas fábricas, as condições de trabalho eram de extremamente penosas e duras. Os ambientes de trabalho não tinham condições de proteger a integridade física e psicológica

dos trabalhadores. Sendo um local de trabalho sem as mínimas condições de higiene, com pouca iluminação e ventilação, o que acarretava em doenças e inúmeros acidentes de trabalhos. Não havia EPIs (Equipamento de Proteção Individual) aos trabalhadores, muitos operários caíam dentro das máquinas e morriam esmagados, ou tinham seus membros amputados, e ficavam impossibilitados de trabalhar.

Os trabalhadores não tinham nenhum tipo de seguridade social, aposentadoria ou programas sociais. Se o operário viesse adoecer, acabava a contraprestação salarial e extinguia-se o contrato, e dentre os inúmeros trabalhadores interessados a vaga, eram contratados.

Devido às duras condições de trabalho nas fábricas, provocavam as inúmeras insatisfações e desconhecimentos entre os operários e com isso surgiram as primeiras associações operários que reclamavam sobre a regulamentação salarial.

O Estado se portava apenas como observador dos acontecimentos e assim, se transformou em um instrumento de opressão contra os menos favorecidos, colaborando para a dissociação entre capital e trabalho, conforme afirma João da Gama Cerqueira (apud BARROS, 2010, p. 65).

O conflito entre coletivo e o individual ameaçava a estrutura da sociedade e sua estabilidade, assim surgiu a necessidade de um ordenamento jurídico com um sentido mais justo e equilibrado.

O Direito do Trabalho surge no século XIX, na Europa, em um mundo marcado pela desigualdade econômica e social, fenômeno que tornou necessária a intervenção do Estado por meio de uma legislação predominantemente imperativa, de força cogente, insuscetível de renúncia pelas partes.(BARROS. 2010, p. 67).

Com o Tratado de Versailles em 1919, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual desenvolve até os dias de hoje normas internacionais de proteção ao trabalho e aos locais onde o mesmo se realiza para que sejam aplicada internamente nos mais variados países membros.

A evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil começou em 1830, com uma lei que regulou o contrato sobre prestação de serviços dirigida a brasileiros e estrangeiros, já em

1837, há uma normativa sobre contratos de prestação de serviços entre colonos dispendo 14 sobre justas causas , em 1850, o Código Comercial legislou a respeito do aviso prévio, em 1919, foi criada uma lei sobre acidentes de trabalho. (BARROS, 2010). No ano de 1943 surge a lei mais importante a Consolidação das Leis do Trabalho.

A CLT surgiu pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e seu principal objetivo era a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas, foi o resultado de juristas que se empenharam em criar uma legislação trabalhista que protegesse o trabalhador (ZANLUCA, 2014).

Em relação ao Direito do Trabalho, mais especificamente em relação às condições de trabalho à luz das Constituições Brasileiras observa-se que a Constituição de 1934, em seu art. 121, estabelece condições de trabalho na cidade e no campo, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do país. O art. 121, §1º, proíbe o trabalho insalubre para menores de 18 anos e mulheres como podemos observar:

A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

[...]

d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres;(BRASIL, 2014).

No art. 122, o texto constitucional institui a Justiça do Trabalho para dirimir questões entre empregados e empregadores. A Constituição de 1937 e 1946, também proíbe o trabalho a mulheres em indústrias insalubres (BARROS, 2010).

Enfim a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, mais especificamente em seus incisos XXII e XXIII, dá importante direção ao sistema jurídico ao dispor que é direito dostrabalhadores 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, e o recebimento de adicional de remuneração para as atividades desenvolvidas em condições insalubres, perigosas e penosas. Tendo em vista que esta

constituição consagrou direitos e obrigações iguais a homens e mulheres e não mais proibiu o trabalho da mulher em indústrias insalubres. (BRASIL, 2014).

Percebemos que com a Carta Magna de 1988, originou-se a formação de um sistema infraconstitucional para a finalidade posta.

## 2.2. O TRABALHO NAS CONDIÇÕES ESPECIAIS

Juntar o útil ao agradável é o ideal, e realizar com prazer é o que todos almejam. Segundo Antunes (2000) “o ato de produção e reprodução da vida humana realiza-se pelo trabalho [...] o ser humano tem ideado, em sua consciência, a configuração que quer imprimir ao objeto do trabalho, antes de sua realização”.

Assevera-se que a atividade laboral nem sempre está voltada para a auto-realização, muitas vezes as pessoas trabalham com o intuito de apenas receber seu salário no final do mês, para a garantia do seu sustento e de sua família. O mínimo que se espera desse trabalhador é que ele possa exercer suas atividades em boas condições de trabalho, garantindo sua segurança e saúde.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 6º, garante o direito de saúde a todos. E com o objetivo de prevenir doenças ocupacionais e acidentes, em seu art. 7º, XXVIII, assegura aos trabalhadores melhores condições de trabalho no que tange à saúde, higiene e segurança. Segundo Barros, a saúde tem grande importância e deve ser protegida:

Quando o empregado é admitido pelo empregador, leva consigo uma série de bens jurídicos (vida, saúde, capacidade de trabalho, etc), os quais deverão ser protegidos por este último, com adoção de medidas de higiene e segurança para prevenir doenças profissionais e acidentes no trabalho. (apud MARQUES, 2001, p.36).

O mínimo para um trabalhador manter uma condição de vida digna é justamente a conservação da sua saúde. Conforme já mencionado a proteção legal do trabalhador teve

grande relevância somente após a criação da OIT (1919), quando se buscava melhores condições de trabalho. Para Marques as condições de trabalho: “é um termo um tanto genérico, mas que significa tratar do sistema organizativo, do conteúdo das atividades e das solicitações no trabalho com a finalidade de melhorar a produção de bens ou realizar a prestação de um serviço”. (MARQUES, 2001, p. 25)

Há condições especiais de trabalho, que prejudicam a integridade física, e a saúde do ser humano. O que determina o enquadramento da atividade exercida é a presença de agentes nocivos ao ambiente de trabalho e a exposição do trabalhador em determinadas atividades de riscos e danos a sua saúde.

A Portaria n. 3.214, do Ministério do Trabalho, de 8, de junho de 1978, aprovou as normas regulamentadoras relativas a segurança do trabalho, chegando hoje ao número de trinta e seis. As mais importantes destaca Basile:

NR2 (inspeção prévia), NR5 (comissão interna de prevenção de acidentes), NR6 (equipamentos de proteção individual - EPI), NR7 (programas de controle médico de saúde ocupacional), NR9 (programas de prevenção de riscos ambientais), NR15 (atividades e operações insalubres) e NR16 (atividades e operações perigosas). (BASILE, 2009, p. 117).

As empresas devem observar as normas regulamentadoras, pois qualquer ato de descumprimento a fiscalização é exercida por analistas fiscais do trabalho e é lavrado auto de infração com a aplicação de multa administrativa.

### 2.3. O TRABALHO INSALUBRE

Atividades insalubres são aquelas que expõem os empregados com habitualidade a agentes nocivos à saúde acima dos limites legais permitidos, conforme está explícito no artigo 189, da CLT:

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, 2014).

