



**FACULDADE BAIANA DE DIREITO E GESTÃO**  
**CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**HUGO REIS SANTANA**

**DA (IM)POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE  
PERICULOSIDADE E DE INSALUBRIDADE NO DIREITO DO  
TRABALHO**

Salvador  
2018

**HUGO REIS SANTANA**

**DA (IM)POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE  
PERICULOSIDADE E DE INSALUBRIDADE NO DIREITO DO  
TRABALHO**

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Pós-graduado em Direito pela Faculdade Baiana de Direito e Gestão.

Salvador  
2018

SANTANA, Hugo Reis. **Da (im)possibilidade de cumulação dos adicionais de periculosidade e de insalubridade no direito do trabalho**. 66 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Pós-graduação) – Faculdade de Direito. Faculdade Baiana de Direito e Gestão. Salvador, 2018.

## RESUMO

Trabalho de conclusão de curso cujo propósito é observar a (im)possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade no contexto trabalhista brasileiro. Primeiro, será feito um estudo acerca da segurança e medicina do trabalho, abordando o seu contexto histórico e trazendo uma reflexão sobre as medidas preventivas cabíveis. Num segundo momento, será observada a remuneração e os adicionais de periculosidade e insalubridade, verificando mais profundamente sobre a remuneração e, após, analisando o adicional de periculosidade, como seu conceito e suas características gerais, e a possibilidade de eliminação ou neutralização do adicional de periculosidade, bem como um estudo sobre o adicional de insalubridade e, do mesmo modo, verificando seu conceito e características gerais e acerca da eliminação ou neutralização do adicional de insalubridade. E, na terceira parte, será feita a análise sobre a (im)possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, abordando o regramento constitucional acerca da cumulação dos adicionais e, ainda, sobre a posição jurisprudencial acerca da (im)possibilidade de cumulação dos referidos adicionais. Por fim, conclui-se que, embora o texto trabalhista abarque a determinação da não cumulação, já existem entendimentos jurisprudenciais no sentido de permitir a cumulação desses adicionais.

**Palavras-Chave:** Segurança e Medicina do Trabalho. Adicional de Periculosidade. Adicional de Insalubridade. Cumulação dos Adicionais.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>4</b>
<b>1. UM ESTUDO ACERCA DA SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO.....</b>	<b>6</b>
1.1. CONTEXTO HISTÓRICO. ....	8
1.2. DAS MEDIDAS PREVENTIVAS .....	9
<b>2. A REMUNERAÇÃO E OS ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE..</b>	<b>19</b>
2.1. DA REMUNERAÇÃO.....	19
2.2. DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE .....	26
<b>2.2.1. Conceito e características gerais .....</b>	<b>32</b>
<b>2.2.2. Da eliminação ou neutralização do adicional de periculosidade .....</b>	<b>32</b>
2.3. DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE .....	34
<b>2.3.1. Conceito e características gerais .....</b>	<b>35</b>
<b>2.3.2. Da eliminação ou neutralização do adicional de insalubridade .....</b>	<b>37</b>
<b>3. DA (IM)POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE.....</b>	<b>43</b>
3.1. REGRAMENTO CONSTITUCIONAL ACERCA DA CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS .	43
3.2. A POSIÇÃO JURISPRUDENCIAL SOBRE A (IM)POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE.....	46
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>58</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>58</b>

## INTRODUÇÃO

O trabalho de conclusão de curso em tela tem por finalidade o estudo acerca da (im)possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. Para tanto, será trabalhado esses institutos à vista do previsto na Constituição Federal, na Consolidação das Leis Trabalhistas, nas leis específicas e no entendimento de súmulas e jurisprudências cabíveis ao assunto em questão.

Primeiramente, será analisado acerca da segurança e medicina do trabalho, abordando seus aspectos gerais e medidas preventivas. Após, no segundo capítulo, será abordado sobre a remuneração e os adicionais de insalubridade e periculosidade, de modo a tratar sobre seus conceitos e características gerais, e, ainda, sobre a possibilidade de eliminação e neutralização dos fatores geradores das condições que culminam na necessidade de aplicação desses adicionais. Já num terceiro momento, será feita uma análise sobre a (im)possibilidade de cumulação dos adicionais de periculosidade e de insalubridade no direito trabalhista brasileiro, fazendo um estudo legal e jurisprudencial sobre o tema.

