

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO**

FERNANDO JUNG DE OLIVEIRA

CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE

Porto Alegre

2016

FERNANDO JUNG DE OLIVEIRA

CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito junto à Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientador: Prof. Dr. Francisco Rossal de Araújo.

Porto Alegre

2016

FERNANDO JUNG DE OLIVEIRA

CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito junto à Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

O Trabalho foi aprovado pelos membros da Banca Examinadora no dia _____ de _____ de 2016, obtendo conceito _____.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Francisco Rossal de Araújo (Orientador)

Prof. Dr. Glênio Jose Wassertein Hekman

Prof. Dr. Rodrigo Coimbra dos Santos

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso versa sobre a possibilidade de cumulação dos adicionais de remuneração para as atividades insalubres e perigosas quando presentes, no ambiente onde ocorre a prestação de serviços pelo empregado, concomitantemente, os agentes ensejadores de ambas as situações. Na primeira parte, apresentam-se conceitos básicos relacionados à remuneração destinada ao trabalhador, visando-se, assim, a compreensão de seus adicionais – gênero que integra a espécie dos adicionais de insalubridade e de periculosidade. Em seguida, realiza-se um aparato histórico a respeito da política de saúde e segurança no trabalho para, posteriormente, caracterizar-se, de forma individual, os adicionais de insalubridade e de periculosidade. Por fim, analisa-se a possibilidade de cumulação desses adicionais. Inicialmente, demonstra-se a jurisprudência predominante sobre o assunto, a qual é contrária a sua percepção simultânea. Em sequência, apresentam-se os argumentos em defesa da cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, expondo-se entendimentos doutrinários e jurisprudenciais nesse sentido.

Palavras-chave: Adicionais de remuneração. Cumulação. Insalubridade. Periculosidade.

ABSTRACT

This thesis is about the accumulation of additional of remuneration for unhealthy and dangerous activities possibility when it is present on the environment, where there is the provision of services by the employee, withal the agents causative in both situations. The first part presents basic concepts related with the remuneration destined for the workers, aiming at understanding their additional – genre that includes the kind of additional insalubrity and dangerousness. Then, it will be introduced a historical apparatus regarding the health and safety policy at work to, later, be characterized individually additional insalubrity and dangerousness. Finally, it will be explored the possibility of additional accumulation. Initially, it will be shown the majority jurisprudence on the subject, which is contrary to the simultaneous perception. In sequence, it will be presented the arguments for the accumulation of additional insalubrity and dangerousness, exposing doctrinal and jurisprudential understanding in this regard.

Keywords: Additional of remuneration. Accumulation. Insalubrity. Dangerousness.

LISTA DE ABREVIações

CC –	Código Civil.
CIPA –	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.
CLT –	Consolidação das Leis do Trabalho.
CPC –	Código de Processo Civil.
CRFB –	Constituição da República Federativa do Brasil.
EPI –	Equipamento de proteção individual.
MTE –	Ministério do Trabalho e Emprego.
NR-15 –	Norma Regulamentadora 15.
NR-16 –	Norma Regulamentadora 16.
OIT –	Organização Internacional do Trabalho.
OJ –	Orientação Jurisprudencial.
RE –	Recurso Extraordinário.
SBDI-I –	Subseção I Especializada em Dissídios Individuais.
SDI –	Seção de Dissídios Individuais.
STF –	Supremo Tribunal Federal.
SUS –	Sistema Único de Saúde.
TRT –	Tribunal Regional do Trabalho.
TST –	Tribunal Superior do Trabalho.
VCI –	Vibrações de corpo inteiro.
VMB –	Vibrações de mão e braços.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 NOÇÕES GERAIS	9
2.1 Salário e Remuneração.....	9
2.2 Natureza Jurídica das Parcelas Trabalhistas.....	12
2.3 Componentes Salariais.....	15
2.3.1 Salário Mínimo	15
2.3.2 Salário-Profissional.....	17
2.3.3 Salário Normativo.....	18
2.3.4 Adicionais de Remuneração	19
3 ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE	23
3.1 Saúde e Segurança no Trabalho.....	23
3.1.1 Normas Jurídicas	25
3.2 Adicional de Insalubridade.....	28
3.3 Adicional de Periculosidade.....	37
4 CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE	45
4.1 Jurisprudência Predominante.....	45
4.2 Possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade	48
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	61
6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	64

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho de conclusão de curso versa sobre a possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade. Para analisar essa questão, é necessário observar os preceitos contidos na política interna de saúde e segurança no trabalho, com regras na CLT, na Constituição Federal e em convenções internacionais ratificadas pelo Brasil. Considerando que o empregado, quando presentes ambos os agentes causadores desses adicionais, está sujeito a uma dupla onerosidade, faz-se necessário o debate sobre seu direito de receber contraprestação integral ao dano sofrido durante a prestação de serviços. Destarte, importante verificar se o parágrafo 2º do artigo 193 da CLT – dispositivo que impõe a escolha ao obreiro a apenas um dos adicionais referidos – está de acordo com as normas do ordenamento jurídico nacional acerca de saúde e segurança laboral.

Realizou-se a presente pesquisa por se constatar possível lesão a importante direito do trabalhador: receber integral contraprestação por se expor a riscos capazes de lesar sua saúde e sua integridade física. Os adicionais de insalubridade e de periculosidade são de suma importância na relação empregatícia – previstos, inclusive, na Constituição, como garantias fundamentais –, uma vez que visam balancear, mesmo que monetariamente, os riscos ao quais se expõem os empregados durante a labuta.

A despeito de o trabalhador se sujeitar a danos múltiplos capazes de ensejar, ainda que individualmente, ambos os adicionais de insalubridade e de periculosidade, a jurisprudência predominante obsta-lhe, apenas por a lei ordinária lhe impor uma escolha, a percepção cumulada desses direitos. É este o problema analisado no presente estudo: a vedação da recepção simultânea de dois direitos distintos e independentes sem qualquer fundamento biológico para tanto, tendo em vista que há dupla onerosidade à saúde do empregado.

Depara-se com duas hipóteses em relação ao referido problema: (a) deve-se manter a proibição da cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, uma vez que o parágrafo 2º do artigo 193 da CLT determina que o empregado possa optar por um desses adicionais quando tiver direito a ambos; ou (b) possibilitar a percepção concomitante dos adicionais em questão, declarando-se

a incompatibilidade do mencionado dispositivo celetista com as normas de hierarquia superior que versem sobre saúde e segurança no trabalhado.

Tem o presente trabalho o objetivo de debater a possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade. Mais especificamente, objetiva-se a análise da compatibilidade do parágrafo 2º do artigo 193 da CLT com normas de hierarquia superior que versem sobre saúde e segurança no trabalho. Do mesmo modo, busca-se verificar os agentes ensejadores e os bens tutelados por cada um dos adicionais mencionados, observando-se a distinção entre esses direitos.

O método utilizado para o desenvolvimento do trabalho consiste em pesquisa doutrinária e jurisprudencial. Nesse sentido, possível perceber atual debate sobre o tema, inclusive em instância superior trabalhista. A abordagem é dedutiva, utilizando-se as premissas adquiridas na pesquisa para se considerar a possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade.

O trabalho é desenvolvido em três capítulos. No primeiro, apresentam-se as noções gerais sobre o tema. Começa-se diferenciando salário de remuneração e observando-se as diferentes formas de aferição do salário. Em seguida, verifica-se a natureza jurídica das parcelas trabalhistas, discriminando as indenizatórias das salariais. Mais adiante, expõem-se os componentes salariais, verificando-se os valores mínimos do salário básico do empregado, até se chegar aos adicionais de remuneração – os quais integram o complexo salarial e configuram gênero do qual os adicionais de insalubridade e de periculosidade são espécie.

No segundo segmento, realizam-se algumas considerações históricas sobre a política de saúde e segurança no trabalhado. Em seguida, analisam-se as normas jurídicas do ordenamento jurídico interno que buscam a efetivação dessa política protetiva ao bem-estar do empregado. Ato contínuo, averigua-se, individualmente, os adicionais de insalubridade e de periculosidade, destacando-se seus agentes ensejadores e os bens por eles tutelados.

Na terceira e última parte do desenvolvimento, aborda-se a possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade. Para tanto, inicialmente, expõem-se as razões invocadas pela jurisprudência majoritária ao obstar a percepção simultânea desses adicionais. Após esta consideração, ponderam-se os argumentos utilizados, tanto pela doutrina, quanto pela jurisprudência, ao defender o direito do empregado à percepção concomitante dos adicionais em questão.

2 NOÇÕES GERAIS

No presente capítulo, pretende-se verificar os conceitos básicos relacionados à remuneração do trabalhador. Para tanto, começa-se diferenciando remuneração de salário e verificando as formas de contraprestação salarial. Em seguida, analisa-se a natureza jurídica das parcelas recebidas pelo empregado por força do contrato de trabalho, de forma a discriminar as verbas salariais das indenizatórias. Por fim, estudam-se os componentes salariais, apurando-se primeiramente as peculiaridades dos salários mínimo, profissional e normativo – os quais representam contraprestações mínimas do salário básico do obreiro – para então analisar os adicionais de remuneração – os quais são complemento do salário básico e configuram gênero do qual é integrante a espécie dos adicionais de insalubridade e de periculosidade.

2.1 Salário e Remuneração

O legislador trabalhista nacional estabeleceu nítida distinção entre salário e remuneração. Tal diferença aparece claramente, por exemplo, no artigo 457 da CLT¹, no qual consta que a remuneração do empregado abrange não apenas o salário devido e pago diretamente pelo empregador, como também as gorjetas que receber.²

Esta separação se faz importante por conta de diversos institutos jurídicos serem calculados com base na remuneração, e não somente no salário, como no caso do FGTS, do 13º salário, das férias.³ A diferenciação também se faz importante no que tange ao salário mínimo, porquanto a gorjeta – paga por terceiro – não o compõe, consoante artigo 76 da CLT, que o considera como “a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador”.⁴

¹ Art. 457, CLT: Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

² RUSSOMANO, Mozart Victor. Curso de Direito do Trabalho. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2002. p.359.

³ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito de Trabalho. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 591.

⁴ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 21 mar. 16. art. 76.

Conceitua-se salário como a retribuição devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado, de forma habitual, não apenas pelos serviços prestados, mas pelo fato deste se encontrar à disposição daquele, por força do contrato de trabalho. Remuneração, por sua vez, entende-se ser a retribuição devida e paga ao empregado não só pelo empregador – compreende, logo, o salário –, como também por terceiros, de forma habitual, em virtude do contrato de trabalho.⁵

Percebe-se, portanto, que o conceito de remuneração é mais amplo, uma vez que alcança o salário e seus componentes e vai além, incluindo as gorjetas. Em síntese, conforme ensina Mozart Victor Russomano, a remuneração é o gênero, e o salário, espécie desse gênero.⁶

Em relação ao salário, entende-se ser uma prestação obrigacional de dar. Obrigação devida pelo empregador ao empregado como forma de contraprestação proporcional aos serviços por este prestados ou como retribuição da simples relação de emprego. Tal relação contraprestativa evidencia o caráter sinalagmático do contrato de trabalho: obrigações contrárias e equivalentes entre as partes contratantes.⁷

O pagamento do salário pelo empregador pode ser realizado em dinheiro ou *in natura*, conforme previsão do artigo 458 da CLT⁸. É possível dividir, ainda, o salário conforme sua aferição – por unidade de tempo, por unidade de obra ou misto.

O salário por unidade de tempo, também conhecido como fixo, é a forma mais usual de pagamento. Trata-se de uma quantia fixa estipulada de acordo com o tempo que o empregado fica à disposição do empregador. É possível utilizar como base de cálculo a hora, o dia, a semana ou o mês. No salário por unidade de tempo há a desconsideração da produção pessoal do trabalhador, uma vez que o parâmetro de aferição do salário é apenas a unidade temporal.⁹

O salário por unidade de obra, ou salário variável, é estabelecido em função da produtividade do empregado. A produção alcançada é o critério para a

⁵ BARROS, loc. cit.

⁶ RUSSOMANO, loc. cit.

⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 248.

⁸ Art. 458, CLT: Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações *in natura* que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

⁹ GOMES, Orlando; Gottschalk, Elson. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008. p. 244.

estipulação do salário, independente do tempo à disposição do trabalhador ao empregador. O salário mensal do obreiro será obtido pelo somatório total de sua produção no mês multiplicado pela tarifa estipulada a cada produção. Esta forma de salário tende a ser adotada em situações nas quais o empregador não tenha controle efetivo sobre a jornada laboral de seu empregado, como nos casos de trabalho em domicílio e de serviço estritamente externo sem controle de jornada. Outros exemplos de pagamento por unidade de obra são as comissões e percentagens, as quais são calculadas pelo montante produzido. Salienta-se, ainda, que é vedada a estipulação desta forma de aferição sem a adoção de alguma garantia mínima salarial, isto é, há a necessidade de um valor salarial mínimo mensal devido independente da produção do obreiro, caso contrário, haveria o risco de o empregado não receber qualquer salário.¹⁰

O salário-tarefa, por sua vez, também chamado de misto, é a combinação das formas salariais por unidade de tempo e de obra. Determina-se a certa unidade de tempo um montante mínimo de produção a ser alcançado pelo empregado. Na hipótese de o trabalhador atingir sua meta em período inferior ao estabelecido, este pode, a critério do empregador, ser liberado do serviço ou realizar produção adicional, com devido acréscimo salarial, no tempo restante. Registra-se que esta forma de salário não exime o empregador de pagar horas extras na hipótese de extensão de jornada para o alcance da meta estipulada. Tampouco é possível que o trabalhador receba salário inferior ao mínimo ajustado, pois, assim como no salário por unidade de obra, há garantia salarial mínima.¹¹

Ainda em relação ao pagamento do salário, pode este se dar em dinheiro ou *in natura*.

O salário prestado em dinheiro, também chamado de salário em pecúnia ou em espécie, deve ser pago em moeda corrente nacional sob pena de ser considerado não realizado, conforme disposto no artigo 463 e seu parágrafo único da CLT¹². Ressalta-se, porém, que esta regra encontra exceções nos casos de empregado brasileiro transferido para trabalhar no exterior (Lei nº 7.064/85) e de técnicos estrangeiros contratados para trabalhar no País (Decreto-lei nº 691/69).

¹⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 749.

¹¹ *Ibidem*. p. 750.

¹² Art. 463, CLT: A prestação, em espécie, do salário será paga em moeda corrente do País. Parágrafo único. O pagamento do salário realizado com inobservância deste artigo considera-se como não feito.

Nestes casos a indexação em moeda estrangeira é permitida; devendo, não obstante, o pagamento efetivo verificado no Brasil ser realizado em moeda nacional.¹³

O salário *in natura*, ou salário-utilidade, está previsto no artigo 458 da CLT, o qual permite que utilidades fornecidas pelo empregador, como habitação, vestuário ou outras prestações *in natura*, sejam compreendidas no salário. Salienta-se que o mesmo artigo veda o pagamento com bebidas alcoólicas ou outras drogas nocivas.

O salário *in natura* deve ser habitual e constituir retribuição ao trabalho desempenhado pelo empregado. Isto é, as utilidades fornecidas com a finalidade única para prestação de serviços não serão consideradas de natureza salarial, uma vez que não representam forma de contraprestação ao labor do empregado.¹⁴

É vedado, ainda, que o salário seja pago apenas em utilidades. Conforme artigo 82, parágrafo único, da CLT¹⁵, combinado com o disposto na Súmula 258 do TST¹⁶, a prestação em pecúnia não pode ser inferior a 30% do salário do empregado nas hipóteses em que este perceba salário mínimo; devendo, nos demais casos, o real valor das utilidades ser apurado.

2.2 Natureza Jurídica das Parcelas Trabalhistas

O salário é composto por diversas parcelas com caráter contraprestativo. Dentre elas, encontra-se o salário básico: principal parcela salarial. O salário básico deve constar na carteira profissional do empregado e não pode ser inferior ao salário mínimo ou, se houver, ao salário-profissional ou ao normativo.¹⁷

Além do salário básico, o salário é composto por outras verbas de natureza salarial. Estas verbas podem ser de origem normativa heterônoma ou autônoma trabalhista, ou, ainda, serem instituídas pela vontade unilateral do empregador ou bilateral das partes.¹⁸

¹³ DELGADO, op. cit., p. 803.

¹⁴ MARTINS, op. cit., p. 257.

¹⁵ Art. 82, parágrafo único, CLT: O salário mínimo pago em dinheiro não será inferior a 30% (trinta por cento) do salário mínimo fixado pela região.

¹⁶ Súm. 258, TST: Os percentuais fixados em lei relativos ao salário "in natura" apenas se referem às hipóteses em que o empregado percebe salário mínimo, apurando-se, nas demais, o real valor da utilidade.

¹⁷ MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. Introdução ao Direito do Trabalho. 10. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 456.

¹⁸ DELGADO, op. cit., p. 728.

O salário básico somado às demais parcelas de natureza salarial compõem o complexo salarial, também chamado de sobressalário. Conferir natureza salarial a uma prestação, portanto, não a torna integrante do salário básico, mas apenas do complexo salarial.¹⁹

Há, todavia, inúmeras verbas destinadas ao empregado, por conta da relação de emprego, sem caráter salarial, mas indenizatório. Isto é, apesar de serem prestações concedidas pelo empregador, não apresentam objetivo contraprestativo: contêm, portanto, diversa natureza jurídica das parcelas salariais.²⁰

A importância da distinção entre a natureza das verbas trabalhistas reside nas suas consequências, ou seja, no reflexo que geram as prestações de natureza salarial. Se uma parcela tem natureza salarial, portanto, ela deverá refletir em outras no decorrer do contrato; se tiver natureza indenizatória, extinguir-se-á em si mesma, não gerando reflexos e resolvendo a obrigação.²¹

O desembargador do TRT da 4ª Região, Francisco Rossal de Araújo, estabelece dois critérios para a diferenciação das parcelas de natureza salarial e indenizatória. O primeiro, em função da relação regra geral e regra específica; o segundo, em função da prestação ser paga como um meio para realização de serviço ou como um fim em si mesmo. Ressalta Rossal que ambos os critérios decorrem de uma regra de imputação determinada por uma norma jurídica, pois a distinção entre a natureza das verbas, em última análise, é fruto de um arbitramento pelo ordenamento jurídico.

Em relação ao primeiro critério, sustenta o desembargador que a regra geral, conforme entendimento do *caput* dos artigos 457 e 458 da CLT, é de que todas as verbas alcançadas pelo empregador ao empregado tenham natureza salarial. Deste modo, para que as parcelas contenham natureza indenizatória, é necessária a

¹⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo. Curso de Direito do Trabalho. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p. 422.

²⁰ DELGADO, op. cit., p. 728.