As condições de trabalho insalubres encontram-se elencadas na Norma Regulamentadora nº 15, da Portaria nº. 3.214/1978, do Ministério do Trabalho e Emprego, a qual descreve quais agentes químicos, físicos e biológicos são prejudiciais a saúde do trabalhador, e estabelece os limites de tolerância do organismo a essas agressões.

Conforme Norma Regulamentadora nº15, são considerados como trabalho insalubre as atividades sob as seguintes condições: ruído contínuo ou intermitente, ruídos de impacto, exposição ao calor, radiações ionizantes, trabalho sob condições hiperbáricas, radiações não ionizantes, vibrações, frio, umidade, agentes químicos cuja insalubridade é caracterizada por limite de tolerância e inspeção no local de trabalho, poeiras minerais, agentes químicos, agentes biológicos.

Quando se fala em limites de tolerância, significa dizer que é “a concentração ou intensidade máxima ou mínima, relacionada com a natureza e o tempo de exposição ao agente, que não causará dano à saúde do trabalhador, durante a sua vida laboral”(subitem 1.5, NR15).

Em relação à competência para aprovar o quadro de atividades insalubres, o artigo 190, da CLT destaca que:

O Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotarão 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, 2014).

A caracterização da insalubridade far-se-á por meio de perícia de um médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, com registro no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). A exposição eventual a agentes insalubres não descaracteriza o pagamento do adicional de insalubridade conforme prevê a Súmula 47, do TST, “O trabalho executado em 18,

condições insalubres, em caráter intermitente, não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional”.

Como a legislação estabelece quais os agentes considerados nocivos à saúde, não será suficiente somente o laudo pericial para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional é preciso que a atividade apontada pelo laudo pericial como insalubre esteja prevista na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho, tal como definido pela NR-15.

O empregado que trabalha em condições insalubres pode fazer horas extras, neste caso, a hora extra é calculada somando a parte fixa do salário com o adicional de insalubridade ou periculosidade, dividindo-se pelo número de horas trabalhadas no mês.

A jornada de trabalho nessas condições deveria ser reduzida, considerando que a exposição prolongada a agentes agressivos pode causar danos irreparáveis à saúde do trabalhador (BARROS, 2012).

No caso de incidência do trabalhador a mais de um fator insalubre, apenas será considerado o de grau mais elevado para efeito de acréscimo salarial, como veremos no decorrer deste capítulo.

## 2.4. O TRABALHO PERIGOSO

O trabalho considerado perigoso é aquele onde o empregado desenvolve uma atividade perigosa, e esta causa risco a sua vida ou a sua incolumidade física. A CLT traz em seu artigo 193, uma definição completa do que é uma atividade perigosa:

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, 2014).

As atividades e operações perigosas encontram-se enumeradas na NR nº 167, da Portaria nº. 3.214/1978, do Ministério do Trabalho e Emprego, sendo caracterizadas pelo contato permanente com inflamáveis e explosivos. A exposição com interrupções do trabalhador a algum desses fatores de perigo não afasta o pagamento do adicional, conforme dispõe a Súmula 364, do TST:

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.

O trabalhador terá direito ao recebimento do adicional de periculosidade se for preenchidas algumas condições que são estabelecidas pelo Ministério do Trabalho, assim sendo, obrigatoriamente, ter sido exposto ao contato permanente com determinada atividade perigosa, que além de perigosa, cause riscos evidenciados ao trabalhador, a ponto de, em caso de acidente, tirar a vida ou mutilá-lo. Ainda que a atividade esteja definida por Lei, ou no caso de radiação ou substâncias tóxicas, definida em portaria expedida pelo Ministério do Trabalho,

Além do adicional de periculosidade previsto na CLT, a Lei n. 7.369/85, institui, aos trabalhadores que laboram em setor de energia elétrica, com sistema elétrico de potência ou com equipamentos e instalações elétricas similares, que evidenciam condições de risco, um adicional de 30%, sobre o salário que recebem. (BARROS, 2010). A Súmula 361, estabelece que:

[...] o trabalho exercido em condições perigosas, embora de forma intermitente, dá direito ao empregado a receber o adicional de periculosidade de forma integral, porque a Lei nº 7.369, de 20.09.1985, não estabeleceu nenhuma proporcionalidade em relação ao seu pagamento.

Recentemente, foi sancionada a lei que reconhece como atividades perigosas às profissões de motoboy, moto taxista, moto frete e de serviço comunitário de rua. A lei acrescenta o parágrafo 4º, ao artigo 193, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O Projeto de Lei 2865/2011, adiciona 30%, ao salário das profissões de moto taxista, motoboy, moto frentista e de serviço comunitário de rua por considerá-las perigosas.

## 2.5. O TRABALHO PENOSO

Destaca-se como atividades penosas aquelas que causam cansaço, desgaste, fadiga, demanda excessiva de força física e mental. São os casos intermediários, nem insalubres, nem perigosos, mas que podem ensejar ao trabalhador doenças e até a morte. No conceito de Marques:

O conceito de trabalho penoso é indicativo para se estabelecer se haverá ferimento a dignidade humana do trabalhador, bem como identificar se o meio ambiente de trabalho está inadequado, e ainda, verificar a existência permanente da atividade penosa, quando então serão estudados os limites, proibições e critérios remuneratórios. (MARQUES, 2001, p. 61).

Para Marcus (2010) o trabalho penoso é aquele que pode ser definido como inadequado às condições físicas e psicológicas dos trabalhadores, provocando incômodo, sofrimento ou desgaste à saúde do trabalhador no ambiente de trabalho. Já Marques considera como trabalho penoso:

[...] motorista e cobrador de ônibus, motorista de táxi, empregados de serviços de limpeza ou conservação de bueiros, galerias ou assemelhados, enfermeiros e auxiliares de enfermagem, caixas e vigilantes de banco, cantor e locutor de rádio, entre outros tantos tratados pela jurisprudência em nossos tribunais. (MARQUES, 2001, p. 64)

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, XXIII, assegura aos trabalhadores o direito a receber o adicional de penosidade, porém não existe nenhuma lei ordinária que define juridicamente as atividades penosas e nem o valor correspondente a este adicional.

### **3. NORMAS LEGAIS ACERCA DO TRABALHO EM CONDIÇÕES DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE**

A legislação trabalhista protege o trabalhador em suas atividades insalubres e perigosas, de maneira que amenize o impacto em sua saúde.

O trabalho em condições insalubres e perigosas assegura ao empregado a concepção de um adicional. No ponto de vista trabalhista o adicional é um acréscimo salarial que decorre da prestação de serviços do empregado em condições mais grave.

Esse adicional está ligado à determinada condição daquele que trabalha em condições excepcionais (as quais podem colocar em risco a saúde e a vida do empregado), com isso recebe um adicional. Vale destacar que o trabalhador não recebe vantagens, e sim uma tentativa de compensação.

A parcela do adicional é nitidamente contra prestativa, pois paga um plus em virtude do desconforto, desgaste ou risco vivenciados, da responsabilidade e encargos superiores recebidos, do exercício cumulativo de funções ( DELGADO,2003).

Como já mencionado, os adicionais de insalubridade e periculosidade tem como base legal o artigo 7º, inciso XXIII, da Constituição Federal: “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, 2014).

Regulamentada também pelos art. 189, e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho e a Lei 6.514, de 1977, que alterou a CLT, no tocante a Segurança e Medicina do Trabalho, o que é regulamentado pela Portaria 3.214, por meio de Normas Regulamentadoras.