A partir da utilização de uma metodologia ontológica e exploratória-qualitativa, o tema será analisado objetivando-se esclarecer os motivos para a possível cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, no cenário jurídico atual, de modo a desvendar o porquê da tão questionada impossibilidade desta cumulação.

Ainda, a partir de uma revisão literária, serão exploradas obras e artigos para realizar a presente investigação científica, tendo em vista a importância de basear o estudo em tela no entendimento doutrinário dos mais diversos autores e profissionais jurídicos especialistas no aludido assunto.

Por fim, outra metodologia a ser usada se trata de métodos sistemáticos, a fim de analisar os efeitos do presente estudo sobre a relação trabalhista recente, de modo a explorar, de forma geral e específica, as variantes da cumulação e sua implicação real. Ainda, importantes técnicas de pesquisas presentes no trabalho se

referem à pesquisas bibliográficas, de forma a acrescentar e enriquecer a discussão do tema e, ainda, à pesquisa exploratória, para que todos os possíveis aspectos relevantes sejam trazidos no trabalho em tela.

## 1. UM ESTUDO ACERCA DA SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

O direito trabalhista, a fim de zelar pela saúde do trabalhador, criou a segurança e medicina do trabalho, que é a área destinada tanto à prevenção, de modo desviar qualquer possibilidade de acidente de trabalho ou doença ocupacional e, ainda, à recuperação do empregado, quando houver a lesão e a saúde deste já restar prejudicada por razões atinentes prestação do vínculo empregatício.<sup>1</sup>

Em primeiro momento, cabe uma análise quanto ao contexto histórico e ao avanço da segurança e medicina do Trabalho. A partir do tratado de Versailles, na Conferência da Paz realizada no ano de 1919, houve o advento da Organização Mundial do Trabalho – OIT, que surgiu com o propósito de trazer uma uniformização ao tratamento do âmbito trabalhista, evidenciando, neste ponto, a justiça social.

Nesse sentido, a OIT se propôs a, além da uniformização das questões trabalhistas, trabalhar na superação das condições subumanas do trabalho e no progresso econômico. Para tanto, trouxe alguns pontos de extrema relevância voltados ao amparo da integridade física e da saúde do trabalhador, quais sejam, a proteção à maternidade, limitação da jornada de trabalho, idade mínima para admissão de crianças, trabalho noturno para mulheres e o trabalho noturno para menores.<sup>2</sup>

Outro documento que comprovava tal impacto negativo era a famosa Encíclica do Papa Leão XIII, “*De Rerum Novarum*”, que desde o fim do século XIX deu um enfoque na justiça social. Este se tratava de um documento religioso e abordou a imprescindibilidade de haver uma repressão normativa aos industriais, visto a emergência de uma intervenção estatal e regulamentação do trabalho, em

---

<sup>1</sup> WEBER, Talita Ferreira do Nascimento. Segurança e medicina do trabalho. **Web Artigos**, 2011. Disponível em: < <https://www.webartigos.com/artigos/seguranca-e-medicina-do-trabalho/67035>>. Acesso em: 13 mai. 2018

<sup>2</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Acidentes do Trabalho, 5ª edição. **Editores Método**, 2013. P.45.

face dos abusos contra o trabalhador, este já desprovido de dignidade, liberdade, vivência, família, dentre outros.<sup>3</sup>

Em 1970, no entanto, o Brasil ainda se apresentava como um dos países com a maior estimativa de acidentes na seara trabalhista. Assim, a Consolidação das Leis do Trabalho, no ano de 1977, direcionou um capítulo para a matéria da segurança e medicina no trabalho, sendo este o capítulo quinto, do art. 154 ao artigo 201.<sup>4</sup>

Nesse sentido, este capítulo veio em conformidade com o art. 7º, inciso XXII, da Constituição da República de 1988, que afirma que os trabalhadores urbanos e rurais têm direito à redução dos riscos atinentes ao trabalho, através de normas de higiene, segurança e saúde.