²¹ RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário: 0020425-39.2015.5.04.0017. Recorrentes: Lucas Ramos Roggia e Sport Clube Internacional. Recorridos: Lucas Ramos Roggia e Sport Clube Internacional. Relator: Des. Francisco Rossal de Araújo. Porto Alegre, 10 mar. 2016. Disponível em: <http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:6GMNfgfx3oJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2grau_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D4019066%26v%3D8038132+%22natureza+indenizat%C3%B3ria%22+%22natureza+salarial%22+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2015-03-28..2016-03-28++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em: 28 mar. 16.

existência de uma norma especial lhes atribuindo tal natureza. Nesse sentido, informa Rossal:²²

Para que tenham natureza indenizatória, é necessária a existência de uma norma especial, que pode aparecer no ordenamento jurídico em distintas hierarquias (Constituição, Leis e Regulamentos). Assim, embora a regra geral seja a natureza salarial das parcelas alcançadas ao empregado, existem vários exemplos de normas especiais dentro do sistema jurídico trabalhista, que determinam a natureza indenizatória. Como exemplo, pode ser citada a natureza indenizatória da participação nos lucros e do salário família previstos na Constituição (art.7º, incisos XI e XII), a natureza indenizatória do vale-transporte e do tíquete-refeição (Leis nº 7.418/85 e nº 6.321/76 e respectivos Regulamentos). A própria CLT, nos parágrafos e incisos dos artigos 457 e 458, contém normas especiais que determinam a natureza indenizatória de certas parcelas alcançadas ao empregado. As alterações trazidas pela Lei nº 10.243/01, ao artigo 458 da CLT são um exemplo de parcelas que por expressa determinação legal possuem natureza indenizatória.

Consiste, portanto, o primeiro critério em buscar o enquadramento da parcela em questão em alguma norma específica que lhe atribua natureza indenizatória – regra específica. Não havendo, por conseguinte, sua natureza é salarial – regra geral.

O segundo critério, consoante o desembargador, é aplicável a alguns casos específicos. Concerne à parcela ser paga como um fim em si mesmo ou como um meio necessário para a realização do serviço.

No primeiro caso, tendo a parcela um fim em si mesmo, ela integrará definitivamente o patrimônio do empregado. Ao ter posse da verba alcançada, o trabalhador poderá usufruí-la livremente, pois não terá adquirido nenhuma nova obrigação ao recebê-la. Destarte, ressalvadas as regras especiais que podem lhe atribuir natureza indenizatória, a prestação terá natureza salarial.

No segundo caso, a parcela não representa vantagem ao trabalhador, uma vez que serve apenas como meio para realização do serviço. É o caso, por exemplo, das indenizações por despesas com hospedagem e transporte. Nesse sentido, explica Rossal que estes valores têm finalidade única de concretizar o trabalho em benefício da empresa, não sendo de livre apreciação do empregado. Acrescenta,

²²

Ibidem.

ainda, que sempre que houver necessidade de comprovação desse tipo de despesas, a natureza será indenizatória.

Por fim, registra Rossal que o legislador trabalhista adotou critério prático para evitar que salários sejam mascarados de diárias. Será considerado, pois, consoante entendimento do § 2º do artigo 457 da CLT²³, de natureza salarial a diária de viagem paga em valor superior à metade do salário percebido pelo respectivo empregado.

2.3 Componentes Salariais

O salário é composto por diversas parcelas contraprestativas. Em vista disso, é possível diferenciar salário básico de salário complementar: o primeiro trata-se do núcleo central da prestação percebida pelo empregado, sendo vedado lhe aferir valor inferior ao salário mínimo ou, se houver, ao salário-profissional ou ao normativo; o segundo representa os complementos salariais que, juntos com o salário básico, formam o complexo salarial, também chamado de sobressalário. Nesse contexto de complementos do salário que se encontram os adicionais salariais.

Passa-se à análise dos salários mínimo, profissional e normativo – padrões mínimos para fixação do salário básico – e dos adicionais de remuneração – complementos do salário básico nos quais estão incluídos os adicionais de insalubridade e periculosidade, cuja possibilidade de cumulação corresponde ao principal objeto deste estudo.

2.3.1 Salário Mínimo

O salário mínimo corresponde ao patamar abaixo do qual não pode prevalecer a vontade das partes contratantes, sendo nula qualquer estipulação em contrário, mesmo que advinda de negociação coletiva. Configura, assim, a estipulação de níveis mínimos de salário significativa intervenção do Estado nas relações trabalhistas, uma vez que limita a autonomia das partes.²⁴

²³ Art. 457, § 2º, CLT: Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado.

²⁴ SÜSSEKIND. op. cit., p. 430.

Ao assentar uma contraprestação mínima, o legislador pretende obstar que o trabalho seja tratado como simples mercadoria e, conseqüentemente, que o salário se torne completamente sujeito a flutuações da lei da oferta e da procura.²⁵ Em vista disso, a Constituição Federal, no inciso IV de seu artigo 7º, estabelece que o salário mínimo percebido pelo trabalhador deve ser “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”.²⁶

A Constituição de 1988, no dispositivo acima transcrito, ampliou, em relação ao previsto no artigo 76 da CLT²⁷, as necessidades do trabalhador que devem ser contempladas pelo salário mínimo, de forma a incluir a educação, a saúde, o lazer e a previdência social.²⁸ A Constituição atribuiu, também, caráter familiar ao salário mínimo, uma vez que as necessidades da família do empregado devem ser observadas.²⁹

Ainda em paralelo com o disposto na CLT, a Constituição determinou a unificação nacional do salário mínimo, o qual deixou de ser regional. Ressalva-se, todavia, que, observando-se a utilidade prática do princípio trabalhista da proteção do trabalhador, a qual prevê a aplicação da norma mais favorável, é possível lei estadual estipular piso salarial diverso no respectivo estado, desde que superior à contraprestação mínima estabelecida nacionalmente.³⁰

A Constituição designou que o salário mínimo devesse ser fixado por lei, inviabilizando que este seja instituído por decreto ou portaria, como ocorria até então. Assegurou, também, reajustes periódicos ao salário mínimo, de forma a preservar seu valor real, ou seja, seu poder aquisitivo.³¹

²⁵ CARRION, Valentin. Comentários à CLT: Legislação Complementar/Jurisprudência. 39. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 178.

²⁶ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 29 mar. 16. art. 7, inc. IV.

²⁷ Art. 76, CLT: Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

²⁸ BARROS. op. cit., p. 639.

²⁹ SILVA, José Afonso da. Comentário contextual à Constituição. São Paulo: Malheiros, 2005. p. 193; MORAES FILHO; MORAES. op. cit., p. 474.

³⁰ DELGADO. op. cit., p. 796.

³¹ MARTINS. op. cit., p. 357/358.

É permitido o pagamento do salário mínimo de forma proporcional aos empregados sob regime de tempo parcial, isto é, cuja jornada laboral não exceda 25 horas semanais, conforme entendimento do parágrafo primeiro do artigo 58-A da CLT³². Nesse sentido, considerando-se que o salário mínimo é mensal, seu valor diário corresponde a 1/30 da quantia mensal, e o horário, a 1/220.³³

Outra disposição importante prevista na Constituição de 1988 que, assim como a previsão de reajustes periódicos, favorece a garantia do valor real do salário mínimo, está na vedação de sua vinculação para qualquer fim, isto é, a proibição deste ser usado como medida de valor. Nesse sentido, Sérgio Pinto Martins afirma que o objetivo do legislador constituinte foi obstar que o salário mínimo seja usado como indexador de preços, como de alugueis, por exemplo. Aduz que sua vinculação é permitida apenas para alimentação, moradia, saúde, vestuário, educação, lazer, higiene, transporte e previdência social.³⁴ Destaca-se, nessa senda, a discussão quanto à aplicação do salário mínimo como base de cálculo do adicional de insalubridade. Sua utilização, mesmo diante da proibição da vinculação do salário mínimo para qualquer fim, persiste, salvo critério mais favorável previsto em norma coletiva, enquanto não for editada nova lei em sentido contrário, conforme decisão liminar proferida pelo então presidente do STF, Gilmar Mendes, na Reclamação nº 6.266-0-MC-DF (15.07.2008).³⁵

2.3.2 Salário-Profissional

O salário-profissional corresponde ao piso salarial de algumas profissões, isto é, corresponde ao valor mínimo devido a determinados profissionais. O salário-profissional não se confunde com o salário mínimo: enquanto este é geral, para qualquer trabalhador, aquele se aplica apenas aos trabalhadores de específica categoria profissional, como no caso, por exemplo, dos técnicos em radiologia (Lei nº 7.394/85) e dos engenheiros (Lei nº 4.950-A/66).³⁶

³² Art. 58-A, § 1º, CLT: O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregado que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

³³ CARRION. loc. cit.

³⁴ MARTINS. op. cit., p. 276.

³⁵ *Ibidem.* p. 276/277.

³⁶ *Ibidem.* p. 361.

O salário-profissional pode ser estabelecido por lei ou por norma coletiva. Registra-se, nessa senda, que a Lei Complementar nº 103, de 14 de julho de 2000, autoriza os Estados e o Distrito Federal a instituir salário-profissional mediante lei de iniciativa do Poder Executivo, desde que não haja tal previsão em lei federal ou em norma coletiva.³⁷

Inicialmente, os salários-profissionais eram fixados por lei e indexados ao salário mínimo nacional. Todavia, a partir da Constituição de 1988, a qual vedou a vinculação do salário mínimo, conforme inciso IV do artigo 7º, passaram a ser majoritariamente fixados e reajustados por negociação coletiva da categoria. Tornaram-se, portanto, em sua maioria, pisos salariais convencionais e não mais legais.³⁸

As condições a serem observadas para a fixação do salário-profissional estão previstas no próprio texto constitucional, o qual determina que este deva ser “proporcional à extensão e à complexidade do trabalho”.³⁹

Nesse sentido, salienta-se a ideia de que os salários-profissionais configuram a contraprestação mais apropriada nas relações trabalhistas, uma vez que devem ser proporcionais à extensão e à complexidade do trabalho. Sobre o assunto, Mozart Victor Russomano afirma que, diante dos bons resultados apresentados pelas experiências de execução do salário-profissional, não resta dúvida em prever que este deverá ser ampliado a diversas categorias. Acrescenta o doutrinador que o salário-profissional exprimi, em última análise, um significativo avanço ao encontro da nobre concepção de salário justo a ser percebido pelo trabalhador.⁴⁰

2.3.3 Salário Normativo

O salário normativo, assim como o salário-profissional, também representa piso salarial destinado a trabalhadores de determinada categoria, podendo ser estipulado, porém, apenas por norma coletiva ou sentença normativa.⁴¹

³⁷ 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, 20012. p. 850/851.

³⁸ *Ibidem*.

³⁹ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 05 abr. 16. art. 7, inc. V.

⁴⁰ RUSSOMANO. op. cit., p. 391.

⁴¹ NASCIMENTO. op. cit., p. 851.

Registra-se que alguns autores distinguem salário normativo de salário convencional, os quais, apesar de permanecerem com a mesma finalidade de estipular um piso mínimo a específicos trabalhadores, diferem em sua origem: o primeiro seria criado por sentença normativa, o segundo, por norma coletiva.⁴²

Por fim, cabe discriminar salário normativo de salário-profissional. A despeito de tanto este quanto aquele poderem ser estabelecidos por norma coletiva (este último podendo ser designado também por lei) e de ambos os conceitos configurarem pisos salariais, há distinção no alcance dos pisos estipulados. Enquanto o salário-profissional atinge a todos os trabalhadores de específica profissão, o salário normativo é destinado apenas aos labutadores representados pelo sindicato de determinada categoria profissional que tenha firmado a norma coletiva que verse sobre o piso em questão. Da mesma forma, estes conceitos não se confundem com o de salário mínimo, o qual é irrestrito a todos os trabalhadores do país. Sobre essa distinção, esclarece Amauri Mascaro Nascimento⁴³:

será [o salário normativo] o mínimo que pode ser pago à categoria de trabalhadores representada pelo sindicato, cujas normas coletivas preveem piso salarial; trata-se, portanto, de um mínimo que pode ser pago em uma categoria, nisso distinguindo-se do salário mínimo, que é geral para os empregados de todas as categorias, e do salário profissional, que é o mínimo atribuído a quem exerce um tipo de profissão nas diversas categorias.

Não há, portanto, confusão entre salário mínimo, salário-profissional e salário normativo.

2.3.4 Adicionais de Remuneração

Os adicionais representam um acréscimo salarial aos trabalhadores que prestam serviços em condições especiais, isto é, mais gravosas que as normais.⁴⁴ Tratam-se, portanto, de influência das circunstâncias excepcionais do trabalho no salário do empregado.⁴⁵

⁴² OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. *Direito do Trabalho*. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 213.

⁴³ NASCIMENTO, loc. cit.

⁴⁴ OLIVEIRA; DORNELES. op. cit., p. 233.

⁴⁵ NASCIMENTO. op. cit., p. 854.

Compreende-se que os adicionais são devidos quando o trabalho é prestado fora das condições normais. Sobre as atividades laborais consideradas normais, Carmen Camino assevera serem aquelas cuja jornada, em regra, não é superior a 8 horas diárias, tampouco prestadas em horário coincidente ao tradicionalmente destinado ao repouso noturno. Acrescenta que o trabalho normal é realizado em local higiênico, seguro e confortável, e sua prestação não constrange o empregado a se afastar de seu domicílio. A atividade laboral normal não deve exigir esforço físico ou intelectual do obreiro superiores aos limites razoáveis.⁴⁶ Depreende-se, por conseguinte, que os adicionais têm o intuito de contraprestar o maior ônus sofrido pelo empregado durante a prestação de serviços, a qual ocorre fora dos padrões considerados dentro da normalidade laboral.⁴⁷

No que tange à natureza jurídica dos adicionais, entende-se ser salarial, uma vez que seus valores têm caráter suplementar – e, portanto, acessório – ao salário pelas condições especiais nas quais o trabalho é prestado ao empregador. Nesse sentido, Amauri Mascaro Nascimento leciona que, considerando-se contraprestação do trabalho como salário, os adicionais também o são, uma vez que o acessório segue a natureza do principal.⁴⁸

Os adicionais contêm objetivo de contraprestação ao trabalho, porém com valor elevado, tendo em vista as circunstâncias mais gravosas que atingem o empregado durante a labuta. Trata-se, assim, de parcela que, apesar de majorada, contém natureza contraprestativa à atividade laboral.⁴⁹ Sobre o assunto, Maurício Godinho Delgado assevera que os adicionais correspondem a uma parcela salarial deferida de forma suplementar ao trabalhador por conta deste realizar suas atividades laborais em condições tipicamente mais gravosas. Desta forma, evidencia-se o caráter nitidamente contraprestativo da parcela adicional: paga-se um *plus* em virtude de um desconforto, desgaste ou risco vivenciados pelo empregado, os quais derivam de responsabilidades ou encargos deste exigidos acima dos normais. Afirma o doutrinador que os adicionais são nitidamente salariais e, conseqüentemente, sem caráter indenizatório.⁵⁰

⁴⁶ CAMINO, Carmen. Direito Individual do Trabalho. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004. p. 366.

⁴⁷ *Ibidem.* p. 269.

⁴⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Salário: conceito e proteção. São Paulo: LTr, 2008. p. 253.

⁴⁹ *Ibidem.* p. 255.

⁵⁰ DELGADO. op. cit., p. 767.

A própria Constituição Federal prevê, no inciso XXIII do artigo 7º⁵¹, que os adicionais por conta de atividade insalubre, perigosa ou penosa serão de remuneração,⁵² o que corrobora com a compreensão de que a natureza dos adicionais é salarial, uma vez que prestações de natureza indenizatória não integram a remuneração. Entende-se, dessa forma, consolidado o entendimento de que os adicionais integram o sobressalário, de forma a conter natureza salarial.⁵³

A despeito da natureza salarial dos adicionais, estes não se incorporam definitivamente ao contrato de trabalho, posto que são intrinsecamente vinculados à onerosidade ensejadora de sua percepção. São espécie de salário-condição.⁵⁴

Contêm os adicionais caráter precário, porquanto possam ser suprimidos caso cessado seu fato gerador, sem haver prejuízo ao empregado ou redução salarial ilícita. Ressalta-se, inclusive, ser estimada a sustação dos adicionais, uma vez que o fim destes sinaliza melhores condições laborais ao trabalhador.⁵⁵ Nesse sentido, conclui Amauri Mascaro Nascimento: “o adicional é um acréscimo remuneratório que tem uma causa específica, via de regra transitória: o trabalho em condições mais penosas para quem o presta”⁵⁶.

Os adicionais classificam-se em legais e convencionais.

Os adicionais legais são aqueles previstos em lei, portanto, havendo seu fato gerador, são compulsórios. Desdobram-se em abrangentes e restritos.

Os adicionais legais abrangentes são devidos a todos os trabalhadores expostos às conjunturas onerosas legalmente tipificadas, independente da categoria a qual pertence o empregado. Enquadram-se nessa espécie de adicional legal os adicionais por horas extras (artigo 7º, XVI, CRFB); por serviço noturno (artigo 73, *caput*, CLT); por insalubridade (artigo 192, CLT); por periculosidade (artigo 193, § 1º, CLT); por penosidade (artigo 7º, XXIII, CRFB – ainda sem enquadramento legal no contexto justrabalhista); e por transferência (artigo 469, § 3º, CLT).⁵⁷

⁵¹ Art. 7º, XXIII, CRFB: adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei.

⁵² Carmen Camino (Direito Individual do Trabalho, 2004, p. 369) orienta que mais correto seria definir os adicionais como de salário, porquanto o conceito de “remuneração” é demasiadamente amplo.

⁵³ CAMINO. op. cit., p. 368/369.

⁵⁴ *Ibidem*. p. 368.

⁵⁵ OLIVEIRA; DORNELES. op. cit., p. 233.

⁵⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Salário: conceito e proteção. São Paulo: LTr, 2008. p. 253.

⁵⁷ DELGADO. op. cit., p. 768.

Os adicionais legais restritos, por sua vez, são devidos a determinados empregados ou categorias, desde que presentes as circunstâncias gravosas ensejadoras. São exemplo de adicionais legais restritos o adicional por acúmulo de função para a categoria profissional dos vendedores (Lei nº 3.207/57) e dos radialistas (Lei nº 6.615/78); bem como o adicional de risco de vida para técnicos em radiologia (Lei nº 7.394/85).⁵⁸

No que concerne aos adicionais convencionais, também chamados de voluntários, serão estes instituídos por norma coletiva ou sentença normativa, ou, ainda, pela vontade unilateral do empregador ou bilateral das partes. Salienta-se que os adicionais convencionais, assim como qualquer adicional, devem observar a condição disposta no instrumento concessor da verba. Uma vez instituídos, estes adicionais agregam-se ao contrato de trabalho, tornando-se compulsórios, se presente a circunstância ensejadora, durante a vigência de seu instrumento causador.⁵⁹ Exemplos comuns de adicionais convencionais são os adicionais de fronteira – devido aos empregados que laborem em locais inóspitos referidos no regulamento empresarial – e de campo – condicionado ao trabalho em obras fora da sede ou de escritórios da empresa.⁶⁰

Por fim, cabe registrar que todos os adicionais são cumuláveis, salvo, consoante jurisprudência dominante, os de insalubridade e periculosidade entre si.⁶¹

⁵⁸ OLIVEIRA; DORNELES. op. cit., p. 234.