### 3.1. REMUNERAÇÃO E ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE

A palavra salário deriva do latim *salarium*, que tem sua origem da palavra sal, que era a forma de pagamento feita pelos romanos aos domésticos (BARROS, 2010). O salário surgiu como forma de transformação do regime de trabalho escravo para o regime de liberdade de trabalho (MARTINS, 2002, p. 203).

Nos dias de hoje existem vários nomes que se refere ao pagamento por aqueles que prestam os serviços e para os que recebem a prestação de serviços como: proventos, ordenado, honorários e vencimentos.

A CLT, em seu artigo 457, considera salário a contraprestação do serviço devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado, o mesmo diploma dispõe que a remuneração abrange o salário com todos os seus componentes, inclusive gorjetas que são pagas por terceiros. Na visão de Martins:

Remuneração é o conjunto de prestações recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação de serviços, seja em dinheiro ou em utilidades, provenientes do empregador ou de terceiros, mas decorrentes do contrato de trabalho, de modo a satisfazer suas necessidades básicas e de sua família. (MARTINS, 2002, p. 203).

Existem tipos especiais de salário, entre eles podem mencionar o adicional, que tem sentido de algo que se acrescenta, ou seja, é um acréscimo salarial decorrente da prestação de serviços do empregado em condições mais gravosas. Entre estes adicionais está o de insalubridade. Sussekind informa:

O adicional dito de insalubridade é imoral e desumano; é uma espécie de adicional do suicídio; ele encoraja os mais temerários a arriscar a saúde para aumentar seu salário; é contrário aos princípios da Medicina do Trabalho e à Declaração dos Direitos do Homem. (apud SUSSEKIND et.al., 2003, p. 925).

O trabalho em condições insalubres garante ao trabalhador a percepção do adicional de insalubridade equivalente a 40% (grau máximo), 20% (grau médio) e 10% (grau mínimo), conforme artigo 192, da CLT:

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 máximos, médio e mínimo. (BRASIL, 2014)

Como podemos verificar no artigo citado, a base de cálculo do adicional de insalubridade é o salário mínimo. Porém com o advento da Constituição Federal de 1988, dois dispositivos constitucionais passaram a gerar dúvida sobre a recepção ou não deste artigo.

O artigo 7º, IV, da CF/88, dispôs sobre a impossibilidade de vinculação do salário mínimo para qualquer fim. Já o inciso XXIII, do mesmo artigo estabeleceu o pagamento de adicional de remuneração para as atividades insalubres ao estabelecer adicional de remuneração. Este é calculado tendo como base de incidência o salário mínimo, só que em alguns casos o salário-base é um valor maior que o salário mínimo. Basile dispõe no sentido que:

[...] se a base de incidência do adicional de insalubridade não for idêntica para todos os trabalhadores em determinada área de risco, a saúde dos chamados “chão de fábrica”(massa operária que percebe os mais baixos salários dentro da empresa) será sempre menos valorizada que as dos mais elevados escalões, ou seja, se prevalecer como núcleo o salário contratual, o adicional de insalubridade do trabalhador braçal será sempre inferior ao do trabalhador intelectual, embora ambos possam estar expostos a um mesmo agente nocivo (ruído, p.ex). (BASILE, 2009, p.125).

O Supremo Tribunal Federal sobre esta matéria aprovou a Súmula Vinculante 4, com o seguinte teor “salvo nos casos previstos na Constituição Federal, 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”.

Após a edição da Súmula citada o Tribunal Superior do Trabalho alterou a Súmula 228, em decorrência do princípio da norma mais favorável e da condição mais benéfica, o conteúdo passou a ter a seguinte redação:

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno em 26.06.2008) - Res. 148/2008, DJ 04 e 07.07.2008 - Republicada DJ 08, 09 e 10.07.2008. SÚMULA CUJA EFICÁCIA ESTÁ SUSPENSA POR DECISÃO LIMINAR DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

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.

A Confederação Nacional da Indústria ajuizou reclamação perante o STF, sustentando que a nova redação da Súmula 228, do TST, conflitava com a Súmula 4, daquela Corte. O pedido liminar foi acolhido pelo presidente do TST, sendo determinado por despacho, a Súmula 228, do TST, (BARROS, 2010). Segundo Barros (2010), diante de tal situação, o salário mínimo continuará sendo aplicado para cálculo do adicional de insalubridade até que se edite norma legal.

Apesar de toda a controvérsia gerada pela Súmula Vinculante 4, do STF, o salário mínimo, salvo disposição contrária prevista em acordo coletivo, continua sendo considerado como base de cálculo do adicional de insalubridade.

A Súmula 139, do TST, diz que enquanto percebido, o adicional de insalubridade integra a remuneração do empregado para todos os efeitos legais. O subitem 15.3, da NR 15, sustenta 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”. Barros (, 2010, p.790) diverge desta orientação: “se as condições de trabalho do empregado são duplamente gravosas, é cabível o pagamento dos dois adicionais, pois houve exposição a dois agentes insalubres diferentes, que podem ocasionar prejuízos a diversos órgãos do corpo humano”.

As empresas e os sindicatos das categorias profissionais interessadas devem requerer ao Ministério do Trabalho a realização de perícia, com o objetivo de caracterizar e classificar as atividades insalubres.

### 3.2. A REMUNERAÇÃO E OS ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE

O trabalhador que labora em condições perigosas tem direito garantido ao adicional de periculosidade, que, como disposto no §1º, do art. 193, da CLT, asseguram ao empregado um adicional de 30%, sobre o salário base, sem acréscimos resultantes de gratificação, prêmios ou participação nos lucros da empresa.

Conforme Súmula 364, do TST, o contato eventual com o agente perigoso, ou seja, o contato fortuito ou que sendo habitual, se dá por tempo reduzido, não dá ao empregado direito de perceber o respectivo adicional. Caso o adicional seja pago com habitualidade, a Súmula 132, do TST, prevê que:

#### ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. INTEGRAÇÃO

I - O adicional de periculosidade, pago em caráter permanente, integra o cálculo de indenização e de horas extras (ex-Prejulgado nº 3). (ex-Súmula 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).

A base de cálculo do referido direito é o salário básico a teor do que dispõe o artigo 193, § 1º, da CLT, e a Súmula 191, do TST:

O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais. Em relação aos eletricitários, o cálculo do adicional de periculosidade deverá ser efetuado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.

Da mesma forma como acontece com o adicional de insalubridade, a caracterização da periculosidade é feita por meio de perícia técnica, a qual determinará por laudo pericial a presença de agente perigoso. (PORTELLA,2014).

Tendo em vista, que em regra, a insalubridade tem como base de cálculo o salário mínimo e a periculosidade o salário base, e como é impossível receber cumulativamente estes adicionais, conforme disposto no §2º, do art. 193, da CLT, a condição mais favorável poderá ser o de periculosidade, desde que o salário seja consideravelmente superior ao salário mínimo. (PORTELLA, 2014).

### 3.3. CESSAÇÃO NO PAGAMENTO DOS ADICIONAIS

As normas de higiene, saúde e segurança tem como objetivo tentar reduzir os riscos distintos ao trabalho, sendo assim os adicionais de insalubridade e periculosidade não constituem direito adquirido, podendo a qualquer momento cessar o seu pagamento.