Ainda, o art. 200, inciso VII, da CLT, traz o meio ambiente do trabalho como um meio ambiente em um todo, posto que deva estar presente no rol dos direitos fundamentais, e, também, cabível a receber todo o cuidado e empenho do empregador e do Estado, na manutenção da sua higidez e integridade. Logo, a segurança, a saúde, a dignidade e a própria vida do trabalhador, de seus familiares e da sociedade estão implicadas.

Por sua vez, o Decreto 7.602/2011, trata acerca da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST. Tal política tem como objetivo a ascensão da saúde e o avanço da qualidade de vida do trabalhador e o resguardo de acidentes e de danos à saúde concernentes ao labor ou que ocorram no curso dele, por intermédio da eliminação ou redução dos riscos presentes na seara trabalhista.<sup>5</sup>

Dessa forma, tal estudo é de extrema importância, posto que o meio ambiente do trabalho é, geralmente, regulamentado por normas emitidas pelo

---

<sup>3</sup> WEBER, Talita Ferreira do Nascimento. Segurança e medicina do trabalho. **Web Artigos, 2011**. Disponível em: < <https://www.webartigos.com/artigos/seguranca-e-medicina-do-trabalho/67035>>. Acesso em: 14 mai. 2018

<sup>4</sup> FERNANDES, Vitor. Segurança e medicina do trabalho. **Jusbrasil, 2015**. Disponível em: < <https://vitordaguia.jusbrasil.com.br/artigos/170946743/seguranca-e-medicina-do-trabalho>>. Acesso em: 14 mai. 2018

<sup>5</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Acidentes do Trabalho, 5ª edição. **Editores Método, 2013**. P.47.



Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, chamadas de Normas Regulamentadoras, as NRs.

### 1.1. CONTEXTO HISTÓRICO.

Conforme visto, o Brasil não tinha uma preocupação com o bem estar saudável do trabalhador, de modo que estes problemas alavancaram com o advento da Revolução Industrial, em que as doenças provenientes do vínculo trabalhista cresceram com as péssimas condições de trabalho e da vida em geral. Assim, foi indispensável a criação de normas voltadas a aprimorar o âmbito trabalhista em seus variados aspectos, para que o empregado não mais tivesse sua saúde afetada.

Portanto, a Lei n. 6.514/1977 sobreveio para estabelecer condições mínimas a serem observadas pelo empregador, com a fiscalização adequada à situação e a devida punição em caso de descumprimento. Nesta senda, a referida lei deu nova redação aos art. 154 a 201 da CLT, e, com a complementação do texto proveniente da portaria nº 3.214/78, abordou acerca do serviço especializado em segurança e medicina do trabalho, e questões como o uso do equipamento de proteção individual, das atividades e operações insalubres e perigosas, dentre outras.<sup>6</sup>

Decerto que uma prevenção eficaz de riscos e acidentes não ocorre apenas com a aplicação de normas, pois estas tem o condão de direcionar ao melhor caminho para atenuar ou eliminar os riscos, através de imposições mínimas e uma atuação próxima aos casos necessários no meio de ambiente de trabalho.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> FERNANDES, Vitor. Segurança e medicina do trabalho. **Jusbrasil, 2015**. Disponível em: < <https://vitordaguia.jusbrasil.com.br/artigos/170946743/seguranca-e-medicina-do-trabalho>>. Acesso em: 15 mai. 2018

<sup>7</sup> WEBER, Talita Ferreira do Nascimento. Segurança e medicina do trabalho. **Web Artigos, 2011**. Disponível em: < <https://www.webartigos.com/artigos/seguranca-e-medicina-do-trabalho/67035>>. Acesso em: 15 mai. 2018

## 1.2. DAS MEDIDAS PREVENTIVAS.

Clarividente que o maior objetivo das autoridades competentes é que o meio ambiente laboral seja aperfeiçoado, a fim de evitar quaisquer danos ao trabalhador. Com isso, estes se utilizam de ações preventivas, de modo que cabe ao empregador zelar pela saúde física e mental do empregado, a partir do cuidado em tornar e manter ambientes mais salubres e com menos risco para que este trabalhador possa prestar seus serviços de forma digna.

