A LEI *VERSUS* A REALIDADE FÁTICA: A (IN)COMPATIBILIDADE LEGAL DA ACUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE – UM CONFRONTO ENTRE A NORMA E A PROTEÇÃO DA SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

Cristian Rogério dos Santos

Pós-graduando em Direito de Família e Sucessões pela Faculdade Palotina – FAPAS. Bacharel em Direito pela Faculdade Palotina – FAPAS. Advogado.
Endereço eletrônico: cristian-rogerio@live.com

KelenVenturini Anversa

Pós-graduanda em Direito de Família e Sucessões pela Faculdade Palotina – FAPAS. Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito de Santa Maria – FADISMA. Advogada.
Endereço eletrônico: kelenventurini@hotmail.com

Nathália Facco Rocha

Pós-graduanda em Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito Previdenciário pela Faculdade Estácio de Sá. Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito de Santa Maria – FADISMA. Advogada.
Endereço eletrônico: nathaliafacco@hotmail.com

RESUMO:

O presente artigo busca compreender os critérios que norteiam a concessão ou não dos adicionais de insalubridade e periculosidade, cumulativamente. Para isso, foi realizada uma pesquisa bibliográfica e analisados normativos referentes ao assunto. Com o passar dos tempos, as necessidades dos trabalhadores foram mudando, principalmente no contexto pós-Revolução Industrial, quando houve maior preocupação com os trabalhadores. Diante disso,

ocorreram mudanças em relação aos direitos e garantias dos trabalhadores, cujo suporte legal chega ao ápice com a Declaração Universal dos Direitos Humanos e com a Constituição Federal de 1988. Porém, o assunto de cumulação dos adicionais de insalubridade/periculosidade ainda se faz passível de discussão, já que a norma infraconstitucional serve como motivação para inúmeras decisões sobre o assunto. Por isso, se mostra imprescindível uma análise jurisprudencial acerca da temática, para que se possa compreender o porquê de ainda não existir uma uniformização das decisões referentes ao assunto. A pesquisa teve como escopo, nesse contexto, demonstrar que o direito vem se adequando à realidade de cada sociedade, e por isso, ao existir desacordo, atingisse diretamente a vida de inúmeros trabalhadores, acarretando insegurança jurídica, bem como desproteção com relação à vida e à saúde do trabalhador. A área de concentração do trabalho é Cidadania, Políticas Públicas e Diálogo entre Culturas Jurídicas e é enquadrado na linha de pesquisa Constitucionalismo e Concretização de Direitos e Cidadania, uma vez que trata das normas que atuam diretamente na vida e na saúde do trabalhador exposto a ambientes insalubres e periculosos.

Palavras-chave: Trabalhador. Cumulação. Insalubridade. Periculosidade. Jurisprudência.

ABSTRACT:

Law *versus* objective reality: a (in)compatibility cool accumulation of additional health and risk premiums – a confrontation between policy and health protection, hygiene and occupational safety

This paper aims to understand the criteria governing the granting or not of additional health and risk premiums cumulatively. For this, a bibliographic research and regulatory analysis on the topic was held. With the passage of time, workers' needs were changing, this mainly in the context Industrial Post-Revolution, where there was a greater concern for the working class. Thus, changes have occurred with respect to the rights and guarantees of workers, legal support reaches its climax with the Declaration of Human Rights and the Federal Constitution of 1988. However, the additional accumulation of matter unhealthy / dangerous, even if It is open for discussion, as the infra standard serves as motivation for many decisions on the subject. For that, it shows essential a jurisprudential analysis about the theme so you can understand why there is still no uniformity of decisions concerning the matter. The research was scope in this context show that the right has been adapting to the reality of each society and therefore there is this disagreement directly affects the lives of countless workers, leading to legal uncertainty and a lack of protection in relation to life and worker health. The area of work concentration is Citizenship, Public Policy and Dialogue between Legal Cultures and is framed in Constitutionalism research online and Implementation of Rights and Citizenship as it deals with rules that act directly on the life and health of the worker exposed to environments unhealthy and periculosos.

Keywords: Worker. Overlapping. Unhealthiness. Dangerousness. Jurisprudence.

SUMÁRIO:

1. Introdução; 2. Evolução histórica do direito do trabalho; 2.1 História do direito do trabalho; 2.2 O princípio da dignidade da pessoa humana e seus reflexos no direito do trabalho; 3. Meio ambiente do trabalho: uma análise acerca da concessão dos adicionais de insalubridade e periculosidade; 3.1 Considerações a respeito do adicional de insalubridade; 3.2 Considerações sobre o adicional de periculosidade; 3.3 Considerações pertinentes e comuns sobre ambos os adicionais; 4. Da impossibilidade de cumulação do adicional de periculosidade e insalubridade; 4.1 Da argumentação contrária à cumulatividade; 4.2 Da ótica cumulativa; 5. Considerações finais; Referências.

1 INTRODUÇÃO

As relações de trabalho, *latu sensu*, fazem parte das relações humanas, desde que se tem conhecimento das primeiras organizações em sociedade. Antigamente, a forma de trabalho era estruturada de uma maneira diferente da que se tem hoje, porém, sempre esteve presente, de acordo com cada peculiaridade do período vivenciado. Atualmente, as relações de trabalho, bem como de emprego, possuem maior amparo legal, devido, principalmente, à evolução social e às novas necessidades, as quais surgiram em decorrência do aprimoramento da vida em sociedade.