Segundo Carrion (2011, p.212) a eliminação da insalubridade ou diminuição dos seus efeitos sobre o ser humano é uma preocupação constante da medicina do trabalho. A solução adotada no Brasil para compensar com remuneração adicional o trabalho em condições insalubres, perigosas ou penosas é muito criticada, pois este procedimento implica na venda da saúde do trabalhador (BARROS, 2010).

Como já mencionado, o adicional não é parte do salário, sendo eventual, enquanto durarem as situações que provocam o recebimento deste adicional. Neste sentido, assegura Carrion:

Integração do adicional do contrato de trabalho é relativa, de forma que aquele poderá ser suprimido, quando cessarem os agentes insalubres; isso é socialmente preferível à persistência da agressão, nociva à pessoa do trabalhador; mas, enquanto não for eliminado, o adicional será computado no cálculo de férias, 13º, salário, FGTS, etc. (CARRION, 2011, p.219).

Existem duas hipóteses, que o empregador deverá adotar para proteger a saúde do trabalhador, e assim eliminar ou neutralizar a insalubridade. Estas hipóteses estão prevista no art. 191, da CLT:

A eliminação ou 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, 2014)

São vários os fatores que afetam as condições ambientais, entre eles gases, poeiras, altas e baixas temperaturas, produtos tóxicos, ruídos, irradiações (BARROS, 2010). O subitem 9.1.1, da NR 9, estabelece que:

Estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais.

O equipamento de proteção individual, denominado usualmente pela sigla EPIs, é todo dispositivo ou produto de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e saúde dos trabalhadores (subitem 6.1, NR 6).

Ressalta-se que este equipamento somente deve ser adotado após esgotar todas as alternativas de controle coletivo.

O empregador tem a obrigação de fornecer os equipamentos de proteção individual (EPIs), conforme está previsto no art. 166, da CLT:

A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

No entanto, muitas vezes falta conscientização dos empresários e trabalhadores da importância que é a prevenção dos infortúnios do trabalho, os empregados rejeitam o uso de equipamentos individuais de proteção, pois preferem receber o adicional sobre o salário do que insistir para que a empresa elimine ou neutralize os riscos de acidentes e doenças profissionais, por sua vez as empresas resistem a reformas do estabelecimento pra eliminar ou reduzir os riscos. (PORTELLA, 2014)

Algumas Súmulas 80, do TST, consideram que a insalubridade pode sim ser eliminada pelo uso de equipamento individual, conforme segue:

A eliminação da insalubridade, pelo fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo, exclui a percepção do adicional respectivo. Súmula n.289, do TST – O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade, cabendo-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da novidade, dentre as quais relativas ao uso, efetivo do equipamento pelo empregado.

Dessa forma, justifica-se a utilização de EPIs, desde que seja realmente utilizada pelo trabalhador e que tenha a capacidade de neutralizar o agente insalubre, com isso torne-se uma forma provisória de amenizar o problema da insalubridade, mas não descarta a obrigatoriedade da empresa eliminar o agente insalubre com medidas de proteção a todos os funcionários.

No mesmo parâmetro o adicional de periculosidade, também por não se tratar de direito adquirido, sendo que a eliminação e a neutralização dos agentes nocivos acabam com o direito do trabalhador em recebê-lo.

No entanto caso o empregador melhore a segurança da atividade ou dos equipamentos de segurança ou ainda os métodos de trabalho, isso não o desobriga de pagar o adicional, a menos que haja perícia oficial, comprovando a extinção do risco à saúde do trabalhador (artigo 194, da CLT,). (PORTELLA, 2014).

A eliminação ou neutralização da periculosidade caracterizada por perícia oficial de órgão competente, comprovando a inexistência de risco à saúde e à segurança do empregado, determinará a cessação do pagamento adicional. (PORTELLA, 2014)

## 4. A (IM) POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS

Como já visto, o adicional de insalubridade é devido quando o empregado realiza suas atividades que por sua natureza, condições ou métodos de trabalho ameaçam a sua saúde, como contato com agentes químicos, umidade, excesso de ruídos, entre outros. (PORTELLA, 2014).

Já o adicional de periculosidade é aquele em que o trabalhador desenvolve uma atividade perigosa e esta causa risco a sua vida ou a sua incolumidade física, como por exemplo, o contato com explosivos, produtos inflamáveis, elétricos. (PORTELLA, 2014).

### 4.1. ENTENDIMENTO HISTÓRICO DE IMPOSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO

Por muito tempo, preocupou-se mais com o tratamento das doenças do que com a sua prevenção. No entanto, a Organização Mundial da Saúde, criada em 1946, com o objetivo de aquisição, por todos os povos, de um nível de saúde mais elevado, conceitua a saúde como “um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade” e ainda dispõe que “gozar do melhor estado de saúde que é possível atingir, constitui um dos direitos fundamentais de todo o ser humano, sem distinção de raça, de religião, de credo político, de condição econômica social”.

No ano de 1957, em Genebra o Comitê da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e da Organização Mundial da Saúde (OMS), definiu os objetivos da saúde ocupacional no ambiente de trabalho como:

Promover e manter o mais alto grau de bem estar físico, mental e social dos trabalhadores em todas as ocupações; prevenir todo prejuízo causado à saúde dos trabalhadores pelas condições do seu trabalho; proteger os trabalhadores, em seu trabalho, contra os riscos resultantes de presença de agentes nocivos à saúde; colocar e manter o trabalhador em uma função que convenha às suas

aptidões fisiológicas e psicológicas; adaptar o trabalho ao homem e cada homem ao seu trabalho. (SOUTO, 2003, p. 66-67).

Apesar do relativo progresso normativo, as doenças e acidentes de trabalho continuaram afetando a classe trabalhadora. Oliveira explica que:

Diante desse quadro preocupante tem início à reação dos trabalhadores, reivindicando melhores condições de segurança, higiene e saúde no local de trabalho [...] começou a questionar a validade dos adicionais de remuneração para compensar a exposição aos riscos ocupacionais. (OLIVEIRA, 2006, p. 1431).

A análise de diversas ações em que se discutia o adoecimento e/ou a perda da capacidade laborativa do trabalhador, embasadas em laudos médicos, permitiu verificar que, em grande parte delas, o trabalho insalubre ou perigoso foi uma das principais causas para as moléstias diagnosticadas e/ou acidentes ocorridos (PENA, 2011).

A opção dos adicionais de periculosidade e insalubridade teve origem na Lei nº 2.573, de 1955. A citada lei instituiu o salário adicional para aqueles trabalhadores que prestavam serviços em contato constante com inflamáveis em condições de periculosidade. O art. 5º, desta lei dispôs que “Os trabalhadores beneficiados pela presente Lei poderão optar pela quota de insalubridade que porventura lhes seja devida”.

O Decreto nº 40.119, de 1956, regulamentou a Lei nº 2.573/55, e em seu art. 11, instituiu que os trabalhadores beneficiados por este decreto tinham assegurado o direito de optar pela remuneração adicional ou pela cota de previdência, que porventura seriam lhe devidas, não podendo acumular tais benefícios. Tanto o decreto 40.119/56, como a Lei 2.573/55, foi revogado pela Lei nº 6.514/77.