O ideal, nestes casos, seria que qualquer risco fosse eliminado por completo. No entanto, caso não seja viável que o risco acabe totalmente, este deve ser diminuído ao máximo, de modo que as medidas de proteção ainda alcancem essa situação fática e o empregado não sofra danos irremediáveis.

Nesta senda, a Consolidação das Leis do Trabalho trouxe, em seu capítulo V, concernente à segurança e medicina do trabalho, do artigo 154 até o artigo 223, as atuações pertinentes dos órgãos de fiscalização, dos obreiros, dos trabalhadores, assim como a obrigatoriedade do fornecimento dos equipamentos de proteção e as medidas preventivas de medicina do trabalho. Ainda, consta na legislação trabalhista matérias relacionadas ao meio ambiente do trabalho, como iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, atividades insalubres e perigosas, além de sanções em face de um possível descumprimento da lei.<sup>8</sup>

Um importante instituto que surgiu para reger estes assuntos se trata das normas regulamentadoras (NR's), que irão viabilizar perspectivas e direcionamentos para que o empregador modifique, no que couber, o meio ambiente de trabalho e a situação imposta ao empregado, de modo que haja uma efetiva redução dos agentes nocivos à saúde deste.<sup>9</sup>

Ao todo, é um geral de trinta e cinco normas regulamentadoras e outras cinco NR's voltadas ao meio rural. A partir destas, é possível a verificação dos critérios de

---

<sup>8</sup> ESPINOSA, Ricardo de Lima. Aplicação das ações preventivas de segurança e saúde do trabalho no meio ambiente. **JUS**, 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/29029/aplicacao-das-acoes-preventivas-de-seguranca-e-saude-do-trabalho-no-meio-ambiente/2>>. Acesso em: 15 mai. 2018

<sup>9</sup> Idem, Ibidem.

aplicabilidades dos programas, os limites de tolerância para certos riscos e as ações preventivas que devem ser introduzidas ao meio ambiente do trabalho, e, também, ao funcionário que se insere neste, de forma que a sua aplicabilidade é primordial para a configuração de um ambiente saudável e produtivo. Cabe salientar, ainda, que as normas aplicáveis a todos os ramos de atividades econômicas, geralmente, cumprem o dimensionamento específico de cada uma destas.

De início, na norma regulamentadora nº 1, estão previstas as disposições gerais, devendo tal norma ser respeitada por empresas privadas ou por empresas públicas, por órgãos públicos da administração direta e indireta, e, também, por órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, com empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho.<sup>10</sup>

Nesta norma, estão presentes as obrigações dos empregadores, no tópico 1.7, e, ainda, duas exigências relevantes. A primeira, contida no item 1.7 B, diz respeito à compulsoriedade da ordem de serviço, sendo tal documento essencial ao quanto disposto no art. 157, II, da CLT, que afirma que cabe às empresas instruir os empregados, por intermédio da ordem de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais. Por outro lado, há mais uma exigência presente no item 1.7 E, concernente à obrigatoriedade de inserir um plano de emergência, a fim de estruturar os meios primordiais de cautela à integridade física dos trabalhadores em geral.<sup>11</sup>

Já as obrigações dos empregados encontram-se dispostas no tópico 1.8, que traz pontos como o cumprimento das disposições legais e regulamentares acerca da segurança e saúde do trabalho, sobretudo as ordens de serviço supracitadas, o uso do equipamento de proteção individual disponibilizado pelo obreiro, a submissão aos exames médicos aludido nas normas regulamentadoras, e, ainda, a colaboração com a empresa no cumprimento e aplicação das mesmas.