⁵⁹ CAMINO. op. cit., p. 372/373.

⁶⁰ DELGADO. op. cit., p. 768.

⁶¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Salário: conceito e proteção. São Paulo: LTr, 2008. p. 255.

3 ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE

Neste capítulo, visa-se analisar as medidas protetivas dos bens maiores do trabalhador, sendo assim compreendidas a integridade física, a saúde e a vida. Inicialmente, faz-se um breve aparato histórico sobre as medidas de proteção à saúde e à segurança no trabalho, observando-se as primeiras notórias regulamentações sobre a matéria. Verificam-se, em seguida, normas contemporâneas sobre saúde e segurança no trabalho que refletem no ordenamento brasileiro. Por fim, passa-se ao estudo dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, os quais configuram parcela contraprestativa suplementar destinada a remunerar o trabalho em circunstâncias mais onerosas aos bens maiores do trabalhador.

3.1 Saúde e Segurança no Trabalho

A proteção à vida, à saúde e à integridade física constituem garantias fundamentais ao trabalhador.⁶² Nesse sentido, é dever do empregador preservar o meio ambiente laboral, de modo a reduzir ou eliminar os riscos inerentes ao trabalho, consoante artigo 7º, inciso XXII, da Constituição⁶³. Não sendo possível eliminar essas ameaças laborais, faz jus o empregado, conforme inciso XXIII do mesmo artigo⁶⁴, aos adicionais de remuneração por conta de atividades insalubres ou perigosas, os quais representam contraprestação majorada diante de condições de trabalho mais gravosas que as normais.

O direito nem sempre tutelou a saúde e a segurança do trabalhador. Com a evolução tecnológica ocorrida no apogeu da Revolução Industrial do século XVIII, a conseqüente intensificação do serviço industrial dilatou os riscos aos quais estavam expostos os obreiros. A despeito de inegáveis benefícios trazidos à humanidade, a mecanização dos sistemas de produção elevou significativamente o número de acidentes de trabalho. Nesse contexto de inovações industriais com o conseqüente aumento dos acidentes trabalhistas, a proteção à vida, à saúde e à integridade física

⁶² 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. p. 863.

⁶³ Art. 7º, XXII, CRFB: redução aos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

⁶⁴ Art. 7º, XXIII, CRFB: adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei.

do trabalhador passou a ser objeto dos juristas, os quais visavam à redução dos perigos a que estavam expostos os operários.⁶⁵

Diversas normatizações surgiram a partir desse cenário de expansão do trabalho industrial com o intuito de garantir a saúde e a segurança do trabalhador, tais quais a Conferência de Berlim (1890) – dispõe sobre serviços em minas –, a Conferência de Berna (1913) – busca a proteção do operário contra riscos profissionais –, a Carta Social Europeia (1961) – versa acerca de segurança e higiene do trabalho –, a Primeira Conferência Interamericana de Segurança Social (1942) – declara o interesse de todas as nações americanas na saúde, na capacidade e no bem-estar dos trabalhadores –, a Declaração de Princípios Sociais da América (1945) – encarga o Estado a dispor serviços de medicina preventiva e curativa ao obreiro. Essas regulamentações atestam a percepção da necessidade de tutelar a relação entre o homem e a máquina, de forma a preservar os bens maiores do trabalhador: a saúde, a integridade física e a vida.⁶⁶

Diante dessa conjuntura de expansão das garantias trabalhistas, adveio a compreensão de que os aspectos técnicos e econômicos da produção não poderiam repercutir no desprezo dos requisitos necessários a um ambiente laboral capaz de assegurar a dignidade humana e a preservação da personalidade do obreiro. Incumbe-se, assim, ao direito a competência de estabelecer condições mínimas a serem observados pelas empresas, tanto no que tange a suas instalações, quanto no que se refere aos agentes nocivos à saúde ou à integridade física do trabalhador.⁶⁷

No âmbito do direito brasileiro, há garantia constitucional a um ambiente laboral saudável, a qual prevê a criação de normas específicas que prezem pela redução dos riscos inerentes ao trabalho.⁶⁸ Garantia esta que não se restringe, consoante entendimento do *caput* do artigo 7º da Constituição Federal⁶⁹, aos empregados que contenham carteira de trabalho assinada pelo empregador, mas contempla todos os trabalhadores. Nesse sentido, compreende-se como ambiente

⁶⁵ 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. p. 864.

⁶⁶ *Ibidem*. p. 864/866.

⁶⁷ *Ibidem*. p. 864.

⁶⁸ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 28 abr. 16. art. 7, XXII.

⁶⁹ Art. 7º, *caput*, CRFB: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.

de trabalho o local onde há o desempenho das atividades laborais, de forma remunerada ou não, devendo haver a redução dos riscos aos bens maiores do trabalhador que são inerentes aos serviços prestados.⁷⁰

3.1.1 Normas Jurídicas

A constatação das diversas situações de risco às quais estão expostos os trabalhadores, bem como a compreensão de seus direitos fundamentais, repercutiu ampla criação legislativa visando abarcar tais direitos. Nesse sentido, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem atuação destacada por meio de Convenções e Recomendações, de modo a primar pelo bem-estar do trabalhador. Isto posto, cabe destacar as Convenções da OIT de nº 148, 155 e 161, todas ratificadas pelo Brasil. A Convenção nº 148 trata sobre o meio ambiente do trabalho. Determina essa convenção que os países que a ratificarem se submetem a legislar sobre medidas protetivas aos riscos profissionais devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações.⁷¹ A Convenção nº 155 dispõe que devem as nações que a internalizarem formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente, mediante consultas às organizações representativas de trabalhadores e empregadores, uma política nacional coerente sobre saúde e segurança no trabalho e acerca de ambiente laboral. A Convenção de nº 161, por sua vez, estabelece princípios a serem instaurados, pelos países signatários, referentes à proteção da saúde do trabalhador.⁷²

Em relação aos preceitos constitucionais, há diversos dispositivos que versam sobre saúde e segurança do trabalho. Dentre os quais cabe destaque ao inciso XXII do artigo 7º da Constituição, o qual determina a redução dos riscos inerentes ao trabalho, mediante normas específicas de saúde, higiene e segurança. Esses riscos são referentes aos acidentes e às doenças profissionais, os quais podem ser não apenas reduzidos, como, de preferência, erradicados ou neutralizados. Caso não seja possível a eliminação dessas ameaças iminentes ao trabalho, devem incidir, por

⁷⁰ MELLO, Raimundo Simão de. Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, perda de uma chance. 2. ed. São Paulo: LTr. p. 24/25.

⁷¹ ROMITA, Arion Sayão. Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho. 3. ed. rev. e aumentada. São Paulo: LTr, 2009. p. 408.

⁷² 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. p. 869.

consequente, os adicionais de remuneração relativos às atividades insalubres ou perigosas, previstos no inciso XXIII do mesmo artigo.⁷³

Entende-se que a Constituição, ao dispor que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, conforme *caput* do artigo 225⁷⁴, abrange o direito fundamental do trabalhador a um ambiente laboral saudável. Também sobre meio de trabalho, o inciso VIII do artigo 200 do mesmo diploma⁷⁵ profere que compete ao sistema único de saúde (SUS) contribuir na proteção do meio ambiente, compreendido o do trabalho. Diante desses dispositivos constitucionais supracitados, portanto, não resta dúvida que a Constituição Federal ao se referir à defesa do meio ambiente de maneira ampla, contemplou o ambiente laboral, o qual não deve degradar a saúde do trabalhador.⁷⁶

No que tange aos dispositivos celetistas, há expressiva normatização sobre saúde e segurança do trabalho, a qual se encontra no Capítulo V do Título II da Consolidação. Essa normatização prevê diversas obrigações a serem cumpridas pelo empregador, o qual tem o dever de acompanhar a saúde de seu empregado.⁷⁷

Nesse sentido, é obrigatório, segundo o *caput* do artigo 168 da CLT⁷⁸, o exame médico periódico do obreiro, inclusive quando da admissão, por conta do empregador. Tal exame será obrigatório na demissão apenas para os serviços discriminados em Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). A periodicidade do exame também é determinada por este Ministério, cabendo registrar que nas atividades consideradas insalubres esta será de seis em seis meses. O parágrafo 4º do mesmo artigo⁷⁹, ainda, determina que todos os

⁷³ SÜSSEKIND. op. cit., p. 505.

⁷⁴ Art. 225, *caput*, CRFB: Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

⁷⁵ Art. 200, CRFB: Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: [...]

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

⁷⁶ ROMITA. op. cit., p. 407.

⁷⁷ 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. p. 871.

⁷⁸ Art. 168, *caput*, CLT: Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

⁷⁹ Art. 168, § 4º, CLT: O empregador manterá, no estabelecimento, o material necessário à prestação de primeiros socorros médicos, de acordo com o risco da atividade.

estabelecimentos empregatícios devem dispor do material necessário à prestação de primeiros socorros aos trabalhadores, na proporção do risco de suas atividades.⁸⁰

Cabe ao empregador, consoante *caput* do artigo 166 da CLT, “fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento”⁸¹. Os equipamentos de proteção individual (EPI), portanto, devem ser concedidos pelo empregador sempre que da atividade laboral derivar risco de acidentes ou de danos à saúde dos empregados. Considera-se EPI, assim sendo, todo instrumento vestimenta, dispositivo, equipamento ou produto de uso individual de cada trabalhador destinado a proteger, eliminar, neutralizar ou reduzir as ameaças inerentes ao ambiente laboral. Compete, ainda, ao empregador a fiscalização do correto uso do EPI por seus contratados. Aos empregados, conforme parágrafo único do artigo 158 da CLT⁸², constitui ato faltoso a recusa imotivada em usar os equipamentos protetivos fornecidos ou em cumprir eventual instrução emitida pelo empregador acerca de saúde e segurança do trabalho.⁸³

A CLT, em seu artigo 163⁸⁴, determina a instituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), competindo ao Ministério do Trabalho e Emprego instruir a respeito. Nesse sentido, o MTE expediu a Norma Regulamentadora 5 (NR-5), na qual constam os requisitos que tornam obrigatória a constituição da CIPA, os quais variam conforme a atividade econômica e o número de trabalhadores do estabelecimento empregador. A CIPA é integrada por representantes dos empregados, eleitos por escrutínio secreto, e por representantes do empregador, por este indicados. A função da CIPA é assinalar as áreas com ameaça de acidente ou doença e demandar pelas providências necessárias para recuperação, manutenção e prevenção dos riscos. Apresenta, portanto, a CIPA finalidade preventiva de

⁸⁰ 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. p. 871.

⁸¹ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 29 abr. 16. art. 166.

⁸² Art. 158, parágrafo único, CLT: Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

⁸³ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 7. ed. rev. e atual. São Paulo: MÉTODO, 2012. p. 957.

⁸⁴ Art. 163, *caput*, CLT: Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA –, de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas.

acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a preservar pela vida e pela saúde do trabalhador.⁸⁵

Ao Estado, por meio do Ministério do Trabalho e Emprego, incumbe a fiscalização do cumprimento das normas de medicina e segurança do trabalho pelas entidades empregadoras, cabendo multas no caso de infração dessas regulamentações. Compete, da mesma forma, consoante artigo 200 da CLT⁸⁶, ao Ministério do Trabalho e Emprego a edição de normas complementares da matéria, tais quais as Portarias sobre Normas Regulamentadoras.⁸⁷

Diante de todas as proteções à saúde, à integridade física e à vida do trabalhador, destacam-se, nesse estudo, os adicionais de remuneração por atividades insalubres ou perigosas. Apesar de o direito trabalhista prezar pelas medidas preventivas, ainda assim não é possível evitar o labor em condições prejudiciais ao trabalhador. Torna-se, então, necessária a implementação de formas compensatórias por esses serviços degradantes, as quais são exigíveis independentemente de lesão aos bens maiores do trabalhador. Nesse contexto estão inseridos os adicionais de insalubridade e de periculosidade, os quais são devidos, portanto, como forma compensatória do simples fato de o empregado estar exposto a riscos à saúde e à vida derivados das atividades laborais.⁸⁸

3.2 Adicional de Insalubridade

O adicional de insalubridade é devido aos trabalhadores que exercem atividades insalubres, ou seja, é destinado a compensar os serviços prestados em condições sujeitas a agressões de agentes físicos, químicos ou biológicos nocivos à saúde do empregado. Entende-se que esses danos à saúde do obreiro ocorrem de forma paulatina, uma vez que, em regra, o trabalhador vai sendo lesado aos poucos.⁸⁹

⁸⁵ CASSAR. op. cit., p. 1128.

⁸⁶ Art. 200, *caput*, CLT: Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho [...].

⁸⁷ 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. p. 870/873

⁸⁸ *Idem*. Salário: conceito e proteção. São Paulo: LTr, 2008 SALARIO. p. 271.

⁸⁹ OLIVEIRA, Cláudio Henrique de; TIZIOTTI, Pedro Luiz. Adicionais de penosidade, insalubridade e periculosidade. In: COUTINHO, Nilton Carlos de Almeida. Direitos constitucionais dos trabalhadores e dignidade da pessoa humana: homenagem ao ministro Marco Aurélio Mendes de Farias Mello. São Paulo: LTr, 2015. p. 173.

O conceito legal de adicional de insalubridade se encontra no artigo 189 da CLT⁹⁰, o qual prevê que, para o empregado fazer jus ao adicional, é necessária sua exposição a agentes nocivos à saúde de forma superior aos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de sujeição. No que tange ao limite de tolerância, consoante item 15.1.5 da NR-15 do MTE⁹¹, tem-se que este representa a possibilidade de sujeição do trabalhador a certo agente insalubre incapaz, pelo tempo e pela intensidade de exposição, de acarretar danos à saúde durante sua vida laboral. A sujeição à agente com potencial nocivo à saúde do empregado, portanto, é requisito necessário, mas não suficiente para a aplicação do adicional, porquanto a exposição a ambientes insalubres dentro dos limites de tolerância não enseja o adicional em questão.⁹²

Em relação aos agentes capazes de danificar a saúde do empregado, entende-se que estes podem ser de distinta natureza, qual seja: física, química ou biológica. Nesse sentido, os agentes físicos seriam ruído, calor, radiações, frio, vibrações e umidade; químicos seriam poeira, gases e vapores, névoas e fumos; e biológicos seriam micro-organismos, vírus e bactérias.⁹³

A ocorrência de eventual doença profissional por exposição do empregado a condições insalubres decorre, sobretudo, da natureza, da intensidade e do tempo de sujeição ao agente agressivo. Estabeleceram-se, assim, limites de tolerância em relação à exposição dos referidos agentes danosos, os quais devem ser utilizados como parâmetro para avaliação e controle das atividades supostamente insalubres.⁹⁴

A competência para regular acerca dos agentes insalubres cabe, conforme *caput* do artigo 190 da CLT⁹⁵ e Súmula 194 do STF⁹⁶, ao Ministério do Trabalho e

⁹⁰ Art. 189, CLT: 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.

⁹¹ NR-15, 15.1.5, MTE: Entende-se por "Limite de Tolerância", para fins desta Norma, 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.

⁹² MARTINS. *op. cit.*, p. 275.

⁹³ SALIBA, Tuffi Messias; CORRÊA, Marcia Angelim Chaves. *Insalubridade e periculosidade: aspectos técnicos e práticos*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 11.

⁹⁴ *Ibidem*. p. 12.

⁹⁵ Art. 190, *caput*, CLT: 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.

Emprego, órgão que deve determinar quais são as atividades com exposição a esses agentes e especificar suas caracterizações, limites de tolerância e possível meio de proteção. Sobre a matéria, o MTE editou a Norma Regulamentadora 15 (NR-15) da Portaria nº 3.214/78, a qual prevê quais são os agentes capazes de ensejar o adicional de insalubridade. Sendo assim, segundo entendimento das Súmulas 460 do STF⁹⁷ e 448, item I, do TST⁹⁸, a existência de agente danoso à saúde do empregado não é suficiente para gerar direito ao adicional de insalubridade, sendo necessária a classificação da atividade exercida como insalubre na relação oficial elaborada pelo MTE. Compreende-se, isto posto, que o artigo 189 da CLT constitui norma em branco, visto que as atividades insalubres são definidas por atos normativos infralegais de competência do Ministério do Trabalho e Emprego.⁹⁹

A despeito de o artigo 189 da CLT determinar que o adicional de insalubridade seja devido quando a exposição do trabalhador ao agente danoso ocorre acima dos limites de tolerância previstos, o Ministério do Trabalho e Emprego estabeleceu três critérios diversos para a avaliação da insalubridade: quantitativo, qualitativo e qualitativo inerente à atividade.¹⁰⁰

Na avaliação quantitativa, a intensidade ou concentração do agente danoso deve ser comparada com os respectivos limites de tolerância, havendo insalubridade quando este for excedido. A análise quantitativa é aplicada para as atividades expostas a ruído contínuo e intermitente¹⁰¹, a ruído de impacto¹⁰², ao calor¹⁰³, a radiações ionizantes¹⁰⁴, a vibrações¹⁰⁵ – vibrações de mãos e braços (VMB) e vibrações de corpo inteiro (VCI) –, a agentes químicos¹⁰⁶ – cuja insalubridade é caracterizada por limite de tolerância e inspeção no local de trabalho – e a poeiras

⁹⁶ Súm. 194, STF: É competente o Ministro do Trabalho para a especificação das atividades insalubres.

⁹⁷ Súm. 460, STF: Para efeito do adicional de insalubridade, a perícia judicial, em reclamação trabalhista, não dispensa o enquadramento da atividade entre as insalubres, que é ato da competência do Ministério do Trabalho.

⁹⁸ Súm. 448, I, TST: Não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional, sendo necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho.

⁹⁹ OLIVEIRA; TIZIOTTI, loc. cit.

¹⁰⁰ SALIBA; CORRÊA. op. cit., 13.

¹⁰¹ NR-15, Anexo 1, MTE.

¹⁰² NR-15, Anexo 2, MTE.

¹⁰³ NR-15, Anexo 3, MTE.

¹⁰⁴ NR-15, Anexo 5, MTE.

¹⁰⁵ NR-15, Anexo 8, MTE.