A Lei 6.514/7, modificou o Capítulo V, do Título II, da CLT, que dispunha sobre os adicionais de insalubridade e periculosidade. No entanto esta lei foi promulgada sob a égide da Constituição de 1967, que nada dispunha sob os adicionais. A primeira Constituição a prever a remuneração para os adicionais de insalubridade e periculosidade foi a Constituição de 1988, que em seu art. 7º, XXIII, dispôs “adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas.

## 4.2. IMPOSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS

A legislação trabalhista protege por meio de normas o trabalhador que executa suas funções em atividades insalubres e perigosas, para assim tentar amenizar o impacto destas atividades na saúde do trabalhador. No entanto, se a atividade exercida for concomitantemente, insalubre e perigosa, será facultado ao empregado que está sujeito a esta condição, optar pelo adicional que lhe for mais favorável, não podendo perceber, cumulativamente, ambos os adicionais. (PORTELLA, 2014).

Tanto a doutrina quanto a jurisprudência, de forma quase unânime, sustentam a impossibilidade de cumulação desses adicionais. Os principais fundamentos usados são as disposições contidas no art. 193, §2, da CLT, e o item 15.3, da NR-15, que dispõe:

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, 2014)

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. (BRASIL, 2014).

A doutrina e a jurisprudência caminham no sentido de interpretar que o termo "poderá optar" tem o sentido de "deve optar", em que o empregado deve fazer a opção de um dos adicionais, em caso de constatação da presença dos dois, pela impossibilidade de recebimento dos dois de forma simultânea (CAMACHO, 2010).

## 4.3. ENTENDIMENTO NA DOUTRINA BRASILEIRA

O entendimento preponderante é de que o empregado que labora em condições insalubres e perigosas concomitantes, não tem direito de receber os adicionais de insalubridade e periculosidade cumulados, devendo optar por apenas um deles.

Neste sentido, Martins, (2012, p.262) entende que:“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 de lei”.

O princípio da legalidade é utilizado pela maioria dos doutrinadores, dispõe que “caso o empregado trabalhe em condições perigosas e insalubres, simultaneamente, os adicionais não se acumulam, por disposição expressa de lei. O empregado poderá optar pelo adicional que lhe for mais favorável”. De igual modo, Carrion, (2011, p.193) dispõe “A lei impede a acumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade; a escolha de um dos dois pertence ao empregado”. De acordo com tais entendimentos, Moraes, (2003, p.536) afirma que, “sendo a atividade do empregado considerada perigosa e insalubre, poderá optar pelo adicional que melhor convier. Em qualquer caso não poderá haver cumulação”.

Os mesmos argumentos, são apresentados por Garcia em sua obra, afirmando que:

Por fim, como o art. 193, §2.º, 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. Conseqüentemente, não há como integrar o adicional de insalubridade no cálculo do adicional de periculosidade, justamente porque o recebimento deste afasta o direito ao primeiro. (GARCIA, 2008, p. 338).

Alguns doutrinadores enfatizam como uma vantagem para o empregado, pois é ele e não o empregador que vai escolher o adicional, podendo assim escolher o mais vantajoso: “A opção caberá ao empregado e não ao empregador, podendo o primeiro escolher o adicional que quiser, na hipótese de serem devidos os dois, inclusive o pior. Não poderá, porém haver o pagamento dos dois adicionais ao mesmo tempo”. (MARTINS, 2002, p. 215).

Geralmente na prática, o empregado vai escolher o adicional de periculosidade, que é calculado sobre o seu salário base, e não o adicional de insalubridade, que em regra é calculado sobre o salário mínimo, a não ser na hipótese de ganhar apenas um salário mínimo e o adicional de insalubridade ser devido em grau máximo (MARTINS, 2002).

#### 4.4. POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS

A Constituição Federal, de 1988, em seu art. 7º, XXIII, assegurou expressamente aos empregados o direito a percepção de adicionais de remuneração, quando desempenhadas atividades penosas, insalubres ou perigosas: “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, 2014)

Como já visto, a CLT, conceitua em seu art. 189, as atividades insalubres e no art. 192, estabelece os percentuais devidos ao trabalhador:

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, 2014)

O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento), do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo. (BRASIL, 2014).

Já o adicional de periculosidade encontra-se qualificado no art. 193, da CLT, como podemos verificar:

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

§ 1º - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

§ 2º - O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido. (BRASIL, 2014).

O trabalho prestado em condições insalubres como os desenvolvidos em ambientes perigosos agridem a saúde do trabalhador, no primeiro caso, há danos à saúde, provocando o adoecimento do trabalhador com o passar dos anos, já o trabalho perigoso pode levar a incapacidade ou morte súbita. (PORTELLA, 2014)

A insalubridade pode ser eliminada ou neutralizada, através da utilização de Equipamentos de Proteção Individual ou através de medidas que transformem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância. A periculosidade só pode ser eliminada ou neutralizada caso ocorra à substituição dos produtos inflamáveis e a eliminação das áreas de risco e atividades perigosas. (PORTELLA, 2014)

Como se pode observar, os adicionais são devidos por causas e com fundamentos diversos. Para Pena (2011) não há qualquer fundamento jurídico, biológico ou lógico que conclua pela impossibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade.

## 5. NOVO POSICIONAMENTO DOUTRINÁRIO

O adicional de insalubridade não se confunde com o de periculosidade, pois o valor devido é em razão de fatos geradores que também não se confundem entre si. Se os fatos geradores são distintos e o trabalhador se sujeita de forma simultânea a agentes insalubres e a condições perigosas, significa que está obrigado a trabalhar em tal situação e receber apenas um dos adicionais, neste sentido Formolo afirma que:

No caso, se optar pelo adicional de periculosidade, estará trabalhando em condições insalubres de graça, ou seja, sem nenhuma compensação pecuniária, e vice-versa no caso de optar pelo adicional de insalubridade (caso em que o labor em condições perigosas será prestado sem nenhuma compensação pecuniária), ao arrepio da Constituição, e sujeitando-se a manifesto desequilíbrio e desvantagens na relação contratual, comprometida que fica, em rigor, a equivalência das prestações dos sujeitos contratantes. (FORMOLO, 2006, p. 56).

Além disso, cabe ressaltar, que conforme disposto no item 16.3 da NR15, no caso de incidência de mais de um fator de insalubridade, ou seja, caso o empregado esteja exposto, por exemplo, ao calor excessivo e ao mesmo tempo trabalha com gases tóxicos, ele também não faz jus ao recebimento da cumulação, apenas será considerado o de grau mais elevado.

A jurista Barros é contra a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, no entanto é favorável a cumulação quando o empregado está sujeito a mais de um agente insalubre:

Entendemos que, se as condições de trabalho do empregado são duplamente gravosas, é cabível o pagamento dos dois adicionais, pois houve exposição a dois agentes insalubres diferentes, que podem ocasionar prejuízos a diversos órgãos do corpo humano [...] a determinação contida na NR-15, da Portaria n. 3.214, de 1978, no sentido de se considerar apenas o fator de insalubridade de maior grau, no caso de incidência de mais de um agente insalubre, extrapola os limites da própria lei, que não proíbe a cumulação de mais de um adicional de insalubridade. Se se permitir tal dispositivo, o empregador poderá perder o estímulo de eliminar outros agentes agressivos. (BARROS, 2012, p. 623-624)

Uma corrente doutrinária vanguardista, bem fundamentada no princípio da dignidade da pessoa humana, defende o cabimento em função do direito do empregado à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança e do desestímulo em tornar salubre o ambiente de produção, devido aos altos custos dos investimentos necessários, pelo simples fato de já se estar pagando o adicional de periculosidade ao trabalhador (BASILE, 2009).