Outra norma regulamentadora de grande importância é a NR 4, que aborda os serviços especializados em engenharia de segurança e em medicina do trabalho

---

<sup>10</sup> SANTOS, Frederico Fernandes dos. Entenda o que são as Normas Regulamentadoras do MTE. **Jusbrasil, 2015**. Disponível em: < <https://ffsfred.jusbrasil.com.br/noticias/184518209/entenda-o-que-sao-as-normas-regulamentadoras-do-mte>>. Acesso em: 15 mai. 2018

<sup>11</sup> Idem, *Ibidem*

(SESMT), e traz a obrigatoriedade de cumprimento à norma pelas empresas privadas e públicas, pelos órgãos públicos da administração direta e indireta e poderes Legislativo e Judiciário, que tenham empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, tal como nota-se a observação e o enquadramento da gradação do risco do ofício primordial e a totalidade de empregados do estabelecimento.<sup>12</sup>

Nesta senda, o tópico 4.12 da norma regulamentadora irá reger tal equipe, de modo a estabelecer que os profissionais que compõem os serviços especializados em engenharia de segurança e em medicina do trabalho deverão introduzir seus conhecimentos na área profissional, com o objetivo de diminuir e, até mesmo, extinguir completamente os riscos possíveis e presentes à saúde do empregado, a saúde, integridade física e psíquica seja resguardada no ambiente laboral.

Por sua vez, a norma regulamentadora nº 5 estipula as regras para a atuação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). Essa comissão intenta precaver as doenças e os acidentes ocasionados pelo labor e sua execução é obrigatória para as empresas privadas, públicas, sociedades de economia mista, órgãos da administração direta e indireta, instituições beneficentes, associações recreativas, cooperativas, assim como outras instituições que contratem trabalhadores como empregados restringindo-se ao previsto no item 5.6.<sup>13</sup>

A CIPA é constituída por representantes do empregador e representantes dos empregados, por meio de eleição com votação secreta, com o mandato de um ano, sendo possibilitada apenas uma reeleição aos candidatos já eleitos.

A NR 5 traz, ainda, no item 5.16, as obrigações da comissão, que reúne algumas determinações como a elaboração de um plano de trabalho que permita uma prevenção dos problemas de segurança e saúde no trabalho, a divulgação aos empregados de informações concernentes à saúde e segurança no labor, e a

---

<sup>12</sup> ESPINOSA, Ricardo de Lima. Aplicação das ações preventivas de segurança e saúde do trabalho no meio ambiente. **JUS**, 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/29029/aplicacao-das-acoes-preventivas-de-seguranca-e-saude-do-trabalho-no-meio-ambiente/2>>. Acesso em: 16 mai. 2018

<sup>13</sup> SANTOS, Frederico Fernandes dos. Entenda o que são as Normas Regulamentadoras do MTE. **Jusbrasil**, 2015. Disponível em: <<https://ffsfred.jusbrasil.com.br/noticias/184518209/entenda-o-que-sao-as-normas-regulamentadoras-do-mte>>. Acesso em: 16 mai. 2018

requisição ao obreiro e análise de assuntos pertinentes à questões que interfiram na segurança e saúde dos trabalhadores.<sup>14</sup>

Vê-se, desse modo, que muitas das obrigações direcionadas aos membros da CIPA envolvem a busca de soluções e meios de reduzir ou eliminar os riscos decorrentes do trabalho. Assim, uma vez identificados os infortúnios provenientes do labor, será mais viável instruir os outros colaboradores na adoção de medidas de prevenção adequadas, e, assim, observar e aprimorar o meio ambiente laboral e colaborar na inserção de outros programas de prevenção voltados a melhoria das condições da qualidade de vida dos funcionários e do meio ambiente do trabalho.

Entretanto, a NR 5 também trouxe determinações aos demais empregados, e não somente aos membros da CIPA, no tópico 5.18, como a participação na eleição de seus representantes, a colaboração com a gestão da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, a indicação à CIPA, ao SESMT e ao empregador acerca das situações de riscos e apresentação de sugestões para aperfeiçoamento das condições de trabalho, e, ainda, a verificação e aplicação no ambiente laboral das recomendações no que tange à prevenção de acidentes e doenças advindas do trabalho, dentre outras.<sup>15</sup>

A omissão das imposições acima citadas pode ensejar o cometimento de um ato faltoso, com chance de configurar um evento lesivo, posto que o trabalhador tenha o dever de agir para coibir um dano, mas, caso não o faça, verificando deste modo que não cabe apenas ao empregador, mas igualmente aos seus prepostos e empregados, a responsabilidade pelo cumprimento das leis que aplicam as ações de prevenção e de aperfeiçoamento ao ambiente laboral.<sup>16</sup>