Neste cenário, o presente artigo tem como objetivo o estudo acerca da lei vigente, que se contrapõe, em inúmeros casos, com a realidade fática do trabalhador. Para tanto, fez-se a escolha de adentrar mais profundamente no tocante aos adicionais de insalubridade e periculosidade, os quais ainda geram controvérsia na doutrina. Primeiramente, focar-se-á o aparato histórico de como tais adicionais surgiram e adentraram nosso ordenamento jurídico.

Posteriormente, para que quaisquer dúvidas conceituais sejam sanadas, serão abordados os principais conceitos doutrinários, e, de igual forma, os conceitos legais de ambos os adicionais. Para que assim, se possa compreender e diferenciar as situações, bem como em qual meio ambiente de trabalho que o trabalhador deverá estar inserido para que possa ter a percepção de um, de outro, ou, como questionado, de ambos os adicionais. Por fim, será demonstrado como os tribunais vêm decidindo sobre essa matéria, já que se mostra controversa, e que ainda não há uniformização dentre as decisões.

Para tanto, o presente trabalho está dividido em três capítulos. No primeiro, intitulado "Evolução histórica do direito do trabalho", será apresentado um aparato histórico sobre as legislações que tratam da saúde,

higiene e segurança do trabalhador e, por consequência, suas condições de trabalho, o qual ainda se mostra subdivido em outros dois subcapítulos. Já, no segundo capítulo, sob o título "Meio ambiente do trabalho: uma análise acerca da concessão dos adicionais de insalubridade e periculosidade", tem-se como escopo a análise dos conceitos e peculiaridades a respeito dos adicionais de insalubridade e periculosidade, o qual se mostra dividido em outros três subitens. E, por fim, o presente trabalho, no terceiro capítulo, intitulado "A (im)possibilidade de cumulação do adicional de insalubridade", ter-se-á um desdobramento das principais correntes que se mostram contrárias e favoráveis à cumulação dos adicionais em questionamento, bem como a elucidação de algumas decisões de nossos tribunais, dividida em dois subtópicos.

O método de abordagem a ser utilizado é o dialético e o método de procedimento é o monográfico e histórico, as fontes do procedimento são bibliográficas, documentais, jurisprudenciais, leis e estudo de casos, para que possa ocorrer o desenvolvimento do tema proposto com êxito. A área de concentração do presente trabalho é Cidadania, Políticas Públicas e Diálogo entre Culturas Jurídicas, enquadrada na linha de pesquisa Constitucionalismo, Concretização de Direitos e Cidadania, da FADISMA, uma vez que o alvo principal do estudo é o trabalhador, seus direitos e garantias.

Por fim, por se tratar de uma temática não tão nova, mas que ainda gera grandes discussões na seara do direito, este estudo tem por intuito apresentar as primeiras reflexões a respeito do assunto, de forma esclarecedora e contributiva, vez que se mostra de suma importância entender melhor como o trabalhador brasileiro é tratado, bem como quais são os argumentos utilizados como motivações para as decisões de nossos juízes e desembargadores, em todo o país.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

A etimologia da palavra trabalho, conforme aduz Vólia Bomfim Cassar, deriva do latim e segundo alguns dicionários, significa "martirizar com o *tripalium*", sendo algo desagradável como dor, punição, sofrimento, tormento. Algum tempo depois, essa palavra ganhou uma importância expressiva na relação jurídica, desmistificando tal significado, passou a ser utilizada como definição também para caracterizar a força produtiva.

2.1 História do Direito do Trabalho

Desde os primórdios, é sabido que o homem exercera o trabalho para fins de sobrevivência, quando se utilizava da atividade de caça para sua alimentação e confecção de suas vestimentas; não existia remuneração para isso, mas já seriam os primeiros ditames para se chegar à atual conjuntura trabalhista. Sendo assim, iniciou-se a formação de grupos para fortalecer a segurança e divisões das tarefas.

Esses grupos tinham como objetivo a proteção dos seus membros e território, sendo que, após o confronto com grupos rivais, o derrotado era tido como um escravo. Surgiu assim o trabalho subordinado em prol de terceiro (CASSAR, 2011, p. 13). Contudo, é conhecido que o direito do trabalho, nos moldes tradicionais, surge com o panorama crítico da Revolução Industrial, no século XIX. Neste sentido, Vólia Bonfim Cassar (2011, p. 12) explana:

> O Direito do Trabalho nasce como reação ao cenário que se apresentou com a Revolução Industrial, com a crescente e incontrolável exploração desumana do trabalho. É produto da reação da classe trabalhadora ocorrida no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano.

Com o crescente descontentamento da categoria trabalhadora é que o direito do trabalho apresentou seus primeiros sinais, pois a mão de obra humana estava sendo consideravelmente substituída por máquinas e os operários tiveram que se remodelar no mercado de trabalho, admitindo, assim, qualquer imposição para manter o seu trabalho e o poder prover seu sustendo e de suas famílias. Assim, delineia Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 28-29):

> A imposição de condições de trabalho pelo empregador, a exigência de excessivas jornadas de trabalho, a exploração das mulheres e menores, que eram a mão de obra mais barata, os acidentes com os trabalhadores no desempenho das suas atividades e a insegurança quanto ao futuro e aos momentos nos quais fisicamente não tivessem condições de trabalhar foram as constantes da nova era no proletariado, às quais podem-se acrescentar também os baixos salários.