Formolo, (2006) afirma que a aplicação do §2, do art. 193, da CLT, induz, à pura e simples negação do direito expressamente assegurado no inciso XXIII, do art. 7º, da CF/88, é como se dissesse ao empregado “sim, sua atividade é realmente insalubre, pois se enquadra nas normas que a definem como tal, mas mesmo assim você não tem direito ao adicional de insalubridade, porque veja que azar, sua atividade é também perigosa e você já recebe o adicional de periculosidade”.

A Constituição é norma suprema no ordenamento jurídico, sendo que a validade das demais normas tem como pressuposto a compatibilidade com as normas constitucionais. Em seu art. 1º, incisos III e IV, estabelece que o Brasil deva ser constituído em Estado democrático, e tem como fundamentos a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa. Neste sentido, Melo assegura:

Quando a Constituição fala em dignidade humana, em valor social do trabalho, em pleno emprego e em defesa do meio ambiente, está afirmando categoricamente que não basta qualquer trabalho, mas trabalho decente, trabalho adequado, trabalho seguro, como forma de preservar a saúde do trabalhador, como o mais importante bem de que dispõe, considerando, outrossim, como bem supremos. (MELO, 2006, p. 126).

Na ordem constitucional vigente, os valores sociais se sobrepõem aos econômicos, então mesmo que exista dificuldade de se estabelecer com precisão os conceitos abstratos como dignidade da pessoa humana e justiça social, não resta dúvida de que tanto uma como outra estarão mais valorizadas se for admitida a possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade do que negando tal possibilidade (FORMOLO, 2006).

Além disso, respeitar o meio ambiente do trabalho saudável é o mesmo que respeitar a saúde e segurança do trabalhador, caso contrário o princípio da dignidade humana não encontra expressão, pois o trabalhador não é uma coisa, um mero fator de produção que aliena sua

força de trabalho ao capital, o trabalhador deve ser respeitado como indivíduo, sujeito de direito à integridade física e mental (OLIVEIRA, [s.d.]).

O Brasil como membro da OIT, já ratificou<sup>17</sup>, diversas convenções relacionadas com a segurança, saúde e o meio ambiente de trabalho, entre eles, a Convenção n. 155, da OIT. Segundo o art. 5, § 2º, da CF/88, as convenções da OIT, uma vez ratificadas incorporam-se à legislação interna. O art. 11, alínea b, da Convenção 155, prevê que:

A fim de tornar efetiva a política a que se refere o Artigo 4, do presente Convênio, a autoridade ou autoridades competentes deverão garantir a realização progressiva das seguintes funções:

[...]

b) a determinação das operações e processos que estarão proibidos, limitados ou sujeitos à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes, bem como a determinação das substâncias e agentes aos quais a exposição no trabalho estará proibida, limitada ou sujeita à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes; deverão levar-se em consideração os riscos para a saúde causados pela exposição simultânea a várias substâncias ou agentes.

A norma internacional em análise que foi incorporada ao direito brasileiro com status de supra legalidade, não deixa dúvidas sobre a possibilidade de cumulação dos adicionais, já que todos os riscos decorrentes da exposição do trabalhador aos diversos agentes ou substâncias nocivas, devem ser considerados sem exclusão de um ou de outro (PENA, 2011).

Outro argumento utilizado para comprovar que é possível a cumulação dos adicionais é um dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho<sup>19</sup>, o da norma mais favorável, que Delgado:

O operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações distintas: no instante de elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhista) ou por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista). (DELGADO, 2007, p. 198).

O entendimento acerca da possibilidade de cumulação, ainda busca cada vez mais a satisfação do trabalhador com o seu trabalho, e para que isso aconteça é necessário qualidade

de vida e para se ter qualidade de vida é necessário segurança, conforme a seguinte afirmação:

Não pode existir qualidade onde há insegurança. A qualidade de uma empresa depende, primordialmente, dos seus recursos humanos e, levando-se em conta que o medo é uma das mais fortes emoções, é inconcebível pensar que um operário possa desempenhar de maneira satisfatória, suas funções, em um ambiente que não inspira segurança (CARVALHO, [s.d.]

A Constituição Federal, de 1988, garantiu em seu art. 7º, XXII, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Desta forma, a conclusão que se impõe é que “o empregador tem obrigação de promover a redução de todos os fatores (físicos, químicos, biológicos, fisiológicos, estressantes, psíquicos etc.) que afetam a saúde do empregado no ambiente de trabalho” (OLIVEIRA, 2006) Da mesma forma é o entendimento de Oliveira:

O princípio Constitucional de que saúde é direito de todos e dever do Estado (art.196), adaptado para o campo do Direito do trabalho, indica que a saúde é direito do trabalhador e dever do empregador.[...]A conclusão que se impõe é que o empregador tem obrigação de promover a redução de todos os fatores(físicos, químicos, biológicos, fisiológicos, estressantes, psíquicos etc.) que afetam a saúde do empregado no ambiente de trabalho. Em sintonia com esse princípio da redução dos riscos, a alternativa de utilização dos equipamentos de proteção individual só deverá ser implementada quando tiverem sido adotados todos os meios conhecidos para a eliminação do risco e este, inda assim permanecer. (OLIVEIRA, 2006)

O objetivo do legislador, quando instituiu o adicional pelo labor em condições adversas, era aumentar a remuneração do empregado, permitindo assim uma qualidade de vida melhor e principalmente forçar o empregador a eliminar/reduzir a nocividade do ambiente de trabalho, no entanto o custo com o pagamento do adicional é menor do que os investimentos necessários para reduzir/eliminar os agentes nocivos (PENA, 2011).

Desta forma, o empregador acha melhor continuar pagando o adicional, ao invés de neutralizar ou eliminar os riscos no ambiente de trabalho, o que para ele é um custo benefício, como se colaciona abaixo:

O que, no início, representava uma sanção ao empregador, tornou-se, lamentavelmente, regra geradora de estímulo à manutenção da postura empresarial, principalmente em função do valor correspondente às despesas necessárias para a modificação do ambiente de trabalho, se comparadas com o custo irrisório do adicional, calculado com base no salário mínimo. (BRANDÃO, 2010, p.24).