Ainda, dentre as atribuições da comissão interna de prevenção de acidentes está a feitura de um mapa de risco do meio ambiente ocupacional da instituição, convencionado e introduzido pela portaria do Departamento Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador nº 5, no ano de 1992. Esse mapa é uma representação

---

<sup>14</sup> PINTO, Elisamari Romário. Aspectos gerais sobre a segurança do trabalho. **JUS**, 2015. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/42054/aspecto-gerais-sobre-a-seguranca-do-trabalho>>. Acesso em: 16 mai. 2018

<sup>15</sup> Idem, Ibidem

<sup>16</sup> Idem, Ibidem

gráfica de todos os riscos presentes no meio ambiente de trabalho e que este esteja em local de fácil visualização de todos aqueles que permeiem este meio, em algum momento, de modo que neste mapa deve se fazer constar a identificação dos locais e quais são os iminentes que nele se apresentam. Os riscos, então, são classificados em perigo grande, médio ou pequeno, a partir da definição de qual tipo de agente lesivo encontra-se presente no local, e, em risco químico (vermelho), risco mecânicos (azul), risco biológico (marrom), risco ergonômico (amarela) e o risco físico (verde), conforme estipulado na portaria supramencionada.

Uma importante determinação está prevista na norma regulamentadora nº 6 que, cominada ao artigo 166 da Consolidação das Leis Trabalhistas, prevê a imposição do fornecimento gratuito do equipamento de proteção individual – EPI, que se refere a todo o dispositivo ou produto, de caráter individual, usufruído pelo trabalhador, com o propósito de protegê-lo e de atenuar os riscos e perigos propensos a ameaçar a sua integridade física e psíquica.<sup>17</sup>

Neste sentido, o legislador deu responsabilidade para ambas as partes, tanto para o empregador quanto para o empregado, sendo o obreiro o responsável por viabilizar, controlar e cobrar o uso do equipamento, e, por sua vez, o trabalhador responsável por utilizar devidamente o equipamento fornecido, conservá-lo e zelar pelo seu aproveitamento.

Os equipamentos de proteção individual traz uma classificação, na NR 6, voltada para as necessidades e riscos provenientes de cada atividade específica, envolvendo o aspecto fisiológico humano, sendo tais EPI's para proteção da: cabeça; olhos e face; proteção auditiva; proteção respiratória; do tronco; dos membros superiores; dos membros inferiores; do corpo inteiro; e, por fim, proteção contra quedas com diferença de nível.<sup>18</sup>

Tais equipamentos devem possuir, de modo obrigatório, certificado de aprovação (CA), expedido pelo devido órgão nacional em segurança e saúde no trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, e a anotação na ficha individual de

---

<sup>17</sup> ESPINOSA, Ricardo de Lima. Aplicação das ações preventivas de segurança e saúde do trabalho no meio ambiente. **JUS**, 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/29029/aplicacao-das-acoes-preventivas-de-seguranca-e-saude-do-trabalho-no-meio-ambiente/2>>. Acesso em: 16 mai. 2018

<sup>18</sup> Idem, Ibidem

controle do trabalhador. Esta última é de suma importância no momento da entrega ou da troca do equipamento, visto que nesta se comprovará tanto a entrega do equipamento de segurança quanto a qualidade e as circunstâncias dos equipamentos entregues.

Ainda no que concerne ao uso dos equipamentos de proteção individual, o art. 158, parágrafo único, da CLT, aduz que o empregado não pode se repelir a utilizar o EPI, pois esta recusa configura um ato faltoso do empregado, devendo, tal ato, ser registrado em um termo de ajustamento de conduta ou em uma advertência, adequadamente assinada pelo empregado e por seus superiores.<sup>19</sup>

Noutro lado, a norma regulamentadora nº 7 intenta definir as diretrizes e os requisitos mínimos exigidos para a realização do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). Este possui a finalidade de promover e salvaguardar a saúde dos trabalhadores e, também, detém obrigatoriedade a todos os empregadores e a todos os estabelecimentos que contratem trabalhadores como empregados, de acordo com o previsto no artigo 168 da CLT, e baseando-se na Convenção 161 da Organização Internacional do Trabalho.<sup>20</sup>