Sob a óptica do quadro miserando a que os trabalhadores eram comumente expostos, devido à sua hipossuficiente na relação para com o empregador, Vólia Bomfim Cassar (2011, p. 12) ilustra:

> Assim, a prática de que "contrato faz lei entra as partes" colocava o trabalhador em posição inferior de barganha que, em face da necessidade, acabava por aceitar todo e qualquer tipo de cláusula contratual, submetendo-se às condições desumanas e degradantes. Crianças e mulheres eram exploradas em condições insalubres e perigosas, com salários aviltantes em jornadas extremamente dilatadas, sem qualquer descanso, seja diário, semanal ou anual. Daí a necessidade de um novo sistema legislativo protecionista, intervencionista, em que o Estado deixasse a sua apatia natural e comum, sua inércia e tomasse um papel paternalista, intervencionista, com o intuito de impedir a exploração do homem pelo homem de forma vil.

Esse quadro de insatisfação se expandiu, tornando o assunto questionado internacionalmente. Diante desse cenário, o Brasil foi induzido a buscar transformações para esta realidade que também se mostrava presente aqui, tais mudanças ocorreram de modo singelo, mas favorável ao trabalhador. Vale salientar que somente mais tarde é que obtivemos efetivamente o direito do trabalho no Brasil. Neste viés, explica Alice Monteiro de Barros (2010, p. 69-70):

> De 1888 à Revolução de 1930, os diplomas de maior relevância são: em 1903, lei sobre sindicalização dos profissionais da agricultura; de 1907, lei sobre sindicalização de trabalhadores urbanos; de 1916, o Código Civil, com o capítulo sobre locação de serviços, regulamentando a proteção de serviços de trabalhadores; de 1919, temos uma lei sobre acidente do trabalho; de 1923 é a Lei Elói Chaves, disciplinando a estabilidade de emprego conferida aos ferroviários que contassem 10 ou mais anos de serviço junto ao mesmo empregador, instituto, mais tarde, estendido a outras categorias; em 1930 cria-se o Ministério do Trabalho. Esse é o marco do aparecimento do Direito do Trabalho no Brasil, apresentado pela doutrina, embora anteriormente já existisse um ambiente propício ao seu surgimento, em face da legislação que o antecedeu. Em 1943, temos o diploma mais importante para a disciplina, que é a Consolidação das Leis do trabalho (CLT).

Após a Consolidação das Leis Trabalhistas é que concretamente foram oferecidas melhores condições para a qualidade de trabalho e ampa-

ro aos laboriosos, os quais antes não se encontravam acolhidos pela legislação, o que acarretou inúmeras barbáries com a classe. No que se refere a tais avanços, deve-se salientar que as Constituições brasileiras também evoluíram no decorrer das necessidades dos trabalhadores. Nessa linha de pensamento, Alice Monteiro de Barros (2010, p. 71) claramente elucida:

> A Constituição da República de 1934 foi a primeira a tratar da ordem econômica e social, dispondo, no art. 120, que os sindicatos e associações profissionais serão reconhecidos de conformidade com a lei.
>
> Em seguida, no art. 121, estabelece que a lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições de trabalho na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do país.

Neste mesmo viés, a autora traz considerações sobre as modificações elencadas na Constituição da República de 1934:

> O § 1º desse art. 121 prevê que a legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador: a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; b) salário mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador; c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei; d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 anos e, em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres; e) repouso hebdomadário, de preferência aos domingos; f) férias anuais remuneradas; g) indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa; h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a esta descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte; i) regulamentação do exercício de todas as profissões; j) reconhecimento das convenções coletivas, de trabalho. (BARROS, 2010, p. 71)

Percebe-se que houve mudanças no que se refere ao trabalho infantil e da mulher, e para os trabalhadores como todo, com relação ao descanso semanal remunerado, férias anuais remuneradas entre outros, os quais

tiveram sua origem com esta Constituição, que demonstrou preocupação com os trabalhadores, antes não vislumbrada. De encontro, Vólia Bomfim Cassar (2011, p. 18): "Foi a primeira Constituição que elevou os Direitos Trabalhistas ao *status* constitucional disposto nos artigos 120 e 121".

Ainda, no que tange às antigas Constituições, sobre a de 1946, novamente, a autora supracitada apresenta:

> A Carta de 1946 foi considerada democrática. Dispôs sobre a participação dos empregados nos lucros da empresa, o repouso semanal remunerado, feriados, concedeu a estabilidade decenal a todos os trabalhadores, foi reconhecido o direito de greve, houve a inclusão da Justiça do Trabalho no Poder Judiciário, retirando este órgão da esfera do Executivo. Os julgadores e conciliadores da Justiça do Trabalho, até então nomeados (e não concursados), passaram a se chamar juízes, e os dois conciliadores passaram a se chamar vogais, posteriormente classistas. (CASSAR, 2011, p. 19)

Um dos avanços expressivos na Constituição acima descrita foi a retirada do órgão da justiça do trabalho do campo do Poder Executivo para o Judiciário, dando assim maior autonomia a este órgão, que se mostra de suma importância na sociedade. Já no certame da Constituição de 1967, Alice Monteiro de Barros (2010, p. 77) cita:

> A Constituição de 1967 e a Emenda Constitucional n. 1, de 1969, introduziram a cogestão e o regime do FGTS que, de início, conviveu com o da estabilidade e o da indenização, competindo ao empregado a "opção" por um deles. O salário-família foi assegurado aos dependentes do trabalhador. A idade mínima para o trabalhador foi reduzida para 12 anos, ao contrário de outros textos. A mesma Constituição (1967), no inciso XX, garante a aposentadoria da mulher aos 30 anos de trabalho, com vencimento integral. O trabalho na indústria insalubre, à semelhança das Constituições de 1934, 1937 e 1946, continua sendo proibido à mulher. O inciso IV assegura ao trabalho noturno remuneração superior ao diurno, o que não é novidade, considerando que essa garantia já constava do texto constitucional de 1937.
>
> Sob o prisma do direito coletivo, a greve foi proibida nos serviços públicos e atividades definidas em lei.