O legislador estabeleceu o direito a um adicional ao trabalhador que labora em condições insalubres e perigosas, em tese para beneficiar o empregado, mas ao mesmo tempo firmou concessão ao capital estipulando que o adicional de periculosidade não seria cumulativo com o de insalubridade, desta forma deixou o legislador uma prevalência do interesse do capital sobre o trabalho, possivelmente temendo que o pagamento simultâneo dos dois adicionais fosse excessivamente oneroso à classe empresarial produzindo assim consequências negativas para a economia. (FORMOLO, 2006, p.59). De acordo com Carmino:

A desigualdade econômica, que deixa o empregado à mercê do empregador, é fator de profunda indignidade. A busca de compensação dessa desigualdade, de alcançar uma igualdade verdadeira, substancial, é a busca da realização da dignidade da pessoa humana. (CARMINO, 199, p. 103-108)

Cabe destacar ainda, que encontra-se em tramitação na Câmara dos Deputados o projeto de Lei nº 4.983/2013, que tem como objetivo alterar o §2º, do artigo 193, da CLT, e permitir o recebimento cumulado dos adicionais de insalubridade e periculosidade. Segundo a justificativa do autor do projeto Bezerra (2013, p.2):

[...] não há razão plausível para a imposição pela escolha de recebimento de apenas um dos adicionais quando há exposição do trabalhador a ambas as situações de risco – ambiente de trabalho sob a incidência de agentes (físicos, químicos e biológicos) nocivos à sua saúde e atividade desenvolvida sob condições que põe sua vida em risco (contato

permanente com inflamáveis, explosivos e eletricidade). Ao contrário, a efetiva diversidade de fatos geradores enseja o percebimento de ambos os direitos que deles decorrem – a compensação financeira pela insalubridade e a reparação financeira pela periculosidade. (BRASIL, 2014).

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho buscou analisar junto a entendimentos doutrinários e jurisprudências acerca da possibilidade ou não de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade.

É notório que a doutrina, quanto a jurisprudência é majoritária em seu entendimento pela não cumulação, entendendo que o empregado exposto concomitantemente a agentes insalubres e perigosos no ambiente de trabalho, deverá optar pelo adicional mais positivo. Esta teoria teve como fundamento a base legal que é o artigo 193, §2º, da CLT, e entende que a Constituição da República, recepcionou tal artigo.

Buscou-se destacar mais especificamente no terceiro capítulo o novo posicionamento que vem surgindo na doutrina e também em nossos Tribunais, entendendo e aplicando com maior justiça os princípios do direito do Trabalho, mais especificamente no que se refere à proteção da saúde do trabalhador.

A vertente ainda minoritária entende que, caso o trabalhador fique exposto simultaneamente a dois agentes agressivos, um insalubre e outro perigoso, deve receber o pagamento de ambos os adicionais, uma vez que os fatos geradores dos referidos adicionais são distintos, enquanto o adicional de insalubridade visa compensar o trabalhador exposto a agentes nocivos a saúde, o adicional de periculosidade busca remunerar o trabalhador exposto a situações de riscos à sua vida.

Os altos índices de acidentes nos trabalho, fortalece com a necessidade de se adotar uma nova postura em relação a este tema, pois como visto, cada um dos agentes gravosos prejudica de alguma forma a saúde como também ocorre o risco de vida desse trabalhador exposto a esses perigos.

Precisa-se adotar políticas de eliminação ou redução dos riscos, tornando o ambiente de trabalho um lugar mais seguro, e com o passar dos anos o entendimento pela cumulação de adicionais de insalubridade e periculosidade seja majoritário, na qual seja correto que o trabalhador não se exponha a situações que prejudique sua saúde e receba compensações, uma vez que o maior bem que possuímos é o bem da vida e para que possamos preservá-la e prolongá-la, se faz necessário proteger a integridade física e a saúde dos trabalhadores de forma coletiva, situação essa que é garantido pela Constituição Federal.

## 7. REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2012
- \_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.
- BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho: Teoria geral a segurança e saúde**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- BRANDÃO. Cláudio Mascarenhas Brandão. **Proteção Jurídica à saúde do trabalhador: uma necessária (re)leitura constitucional**. Revista LTr. V. 74, n.1, jan./2010.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em<[http://www.lex.com.br/doc\\_82188\\_CONSTITUICAO\\_DA\\_REPUBLICA\\_FEDERATIVA\\_DO\\_BRASIL\\_DE\\_1988.aspx](http://www.lex.com.br/doc_82188_CONSTITUICAO_DA_REPUBLICA_FEDERATIVA_DO_BRASIL_DE_1988.aspx)> Acesso em: 11 dez.2017.
- \_\_\_\_\_. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934**. Disponível em<[http://www.lex.com.br/doc\\_82188\\_CONSTITUICAO\\_DA\\_REPUBLICA\\_FEDERATIVA\\_DO\\_BRASIL\\_DE\\_1988.aspx](http://www.lex.com.br/doc_82188_CONSTITUICAO_DA_REPUBLICA_FEDERATIVA_DO_BRASIL_DE_1988.aspx)>Acesso em: 11 dez. 2017.
- \_\_\_\_\_. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm)> Acesso em: 11 dez. 2017
- \_\_\_\_\_. **Código Comercial 1950**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l0556-1850.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0556-1850.htm)> Acesso em: 18 dez. 2017.
- \_\_\_\_\_. **Decreto nº 40.119 de 1956**. Disponível em<<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1950-1959/decreto-40119-15-outubro-1956-332994-publicacaooriginal-1-pe.html>> Acesso em: 18 dez. 2017.
- \_\_\_\_\_. **LEI Nº 2.573**. Disponível em<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/1950-1969/L2573.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/1950-1969/L2573.htm)>Acesso em: 05 jan. 2018.
- \_\_\_\_\_. **Ministério do Trabalho e Emprego. NR9 – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, 1994**. Disponível em <<https://www.google.pt/search?q=Minist%C3%A9rio+do+Trabalho+e+Emprego.+NR+9+%E2%80%93+Programa+de+Preven%C3%A7%C3%A3o+de+Riscos+Ambientais&spell=1&sa=X&ved=0ahUKEwjO1se5i97cAhVFIZAKHQOkAXwQBQgkKAA&biw=1360&bih=662>>. Acesso em: 05 jan. 2018.

\_\_\_\_\_. **Ministério do Trabalho e Emprego. NR 15 – Atividades e Operações Insalubres, 2011.** Disponível

em <<https://www.google.pt/search?q=Minist%C3%A9rio+do+Trabalho+e+Emprego.+NR+9+%E2%80%93+Programa+de+Preven%C3%A7%C3%A3o+de+Riscos+Ambientais&spell=1&sa=X&ved=0ahUKEwjO1se5i97cAhVFIZAKHQOkAXwQBQgkKAA&biw=1360&bih=662>>. Acesso em: 05 jan. 2018.

\_\_\_\_\_. **Ministério do Trabalho e Emprego. NR 16 – Atividades e Operações Perigosas, 2013.** Disponível

em <<https://www.google.pt/search?q=Minist%C3%A9rio+do+Trabalho+e+Emprego.+NR+9+%E2%80%93+Programa+de+Preven%C3%A7%C3%A3o+de+Riscos+Ambientais&spell=1&sa=X&ved=0ahUKEwjO1se5i97cAhVFIZAKHQOkAXwQBQgkKAA&biw=1360&bih=662>>. Acesso em: 05 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. **Projeto de Lei nº 4983/2013. Altera o §2º do Art. 193 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº.5.452, de 1º de maio de 1943, a fim de permitir o recebimento cumulativo dos adicionais de periculosidade e de insalubridade.** Disponível

em <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=C1910417E92C443B8BDF43EE149602A0.proposicoesWeb2?codteor=1058886&filename=PL+4983/2013](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=C1910417E92C443B8BDF43EE149602A0.proposicoesWeb2?codteor=1058886&filename=PL+4983/2013)>. Acesso em: 05 fev. 2018