¹⁰⁶ NR-15, Anexo 11, MTE.

minerais¹⁰⁷. Essa avaliação, então, respeita a implementação de um limite de tolerância em relação ao contato com o agente insalubre, prevista no artigo 189 da CLT.¹⁰⁸

Na avaliação qualitativa, não há fixação pelo MTE de limites de tolerância para o contato com os agentes lesivos. Essa avaliação é utilizada em atividades com exposição a radiações não ionizantes¹⁰⁹ – micro-ondas, ultravioleta e *laser* –, ao frio¹¹⁰, à umidade¹¹¹ e a agentes químicos que não tenham limite de tolerância e que não envolvam substâncias cancerígenas¹¹². A inexistência de limite de tolerância não significa que qualquer sujeição ao agente repercuta o adicional de insalubridade, pois nem todo contato acarreta riscos. Nesse sentido, a revogada Portaria nº 3.311/89 do MTE estabelecia que o contato eventual – cerca de 25 a 30 minutos por dia – com essas substâncias não gerava insalubridade. Apesar da revogação dessa Portaria e da consequente ausência de norma regulando tempo mínimo de contato, entende-se que o perito, em sua análise, deve ponderar o intervalo no qual o empregado esteve em contato com esses agentes danosos, podendo utilizar, como força argumentativa, os critérios dispostos na revogada Portaria nº 3.311/89 ou, até mesmo, os limites estabelecidos por normas internacionais. Na avaliação quantitativa, portanto, a despeito de não haver limites de tolerância, deve-se considerar o tempo de exposição, a forma de contato, a natureza do agente agressivo e a proteção utilizada pelo trabalhador, pois os agentes insalubres podem ser elididos.¹¹³

A avaliação qualitativa de riscos inerentes à atividade, por sua vez, é adotada em serviços com exposição a condições hiperbáricas¹¹⁴ – ar comprimido ou submerso –, a agentes químicos com potencial cancerígeno¹¹⁵ e a agentes biológicos¹¹⁶. Essa avaliação é aplicada em atividades que têm como característica a impossibilidade de eliminação ou neutralização da insalubridade, visto que esta é inerente à atividade. Como exemplo há o trabalho em contato com pacientes

¹⁰⁷ NR-15, Anexo 12, MTE.

¹⁰⁸ SALIBA, CORRÊA. op. cit., p. 13.

¹⁰⁹ NR-15, Anexo 7, MTE.

¹¹⁰ NR-15, Anexo 9, MTE.

¹¹¹ NR-15, Anexo 10, MTE.

¹¹² NR-15, Anexo 13, MTE.

¹¹³ SALIBA, CORRÊA. op. cit., p. 13/14.

¹¹⁴ NR-15, Anexo 6, MTE.

¹¹⁵ NR-15, Anexo 13, MTE.

¹¹⁶ NR-15, Anexo 14, MTE.

internados em hospital, o qual expõe o empregado a agentes biológicos nocivos à sua saúde, não sendo possível eliminar os riscos de contágio com medidas no ambiente, tampouco com o uso de EPI.¹¹⁷

Diante do exposto, conclui-se que na avaliação quantitativa cumpre observar os limites de tolerância a cada agente insalubre no qual esse critério é aplicado. Já na avaliação qualitativa não há tais limites; deve-se, entretanto, levar em consideração o tempo e a forma de exposição, a natureza do agente danoso e a proteção disponível ao obreiro, pois é possível que as causas insalubres sejam elididas ou insignificativas por contato eventual. Na avaliação qualitativa por riscos inerentes à atividade, por sua vez, não há falar em possibilidade de eliminação ou neutralização do agente prejudicial. Exercendo atividades em contato com os agentes nos quais se aplica esse último critério de análise, é devido o adicional de insalubridade.¹¹⁸

A caracterização e classificação do adicional de insalubridade dependerão, conforme artigo 195, *caput*, da CLT¹¹⁹, de perícia técnica competente a médico ou engenheiro do trabalho, o qual deverá observar as normas emitidas pelo MTE. Registra-se que não há qualquer distinção entre médico e engenheiro para a elaboração do laudo técnico a respeito da insalubridade, entendimento ratificado pelo TST na Orientação Jurisprudencial (OJ) 165 da Seção de dissídios individuais I (SDI-I)¹²⁰.

A perícia pode ser judicial ou extrajudicial. Na perícia extrajudicial, o parágrafo 1º do artigo 195 da CLT¹²¹ dispõe que é facultado às empresas e aos sindicatos requererem ao Ministério do Trabalho e Emprego a execução de perícia, a fim de averiguar a existência de agentes insalubres. Na prática trabalhista, todavia, é rara a solicitação ao MTE para a elaboração da perícia, sendo costumeiro as empresas e os sindicatos a realizarem por meio de profissional escolhido de comum acordo.

¹¹⁷ SALIBA, CORRÊA. op. cit., p. 15.

¹¹⁸ *Ibidem*. p. 12/15.

¹¹⁹ Art. 195, *caput*, CLT: A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho.

¹²⁰ OJ 165, SDI-I, TST: O art. 195 da CLT não faz qualquer distinção entre o médico e o engenheiro para efeito de caracterização e classificação da insalubridade e periculosidade, bastando para a elaboração do laudo seja o profissional devidamente qualificado.

¹²¹ Art. 195, § 1º, CLT: É facultado às empresas e aos sindicatos das categorias profissionais interessadas requererem ao Ministério do Trabalho a realização de perícia em estabelecimento ou setor deste, com o objetivo de caracterizar e classificar ou delimitar as atividades insalubres ou perigosas.

Cabe salientar a imprescindibilidade da perícia para a determinação da insalubridade, seja no meio judicial, seja no meio extrajudicial, a qual é de suma importância para evitar o enquadramento equivocado das atividades insalubres.¹²²

A perícia judicial depende da arguição da insalubridade em juízo pelo empregado ou por sindicato, consoante parágrafo 2º do artigo 195 da CLT¹²³. Nesse caso, o juiz designará perito de sua confiança para a elaboração do laudo e estabelecerá prazo para que este seja juntado aos autos. É facultado às partes indicar assistentes técnicos, os quais devem apresentar seus pareceres no mesmo prazo estipulado ao perito oficial, segundo artigo 3º da Lei nº 5.584/70¹²⁴. O perito deve cumprir o encargo que lhe foi conferido, sendo permitido, para tanto, “valer-se de todos os meios necessários, ouvindo testemunhas, obtendo informações, solicitando documentos que estejam em poder da parte, de terceiros ou em repartições públicas, bem como instruir o laudo com planilhas, mapas, plantas, desenhos, fotografias ou outros elementos necessários ao esclarecimento do objeto da perícia”.¹²⁵ Esses meios disponibilizados ao perito oficial para a realização do laudo são também estendidos aos eventuais assistentes técnicos das partes. Registra-se que o juiz, conforme artigo 479 do CPC¹²⁶, pode deixar de considerar as conclusões do perito, isto é, não está o julgador adstrito ao laudo pericial. Destaca-se, também, que, de acordo com o entendimento da OJ 278 da SDI-I do TST¹²⁷, quando não for possível a realização da perícia, o juiz poderá utilizar outros meios de prova para analisar a ocorrência de adicional de insalubridade.¹²⁸

¹²² SALIBA; CORRÊA. op. cit., p. 22/23.

¹²³ Art. 195, § 2º, CLT: Arguida em juízo insalubridade ou periculosidade, seja por empregado, seja por Sindicato em favor de grupo de associado, o juiz designará perito habilitado na forma deste artigo, e, onde não houver, requisitará perícia ao órgão competente do Ministério do Trabalho.

¹²⁴ Lei nº 5.584/70, art. 3º: Os exames periciais serão realizados por perito único designado pelo Juiz, que fixará o prazo para entrega do laudo.

Parágrafo único. Permitir-se-á a cada parte a indicação de um assistente, cujo laudo terá de ser apresentado no mesmo prazo assinado para o perito, sob pena de ser desentranhado dos autos.

¹²⁵ BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil (CPC). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm>. Acesso em: 07 mai, 2016. art. 473, § 3º.

¹²⁶ Art. 479, CPC: O juiz apreciará a prova pericial de acordo com o disposto no art. 371, indicando na sentença os motivos que o levaram a considerar ou a deixar de considerar as conclusões do laudo, levando em conta o método utilizado pelo perito.

¹²⁷ OJ 278, SDI-I, TST: A realização de perícia é obrigatória para a verificação de insalubridade. Quando não for possível sua realização, como em caso de fechamento da empresa, poderá o julgador utilizar-se de outros meios de provas.

¹²⁸ SALIBA; CORRÊA. op. cit., p. 23/26.

A análise pericial em juízo, consoante Súmula 293 do TST¹²⁹, que constatar agente insalubre diverso do referido na petição inicial não prejudica o pedido do adicional de insalubridade. Tal entendimento não se confunde com a permissão de ausência de relato das atividades realizadas pelo empregado ou com descrições genéricas e lacunosas na peça exordial. Deve haver, assim, narrativa dos fatos tão clara quando possível, bem como os pedidos do autor, de modo a permitir a extração de elementos objetivos que deem azo ao exame pericial. Admite-se, todavia, que o agente causador da insalubridade seja diverso do apontado pelo reclamante, pois se compreende que esta questão não se relaciona ao fato ou ao fundamento jurídico, mas decorre de prova técnica e, por ser técnica, não cabe ao autor o encargo de indicar o correto agente específico.¹³⁰

A fim de evitar os efeitos perniciosos da insalubridade, compete ao empregado adotar medidas que visem à eliminação ou à neutralização dos agentes insalubres.¹³¹ Conforme o artigo 191 da CLT¹³², essas ações podem ser com a conservação do ambiente laboral ou com a disponibilidade de equipamento de proteção individual. As providências relativas ao ambiente de trabalho têm a finalidade de eliminar o agente danoso em sua fonte ou trajetória. Tuffi Saliba e Márcia Corrêa exemplificam essa medida com a instalação de um sistema de exaustão sobre uma bancada de polimento, onde há grande geração de poeira. Asseveram que, sendo eficaz essa medida, verificar-se-á, pela avaliação quantitativa, que o contato com a poeira estará abaixo dos limites de tolerância. Não sendo possível ou suficiente as ações de conservação do ambiente laboral, deve-se efetivar o uso de EPI, o qual buscará neutralizar a intensidade do agente insalubre. Salienta-se, todavia, segundo a Súmula 289 do TST¹³³, que o simples fornecimento

¹²⁹ Súm. 293, TST: A verificação mediante perícia de prestação de serviços em condições nocivas, considerado agente insalubre diverso do apontado na inicial, não prejudica o pedido de adicional de insalubridade.

¹³⁰ MORI, Daniela; FAVA, Marcos Neves. A causa de pedir nas demandas que envolvem adicionais de periculosidade e insalubridade. In: DEVONALD, Silvia Regina Pondé Galvão; NAHAS, Thereza Christina. Desafios para alcançar o trabalho seguro no Brasil: um estudo das situações adversas à relação de trabalho. São Paulo: LTr, 2015. p. 180/189

¹³¹ OLIVEIRA; TIZIOTTI. op. cit., p. 176.

¹³² Art. 191, CLT: 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.

¹³³ Súm. 289, TST: 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

de EPI pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade.¹³⁴

Eliminados os agentes de insalubridade, consoante artigo 194 da CLT¹³⁵, cessará o direito ao respectivo adicional. Não havendo falar, segundo a Súmula 248 do TST¹³⁶, em redutibilidade salarial ou perda de direito adquirido do trabalhador, pois se configura o adicional como salário-condição. O pagamento do adicional só poderá ser sobrestado por meio de nova perícia que comprove a eliminação dos riscos.¹³⁷

O valor do adicional em questão varia conforme o grau de insalubridade ao qual for enquadrada a atividade do trabalhador. O artigo 192 da CLT¹³⁸ estabelece que os graus da insalubridade na prestação de serviços pelo empregado podem ser, conforme designado por regulamentação do MTE, máximo, médio e mínimo, correspondendo, respectivamente, a 40%, 20% e 10% do valor do salário mínimo.

O grau de insalubridade, portanto, é vinculado à natureza do agente danoso ao qual está exposto o obreiro, conforme tenha sido estabelecido pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Registra-se que a intensidade do fator insalubre não é capaz de alterar o grau ao qual a atividade está enquadrada. Do mesmo modo, segundo item 15.3 da NR-15 do MTE¹³⁹, a constatação de mais de um agente insalubre ao qual esteja exposto o trabalhador não permite a cumulação de adicionais de insalubridade entre si, isto é, será devido apenas o acréscimo salarial do adicional referente ao maior grau de insalubridade, porquanto corresponde ao maior valor devido dentre os adicionais incidentes.¹⁴⁰

diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

¹³⁴ SALIBA; CORRÊA. op. cit., p. 20.

¹³⁵ Art. 194, CLT: 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 dessa Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho.

¹³⁶ Súm. 248, TST: A reclassificação ou a descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, repercute na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial.

¹³⁷ SALIBA; CORRÊA. op. cit., p. 21.

¹³⁸ Art. 192, 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 grau máximo, médio e mínimo.

¹³⁹ NR-15, 15.3, MTE: 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.

¹⁴⁰ SALIBA; CORRÊA. op. cit., p. 17/18.

O adicional de insalubridade enquanto percebido, consoante Súmula 139 do TST¹⁴¹, integra a remuneração para todos os efeitos legais, incorporando, inclusive, a base de cálculo das horas extras¹⁴². Entende-se, ainda, segundo OJ 103 da SDI-I do TST¹⁴³, que o valor concedido a título desse adicional já inclui a remuneração dos repousos semanais e dos feriados.

No que tange à base de cálculo do adicional de insalubridade, há discussão quanto à utilização do salário mínimo para este fim, como prevê o artigo 192 da CLT. Nesse sentido, O Supremo Tribunal Federal, após julgar o Recurso Extraordinário nº 565.714, em 30 de abril de 2008, de autoria dos policiais militares paulistas, decidiu que o salário mínimo não poderia ser utilizado como base de cálculo do adicional de insalubridade. Em seguida, o Supremo editou a Súmula Vinculante 4, a qual dispõe que “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”¹⁴⁴. Destarte, concluiu-se que o adicional de insalubridade não mais teria por base de cálculo o salário mínimo, tendo sido derogado o artigo 192 da CLT, por contrariedade ao inciso IV do artigo 7º da Constituição. A partir de então, o TST alterou a Súmula 228, a qual previa que o salário mínimo serviria como base de cálculo do adicional de insalubridade e, então, passou a dispor que o salário básico do empregado, a partir da Súmula Vinculante 4, que seria utilizado para este fim.¹⁴⁵

O Supremo, todavia, em 15 de julho de 2008, analisando a Reclamação nº 6.266-0-MC-DF, de autoria da Confederação Nacional das Indústrias que alegava contra a nova redação da Súmula 228 do TST, decidiu, em decisão liminar proferida pelo Ministro Gilmar Mendes, então presidente da Corte, suspender essa súmula, vedando a utilização do salário básico como base de cálculo do adicional de insalubridade. Entende a Suprema Corte que enquanto não for editada nova lei sobre a matéria, deve ser adotado o salário mínimo como base de cálculo do

¹⁴¹ Súm. 139, TST: Enquanto percebido, o adicional de insalubridade integra a remuneração para todos os efeitos legais.

¹⁴² Nesse sentido, OJ 47, SDI-I, TST: A base de cálculo da hora extra é o resultado da soma do salário contratual mais o adicional de insalubridade.

¹⁴³ OJ 103, SDI-I, TST: O adicional de insalubridade já remunera os dias de repouso semanal e feriados.

¹⁴⁴ BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). Súmula Vinculante 4. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=jurisprudenciaSumulaVinculante>>. Acesso em: 10 mai. 16.

¹⁴⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. Base de cálculo do adicional de insalubridade. Revista IOB: Trabalhista e Previdenciária: São Paulo. São Paulo, n. 230, ago. 2008. p. 7/12.

adicional de insalubridade, salvo critério mais favorável ao trabalhador previsto em norma coletiva.¹⁴⁶

Registra-se a exceção em relação aos técnicos de radiologia. Para estes profissionais, o artigo 16 da Lei nº 7.394/85¹⁴⁷ estabelece que o adicional de insalubridade corresponda a 40% do valor equivalente a dois salários mínimos profissionais destinados a essa classe de trabalhadores.

Compreende-se, isto posto, que a base de cálculo do adicional de insalubridade, com exceção ao caso dos técnicos em radiologia, é calculada, conforme disposto no artigo 192 da CLT, com base no salário mínimo.¹⁴⁸

3.3 Adicional de Periculosidade

O adicional de periculosidade é devido aos trabalhadores que prestam serviços em condições perigosas, isto é, cujas atividades, conforme artigo 193 da CLT¹⁴⁹, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente a inflamáveis, explosivos e energia elétrica, bem como a roubos ou qualquer espécie de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial. Da mesma forma, de acordo com a OJ 345 da SDI-I do TST¹⁵⁰, os serviços com sujeição a radiações ionizantes ou à substância radioativa são considerados perigosos. São, ainda, atividades de risco as prestadas com motocicleta, segundo parágrafo 4º do artigo 193 da CLT¹⁵¹.

¹⁴⁶ *Idem.* Direito do Trabalho. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 277.

¹⁴⁷ Lei nº 7.394/85, art. 16: O salário mínimo dos profissionais, que executam as funções técnicas definidas no Art. 1º desta lei, será equivalente a 2 (dois) salários mínimos profissionais da região, incidindo sobre esses vencimentos 40% (quarenta por cento) de risco de vida e insalubridade.

¹⁴⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 278.

¹⁴⁹ Art. 193, CLT: São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou método 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.

¹⁵⁰ OJ 345, SDI-I, TST: A exposição do empregado à radiação ionizante ou à substância radioativa enseja a percepção do adicional de periculosidade, pois a regulamentação ministerial (Portarias do Ministério do Trabalho nºs 3.393, de 17.12.1987, e 518, de 07.04.2003), ao reputar perigosa a atividade, reveste-se de plena eficácia, porquanto expedida por força de delegação legislativa contida no art. 200, "caput", e inciso VI, da CLT. No período de 12.12.2002 a 06.04.2003, enquanto vigeu a Portaria nº 496 do Ministério do Trabalho, o empregado faz jus ao adicional de insalubridade.

¹⁵¹ Art. 193, § 4º, CLT: São também consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta.

Observam-se três pressupostos para a configuração de periculosidade: (a) exposição a inflamáveis, explosivos, energia elétrica, radiações ionizantes ou substância radioativa; sujeição a roubos ou outra espécie de violência física no exercício profissional de segurança pessoal ou patrimonial; ou, ainda, a utilização de motocicletas durante a prestação de serviços; (b) caráter permanente da exposição; (c) risco acentuado. Tais requisitos são necessários, porém não suficientes, uma vez que, assim como ocorre com o adicional de insalubridade, é imprescindível que o Ministério do Trabalho e Emprego regule as atividades perigosas – o qual, sobre o assunto, editou a NR-16 da Portaria nº 3.214/78.¹⁵²

Por risco acentuado, entende-se que este representa uma atividade com perigo destacado. Significa, portanto, que na prestação de serviços há elevada possibilidade de ocorrer um infortúnio capaz de causar, de forma abrupta, lesões à vida ou à integridade física do trabalhador. Percebe-se, assim, que periculosidade não se confunde com insalubridade. Na primeira há risco de ocorrer um acontecimento calamitoso; na segunda o agente danoso é constante e paulatino, não se tratando de um risco, mas de um fato. Do mesmo modo, ambos os institutos protegem bens jurídicos distintos: a periculosidade está ligada diretamente à vida e à integridade física do empregado, enquanto a insalubridade, à saúde.¹⁵³

Em relação à necessidade de o caráter ser permanente na exposição ao risco, esta exigência passou a substituir, pela Lei nº 12.740/12, o quesito de contato permanente para a verificação da periculosidade. Compreende-se que “contato” é mais específico e restrito do que “exposição”, a qual, portanto, abarca um número mais amplo de situações perigosas; a exposição, pois, distancia o agente da aproximação exigida pelo contato.¹⁵⁴

O possível infortúnio decorrente do risco da atividade perigosa pode ocorrer a qualquer momento, motivo pelo qual a exposição, mesmo que por pouco tempo, mas rotineira, é considerada permanente. O adicional de periculosidade, segundo a Súmula 364 do TST¹⁵⁵, só não é devido em caso de ingresso eventual – assim considerado o fortuito – ou habitual – mas por tempo extremamente reduzido – em

¹⁵² SALIBA; CORRÊA. op. cit., p. 15.