Finalmente, a Constituição da República de 1988, conhecida como a Constituição Cidadã, trouxe no seu texto modificações significativas, den-

tre elas, no direito do trabalho, arrolando no seu artigo sétimo, os direitos sociais dos empregados tanto urbanos como rurais, propendendo uma melhor qualidade, além de outros direitos, assegurando assim maior segurança jurídica para a classe trabalhadora.

2.2 O princípio da dignidade da pessoa humana e seus reflexos no direito do trabalho

Com o advento da nova Constituição da República Federativa do Brasil, o direito do trabalho também sofreu consideráveis alterações, neste sentido Alice Monteiro de Barros (2010, p. 109), explana:

> A Constituição da República de 1988, cujo art. 7º dispõe sobre os direitos sociais assegurados aos trabalhadores, visa à melhoria de sua condição social, entre eles salário mínimo, irredutibilidade salarial, salário-família, isonomia salarial, jornada de oito horas, hora extra, férias, repouso semanal remunerado, licença-maternidade, licença-paternidade, além de outros.

Além desses direitos, a Constituição Federal traz alguns princípios muito importantes nas relações jurídicas, dentre eles o princípio da dignidade da pessoa humana, dispondo, no seu artigo 1º, que "a República tem como fundamento a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana e o pluralismo político" (CF/88). Este princípio possui lugar importante na relação trabalhista, como descreve a autora supramencionada: "[...] a dignidade da pessoa humana ocupa posição de destaque no exercício dos direitos e deveres que se exteriorizam nas relações de trabalho e aplica-se em várias situações, principalmente para evitar tratamento degradante do trabalhador" (BARROS, 2010, p. 191).

É visível a preocupação com a valorização da pessoa humana. Porém, muitas vezes, tal princípio não é respeitado, ou seja, não é cultivado devidamente. Do mesmo modo, destaca Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 455):

> Não há, em nosso ordenamento jurídico, a indicação dos meios que levam à sua efetivação. Essa lacuna dá margem à insegurança jurídica. Nem sempre o princípio é aplicável adequadamente. Tudo depende dos fatos e das configurações jurídicas que se apresentem no caso concreto.

Cabe salientar que uma das grandes preocupações no que tange ao trabalhador é a qualidade da saúde, tanto física, como mental, e, por consequência, a efetiva proteção à dignidade da pessoa humana. Neste sentido, o autor supracitado leciona:

> Relaciona-se com os direitos fundamentais do trabalhador na medida em que contribui para a preservação do meio ambiente do trabalho a necessária proteção de quem trabalha, exposto que está aos riscos naturais gerados pelo exercício da profissão, em especial em determinados setores do processo produtivo, nos quais a exposição aos riscos é maior. (NASCIMENTO, 2010, p. 305)

Existem setores que naturalmente geram riscos evidentes e/ou eminentes à saúde do trabalhador. Pode-se destacar como sendo estes setores os lugares onde se pratica/oferece atividades e operações insalubres, bem como atividades perigosas, como destaca a renomada autora Alice Monteiro de Barros (2010, p. 1.068):

> A Convenção n. 148 da OIT dispõe sobre meio ambiente de trabalho (contaminação do ar, ruído e vibrações) e se aplica a todas as categorias, sendo facultado ao Estado-parte, na sua ratificação, excluir uma delas. A utilização de procedimentos, substâncias ou materiais que exponham os trabalhadores a esses riscos deverá ser comunicada à autoridade competente, que poderá autorizá-las com cautela ou proibi-las, fixando limites de exposição. O estado de saúde dos trabalhadores, nesses locais, deverá ser objeto de uma vigilância médica gratuita com intervalos apropriados e exame médico prévio e periódico.

Portanto, para fazer valer essas garantias de bem-estar ao trabalhador é que se deve dar mais estima ao princípio da dignidade da pessoa humana, pois este é um princípio basilar do Direito, bem como do direito do trabalho. Portanto, deve ser devidamente utilizado para garantir uma vida digna a todos, inclusive aos trabalhadores.

Sendo assim, é importante ressaltar que tanto a doutrina como a jurisprudência têm se mostrado preocupadas com o meio ambiente de trabalho do trabalhador, assim como também, guarnece em sua legislação as devidas indenizações para os trabalhadores que têm suas vidas expostas aos riscos inerentes ao trabalho prestado.

3 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: UMA ANÁLISE ACERCA DA CONCESSÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

Para compreender melhor o que vem a ser o ambiente de trabalho insalubre e periculoso, aos quais os trabalhadores estão expostos, tem-se que adentrar ao conceito de meio ambiente do trabalho. E para isso se faz necessário elucidar as palavras de Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 835):

> [...] meio ambiente do trabalho é exatamente o complexo máquina-trabalho: as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas-extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho etc.