\_\_\_\_\_. **Recurso de Revista nº 1011-58.2010.5.03.0114. Sétima Turma. Tribunal Superior do Trabalho.** Relator: Valdir Florindo. Julgado em: 22/05/2013. Disponível em <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23319402/recurso-de-revista-rr-10115820105030114-1011-5820105030114-tst>>. Acesso em: 20 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. **Recurso de Revista nº 1072-72.2011.5.02.0384. Sétima Turma, Tribunal Superior do Trabalho.** Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão. Julgado em: 24/09/2014. Disponível em <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/190543608/recurso-de-revista-rr-7761220115040411/inteiro-teor-190543647>>. Acesso em: 20 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 47.** Disponível em <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_1\\_50.html#SUM-47](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-47)>. Acesso em: 23Abr. 2018.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 132.** Disponível em <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_101\\_150.html#SUM-132](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-132)>. Acesso em: 23Abr. 2018.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 139.** Disponível em <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_101\\_150.html#SUM-139](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-139)>. Acesso em: 23Abr 2018

\_\_\_\_\_. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 191.** Disponível em <  
[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_151\\_200.html#SUM-191](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200.html#SUM-191)>. Acesso em: 23 Abr. 2018.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 361.** Disponível em <  
[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_351\\_400.html#SUM-361](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-361)>. Acesso em: 23 Abr. 2018.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 80.** Disponível em <  
[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_51\\_100.html#SUM-80](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-80)>. Acesso em: 23 Abr. 2018.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 289.** Disponível em  
 <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-289](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-289)>. Acesso em: 10 mai.2018

\_\_\_\_\_. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 364.** Disponível em <  
[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_351\\_400.html#SUM-364](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-364)>. Acesso em: 10 mai. 2018.

CAMACHO, João Marcelo Neves. **Possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade.** Disponível em<<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI255685,61044-Possibilidade+de+cumulacao+dos+adicionais+de+insalubridade+e>>. Acesso em: 10 mai. 2018

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho.** 2. ed. Porto Alegre: Síntese, 1999.  
 CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho.** 36. ed. Atual por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2011.

CARVALHO, Fernanda. **A eficácia do uso dos EPI'S e a neutralização do risco em ambientes insalubres/perigosos e a análise do tema pelo STF em sede de recurso extraordinário.** Disponível em<<https://www.trabalhosfeitos.com/ensaios/a-Efic%C3%A1cia-Do-Uso-Dos-Epi%E2%80%99s/46166109.html>>. Acesso em: 10 mai. 2018

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 6. ed. São Paulo: LTR, 2007.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho.** 2. ed. São Paulo: LTR, 2003.

FORMOLO, Fernando. **A Acumulação dos Adicionais de Insalubridade e Periculosidade. Justiça do Trabalho.** V.23, n.269, maio/2006.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: Método, 2008.

MARCUS, Douglas. **A Tutela Jurídica no Meio Ambiente do Trabalho Penoso e a Necessidade de Regulamentação do Adicional Previsto no Artigo 7º, inciso XXIII da Constituição Federal**. Disponível em <http://professordouglasmarcus.blogspot.com.br/2010/02/tutela-juridica-no-meio-ambientedo.html>. Acesso em 10 mai. 2018.

MARQUES, Christiani Marques. **A Proteção ao Trabalho Penoso**. Tradução de Mário da Gama Kury Brasília: UnB, 2001.

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

\_\_\_\_\_. **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, perda de uma chance**. Revista LTR.2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

MINAS GERAIS. **Recurso Ordinário nº 0000381-98.2013.5.03.0048, Quinta Turma, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Relator: Milton V.Thibau de Almeida, Julgado em 22/09/2014 Disponível em <http://as1.trt3.jus.br/consulta/redireciona.htm?pldAcordao=1117248&acesso=8b9090d6d33f67684ffd2d5f038d8dc3>. Acesso em: 10 mai. 2018.

\_\_\_\_\_. **Recurso Ordinário nº 00354-2006-002-03-00-4, Primeira Turma, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Relator: Marcos Moura Ferreira. Julgado em: 27/10/2006. Disponível em: Acesso em: 10 mai. 2018.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2003.

OLIVEIRA, Luã Lincoln Leandro. **A admissibilidade da cumulação do adicional de insalubridade e periculosidade**. Disponível em [http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=9891&revista\\_caderno=25](http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9891&revista_caderno=25).> Acesso em: 10 maio. 2017

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil**. Revista LTR. V. 70, n.12, dez./2006.

PENA, Tânia Mara Guimarães. **Cumulação de Adicionais na relação de emprego – Respeito ao Direito Humano à Saúde do Trabalhador.** Revista do Tribunal Regional da 3ª Região. V.54, n.84, jul/dez.2011. Disponível em <[http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_84/tania\\_mara\\_guimaraes\\_pena.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_84/tania_mara_guimaraes_pena.pdf)> Acesso em: 20 mai. 2018.

PORTELLA, Daiane Andretta. **OS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE E A (IM)POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO.** Rio Grande do Sul, 2014. <<http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2533/Daiane%20Andretta%20Portella.pdf?sequence=1>>. Acesso em 20 mai. 2018.

RIO GRANDE DO SUL. **Recurso Ordinário nº 0000824-43.2012.5.04.0020, Sexta Turma, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Relator: Beatriz Renck, Julgado em: 29/10/2013.** Disponível em <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/128650753/recurso-ordinario-ro-8244320125040020-rs-0000824-4320125040020/inteiro-teor-128650763>>. Acesso em: 20 mai. 2018.

\_\_\_\_\_. **Recurso Ordinário nº 0000083-14.2013.5.04.0005, Terceira Turma, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Redator: Marcos Fagundes Salomão. Julgado em: 03/06/2014.** Disponível em <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129109961/recurso-ordinario-ro-831420135040005-rs-0000083-1420135040005/inteiro-teor-129109971?ref=juris-tabs>> Acesso em 20 mai. 2018.

\_\_\_\_\_. **Recurso Ordinário nº 0000789-65.2012.5.04.0026, Segunda Turma, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Redator: Marcelo José Ferlin D Ambroso. Julgado em 05/06/2014.** Disponível em <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129108617/recurso-ordinario-ro-7896520125040026-rs-0000789-6520125040026>>. Acesso em: 20 mai. 2018

\_\_\_\_\_. **Recurso Ordinário nº 0000606-63.2012.5.04.0004, Sexta Turma, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Redator: Maria Helena Lisot. Julgado em: 04/12/2013.** Disponível em <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/128826967/recurso-ordinario-ro-6066320125040004-rs-0000606-6320125040004/inteiro-teor-128826977?ref=juris-tabs>> Acesso em: 20 mai. 2018.

SILVA, Pablo Ferreira. **A admissibilidade da cumulação do adicional de insalubridade e de periculosidade.** Disponível em <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=9891](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9891)>. Acesso em: 20 mai. 2018

SÜSSEKIND, Arnaldo Et al. **Instituições de Direito do Trabalho.** 21. ed. Atual por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2003.

ZANLUCA, Julio César. **A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT**. Disponível em< <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/clt.htm>>. Acesso em: 20 mai. 2018

ZILLI, Pedro. **Insalubridade X Periculosidade: A problemática da não cumulação**. Disponível em: Acesso em: 20 mai. 2018.