¹⁵³ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 279/282.

¹⁵⁴ PIRES, Aurélio. Adicional de periculosidade: nova lei. LTr Suplemento Trabalhista. São Paulo, n. 021, fev. 2013. p. 117/118.

¹⁵⁵ Súm. 364, 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.

área de risco. Dessa forma, não é possível restringir a periculosidade a determinados momentos da jornada laboral nos quais há a exposição direta ao risco, posto que este compreende a atividade desenvolvida pelo empregado em sua integridade. Mesmo a exposição de pequena duração é capaz de tirar a vida do trabalhador ou incapacita-lo por completo.¹⁵⁶

Faz jus ao adicional de periculosidade o empregado que exerce seus serviços com exposição a explosivos¹⁵⁷ ou inflamáveis¹⁵⁸. Os serviços com exposição a estes agentes são regulamentados pelo Ministério do Trabalho e Emprego nos Anexos 1 e 2, respectivamente, da NR-16, nos quais há a particularização dessas atividades. Há, também, a delimitação das áreas consideradas de risco, as quais variam conforme a natureza do agente e a quantidade armazenada no local. No que se refere especificamente aos inflamáveis, o Anexo 2 da NR-16 determina uma capacidade máxima de armazenamento a certas embalagens que não enseja o adicional de periculosidade. Salienta-se que este limite de depósito de inflamáveis dentro do qual não há periculosidade varia conforme as características da embalagem.¹⁵⁹

Nas áreas onde há armazenamento de líquidos inflamáveis, em quantidade acima do limite legal, em edifício, assim entendida a construção vertical, considera-se como local de risco toda a extensão do edifício, sendo devido, consoante OJ 385 da SDI-I do TST¹⁶⁰, o adicional de periculosidade inclusive aos empregados que desenvolvam suas atividades em pavimento distinto daquele onde estão instalados os tanques de armazenamento. Cabe destacar, nesta senda, que a jurisprudência entende que os empregados que trabalham com bombas de gasolina têm direito ao adicional de periculosidade, segundo Súmulas 212 do STF¹⁶¹ e 39 do TST¹⁶². Também fazem jus a este adicional, de acordo com a Lei nº 11.901/09, os

¹⁵⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 280.

¹⁵⁷ NR-16, anexo 1, MTE.

¹⁵⁸ NR-16, anexo 2, MTE.

¹⁵⁹ Sobre o assunto: Quadro I, Anexo 2, NR-16.

¹⁶⁰ OJ 385, SDI-I, TST: 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 da construção vertical.

¹⁶¹ Súm. 212, STF: Tem direito ao adicional de serviço perigoso o empregado de posto de revenda de combustível líquido.

¹⁶² Súm. 39, TST: Os empregados que operam em bomba de gasolina têm direito ao adicional de periculosidade.

bombeiros civis, sendo assim considerados os empregados cuja função é a de prevenção e combate a incêndio¹⁶³.

Outro fator incidente do adicional de periculosidade é a exposição dos trabalhadores à energia elétrica¹⁶⁴. São assim consideradas, de acordo com a OJ 324 da SDI-I do TST¹⁶⁵, as atividades sujeitas a sistema elétrico de potência em condições de risco ou as executadas com equipamentos e instalações elétricas similares com risco equivalente, ainda que em unidade consumidora de energia elétrica. Da mesma forma, consoante OJ 347 da SDI-I do TST¹⁶⁶, incluem-se nessas circunstâncias os empregados cabistas, instaladores e reparadores de linhas e aparelhos de empresa de telefonia, os quais trabalham em situação de perigo, porquanto os mesmos postes nos quais se encontram as linhas telefônicas comportam circuitos de energia elétrica.¹⁶⁷

O Decreto nº 93.412/86, que veio a regulamentar a Lei nº 7.369/85, a qual instituiu o adicional de periculosidade por eletricidade e foi posteriormente revogada pela Lei nº 12.740/12, estabelecia que o adicional só seria devido integralmente aos trabalhadores que permanecessem habitualmente nas áreas de risco, com exposição contínua. Aos empregados que ingressassem de forma habitual, porém intermitente, nesses locais perigosos, determinava que o adicional fosse proporcional ao tempo de exposição. Os tribunais – regionais e Superior –, todavia, consideraram nula a disposição de pagamento proporcional do adicional de periculosidade por exposição intermitente, prevista no Decreto nº 93.412/86, o qual teria extrapolado sua função regulamentadora, uma vez que a Lei nº 7.369/85 não previa nenhuma proporcionalidade.¹⁶⁸ Nesse sentido, a Súmula 361 do TST¹⁶⁹

¹⁶³ BRASIL. Lei n. 11.901, de 12 de janeiro de 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L11901.htm>. Acesso em: 14 mai. 16. art. 2º.

¹⁶⁴ NR-16, anexo 4, MTE.

¹⁶⁵ OJ 324, SDI-I, TST: É assegurado o adicional de periculosidade apenas aos empregados que trabalham em sistema elétrico de potência em condições de risco, ou que o façam com equipamentos e instalações elétricas similares, que ofereçam risco equivalente, ainda que em unidade consumidora de energia elétrica.

¹⁶⁶ OJ 347, SDI-I, TST: É devido o adicional de periculosidade aos empregados cabistas, instaladores e reparadores de linhas e aparelhos de empresa de telefonia, desde que, no exercício de suas funções, fiquem expostos a condições de risco equivalente ao do trabalho exercido em contato com sistema elétrico de potência.

¹⁶⁷ CAMPAGNOLI, Adriana de Fátima Pilatti Ferreira; ABREU, Graziel Pedrozo de. Adicional de periculosidade – uma breve exposição sobre as inovações da lei 12.740/12. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; MANDALAZZO, Silvana Souza Netto. 25 anos da Constituição e o direito do trabalho. Curitiba: Juruá, 2013. p. 27/43.

¹⁶⁸ FERREIRA, Jorge Luiz. Anexo 4 da NR-16, nova regulamentação do adicional de periculosidade por risco elétrico. Justiça do Trabalho. Porto Alegre, v. 32, n. 382, p.95/99, out. 2015.

dispõe que o empregado que exerce atividades de risco por exposição intermitente à energia elétrica faz jus ao adicional de periculosidade de forma integral.

Os empregados sujeitos a roubo ou outra espécie de violência física, nas atividades de segurança pessoal ou patrimonial, conforme inciso II do artigo 193 da CLT, incluído pela lei nº 12.740/12, também são abarcados pelo adicional de periculosidade. É permitida, segundo parágrafo 3º do mesmo artigo celetista¹⁷⁰, a compensação do adicional por outros de mesma natureza eventualmente já concedidos ao vigilante por meio de acordo coletivo. Isso se dá porquanto, antes da edição do inciso II do artigo 193, em 2012, era comum, por disposição convencional das partes, o pagamento adicional aos vigilantes em razão de sua exposição a roubos. Ressalta-se que se esse adicional previsto em norma coletiva for mais favorável ao trabalhador, deverá prevalecer frente ao dispositivo celetista. Cabe destacar, também, conforme afirma Sérgio Pinto Martins, que, apesar de a lei fazer referência apenas a acordo coletivo, é possível a compensação dos adicionais legais com os previsto também em convenção coletiva.¹⁷¹

Há discussão sobre quais profissionais são destinatários do adicional por conta das atividades expostas a roubos ou outras violências. O parágrafo 3º do artigo 193 da CLT faz referência apenas aos vigilantes, ao dispor sobre a compensação. A redação do inciso II do mesmo artigo, todavia, tem conteúdo mais amplo e genérico, considerando como atividade de risco aquela com exposição a roubos ou outra violência física, nas funções de segurança pessoal ou patrimonial. O Ministério do Trabalho e Emprego, no item 2 do Anexo 3 da NR-16¹⁷², no qual especifica as condições para a incidência do adicional, também não faz referência específica aos vigilantes. Isto posto, consoante entendimento de Sérgio Pinto Martins, compreende-se que o adicional de periculosidade é devido

¹⁶⁹ Súm. 361, TST: 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.

¹⁷⁰ Art. 193, § 3º, CLT: Serão descontados ou compensados do adicional outros da mesma natureza eventualmente já concedidos ao vigilante por meio de acordo coletivo.

¹⁷¹ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 282.

¹⁷² NR-16, Anexo 3, item 2, MTE: São considerados profissionais de segurança pessoal ou patrimonial os trabalhadores que atendam a uma das seguintes condições:

a) empregados das empresas prestadoras de serviço nas atividades de segurança privada ou que integrem serviço orgânico de segurança privada, devidamente registradas e autorizadas pelo Ministério da Justiça, conforme lei 7102/1983 e suas alterações posteriores.

b) empregados que exercem as atividades de segurança patrimonial ou pessoal em instalações metroviárias, ferroviárias, portuárias, rodoviárias, aeroportuárias e de bens públicos, contratados diretamente pela administração pública direta ou indireta.

independentemente dos trabalhadores serem enquadrados como vigilante, pois o inciso II do artigo 193 da CLT não o restringe a estes profissionais.¹⁷³

O adicional de periculosidade em consequência de atividades com exposição a radiações ionizantes ou a substâncias radioativas foi instituído pelo Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Portaria nº 3.393/87. Essa norma foi interpretada como ilegal por diversos profissionais da área jurídica, sob o argumento de que ela extrapolava sua finalidade ao gerar direito não previsto em lei. Em vista disso, o MTE editou a Portaria nº 496/02 sobre o assunto, a qual revogava a anterior. O mesmo Ministério, entretanto, em seguida emitiu a Portaria nº 518/03, a qual prevê as atividades e as áreas de risco por exposição a radiações ionizantes ou a substâncias radioativas e revoga a Portaria nº 496/02, voltando a vigorar, por conseguinte, o adicional de periculosidade em decorrência dessas atividades. Nesse sentido, o TST publicou a OJ 345 da SDI-I¹⁷⁴, certificando a legalidade e a plena eficácia das Portarias nº 3.393/87 e nº 518/03 do MTE, visto que há delegação normativa, prevista no *caput* e no inciso VI do artigo 200 da CLT¹⁷⁵, ao MTE para dispor sobre a matéria.¹⁷⁶

É devido, ainda, o adicional de periculosidade ao trabalhador que realiza suas atividades com motocicleta. O MTE, no Anexo 5 da NR-16, prevê que haverá periculosidade quando o empregado se deslocar em vias públicas utilizando motocicleta ou motoneta. Não será considerada perigosa a atividade na qual não for necessário o emplacamento do veículo ou não for exigida carteira nacional de habilitação para conduzi-los. Da mesma forma, não incidirá o adicional quando o uso

¹⁷³ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 282.

¹⁷⁴ OJ 345, SDI-I, TST: A exposição do empregado à radiação ionizante ou à substância radioativa enseja a percepção do adicional de periculosidade, pois a regulamentação ministerial (Portarias do Ministério do Trabalho nºs 3.393, de 17.12.1987, e 518, de 07.04.2003), ao reputar perigosa a atividade, reveste-se de plena eficácia, porquanto expedida por força de delegação legislativa contida no art. 200, “caput”, e inciso VI, da CLT. No período de 12.12.2002 a 06.04.2003, enquanto vigeu a Portaria nº 496 do Ministério do Trabalho, o empregado faz jus ao adicional de insalubridade.

¹⁷⁵ Art. 200, CLT: Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre: [...]

VI – proteção do trabalhador exposto a substâncias químicas nocivas, radiações ionizantes e não ionizantes, ruídos, vibrações, e trepidações ou pressões anormais ao ambiente de trabalho, com especificação das medidas cabíveis para eliminação ou atenuação desses efeitos limites máximos quanto ao tempo de exposição, à intensidade da ação ou de seus efeitos sobre o organismo do trabalhador, exames médicos obrigatórios, limites de idade controle permanente dos locais de trabalho e das demais exigências que se façam necessárias.

¹⁷⁶ SALIBA; CORRÊA. op. cit., p. 16.

do transporte ocorrer de forma eventual, sendo assim considerado o fortuito, ou habitual, porém por tempo extremamente reduzido.¹⁷⁷

A caracterização da periculosidade, do mesmo modo que ocorre com a insalubridade, dependerá de perícia técnica de competência de médico ou engenheiro do trabalho, podendo ser judicial ou extrajudicial. A execução da perícia extrajudicial pode ser requerida ao MTE ou ser realizada por profissional escolhido pela empresa e pelo sindicato, de comum acordo. A perícia judicial, por sua vez, será realizada por perito indicado pelo juiz, sendo permitido às partes indicar assistentes técnicos. Não fica o julgador adstrito ao laudo pericial.¹⁷⁸

A despeito de a regra ser a exigência de perícia para configuração da periculosidade, o pagamento do adicional efetuado de forma espontânea pela empresa, mesmo que de forma proporcional à exposição ou em percentual inferior ao legal, torna incontroversa a existência de periculosidade, sendo dispensada a análise pericial, consoante Súmula 453 do TST¹⁷⁹. Registra-se, ainda, que não será prejudicado o pedido do autor no qual constar indicação de agente perigoso diverso do apontado na perícia, pois se trata de matéria técnica, não relacionada ao fato ou ao fundamento jurídico do pedido.¹⁸⁰

A utilização de equipamentos de proteção individual, ao contrário do que ocorre com a insalubridade, não é capaz de neutralizar a periculosidade, pois esta é inerente à atividade. Destarte, só é possível cessar o pagamento do adicional de periculosidade com a eliminação dos riscos da atividade, a qual deve ser comprovada por meio de nova perícia. Salienta-se que a interrupção do pagamento do adicional não configura perda de direito adquirido ou reduzibilidade salarial ilegal; trata-se, pois, de espécie de salário-condição.¹⁸¹

O valor do adicional de periculosidade, consoante parágrafo 1º do artigo 193 da CLT¹⁸², corresponde a 30% do salário básico recebido pelo empregado, não incluindo, logo, em sua base de cálculo os acréscimos resultantes de gratificações,

¹⁷⁷ NR-16, Anexo 5, MTE.

¹⁷⁸ SALIBA; CORRÊA. op. cit., p. 22/26.

¹⁷⁹ Súm. 453, TST: O pagamento de adicional de periculosidade efetuado por mera liberalidade da empresa, ainda que de forma proporcional ao tempo de exposição ao risco ou em percentual inferior ao máximo legalmente previsto, dispensa a realização de prova técnica exigida pelo art. 195 da CLT, pois torna incontroversa a existência do trabalho em condições perigosas.

¹⁸⁰ MORI; FAVA. op. cit., p. 184.

¹⁸¹ SALIBA; CORRÊA. op. cit., p. 21.

¹⁸² Art. 193, § 1º, CLT: 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.

prêmios ou participações nos lucros da empresa, nem qualquer outro adicional. Tal questão não continha grande dissenso, até que o adicional foi estendido aos eletricitários, pela Lei nº 7.369/85.¹⁸³ Essa lei previu que os trabalhadores que prestassem seus serviços no setor de energia elétrica, em condições de periculosidade, teriam direito ao respectivo adicional calculado sobre o salário que recebessem. Não obstante a revogação dessa norma pela Lei nº 12.740/12, o TST manteve a Súmula 191¹⁸⁴, a qual determina que, aos eletricitários, o adicional em questão deve ser calculado com base na totalidade das parcelas de natureza salarial percebidas. Isto posto, entende-se a base de cálculo do adicional de periculosidade é o salário básico recebido pelo empregado, salvo no caso dos eletricitários, quando será efetuado sobre a totalidade das parcelas salariais.¹⁸⁵

Registra-se não ser mais permitida a fixação por norma coletiva de percentual inferior ao legal destinado ao adicional de periculosidade, tampouco seu pagamento de forma proporcional à exposição, uma vez que o item II da Súmula 364 foi cancelado pelo TST. Entende-se que o adicional é matéria de ordem pública, cuja finalidade é garantir a saúde do trabalhador; não podendo, portanto, ser objeto de transação. Não há óbice, todavia, à fixação de percentual superior ao previsto legalmente.¹⁸⁶

O adicional de periculosidade percebido habitualmente, conforme Súmula 132 do TST¹⁸⁷, integra o cálculo de horas extras e o de indenização das férias, do 13º salário, do aviso prévio e do FGTS. Não repercute, conquanto, nas horas de sobreaviso, visto que nesse período o empregado não se encontra em condições de risco. No cálculo de adicional noturno, por sua vez, segundo OJ 259 da SDI-I do TST¹⁸⁸, deve-se considerar o adicional de periculosidade, posto que, também nesse horário, o trabalhador permanece em circunstâncias perigosas.¹⁸⁹

¹⁸³ ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. Curso de direito do trabalho: tomo II: direito individual do trabalho. São Paulo: LTr, 2008. p. 812/813.

¹⁸⁴ Súm. 191, 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.

¹⁸⁵ OLIVEIRA; TIZIOTTI. op. cit., p. 177/178.

¹⁸⁶ *Ibidem*.

¹⁸⁷ Súm. 132, TST: I – O adicional de periculosidade, pago em caráter permanente, integra o cálculo de indenização e de horas extras.

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.

¹⁸⁸ OJ 259, SDI-I, TST: O adicional de periculosidade deve compor a base de cálculo do adicional noturno, já que também neste horário o trabalhador permanece sob as condições de risco.

¹⁸⁹ BARROS. op. cit., p. 627/628.

4 CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE

No presente capítulo, verifica-se a possibilidade do recebimento concomitante dos adicionais de insalubridade e de periculosidade pelo trabalhador. Faz-se, todavia, inicialmente, referência à jurisprudência dominante quanto ao assunto, a qual é contrária a essa possibilidade. Em seguida, exploram-se os argumentos a favor da percepção simultânea dos adicionais em questão, observando-se a autonomia de cada adicional, o duplo dano sofrido pelo empregado sujeito, ao mesmo tempo, a condições insalubres e perigosas, e a finalidade preventiva da política de saúde e segurança no trabalho. No mesmo sentido, analisa-se a compatibilidade do parágrafo 2º do artigo 193 da CLT com Constituição Federal e com as Convenções nº 148 e 155 da OIT. Destaca-se, ainda, o voto do Ministro do TST, Cláudio Brandão, proferindo a cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade.