Diante disso, é de notório conhecimento que a matéria meio ambiente do trabalho se faz de suma importância, pois esta engloba tanto o meio ambiente insalubre como o ambiente periculoso, entre outros. E diante a tal exposição, revela-se a possibilidade de o trabalhador receber um adicional por laborar em tais locais, já que ambos os adicionais se fazem presentes no ordenamento jurídico vigente, tanto na norma constitucional como na norma infraconstitucional, e principalmente na realidade fática dos trabalhadores.

Destarte, para maior compreensão do assunto, faz-se imprescindível explanar os conceitos dos respectivos adicionais, uma vez que se ouve muito falar a respeito deles, porém ainda, em alguns casos, há certa confusão sobre seus conceitos e sobre quais são as situações que ensejam tal percepção.

3.1 Considerações a respeito do adicional de insalubridade

O adicional de insalubridade, conforme aduz a Constituição da República Federativa do Brasil, é destinado aos trabalhadores urbanos e rurais, que devido ao labor prestado estão expostos a agentes químicos, físicos ou biológicos, que se encontram em níveis superiores aos tolerados pelo Ministério do Trabalho (BARROS, 2010, p. 787).

O adicional de insalubridade pode ser concedido no montante de 10%, 20% ou 40%, tendo por base o salário mínimo. Tal nivelamento é o tido como regra geral, e essa variação deriva da classificação da insalubridade a que o trabalhador está exposto. Pode, ainda, ser calculado sobre o salário profissional, quando assim for definido por força de lei, convenção coletiva ou sentença normativa, tendo como exceção os técnicos em radiologia, uma vez que o percentual do referido adicional incidirá sobre o piso salarial da categoria (CASSAR, 2011, p. 872).

Vale ressaltar que, para que determinada atividade insalubre seja assim considerada, esta deve estar incluída na relação oficial do Ministério do Trabalho. Portanto, não basta somente a constatação de um perito para configurar que tal atividade tem natureza insalubre, e, diante disto, conclui-se que tal inclusão demonstra a existência de um critério objetivo de identificação (BARROS, 2010, p. 787).

O artigo 189 da Consolidação das Leis do Trabalho explana sobre o que vem a ser atividade insalubre[1]. No entanto, tal legislação não se refere ao fato de um mesmo trabalhador exercer mais de uma atividade insalubre e como resultaria a sua indenização devido a isso. Diante de tal lacuna, o Tribunal Superior do Trabalho tem, em suas decisões, entendido que o trabalhador ao se expor em mais de uma atividade sujeita a agentes nocivos, este não acumulará duas insalubridades, mas sim receberá esta em grau máximo, ou seja, 40%. Tal entendimento encontra respaldo na NR-15, item 15.3, da Portaria 3.214/78[2].

O entendimento supramencionado tem sido motivo de controversa por parte da doutrina, uma vez que, ao se considerar que se trata de um risco dobrado, o referido adicional também assim deveria ser considerado, já que a própria lei não proíbe a acumulação de mais de um adicional de insalubridade. O questionamento de que deveria poder existir a cumulação de mais de uma adicional de insalubridade relaciona-se com o fato de o empregador diminuir sua preocupação com a eliminação dos agentes agressivos ao labor do empregado, sabendo que não arcará com nenhum valor econômico superior aos 40% que a lei determina (BARROS, 2010, p. 790).

---

1 **Art. 189.** Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos. (BRASIL, 1943)

2 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.

Outro fato que deve ser referenciado é com relação ao fornecimento de equipamento de proteção individual (EPI) ao trabalhador. Somente, o fornecimento de tais equipamentos não serve para eximir o pagamento do adicional de insalubridade por parte do empregador. O empregador, além disso, deve tomar todas as medidas para que seja eliminada ou diminuída a ação dos agentes nocivos à saúde, bem como a manutenção de tais equipamentos (BARROS, 2010, p. 791).

3.2 Considerações sobre o adicional de periculosidade

O adicional de periculosidade é devido ao trabalhador que exerce suas atividades em contato, permanente ou não, com explosivos, inflamáveis ou eletricidade, bem como quando o trabalhador exercer atividade de segurança pessoal ou patrimonial, esse último devido à possibilidade de roubos ou outras espécies de violência física, considerando assim um risco acentuado à sua vida. Tal previsão foi regulamentada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, e encontra-se esculpida no artigo 193 da Consolidação das Leis do Trabalho[3]. No entanto, quando a exposição se dá de forma eventual, ou seja, como um caso fortuito, ou até mesmo de forma habitual, mas que expõe o trabalhador ao mínimo risco, tal adicional não será concedido. Esse entendimento encontra respaldo na Súmula 364, do Tribunal Superior do Trabalho[4] (BRASIL, 2016).

O adicional de periculosidade será concedido, como regra geral, no montante de 30% sobre o salário base, sem considerar para esse cálculo as gratificações, prêmios ou participações nos lucros, que possivelmente o trabalhador venha a receber durante seu contrato de trabalho[5]. Para os eletricitários, o cálculo é obtido sobre a totalidade das parcelas salariais,

---

[3] **Art. 193**. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a: I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica; II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

[4] 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 se dá de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido. (ex-Ojs da SBDI-1 = 05 - inserida em 14.03.1994 - e 280 - DJ 11.08.2003)

[5] **Art. 193**, **§ 1º** O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

já para os técnicos em radiologia, para os que entendem que tal atividade configura-se como perigosa, pois existe uma divergência neste ponto, o referido adicional alcançará o montante de 40%, sobre o piso da categoria (CASSAR, 2011, p. 877).

Apesar de o percentual do adicional de periculosidade ter sido estipulado no montante certo de 30% (exceção dos 40% para os que consideram a profissão de técnico em radiologia como perigosa e não como insalubre), a Súmula 363, II, do Tribunal Superior do Trabalho, autoriza a fixação do percentual de tal adicional por meio de proporcionalidade, tendo como base para isso o tempo de exposição do trabalhador. Tal possibilidade poderá ser realizada, desde que esteja pactuada em convenção ou acordo coletivo. De qualquer forma, essa possibilidade é bastante criticada por parte de alguns doutrinadores, uma vez que a matéria é de ordem pública, e tem por escopo garantir a saúde e a segurança do trabalhador. Ao ser flexibilizada tal possibilidade, flexibiliza também a segurança e a saúde de quem a norma deveria proteger (CASSAR, 2011, p. 876).

3.3 Considerações pertinentes e comuns sobre ambos os adicionais

Apesar de suas peculiaridades, ambos os adicionais possuem pontos em comum. Sendo assim, faz-se importante lembrar que em ambientes de trabalho insalubres/periculosos é vedado o labor do menor de 18 anos. Entretanto, caso isso ocorra, tal trabalhador, mesmo que ali não devesse estar, deverá receber o devido adicional, para que assim a lei não corrobore situações que não se encontram em conformidade com ela (CASSAR, 2011, p. 878).

Ainda, se faz importante ressaltar que tanto o pagamento do adicional de insalubridade como o de periculosidade, que se der de forma espontânea, dispensará a necessidade de prova pericial. Sendo assim, ao ser despendido ao trabalhador tal adicional, por vontade própria do empregador, o assunto não será alvo de futura controvérsia quanto à nocividade e/ou risco da atividade desempenhada por este. Tal entendimento encontra respaldo na Súmula 453, do Tribunal Superior do Trabalho – TST[6] (CASSAR, 2011, p. 879).

---

[6] **Súmula 453**. Adicional de periculosidade. Pagamento espontâneo. Caracterização de fato incontroverso. Desnecessária a perícia de que trata o artigo 195 de CLT.

De mesmo modo, pode se retratar que ao ser pleiteado em juízo ambos os adicionais, as ações podem ser postuladas pelos próprios trabalhadores/empregados, ou por seu respectivo sindicato, o qual atuará como substituto processual, agindo em favor de sua categoria profissional/associados (BARROS, 2010, p. 796).

Outro ponto em comum entre ambos os adicionais é o fato de que estes deixarão de ser concedidos quando a situação que enseja tal possibilidade se extinguir. Neste sentido, vale citar as palavras de Carrion (2011, p. 219):

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

Diante de todo o exposto, com relação ao meio ambiente do trabalho, bem como aos referidos adicionais exaustivamente elucidados, estes, mesmo contendo inúmeros pontos em comum, ressalta-se que se tratam de adicionais diferentes, devido à exposição a diferentes agentes. Por isso, um mesmo trabalhador poderá atuar em atividades insalubres e perigosas, o que gera uma grande discussão com relação à sua proteção, bem como de sua saúde e sua vida. Além das inúmeras repercussões que provoca em relação ao trabalhador/empregado, o assunto também é importante para o empregador. Portanto, o próximo capítulo abordará, de forma direta e concisa, as decisões que estão sendo tomadas com relação à cumulação dos referidos adicionais, uma vez que a realidade fática se mostra divergente da norma, devendo ser analisado como os tribunais vêm tratando essa temática.

4 DA (IM)POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE

A (im)possibilidade cumulativa dos adicionais periculosidade e insalubridade é motivo de acalorados debates no âmbito jurídico trabalhista brasileiro; divergentes são os pensamentos jurisprudenciais e leituras interpretativas da letra da lei no intuito de tornar clara a possibilidade ou o descabimento de tal garantia.

4.1 Da argumentação contrária à cumulatividade

Considerando a cumulatividade dos adicionais de insalubridade e periculosidade, sob a ótica dogmática, deve-se fazer analogia ao disposto no § 2º do artigo 193 da CLT, conforme o enfoque de Alice Barros (2010, p. 795): "Caso o empregado trabalhe em condições perigosas e insalubres, simultaneamente, os adicionais não se acumulam, por disposição expressa de lei. O empregado poderá optar pelo adicional que lhe for mais favorável".

Na sequência dessa corrente, pelo seu frágil argumento de direito material, exalta-se a cumulação dos adicionais como representação de enriquecimento sem causa do empregado, que, pela lei, já faz jus à opção de escolha mais vantajosa entre os adicionais, o que outrora fugiria ao amparo do princípio da legalidade, nos termos do § 2º do artigo 193 da CLT, e ainda da NR-15, já mencionada anteriormente, e da NR-16[7] do Ministério do Trabalho.