4.1 Jurisprudência Predominante

A jurisprudência trabalhista predominante é no sentido de obstar a percepção cumulada dos adicionais de insalubridade e de periculosidade pelo trabalhador. Compreensão esta embasada no parágrafo 2º do artigo 193 da CLT, o qual dispõe que “o empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido”¹⁹⁰ e no item 16.2.1 da NR-16 do MTE¹⁹¹, de mesma redação que o dispositivo celetista. Asseveram os julgadores que compartilham desse entendimento que o referido dispositivo determina a não incidência de um adicional sobre o outro, de forma a impedir sua cumulação. Assim, no caso de as atividades do obreiro o expor às duas hipóteses de proteção constitucional analisadas – insalubre e perigosa –, deverá este optar pelo adicional mais vantajoso financeiramente. Logo, caso o empregado, que já receba o adicional de insalubridade, entenda que o adicional de periculosidade lhe é mais favorável,

¹⁹⁰ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 21 mai. 16. art. 193, § 2º.

¹⁹¹ NR-16, item 16.2.1, MTE: o empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido.

poderá por este escolher, ou o contrário, cabendo a compensação dos valores já pagos a título do adicional até então recebido, para não haver duplo pagamento (*bis in idem*).¹⁹²

¹⁹²

As ementas abaixo exemplificam esse entendimento jurisprudencial:

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 2ª Turma: EMENTA: RECURSO DE REVISTA. [...] ADICIONAL DE PERICULOSIDADE E DE INSALUBRIDADE. CUMULAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. Este Tribunal Superior, após interpretação literal do art. 193, § 2º, da CLT, firmou o entendimento de impossibilidade de cumulação de recebimento dos adicionais de periculosidade e de insalubridade. Ao ser prevista a opção entre um adicional e o outro, depreende-se que ao empregado ficou inviabilizada a percepção de ambos os adicionais simultaneamente. Assim, se o reclamante recebia o pagamento do adicional de insalubridade e entende que a percepção do adicional de periculosidade lhe será mais vantajosa, poderá optar por deixar de recebê-lo e passar a receber o outro, ou vice-versa. Precedentes desta Corte. Recurso de revista não conhecido. Processo ARR nº 163-71.2011.5.04.0029. Relator: Ministro José Roberto Freire Pimenta. 07 de maio de 2014. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=ARR%20-%20163-71.2011.5.04.0029&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAANabAAE&dataPublicacao=16/05/2014&localPublicacao=DEJT&query=%27insalubridade%27%20and%20%27periculosidade%27%20and%20%27cumula%E7%E3o%27>>. Acesso em 21 mai. 16.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 1ª Turma: EMENTA: LEI N.º 13.015/2014. ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE. CUMULAÇÃO INDEVIDA. 1. O artigo 193, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, recepcionado pela Constituição da República de 1988, preconiza caber ao empregado a opção quanto ao adicional que porventura lhe seja devido. Se o adicional de periculosidade melhor retribui o trabalho em condições de risco e em exposição a agentes insalutíferos, o empregado poderá fazer a opção por aquele, ainda que auferisse, no curso do contrato, o adicional de insalubridade. Nesse caso, resta ao julgador somente determinar a dedução dos valores já pagos a título de adicional de insalubridade, de modo que não se configure o pagamento cumulativo das referidas parcelas. Precedentes da Corte. 2. Agravo de Instrumento a que se nega provimento, com ressalva de entendimento do Relator. Processo AIRR nº 3293-59.2012.5.12.0046. Relator: Marcelo Lamego Pertence. 16 de março de 2016. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%203293-59.2012.5.12.0046&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAOYvAAI&dataPublicacao=22/03/2016&localPublicacao=DEJT&query=%27insalubridade%27%20and%20%27periculosidade%27%20and%20%27cumula%E7%E3o%27%20and%20%27recepcionado%27>>. Acesso em: 21 mai. 16.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 3ª Turma: EMENTA: RECURSO DE REVISTA. [...] ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE. CUMULAÇÃO. Preceitua o art. 192 da CLT que "o exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo". O art. 193, § 1º, da CLT, por sua vez, versa que "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". Já o § 2º do último dispositivo consolidado indicado estabelece que "o empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido". Tem-se, assim, que o legislador, ao possibilitar ao empregado a opção pelo recebimento do adicional porventura devido, por certo, vedou o pagamento cumulado dos dois títulos. Processo ARR nº 1419-59.2010.5.04.0231. Relator: Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. 13 de agosto de 2014. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=ARR%20-%201419-59.2010.5.04.0231&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAANb9AAQ&dataPublicacao=15/08/2014&localPublicacao=DEJT&query=%27insalubridade%27%20and%20%27periculosidade%27%20and%20%27cumula%E7%E3o%27>>. Acesso em: 21 mai. 16.

Para a jurisprudência dominante a cumulação dos adicionais de remuneração por atividades concomitantemente insalubres e perigosas não encontra amparo na legislação, antes pelo contrário, vai de encontro ao disposto no parágrafo 2º do artigo 193 da CLT. Ao trabalhador exposto tanto a condições danosas à sua saúde, como a circunstâncias de risco à sua vida ou integridade física, portanto, cabe a escolha de apenas um dos adicionais incidentes, conforme entender mais favorável.¹⁹³

Um dos argumentos em defesa da cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade é que a regra do parágrafo 2º do artigo 193 da CLT vai de encontro com o disposto nas Convenções nº 148 e 155 da OIT, ambas ratificadas pelo Brasil. Uma vez ratificadas, entende-se que essas convenções possuem, no ordenamento jurídico interno, força supralegal – superior, portanto, à CLT –, de forma a ter revogado a norma celetista. Nesse sentido, cabe destacar que o TST, em julgamento do processo E-ARR-1081-60.2012.5.03.0064 na Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-I), por decisão dividida, em 28 de abril de 2016, pronunciou que “não obstante as Convenções nº 148 e 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) tenham sido incorporadas ao ordenamento jurídico brasileiro, elas não se sobrepõem à norma interna que consagra entendimento diametralmente oposto, aplicando-se tão somente às situações ainda não reguladas por lei”¹⁹⁴. Compreendeu essa Corte, assim, que o parágrafo 2º do artigo 193 da CLT não sofre prejuízo por conta da incorporação ao direito brasileiro das Convenções nº 148 e 155 da OIT, uma vez que estas convenções não possuem o condão de rechaçar as normas internas que disponham em contrário. Em síntese, concluiu a SBDI-I do TST que o dispositivo celetista prevalece, em caso de conflito material, ante as convenções da OIT.¹⁹⁵

¹⁹³ BUCK, Regina Célia. Cumulatividade dos adicionais de insalubridade e periculosidade. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 122/127.

¹⁹⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Informativo nº 134. Período: 26 de abril a 2 de maio de 2016. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/1204330/Informativo+TST+n%C2%BA%20134>>. Acesso em: 21 mai. 16.

¹⁹⁵ MAZZUOLI, Valerio. TST desrespeita tratados internacionais ao julgar pagamento de adicionais. CONJUR, 13 de maio de 2016. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2016-mai-13/valerio-mazzuoli-tst-desrespeita-tratados-adicionais#_ftn1>. Acesso em: 21 mai. 16.

4.2 Possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade

A despeito de a jurisprudência majoritária ser no sentido da impossibilidade da cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, é possível observar, tanto na doutrina, quanto na jurisprudência, entendimentos distintos, isto é, a favor de seu recebimento concomitante.¹⁹⁶

Baseia-se essa corrente no fato de os adicionais em questão se tratarem de dois direitos independentes e que em nada se confundem, visto que gerados por circunstâncias totalmente diversas e autônomas. Entende-se, assim, que os adicionais de insalubridade e de periculosidade tutelam bens jurídicos distintos: o primeiro é vinculado a agentes que causam danos de modo contínuo e gradativo à saúde do trabalhador; o segundo, ao risco capaz de incapacitar ou levar a óbito o empregado de forma abrupta. Nesse sentido, frisa-se que o próprio Ministério do Trabalho e Emprego regulamentou os adicionais por operações insalubres e perigosas em normas distintas – NR-15 e NR-16, respectivamente –, de modo a não confundir seus agentes ensejadores, tampouco os bens que tutelam. Tratam-se, portanto, os adicionais de dois direitos diversos que originam, logo, verbas distintas, de forma que seu pagamento cumulado não caracteriza *bis in idem*.¹⁹⁷

Constatada a diferença entre os adicionais em questão, não resta dúvida de que o trabalhador exposto a atividades simultaneamente insalubres e perigosas está submetido à ação de agentes duplamente agressivos, sujeitando-se, logo, a suportar danos múltiplos. Não há, portanto, fundamento biológico para a vedação da cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade.¹⁹⁸ Ainda assim, prevalece, na jurisprudência, a regra do § 2º do artigo 193 da CLT, isto é, a despeito de ser notório que o trabalhador em condições duplamente nocivas tem direito aos dois adicionais, individualmente, é-lhe vedado, apenas por a lei ordinária lhe impor uma escolha, a percepção cumulada de tais direitos.¹⁹⁹

¹⁹⁶ BUCK. op. cit., p. 122/127.

¹⁹⁷ MORI; FAVA. op. cit., p. 186.

¹⁹⁸ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção Jurídica à saúde do trabalhador. 4. ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 368.

¹⁹⁹ ROCHA, Cláudio Jannotti da; RIBEIRO, Ailana Santos. A possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade à luz do direito do trabalho constitucionalizado. Revista Magister de Direito do Trabalho. Porto Alegre, v. 11, nº 63, p. 64/83, nov./dez, 2014.

Outro aspecto a ser destacado, em favor da cumulação, é que a finalidade dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, bem como de toda a política de saúde e segurança no trabalho, não é apenas o pagamento majorado pela exposição do obreiro a maiores riscos, mas também – e principalmente – influenciar as empresas a encontrarem alternativas para a redução ou neutralização dos agentes agressivos ao trabalhador, sejam eles quais forem. Os adicionais, desta forma, visualizados no contexto da política de saúde e segurança no trabalho, têm o objetivo de onerar o empregador, de forma a persuadi-lo a adotar medidas preventivas aos riscos da atividade.²⁰⁰ A possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, por conseguinte, acaba por exercer a função de taxaço às empresas, compelindo-as a investir em saúde e segurança do trabalho. Por outro lado, vedar a cumulação desses adicionais desestimula – ou, ao menos, deixa de estimular – os empregadores a cumprirem este objetivo, visto que pagar um baixo valor a título de insalubridade ou de periculosidade é financeiramente mais vantajoso do que adotar medidas salutaras ao ambiente laboral. Obstar a cumulação dos adicionais, destarte, vai de encontro ao principal fim da política de saúde e segurança no trabalho: a preservação da saúde e da vida do empregado, e não a mera monetização desses bens.²⁰¹

No campo do direito positivo, importante argumento favorável à percepção cumulada dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, é no sentido de o parágrafo 2º do artigo 193 da CLT não ter sido recepcionado pela Constituição Federal de 1988, por se chocar com o entendimento do artigo 7º, XXIII, da Constituição. Da mesma forma, sustenta-se que o dispositivo celetista vai de encontro ao previsto nas Convenções nº 148 e 155 da Organização Internacional do Trabalho, ambas ratificadas pelo Brasil.

Com base nesses argumentos destacados é possível observar, cada vez mais, decisões em instâncias regionais proferindo a cumulação dos adicionais em questão.²⁰² No TST, inclusive, também vêm sendo expressos entendimentos nesse

²⁰⁰ BANDEIRA, Márcio Roberto Fernandes. A cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade e direitos fundamentais. Revista do Tribunal do Trabalho da 18ª Região: Goiania. v. 14, n. 1, p. 280/301, dez. 2011.

²⁰¹ LEIRIA, Nelson Hamilton. Da concomitância dos adicionais de insalubridade e periculosidade em face da revogação do parágrafo 2º do art. 193 da CLT por ofensa à Constituição Federal. LTr Suplemento Trabalhista. São Paulo, v. 44, nº 113, p. 563/566, 2008; FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. LTr Suplemento Trabalhista. São Paulo, v. 49, n. 024, p. 129/132, mar. 2013; Buck. op. cit., p. 137/139.

²⁰² As ementas abaixo exemplificam essas decisões em instância regional:

sentido, com destaque ao posicionamento do ilustre Ministro Maurício Godinho Delgado, o qual, apesar de proferir voto vencido, ressalva sua tese de ser possível o pagamento cumulado dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, por estes se tratarem de verbas estritamente diferenciadas, não caracterizando *bis in idem*, consoante hermenêutica dos artigos 7º, XXIII, da CRFB e 11-b da Convenção nº 155 da OIT.²⁰³

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 1ª Turma: EMENTA: ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO. Havendo prova técnica a demonstrar que em um determinado período do contrato o reclamante estivera exposto, simultaneamente, a dois agentes agressivos, um insalubre e outro perigoso, ele faz jus ao pagamento de ambos, haja vista que o disposto no art. 193, parágrafo 2º, da CLT não é compatível com os princípios constitucionais de proteção à vida e de segurança do trabalhador. Processo RO nº 00354-2006-002-03-4. Relator Desembargador Marcos Moura Ferreira. 27 de outubro de 2006. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/consulta/redireciona.htm?pldAcordao=401103&acesso=aca55e1e4b162846d9cbdd9c15e9e7f3>>. Acesso em: 04 jun. 16.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, 1ª Turma: EMENTA: ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE, POSSIBILIDADE DE COEXISTÊNCIA. DERROGAÇÃO DO ART. 193, § 2º PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. O adicional de insalubridade tem a finalidade de indenizar os danos causados ao empregado que trabalha exposto a agentes nocivos à sua saúde. Em contrapartida, o adicional de periculosidade é devido em razão do perigo a que está exposto o empregado, pelo risco de sofrer acidente. Ambos adicionais são garantidos na Constituição Federal de 1988, sem qualquer restrição quanto à acumulação, não sendo recepcionado o § 2º do art. 193 da CLT. Trabalhando o empregado exposto a agentes nocivos à saúde e perigosos na forma da lei, tem direito a receber os dois adicionais. Entendimento em conformidade com a tese nº 3.2, aprovada no XIV CONAMAT. Processo RO nº 1686-2006-019-12-00-9. Relatora Desembargadora Maria de Lourdes Leiria. 11 de novembro de 2008. Disponível em: <<http://consultas.trt12.jus.br/doe/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=65012>>. Acesso em: 04 jun. 16.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 6ª Turma: EMENTA: ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. CUMULAÇÃO. POSSIBILIDADE. À luz do que dispõem os incisos XXII e XXIII do art. 7º da Constituição Federal de 1988 e o item 4.1 da Convenção nº 155 da OIT, não mais subsiste o preceito do § 2º do art. 193 da CLT, que veda o recebimento simultâneo dos adicionais de insalubridade e periculosidade, na medida em que a limitação à opção por um dos adicionais encerra desestímulo aos empregadores na eliminação das condições de risco no trabalho, na contramão do que pretende uma efetiva política de saúde e segurança dos trabalhadores. Processo RO 0000606-63.2012.5.04.0004. Relatora Desembargadora Maria Helena Lisot. 04 de dezembro de 2013. Disponível em: <http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:DT9gCPctSqlJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D48261722+%22insalubridade%22+%22periculosidade%22+%22cumula%C3%A7%C3%A3o%22+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2012-06-04..2016-06-04++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em: 04 jun.16.

²⁰³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 3ª Turma: EMENTA: RECURSO DE REVISTA. [...] ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. PAGAMENTO NÃO CUMULATÓRIO. OPÇÃO POR UM DOS ADICIONAIS. Ressalvado o entendimento deste Relator, o fato é que, segundo a jurisprudência dominante nesta Corte, é válida a regra do art. 193, §2º, da CLT, que dispõe sobre a não cumulação entre os adicionais de periculosidade e de insalubridade, cabendo a opção, pelo empregado, entre os dois adicionais. Assim, se o obreiro já percebia o adicional de insalubridade, porém entende que a percepção do adicional de periculosidade lhe será mais vantajosa, pode requerê-lo, ou o contrário. O recebimento daquele adicional não é óbice para o acolhimento do pedido de pagamento deste, na medida em que a lei veda apenas a percepção cumulativa de ambos os adicionais. Todavia, nessa situação, a condenação deve estar limitada ao pagamento de diferenças entre um e outro adicional. Para a ressalva do Relator, caberia o

Acompanhando essa tendência permissiva à cumulação dos adicionais em questão, observada em julgados regionais e em ressalvas no próprio TST, a 7ª Turma desta Corte, por unanimidade, proferiu, pela primeira vez nessa instância, a cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, em acórdão de relatoria do Ministro Cláudio Brandão.²⁰⁴ Decisão esta baseada, sobretudo, no entendimento da Turma de que o parágrafo 2º do artigo 193 da CLT não foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, tampouco está de acordo com as ratificadas Convenções nº 148 e 155 da OIT.²⁰⁵

No referido acórdão, Brandão explica que as disposições infraconstitucionais devem observar os princípios e regras contidos na Constituição. Aduz que, em se

pagamento das duas verbas efetivamente diferenciadas (adicional de periculosidade e o de insalubridade), à luz do art. 7º, XXIII, da CF, e do art. 11-b da Convenção 155 da OIT, por se tratar de fatores e, principalmente, de verbas/parcelas manifestamente diferentes, não havendo *bis in idem*. Recurso de revista conhecido e provido, no particular. Processo RR nº 701-67.2011.5.04.0024. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. 18 de junho de 2014. Disponível em: <

²⁰⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 7ª Turma: EMENTA: RECURSO DE REVISTA. CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. POSSIBILIDADE. PREVALÊNCIA DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS E SUPRALEGAIS SOBRE A CLT. JURISPRUDÊNCIA CONSOLIDADA DO STF QUANTO AO EFEITO PARALISANTE DAS NORMAS INTERNAS EM DESCOMPASSO COM OS TRATADOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS. INCOMPATIBILIDADE MATERIAL. CONVENÇÕES Nº 148 E 155 DA OIT. NORMAS DE DIREITO SOCIAL. CONTROLE DE CONVENIENTALIDADE. NOVA FORMA DE VERIFICAÇÃO DE COMPATIBILIDADE DAS NORMAS INTEGRANTES DO ORDENAMENTO JURÍDICO. A previsão contida no artigo 193, § 2º, da CLT não foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988, que, em seu artigo 7º, XXIII, garantiu de forma plena o direito ao recebimento dos adicionais de penosidade, insalubridade e periculosidade, sem qualquer ressalva no que tange à cumulação, ainda que tenha remetido sua regulação à lei ordinária. A possibilidade da aludida cumulação se justifica em virtude de os fatos geradores dos direitos serem diversos. Não se há de falar em *bis in idem*. No caso da insalubridade, o bem tutelado é a saúde do obreiro, haja vista as condições nocivas presentes no meio ambiente de trabalho; já a periculosidade traduz situação de perigo iminente que, uma vez ocorrida, pode ceifar a vida do trabalhador, sendo este o bem a que se visa proteger. A regulamentação complementar prevista no citado preceito da Lei Maior deve se pautar pelos princípios e valores insculpidos no texto constitucional, como forma de alcançar, efetivamente, a finalidade da norma. Outro fator que sustenta a inaplicabilidade do preceito celetista é a introdução no sistema jurídico interno das Convenções Internacionais nº 148 e 155, com status de norma materialmente constitucional ou, pelo menos, supralegal, como decidido pelo STF. A primeira consagra a necessidade de atualização constante da legislação sobre as condições nocivas de trabalho e a segunda determina que sejam levados em conta os -riscos para a saúde decorrentes da exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes-. Nesse contexto, não há mais espaço para a aplicação do artigo 193, § 2º, da CLT. Recurso de revista de que se conhece e a que se nega provimento. Processo RR nº 1072-72.2011.5.02.0384. Relator: Ministro Cláudio Brandão. 24 de setembro de 2014. Disponível em: <

²⁰⁵ ROCHA; RIBEIRO, loc. cit.

tratando de direito ordinário anterior à promulgação da Constituição, com conteúdo contrário às regras deste diploma, ocorre a não recepção da norma de hierarquia infraconstitucional.