Em decisão da 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em Recurso de Revista Trabalhista 1204200502904000, fica evidente o manifesto baseado nesta linha ontológica majoritária da problemática:

> CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. Na dicção do § 2º do art. 193 da CLT, proíbe-se a percepção cumulativa de adicionais de periculosidade e insalubridade, visto que o *caput* e o § 1º desse dispositivo tratam das atividades perigosas e do direito do empregado ao adicional respectivo, enquanto aquele (§ 2º) estabelece que o empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido. Dessa forma, resta claro que o preceito disciplina o trabalho realizado em condições de risco, facultando ao empregado, no caso de exposição a agente insalubre e periculoso, optar pelo adicional mais vantajoso. Recurso de Revista de que se conhece e a que se nega provimento. (RR 1.204/2005-029-04-00.0, Rel. Min. João Batista Brito Pereira, divulgado no DEJT em 28.11.2008)

Diante de tal decisão, percebe-se que é somente com base na lei positivada o embasamento para as decisões dos Tribunais de todo o País. Diante disso, fica explicitado que o argumento legal, neste caso, prevalece sobre a análise do caso concreto, uma vez que o artigo da CLT serve como parâmetro para toda a argumentação da decisão supramencionada.

---

[7] A Norma Regulamentadora 16 - NR 16 trata das atividades e operações perigosas.

4.2 Da ótica cumulativa

O Brasil é tido como Estado Democrático de Direito, fundamentado, dentre outros, pela dignidade da pessoa humana e pelos valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa, conforme seu artigo 1º, incisos III e IV[8], da Constituição da República Federativa do Brasil, datada em 1988.

Nessa vertente axiológica, o direto do trabalho, partindo da garantia dos direitos humanos, mostra-se incompatível com os princípios constitucionais de proteção à vida, à saúde e à segurança do trabalhador e ao princípio da dignidade da pessoa humana, somado à não recepção do § 2º do artigo 193 da CLT, pela Carta Magna de 1988, visto que suprime o direito assegurado aos trabalhadores urbanos e rurais no artigo 7º, inciso XXII e XXIII[9], da referida Constituição. Além disso, a tutela do meio ambiente do trabalho foi estabelecida pelo artigo 200, inciso VIII[10], e genericamente pelo artigo 225[11], ambos da CF/88, e conta como argumento a favor da vertente humanitária e defensora do trabalhador, colocando à prova a possibilidade da cumulação do adicional de insalubridade com o adicional de periculosidade.

Outrossim, opera-se na existência de normas legais criteriosas quanto a limites e segurança do meio ambiente do trabalho: a remuneração, a exposição simultânea a agentes nocivos e o risco inerentes da atividade trabalhista. A Convenção 148 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que estabelece a Proteção dos Trabalhadores Contra os Riscos Profissionais Devido à Contaminação do Ar, ao Ruído e às Vibrações no Local de Trabalho, foi promulgada no Brasil por meio do Decreto 93.413, de 15 de outubro de 1986[12].

---

8 **Art. 1º** A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

9 **Art. 7º** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] **XXII** - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei.

10 **Art. 200**. 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.

11 **Art. 225**. 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.

12 "**Art. 8º**, item 3. Os critérios e limites de exposição deverão ser fixados, completados e revisados a intervalos regulares, de conformidade com os novos conhecimentos e

Os critérios e limites de exposição deverão ser fixados em conformidade com qualquer aumento dos riscos, resultante da exposição simultânea a vários agentes nocivos no local laborativo, levando em conta hodiernamente os estudos na área. A Convenção 155 (OIT), que trata sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente do Trabalho, foi estabelecida pelo Decreto 1.254, de 29 de setembro de 1994, em seu artigo 11, alínea b[13].

Enfocando a interpretação protetiva à saúde do trabalhador, que é totalmente inexorável e coerente com a base justrabalhista, entende-se revogada a vedação prevista no § 2º do artigo 193 da CLT, que é de 1977.

No mesmo certame, o autor ressalta "a aplicabilidade dos arts. 186[14] e 927[15] do Código Civil, que estabelecem a chamada cláusula geral de responsabilidade pela reparação de danos causados injustamente a outrem" (SIMÃO, 2010, p. 206).

O pagamento cumulativo dos benefícios não gera duplicidade de pagamentos, pois se tratam de agentes nocivos distintos dentre os adicionais de insalubridade e periculosidade, descaracterizando o *bis in idem*; ou seja, compreendem a compensação de objetos diversos, sejam eles, a vida e a integridade física ou a saúde, nos casos do adicional de periculosidade e de insalubridade, respectivamente.

Em decisão da 7ª Turma do TST, restou entendida a não aplicabilidade do artigo 193, § 2º, da CLT, em virtude da não imposição de quaisquer limites aos mandamentos constitucionais, sob percepção conjunta

---

dados nacionais e internacionais, e tendo em conta, na medida do possível, qualquer aumento dos riscos profissionais resultante da exposição simultânea a vários fatores nocivos no local de trabalho. (OIT, CONVENÇÃO 148).

13 **Art. 11** [...] b) a determinação das operações e processos que serão proibidos, limitados ou sujeitos à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes, assim como a determinação das substâncias e agentes aos quais estará proibida a exposição no trabalho, ou bem limitada ou sujeita à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes; deverão ser levados em consideração os riscos para a saúde decorrentes da exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes; (OIT, CONVENÇÃO 155).