A Constituição Federal representa fonte normativa dotada de prevalência na ordem jurídica. Desta forma, as normas infraconstitucionais só terão validade e eficácia se não agredirem as regras da Constituição, sob pena de revogação (não recepção) ou invalidação (inconstitucionalidade). A revogação, a qual pode ser tácita ou expressa, ocorre quando uma norma infraconstitucional anterior à Constituição com esta não se compatibiliza, não sendo, portanto, recepcionada na nova ordem jurídica. A invalidação, por sua vez, ocorre quando uma norma infraconstitucional se choca com a Constituição já em vigor, sendo declarada inconstitucional. Cabe destacar que qualquer câmara ou turma de tribunal pode declarar a revogação de norma, enquanto, para a declaração de inconstitucionalidade, é necessária a maioria absoluta dos votos dos membros do Plenário ou do Órgão Especial do respectivo tribunal, consoante artigo 97 da CRFB²⁰⁶. No caso, sendo o parágrafo 2º do artigo 193 da CLT – inserido pela Lei nº 6.214/77 – anterior à Constituição Federal de 1988, analisa-se se este dispositivo celetista foi, ou não, recepcionado pela Constituição.²⁰⁷

O artigo 7º da Constituição Federal²⁰⁸, o qual se encontra no título das garantias fundamentais, resguarda os direitos mínimos aos quais fazem jus os trabalhadores e, em seu inciso XXIII, prevê os adicionais de insalubridade e de periculosidade. A Constituição assegura de forma plena tais adicionais, sem fazer qualquer ressalva quanto ao seu pagamento cumulado, apenas remetendo à lei ordinária sua regulamentação – função desempenhada pela CLT e pelas Normas Regulamentadoras do MTE. No que tange a esta regulamentação, a norma infraconstitucional regulamentadora deve ser compatível com o dispositivo constitucional regulamentado, não tendo o condão de implicar a própria negativa da

²⁰⁶ Art. 97, CRFB: Somente pelo voto da maioria absoluta de seus membros ou dos membros do respectivo órgão especial poderão os tribunais declarar a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo do Poder Público.

²⁰⁷ SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. Curso de direito constitucional. 3. ed. revisada, atualizada e ampliada. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014. p. 946/949.

²⁰⁸ Art. 7º, CRFB: 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.

garantia fundamental assegurada, cabendo-lhe apenas regular a execução desse direito. Sendo assim, conclui-se pela não recepção (revogação) do parágrafo 2º do artigo 193 da CLT, uma vez que tal dispositivo, ao obstar a percepção cumulada dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, impõe uma limitação a estes direitos fundamentais mínimos assegurados ao trabalhador, o que extrapola suas atribuições. Configura-se, no caso, incompatibilidade material: vício no conteúdo de norma ordinária proveniente de conflito com dispositivo constitucional.²⁰⁹ Nesta hipótese, entende-se que estaria o legislador infraconstitucional apto a regular a respeito da efetivação do direito aos adicionais, como, por exemplo, determinar as situações capazes de ensejá-los no ambiente laboral; sem, todavia, a possibilidade de limitar o núcleo essencial da aludida regra, ou seja, sem a permissão de definir a percepção de apenas um, quando há causa para os dois adicionais.²¹⁰

A Constituição previu de forma plena os adicionais de insalubridade e de periculosidade, sem obstar sua percepção concomitante, visto que eles se tratam de direitos distintos e independentes. Não há como concluir que a cumulação dos adicionais caracteriza *bis in idem*, pois tutelam bens jurídicos distintos.²¹¹ Nesse sentido, o Desembargador convocado ao TST, Francisco Rossal de Araújo, observando a aplicação subsidiária do direito comum à esfera trabalhista, prevista no parágrafo único do artigo 8º da CLT²¹², sustenta que, tutelando os adicionais bens jurídicos distintos, “deve incidir o princípio da reparação integral do dano, previsto no art. 944 do Código Civil, sob pena de se configurar uma inócua proteção ao trabalhador que simultaneamente se encontra em condição periculosa e insalubre”²¹³. Conclui-se, assim, que o duplo dano sofrido pelo empregado exposto a

²⁰⁹ MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. Curso de Direito Constitucional. 8. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 1018/1020.

²¹⁰ SILVA, Leandro Luciano da; SILVA, Lilian Moraes. Fundamento para cumulação de adicionais de insalubridade e periculosidade no ordenamento jurídico brasileiro. Repertório IOB de Jurisprudência: Trabalhista e Previdenciário: São Paulo. São Paulo, v. 2, n. 12, p. 360/352, jun. 2011; GÓES, Maurício de Carvalho; ROJAS, Ana Paula Freire. A possibilidade de cumulação de adicionais de insalubridade. Justiça do trabalho. Porto Alegre, v. 30, n. 360, p. 42/59, dez. 2013.

²¹¹ BANDEIRA, loc. cit.

²¹² Art. 8º, parágrafo único, CLT: O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for compatível com os princípios fundamentais deste.

²¹³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 7ª Turma: EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA [...] CUMULAÇÃO DE ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. POSSIBILIDADE. BENS JURÍDICOS DISTINTOS. Enquanto o trabalho insalubre está vinculado a agentes que causam danos no transcorrer do tempo, de modo gradual com a contínua exposição do trabalhador, o trabalho periculoso está ligado a um risco que não age gradativamente no organismo do obreiro, mas sim, ligado à possibilidade de ocorrência de infortúnio que o prejudica de forma abrupta. Ou seja, ainda que a proteção ao trabalhador seja o escopo final, não restam dúvidas de que se trata de bens jurídicos distintos, os quais devem ser devidamente

condições insalubres e perigosas simultaneamente enseja um pagamento superior do que quando há sujeição a apenas um dos riscos, uma vez que o adicional remuneratório deve abarcar todos os agentes aos quais se expõe o trabalhador, conforme artigo 944 do Código Civil²¹⁴. Não há falar, destarte, em enriquecimento ilícito do empregado pelo pagamento dos adicionais de forma cumulada. Antes pelo contrário, o pagamento de apenas um dos adicionais, quando o obreiro está exposto a agentes concomitantemente perigosos e insalubres, que configura uma contraprestação parcial à sua atividade de risco, acarretando, logo, no enriquecimento ilícito do empregador.²¹⁵

À Constituição deve-se atribuir a máxima efetividade, isto é, entre interpretações alternativas e plausíveis, prestigia-se aquela que concretiza a intenção exposta pela norma constitucional.²¹⁶ Entende-se, isto posto, que a possibilidade da cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade é a que representa maior efetividade à Constituição, visto que este diploma, em seu artigo 7º, inciso XXIII, garante de forma plena tais adicionais, sem qualquer ressalva. Conclui-se, assim, que o parágrafo 2º do artigo 193 da CLT está revogado, uma vez que seu conteúdo não se coaduna com o da norma constitucional.²¹⁷

tutelados. Sendo identificados como bens jurídicos distintos a serem tutelados, deve incidir o princípio da reparação integral do dano, prevista no art. 944 do Código Civil, sob pena de se configurar uma inócua proteção ao trabalhador que simultaneamente se encontra em condição periculosa e insalubre, o que é o caso dos autos. Nesta linha, é impossível entender que se estaria diante de enriquecimento ilícito. O fato de o parágrafo segundo do art. 193 prever que o trabalhador "poderá" optar pelo adicional de insalubridade quando exposto à periculosidade, em nada obsta a sua percepção acumulada, sob pena de deixar de ser reparada uma gama de direitos pessoais ofendidos por um meio ambiente de trabalho em condições deficitárias. Eventual interpretação do dispositivo legal em sentido contrário, além de amplamente restritiva e conflitante com os princípios basilares que norteiam o Direito do Trabalho, como o Princípio da Proteção, abandona o trabalhador que sofre pelas duas frentes. Convenção 155 da OIT recepcionada no ordenamento jurídico brasileiro. Processo AIRR nº 974-31.2011.5.02.0241. Relator Desembargador Convocado Francisco Rossal de Araújo. 25 de novembro de 2015. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIIR%20-%20974-31.2011.5.02.0241&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAANaqAAO&dataPublicacao=27/11/2015&localPublicacao=DEJT&query=%27insalubridade%27%20and%20%27periculosidade%27%20and%20%27cumula%E7%E3o%27>>. Acesso em: 05 jun. 16.

²¹⁴ Art. 944, CC: A indenização mede-se pela extensão do dano.

²¹⁵ COSTA, Joaquim Barros Martins da. A possibilidade de acumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. Revista Síntese: trabalhista e previdenciária. São Paulo, v. 22, n. 264, p. 24/46, jun. 2011.

²¹⁶ DIMOULIS, Dimitri; LUNARDI, Soraya. Curso de processo constitucional: controle de constitucionalidade e remédios constitucionais. 3. ed. atualizada e ampliada. São Paulo: Atlas, 2014. p. 263/266.

²¹⁷ SILVA, Janaina Saraiva da. Reflexões sobre a efetividade do direito fundamental de proteção à saúde do trabalhador: cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. Cadernos da AMATRA IV. Porto Alegre, n.8, jul./set., 2008.

No que tange às Convenções Internacionais nº 148²¹⁸ e 155²¹⁹ da OIT, ratificadas pelo Brasil, o Ministro Cláudio Brandão, no acórdão referido, defende que essas normas admitem a cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade. Tal entendimento advém da interpretação dos artigos 8º, item 3, da Convenção nº 148²²⁰ e 11, alínea b, da Convenção nº 155²²¹. O primeiro dispositivo determina que os critérios e limites de exposição do trabalhador aos riscos da atividade sejam regularmente atualizados, devendo-se considerar o aumento dos riscos profissionais provenientes de vários fatores nocivos no ambiente laboral. O segundo, por sua vez, estabelece que, para efetivar uma política nacional coerente sobre saúde e segurança no trabalho, as autoridades competentes devem determinar as operações proibidas e os agentes aos quais é vedada a exposição do trabalhador, bem como, quando for o caso, limitar ou sujeitar à autorização a atribuição dessas atividades, devendo considerar os riscos à saúde oriundos da exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes. Cabe destacar que o artigo 3º, alínea e, desta última convenção²²² conceitua o termo saúde de forma abrangente, compreendendo não apenas as doenças, como também os elementos físicos relacionados com saúde e segurança no trabalho. Os riscos à saúde, que devem ser considerados, portanto, provenientes de exposição concomitantes a distintos agentes ou substâncias, contemplam tanto os causadores de insalubridade, quanto os de periculosidade, tendo em vista que a palavra saúde está empregada em sentido amplo (*latu sensu*).²²³

²¹⁸ Promulgada pelo Decreto nº 93.413, de 15 de outubro de 1986, com vigência nacional a partir de 14 de janeiro de 1983.

²¹⁹ Promulgada pelo Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994, com vigência nacional a partir de 18 de maio de 1993.

²²⁰ Art. 8, 3, Convenção nº 148, OIT: 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.

²²¹ Art. 11, Convenção nº 155, OIT: Com a finalidade de tornar efetiva a política referida no artigo 4 da presente Convenção, a autoridade ou as autoridades competentes deverão garantir a realização progressiva das seguintes tarefas: [...]

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.

²²² Art. 3º, e, Convenção nº 155, OIT: o termo “saúde”, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

²²³ COSTA, loc. cit.

Quanto à hierarquia dos tratados e convenções internacionais introduzidos no ordenamento jurídico brasileiro, o parágrafo 3º do artigo 5º da Constituição²²⁴, implementado pela Emenda Constitucional nº 45, de 8 de dezembro de 2004, dispõe que estas normas, quando se referirem a direitos humanos e forem aprovadas com o mesmo quórum previsto às emendas constitucionais, serão a estas equivalentes. Quando tais normas, todavia, tiverem ingressado no ordenamento jurídico pátrio antes da Emenda Constitucional nº 45 – sem, logo, o quórum qualificado exigido –, posiciona-se o STF no sentido de que elas irão comportar natureza infraconstitucional, porém supralegal. Destarte, conclui-se que os tratados e convenções internacionais tradicionais foram discriminados dos que versam sobre direitos humanos, sendo a estes últimos outorgada, pela Suprema Corte, quando anteriores à Emenda nº 45, força supralegal, o que lhes garante – ainda que contrários à lei ordinária, mas sem ferir a Constituição – aplicação direta.²²⁵

Os tratados e convenções internacionais que versam sobre direitos humanos possuem identidade de hierarquia às emendas constitucionais ou, no mínimo, quando anteriores à Emenda nº 45, força supralegal. Não há falar, portanto, em eficácia normativa equivalente apenas à lei ordinária. Sendo assim, diante de sua importância, possuem essas normas efeito paralisante, ou seja, toda e qualquer disciplina de norma infraconstitucional conflitantes com os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil deixam de produzir efeito. A legislação infraconstitucional, deste modo, deve estar em conformidade com os tratados ratificados pelo Brasil, cabendo ao judiciário promover o controle de convencionalidade, isto é, analisar o processo de compatibilidade material da legislação ordinária de direito interno com as ratificadas convenções internacionais sobre direitos humanos.²²⁶ Cabe registrar, ainda, conforme Sarlet, Marinoni e Mitidiero lecionam, que o controle de convencionalidade realizado com parâmetro em convenções internacionais com força supralegal é realizado por meio do controle difuso, logo, pode ser realizado por todos os órgãos jurisdicionais em face de

²²⁴ Art. 5º, § 3º, CRFB: Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.

²²⁵ SARLET; MARINONI; MITIDIERO. op. cit., p. 1321/1327.

²²⁶ COSTA, loc. cit.

qualquer caso, de ofício ou a requerimento, inexistindo previsão de via direta para tanto.²²⁷

Ressalta-se que não há dúvidas de que as Convenções nº 148 e 155 da OIT são normas de direitos humanos, visto que visam à saúde do trabalhador ao disporem, a primeira, sobre meio ambiente laboral (contaminação do ar, ruídos e vibrações) e a segunda, sobre saúde e segurança no trabalho. Observa-se, assim, conforme artigo 6º da Constituição Federal²²⁸, que essas convenções versam sobre os direitos fundamentais, os quais são equivalentes aos direitos humanos, porém assim chamados por estarem positivados na Constituição.²²⁹

Em síntese, entende-se que as Convenções nº 148 e 155 da OIT, as quais versam sobre direitos humanos, possuem, consoante jurisprudência consolidada no STF, hierarquia supralegal – patamar superior, portanto, à CLT. Estabelecem essas convenções que os órgãos competentes considerem os riscos à saúde (*latu sensu*) decorrentes de exposição simultânea a diversos agentes ou substâncias, o que, no Brasil, implica a recepção cumulada dos adicionais de insalubridade e de periculosidade. Destarte, conclui-se que está derogada a regra prevista no parágrafo 2º do artigo 193 da CLT, por incompatibilidade com as referidas convenções da OIT.

Após o julgado do Ministro Brandão no TST, outros surgiram de modo a proferir a cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade nesta mesma Corte.²³⁰ A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST,

²²⁷ SARLET; MARINONI; MITIDIERO. op. cit., p. 1328.

²²⁸ Art. 6º, CRFB: São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

²²⁹ MEDINA, José Miguel Garcia. Constituição Federal comentada. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014. p 56/57.

²³⁰ Como exemplo, transcrevem-se as seguintes ementas:

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 3ª Turma: EMENTA: RECURSO DE REVISTA ADESIVO INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. 1. ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO. NÃO RECEPÇÃO DO ART. 193, § 2º, DA CLT PELO ART. 7º, XXII E XXIII, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. ARTIGO 8.3 DA CONVENÇÃO 148 DA OIT E ART. 11-B DA CONVENÇÃO 155 DA OIT. "STATUS" DE NORMA SUPRALEGAL. [...] Trata-se, com efeito, de parcelas sumamente distintas, que não se compensam, nem se substituem, não podendo ser deduzidas. Desse modo, por força do texto normativo do art. 7º, XXII e XXIII da CF, combinado com o art. 11-b, da Convenção 155 da OIT, o sentido do art. 193, §2º, CLT, tem de ser considerado como não recepcionado (revogado) pela nova ordem jurídica constitucional estabelecida com a Constituição Federal promulgada em 1988, para permitir a acumulação das parcelas diferentes, porém não a duplicidade de pagamento da mesma verba pela ocorrência de duplo fator agressivo. Ou seja, não se pagam, é óbvio, dois adicionais de insalubridade em vista da existência de dois agentes insalubres, pois a verba é a mesma; porém pagam-se as duas verbas distintas (insalubridade e periculosidade), caso existam seus fatores específicos de incidência.

todavia, em julgamento do processo E-ARR-1081-60.2012.5.03.0064, em 28 de abril de 2016, rechaçou esse entendimento, alegando que as Convenções nº 148 e 155 da OIT, apesar de ratificadas pelo Brasil, não se sobrepõem à norma interna com regra diametralmente oposta, vigorando apenas quanto às matérias ainda não reguladas pelo direito interno. Concluiu, assim, que as convenções da OIT não

Por fim, quanto à possibilidade de os Tribunais manifestarem-se sobre a recepção constitucional por meio de órgão fracionário, o Supremo Tribunal Federal, em diversos julgamentos, considerou que a cláusula de reserva de plenário (full bench), prevista no art. 97 da CF/88, somente se aplica às leis e atos normativos do Poder público editados sob a égide da atual Constituição, não se aplicando, desse modo, ao fenômeno da recepção/não recepção (caso dos autos). Precedentes do STF. Assim, em razão da necessidade de nova compreensão desta Corte acerca da cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade à luz dos parâmetros acima citados, não se pode considerar que o art. 193, § 2º, da CF, tenha sido recepcionado pela Constituição Federal de 1988, razão pela qual se possibilita a percepção conjunta do adicional de insalubridade e de periculosidade. Recurso de revista conhecido e provido no tema. Processo RR nº 1481-58.2011.5.04.0201. Relator Ministro Maurício Godinho Delgado. 09 de dezembro de 2015. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%201481-58.2011.5.04.0201&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAPhzAAN&dataPublicacao=13/05/2016&localPublicacao=DEJT&query=%27periculosidade%27%20and%20%27vigia%27>>. Acesso em: 05 jun. 16.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 7ª Turma: EMENTA: RECURSO DE REVISTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE - CUMULAÇÃO - POSSIBILIDADE - PREVALÊNCIA DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS E SUPRALEGAIS SOBRE A CLT - JURISPRUDÊNCIA DO STF - OBSERVÂNCIA DAS CONVENÇÕES NºS 148 E 155 DA OIT. No julgamento do RR-1072- 72.2011.5.02.0384, de relatoria do Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, esta Turma firmou entendimento de que a norma contida no art. 193, § 2º, da CLT não foi recepcionada pela Constituição Federal, que, em seu art. 7º, XXIII, garantiu o direito dos trabalhadores ao recebimento dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, sem ressalva acerca da cumulação. A possibilidade de recebimento cumulado dos mencionados adicionais se justifica em face de os fatos geradores dos direitos serem diversos. Além disso, a inclusão no sistema jurídico interno das Convenções Internacionais nºs 148 e 155, com a qualidade de normas materialmente constitucionais ou supralegais, como decidido pelo STF, determina a atualização contínua da legislação acerca das condições nocivas de labor e a consideração dos riscos para a saúde do trabalhador oriundos da exposição simultânea a várias substâncias insalubres e agentes perigosos. Assim, não se aplica mais a mencionada norma da CLT, sendo possível o pagamento conjunto dos adicionais de insalubridade e de periculosidade. Processo RR nº 2439-05.2011.5.15.0018. Relator Ministro Vieira de Mello Filho. 02 de dezembro de 2015. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%202439-05.2011.5.15.0018&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAANL+AAJ&dataPublicacao=04/12/2015&localPublicacao=DEJT&query=>>>. Acesso em: 05 jun. 16.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 7ª Turma: EMENTA: RECURSO DE REVISTA [...] 4. CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE. POSSIBILIDADE. PREVALÊNCIA DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS SOBRE A CLT. CONVENÇÕES 148 E 155 DA OIT. A Sétima Turma, no julgamento do processo TST-RR-1072-72.2011.5.02.0384, da lavra do Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, decidiu ser possível a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. O entendimento adotado pelo Tribunal Regional não viola o art. 193, §2º, da CLT, tampouco dá ensejo à divergência jurisprudencial, eis que esta Turma vem entendendo que o mencionado dispositivo não é compatível com as regras e princípios carreados pela Constituição Federal de 1988. Precedentes. Processo RR nº 1268-61.2011.5.04.0004. Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues. 24 de junho de 2015. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%201268-61.2011.5.04.0004&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAANygAAF&dataPublicacao=26/06/2015&localPublicacao=DEJT&query=>>>. Acesso em: 05 jun. 16.

contêm superioridade hierárquica capaz de derrogar a regra do parágrafo 2º do artigo 193 da CLT.²³¹

Quanto à decisão da SBDI-1 ressalta-se que, mesmo que se considere identidade hierárquica entre as Convenções nº 148 e 155 da OIT e o artigo 193, parágrafo 2º, da CLT, o correto seria vigorar as convenções internalizadas. Nesse caso, utilizar-se-iam os antigos critérios do STF, anteriores à concepção da supralegalidade, quais sejam: o da especialidade – lei especial derroga lei geral (*lex specialis derogat generalis*) –, tratando-se as convenções de normas especiais e a CLT de norma geral; ou o da cronologia – lei posterior derroga a anterior (*lex posterior derogat priori*) –, observando-se que a incorporação das convenções no ordenamento brasileiro é posterior à CLT. Destarte, ainda que se utilizassem os critérios da especialidade e da cronologia – já superados em matéria de internalização de tratado internacional sobre direito humanos –, prevaleceriam as convenções da OIT ante o dispositivo celetista.²³²

Outro fator que faria prevalecer as Convenções nº 148 e 155 da OIT em relação à regra do parágrafo 2º do artigo 193 da CLT, desconsiderando a força supralegal dessas convenções, seria o princípio da proteção do direito do trabalho e a conseqüente ideia da aplicação da norma mais favorável ao empregado. O princípio da proteção visa garantir uma proteção jurídica mínima ao trabalhador – hipossuficiente, pois é a parte subordinada e assalariada –, tendo em vista que este se encontra em situação inferior – econômica e hierárquica, por exemplo – em relação ao empregador. Deste princípio advém a projeção prática da norma mais favorável, a qual dispõe que, havendo pluralidade de normas viáveis para um mesmo caso, aplicar-se-á a que for mais benéfica ao empregado.²³³ Sendo assim, mesmo que se negue a força supralegal das convenções da OIT ratificadas pelo Brasil, deveriam estas prevalecer ante a regra celetista, porquanto protetivas e mais benéficas ao trabalhador.²³⁴

Ainda em relação à tese da SBDI-1 de que as convenções se equivalem hierarquicamente à legislação ordinária, o que permitiria ao Estado brasileiro o descumprimento unilateral de um acordo internacional, refere-se que tal disposição

²³¹ MAZZUOLI, loc. cit.

²³² FRANCO FILHO, loc. cit.

²³³ ARAÚJO, Francisco Rossal; COIMBRA, Rodrigo. Direito do Trabalho – I. São Paulo: LTr, 2014. p.138/149.

²³⁴ SILVA; SILVA, loc. cit.

vai de encontro à Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados²³⁵, de 1969, a qual, em seu artigo 27²³⁶, determina que nenhum estado pactuante pode invocar seu direito interno para deixar de cumprir algum tratado. Por conseguinte, conforme afirma o Ministro do STF, Gilmar Mendes, em defesa da tese que restou majoritária no Recurso Extraordinário 466.343, é mais consistente a interpretação que atribui a supralegalidade aos tratados e convenções de direitos humanos ratificados antes da Emenda Constitucional nº 45, os quais possuem, assim, hierarquia infraconstitucional, porém supralegal.²³⁷

A jurisprudência do STF é pacífica quanto à hierarquia supralegal dos tratados que versem sobre direitos humanos e que tenham sido inseridos no ordenamento brasileiro antes da Emenda Constitucional nº 45. Isto posto, não merece prosperar a tese da SBDI-I do TST que defende que as Convenções nº 148 e 155 da OIT não são capazes de se sobrepor perante a regra do parágrafo 2º do artigo 193 da CLT. Entende-se que este dispositivo celetista está derogado, diante da força supralegal que o STF conferiu aos tratados internacionais sobre direitos humanos, dentre os quais se enquadram as referidas convenções da OIT, de forma a ser possível, portanto, a cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade.²³⁸

²³⁵ Promulgada pelo Decreto Legislativo nº 496, de 17 de julho de 2009, com vigência nacional a partir de 15 de dezembro de 2009.

²³⁶ Art. 27, Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados: Uma parte não pode invocar as disposições de seu direito interno para justificar o inadimplemento de um tratado. Esta regra não prejudica o artigo 46.

²³⁷ RE 466.343, Pleno. Relator Ministro Cezar Peluso. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=595444>>. Acesso em: 05 jun. 16.

²³⁸ MAZZUOLI, loc cit.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A despeito de o direito trabalhista prezar por medidas preventivas, não é possível erradicar o labor em condições de risco ao empregado, motivo pelo qual se tornam necessários os adicionais de insalubridade e de periculosidade. São estes espécie do gênero adicional de remuneração, os quais são devidos quando há a prestação de serviço em condições que extrapolam a normalidade, ou seja, de forma mais prejudicial ao trabalhador. Os adicionais de remuneração, destarte, são formas de contraprestar o trabalho, porém com valor elevado, tendo em vista as condições mais gravosas ao obreiro durante a labuta, de forma a possuir, assim, nítida natureza salarial. Configuram-se, ainda, como salário condição, isto é, são intrinsecamente vinculados à onerosidade ensejadora de sua percepção – cessado seu fato gerador, podem ser resolvidos, sem configurar redução salarial ilícita.

O adicional de insalubridade, regulamentado na NR-15 do MTE, é destinado a compensar serviços prestados em condições sujeitas a agressões de agentes físicos, químicos ou biológicos nocivos à saúde do empregado. O dano decorrente do trabalho insalubre é constante e paulatino. Por sua vez, o adicional de periculosidade, regulamentado na NR-16 do MTE, é devido aos trabalhadores cujas atividades impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente a inflamáveis, explosivos ou energia elétrica, bem como a roubos ou qualquer espécie de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial; aos que estejam sujeitos a radiações ionizantes ou à substância radioativa; ou aos que prestem serviços com motocicleta. A periculosidade é caracterizada pelo risco de ocorrer infortúnio capaz de causar, de forma abrupta, lesões à integridade física do trabalhador. Percebe-se, assim, que periculosidade não se confunde com insalubridade. Na primeira, há risco de ocorrer situação calamitosa; na segunda, o agente danoso é constante e paulatino, não se tratando de um risco, mas de um fato. Do mesmo modo, ambos os institutos protegem bens jurídicos distintos: a periculosidade está ligada diretamente à vida e à integridade física do empregado, enquanto a insalubridade, à sua saúde. Frisa-se, ainda, que o próprio Ministério do Trabalho e Emprego regulamentou os adicionais por operações insalubres e perigosas em normas distintas – NR-15 e NR-16, respectivamente –, de modo a não confundir seus agentes ensejadores, tampouco os bens que tutelam.

Constatada a diferença entre os adicionais em questão, não há dúvida de que o trabalhador exposto a atividades simultaneamente insalubres e perigosas está submetido à ação de agentes duplamente agressivos, sujeitando-se, logo, a suportar danos múltiplos. Não obstante, a jurisprudência predominante obsta a percepção cumulada dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, por conta do previsto no parágrafo 2º do artigo 193 da CLT. Em síntese, a despeito de ser notório que o trabalhador em condições duplamente nocivas tem direito aos dois adicionais, ainda que individualmente, é-lhe vedado, apenas por a lei ordinária lhe impor uma escolha, a percepção cumulada de tais direitos.

Em sentido contrário à jurisprudência majoritária, entende-se ser indevida a proibição da cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade. A vedação do recebimento simultâneo desses adicionais vai de encontro com a finalidade da política de saúde e segurança no trabalho, uma vez que esta visa não apenas ao pagamento majorado pela exposição do empregado a maiores riscos, mas principalmente a influenciar as empresas a encontrarem alternativas para a redução ou neutralização dos agentes agressivos ao trabalhador. A cumulação desses adicionais, em vista disso, acaba por exercer a função de taxaço às empresas, compelindo-as a investir em saúde e segurança no trabalho. Por outro lado, obstar a cumulação desses adicionais deixa de estimular os empregadores a cumprirem este objetivo, visto que pagar um baixo valor a título de insalubridade ou de periculosidade é financeiramente mais vantajoso do que adotar medidas salutaras ao ambiente laboral.

A Constituição Federal, no artigo 7º, inciso XXIII, previu de forma plena os adicionais de insalubridade e de periculosidade, sem obstar sua percepção concomitante, visto que eles se tratam de direitos distintos e independentes. O duplo dano sofrido pelo empregado exposto a condições insalubres e perigosas simultaneamente enseja um pagamento superior do que quando há sujeição a apenas um dos agentes, uma vez que o adicional remuneratório deve abarcar todos os riscos aos quais se expõe o trabalhador, consoante hermenêutica do artigo 944 do Código Civil. Tratam-se, portanto, os adicionais em questão de dois direitos diversos que originam, logo, verbas distintas, de forma que seu pagamento cumulado não caracteriza *bis in idem*.

A Constituição assegura de forma plena os adicionais de insalubridade e de periculosidade, remetendo, apenas, à lei ordinária sua regulamentação. Esta

regulamentação deve ser compatível com o dispositivo constitucional regulamentado, não tendo o condão de implicar a própria negativa da garantia assegurada, cabendo-lhe apenas regular a execução desse direito. Sendo assim, conclui-se pela não recepção do parágrafo 2º do artigo 193 da CLT, uma vez que tal dispositivo, ao obstar a percepção cumulada dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, impõe uma limitação a estes direitos fundamentais mínimos assegurados pela Constituição ao trabalhador, o que extrapola suas atribuições. Há incompatibilidade material do dispositivo celetista com a regra constitucional, o que acarreta a revogação daquela norma.

As Convenções nº 148 e 155 da OIT, ambas ratificadas pelo Brasil, estabelecem que os órgãos competentes devam considerar os riscos à saúde (*latu sensu*) do trabalhador decorrentes de exposição simultânea a diversos agentes ou substâncias durante a prestação de serviços. Compreende-se que esta previsão das referidas convenções admite a percepção cumulada dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, uma vez que se referem a diversos agentes ou substâncias que incidam de modo concomitante. No que tange à hierarquia dessas convenções, observando-se que elas versam sobre direitos humanos e que foram internalizadas anteriormente à Emenda Constitucional nº 45, possuem, consoante jurisprudência consolidada no STF, força infraconstitucional, porém supralegal – superior, logo, à CLT. Por conseguinte, conclui-se que está derogada a regra prevista no parágrafo 2º do artigo 193 da CLT, por incompatibilidade com as referidas convenções da OIT.

Em síntese, ambos os adicionais configuram direito diversos e independentes, originando verbas distintas, de modo que seu pagamento simultâneo não implica *bis in idem*. A possibilidade de cumulação desses adicionais, ao cumprir a função de taxaço do empregador, acaba por incentivá-lo a investir na melhoria do ambiente laboral, refletindo na preservação da vida do trabalhador – principal finalidade da política de saúde e segurança no trabalho. Entende-se que o parágrafo 2º do artigo 193 da CLT não foi recepcionado – portanto, revogado – pela Constituição Federal de 1988, uma vez que limita direito fundamental nesta previsto. Da mesma forma, a referida norma celetista vai de encontro com o disposto nas Convenções nº 148 e 155 da OIT, as quais notadamente possuem hierarquia supralegal, de forma a derogar aquele dispositivo. Isto posto, considera-se, sim, possível a cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. **Direito do Trabalho – I**. São Paulo: LTr, 2014.

BANDEIRA, Márcio Roberto Fernandes. A cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade e direitos fundamentais. **Revista do Tribunal do Trabalho da 18ª Região**: Goiania. v. 14, n. 1, p. 280/301, dez. 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito de Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BUCK, Regina Célia. **Cumulatividade dos adicionais de insalubridade e periculosidade**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CAMPAGNOLI, Adriana de Fátima Pilatti Ferreira; ABREU, Graziel Pedrozo de. Adicional de periculosidade – uma breve exposição sobre as inovações da lei 12.740/12. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; MANDALAZZO, Silvana Souza Netto. **25 anos da Constituição e o direito do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 27/43.

CARRION, Valentin. **Comentários à CLT: Legislação Complementar/Jurisprudência**. 39. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 7. ed. rev. e atual. São Paulo: MÉTODO, 2012.

COSTA, Joaquim Barros Martins da. A possibilidade de acumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. **Revista Síntese**: trabalhista e previdenciária. São Paulo, v. 22, n. 264, p. 24/46, jun. 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

DIMOULIS, Dimitri; LUNARDI, Soraya. **Curso de processo constitucional**: controle de constitucionalidade e remédios constitucionais. 3. ed. atualizada e ampliada. São Paulo: Atlas, 2014.

FERREIRA, Jorge Luiz. Anexo 4 da NR-16, nova regulamentação do adicional de periculosidade por risco elétrico. **Justiça do Trabalho**. Porto Alegre, v. 32, n. 382, p. 95/99, out. 2015.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. **LTr Suplemento Trabalhista**. São Paulo, v. 49, n. 024, p. 129/132, mar. 2013.

GÓES, Maurício de Carvalho; ROJAS, Ana Paula Freire. A possibilidade de cumulação de adicionais de insalubridade. **Justiça do trabalho**. Porto Alegre, v. 30, n. 360, p. 42/59, dez. 2013.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

LEIRIA, Nelson Hamilton. Da concomitância dos adicionais de insalubridade e periculosidade em face da revogação do parágrafo 2º do art. 193 da CLT por ofensa à Constituição Federal. **LTr Suplemento Trabalhista**. São Paulo, v. 44, n. 113, p. 563/566, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. Base de cálculo do adicional de insalubridade. **Revista IOB: Trabalhista e Previdenciário**: São Paulo. São Paulo, n. 230, ago. 2008.

_____. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MAZZUOLI, Valerio. TST desrespeita tratados internacionais ao julgar pagamento de adicionais. **CONJUR**, 13 de maio de 2016. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2016-mai-13/valerio-mazzuoli-tst-desrespeita-tratados-adicionais#_ftn1>. Acesso em: 21 mai. 16.

MEDINA, José Miguel Garcia. **Constituição Federal comentada**. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014.

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. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 8. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2010.

MORI, Daniela; FAVA, Marcos Neves. A causa de pedir nas demandas que envolvem adicionais de periculosidade e insalubridade. In: DEVONALD, Silvia Regina Pondé Galvão; NAHAS, Thereza Christina. **Desafios para alcançar o trabalho seguro no Brasil**: um estudo das situações adversas à relação de trabalho. São Paulo: LTr, 2015. p. 180/189.

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.

_____. **Salário**: conceito e proteção. São Paulo: LTr, 2008.

OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013.

OLIVEIRA, Cláudio Henrique de; TIZIOTTI, Pedro Luiz. Adicionais de penosidade, insalubridade e periculosidade. In: COUTINHO, Nilton Carlos de Almeida. **Direitos constitucionais dos trabalhadores e dignidade da pessoa humana**: homenagem ao ministro Marco Aurélio Mendes de Farias Mello. São Paulo: LTr, 2015. p. 171/179.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2002.

PIRES, Aurélio. Adicional de periculosidade: nova lei. **LTr Suplemento Trabalhista**. São Paulo, n. 021, p. 117/118, fev. 2013.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; RIBEIRO, Ailana Santos. A possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade à luz do direito do trabalho constitucionalizado. **Revista Magister de Direito do Trabalho**. Porto Alegre, v. 11, n. 63, p. 64/83, nov./dez. 2014.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. 3. ed. rev. e aumentada. São Paulo: LTr, 2009.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2002.

SALIBA, Tuffi Messias; CORRÊA, Marcia Angelim Chaves. **Insalubridade e periculosidade**: aspectos técnicos e práticos. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 3. ed. revisada, atualizada e ampliada. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014.

SILVA, Janaína Saraiva da. Reflexões sobre a efetividade do direito fundamental de proteção à saúde do trabalhador: cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. **Cadernos da AMATRA IV**. Porto Alegre, n.8, jul./set., 2008.

SILVA, Leandro Luciano da; SILVA, Lilian Moraes. Fundamento para cumulação de adicionais de insalubridade e periculosidade no ordenamento jurídico brasileiro. **Repertório IOB de Jurisprudência: Trabalhista e Previdenciário**: São Paulo. São Paulo, v. 2, n. 12, p. 360/352, jun. 2011.

SILVA, José Afonso da. **Comentário contextual à Constituição**. São Paulo: Malheiros, 2005.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de direito do trabalho**: tomo II: direito individual do trabalho. São Paulo: LTr, 2008.