14 **Art. 186**. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. (CC/2002)

15 **Art. 927**. Aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. **Parágrafo único.** Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. (CC/2002)

dos dois adicionais, além do fato prevalente, no plano interno do ordenamento jurídico, em Convenções 148 e 155 da OIT que esclarecem sobre o conteúdo:

> **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 nºs 148 e 155 da OIT. Normas de direito social. Controle de convencionalidade. 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 nºs 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. (TST. 7ª T., 1072-72.2011.5.02.0384. Rel. Cláudio Brandão. DEJT 03.10.2014)

O que se evidencia a partir deste panorama é a diversidade de pensamentos referentes à cumulação dos adicionais insalubridade e periculosidade. Todavia, resta claro que os princípios constitucionais de prote-

ção à vida, à saúde e segurança do trabalhador e ao princípio da dignidade da pessoa humana, além da nova recepção da Constituição Federal quando há possibilidade de cumulação entre os adicionais, são bases das hodiernas decisões dos tribunais trabalhistas brasileiros.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer do estudo, pode-se perceber que ao longo da história as normas e a realidade vivenciada em cada época foram fatores preponderantes para determinar as relações de trabalho na concepção atual. Desde que o ser humano nasce, esse está inserido em uma sociedade e, sendo assim, esta necessita de diretrizes para serem seguidas por todos, o que de fato também ocorre ao tratarmos dos trabalhadores.

O presente trabalho demonstrou que, no Brasil, ao longo de suas Constituições, a preocupação com os trabalhadores se mostrou de diferentes formas, até chegar à atual Constituição, a denominada Constituição Cidadã, que foi fortemente influenciada pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, e por isso possui em seu texto legal inúmeros incisos referentes ao trabalhador, bem como aos seus deveres, direitos e principalmente garantias. Esta Constituição promoveu um grande avanço, como se pode perceber por toda abordagem durante o presente artigo.

Já ao falarmos da legislação infraconstitucional, o Brasil deu um importante passo ao fazer uma legislação voltada para as relações de trabalho/emprego. Dentro desta legislação, conhecida como Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pode-se perceber que existem artigos específicos que tratam dos adicionais de insalubridade, bem como de periculosidade, quais suas peculiaridades e de que forma as indenizações devidas serão efetivamente pagas a quem delas fizer jus.

Entretanto, entende-se que a legislação infraconstitucional, por ser anterior à Constituição da República Federativa do Brasil, trouxe a proibição de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, ou seja, exige do trabalhador que labora simultaneamente em ambientes insalubres e periculosos que opte pelo recebimento de apenas um dos dois adicionais, aquele que considere melhor para si. No entanto, a proibição de cumulação dos adicionais tem-se mostrado controversa diante da realidade fática dos trabalhadores brasileiros, uma vez que, em muitos casos, há trabalhadores que exercem atividades laborativas, concomitantemente em meio ambiente de trabalho insalubre e periculoso.

Neste sentido, foram analisados os casos que estão chegando aos tribunais, para poder compreender melhor o que, mesmo em contrário com a norma infraconstitucional, tem levado os julgadores a conceder cumulativamente os referidos adicionais. Pode-se perceber assim, que a proteção à saúde, à higiene e à segurança do trabalhador, bem como sua vida, numa concepção geral, tem sido primada por alguns tribunais. Assim, percebeu-se que a dignidade da pessoa humana, tem sido uma das principais motivações dos tribunais quando julgam o direito do trabalhador ao recebimento de tais adicionais cumulativamente.

Ademais, considerando a evolução das relações de trabalho, foi pontuado que os apelos por meio ambiente de trabalho mais digno têm encontrado respostas no mundo jurídico, já que a sociedade, em suma, é composta por trabalhadores que lutam diariamente para dar melhor condição de vida para suas famílias, e por isso, em alguns casos, se submetem a atividades prejudiciais à própria saúde.

Por fim, concluiu-se que as diferentes decisões relacionadas à temática abordada trazem consigo uma insegurança jurídica. Isso porque, ao pleitear por seus direitos, os trabalhadores ficam à mercê da sorte, torcendo para que sua ação seja distribuída para determinada turma que possui o entendimento igual ao que está sendo pleiteado. Sendo assim, diante de todo o exposto, da realidade fática dos trabalhadores, como também das diversas discussões a respeito do assunto, ficou evidente que se faz necessária a uniformização das decisões dos tribunais, para que todos trabalhadores tenham seus direitos garantidos de forma igualitária, pois este é outro direito constitucionalmente previsto.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> Acesso em: 14 jul. 2016.

BRASIL. *Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943*. Dispõe sobre Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 14. Jul. 2016.

BRASIL. *Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 15 jul. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina. *Recurso de Revista nº 1204/2005-029-04-00.0*. Rel. Min. João Batista Brito Pereira. 28 nov. 2008. Disponível em: <http://www.trt12.jus.br/>. Acesso em: 13 jul. 2016.

___. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista 1072-72.2011.5.02.0384*. Sétima turma. Rel. Cláudio Brandão. 03 out. 2014. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/> Acesso em: 13 jul. 2016.

CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 36. ed. Atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2011.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Disponível em: <http://www.dudh.org.br/declaracao/>. Acesso em: 13 jul. 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

MELO, Raimundo Simão de. *Direito Ambiental do Trabalhado e a Saúde do Trabalhador*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 25. ed. São Paulo: Saraiva. 2010.

NORMA REGULAMENTADORA. Disponível em: <http://www.mtps.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras>. Acesso em: 14 jul. 2016.

Recebido em: 05/09/2016
Aprovado em: 01/12/2016