Além disso, a relevância do supracitado programa se dá pelo objetivo da necessidade de um estudo no meio ambiente de trabalho e nos demais ofícios desempenhados pelos trabalhadores de uma instituição, com o fito de verificar os possíveis riscos ocupacionais de maior preocupação. Para tanto, surgiu o programa de prevenção de riscos ambientais – PPRA, previsto na norma regulamentadora nº 9, devendo este ter o respaldo direto do programa de controle médico de saúde ocupacional, de modo que a conexão de ambos ofereça elementos relevantes aptos a detectar, de forma eficaz, os riscos existentes no ambiente de trabalho.<sup>21</sup>

É imprescindível, também, uma programação de exames clínicos e de exames complementares, atinentes aos riscos verificados, de maneira que seja

---

<sup>19</sup> PINTO, Elisamari Romário. Aspectos gerais sobre a segurança do trabalho. **JUS**, 2015. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/42054/aspecto-gerais-sobre-a-seguranca-do-trabalho>>. Acesso em: 16 mai. 2018

<sup>20</sup> Idem, Ibidem

<sup>21</sup> SANTOS, Frederico Fernandes dos. Entenda o que são as Normas Regulamentadoras do MTE. **Jusbrasil**, 2015. Disponível em: < <https://ffsfred.jusbrasil.com.br/noticias/184518209/entenda-o-que-sao-as-normas-regulamentadoras-do-mte>>. Acesso em: 16 mai. 2018

viável observar se a condição de saúde e física do empregado oportuniza a sua prestação do serviço naquele ambiente, para que qualquer restrição seja percebida previamente e, assim, inexista risco à segurança ou integridade do mesmo ao realizar uma atividade.

Ainda, tal programa de controle médico de saúde ocupacional tem o condão de defender o surgimento ou piora das circunstâncias que possibilitem futuros acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais interligadas a uma função ou a atividade econômica específica de um estabelecimento.

Assim, em face da inviabilidade de constatação de qualquer risco ocupacional existente no meio ambiente laboral ou nas funções desempenhadas pelos empregados, o programa supracitado será uma espécie de avaliação clínica, a ser realizado no ato de admissão, demissão ou avaliação periódica, e, também, sendo exigível quando o trabalhador alterar sua função dentro da instituição e no momento do retorno ao labor depois de estar afastado por, no mínimo, trinta dias, por motivos de doença ou acidente.

Já a norma regulamentadora n° 8 prevê acerca das condições dos locais aonde os trabalhadores exercem seus afazeres, de modo a estabelecer os requisitos técnicos mínimos a serem avaliados nas construções edilícias, a fim de possibilitar um maior bem-estar e cuidado para estes empregados. O zelo nessa norma, então, é voltado para as edificações, equipamentos e mobiliários públicos, e para a circulação e transporte dos indivíduos, obrigando o empregador a respeitar o quanto determinado e as demais legislações que discorram sobre o assunto, no sentido de preservar o ambiente laboral de qualquer infortúnio que possa ocorrer.<sup>22</sup>

Cabe mencionar que a norma acima citada não traz uma previsão para os casos de empregador com necessidades especiais, de forma que deveria haver recomendações e parâmetros direcionados à acessibilidade e à circulação destes trabalhadores. Todavia, a norma brasileira (NBR) 9050 de 2004 traz aspectos

---

<sup>22</sup> PINTO, Elisamari Romário. Aspectos gerais sobre a segurança do trabalho. **JUS, 2015**. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/42054/aspecto-gerais-sobre-a-seguranca-do-trabalho>>. Acesso em: 16 mai. 2018



quanto a acessibilidade em edificações, espaços e equipamentos urbanos por parte dessas situações.<sup>23</sup>

No que concerne a norma regulamentadora nº 9, tem-se que esta estipula as diretrizes gerais e os parâmetros mínimos necessários à execução do Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais - PPRA, de modo que todos os empregadores e estabelecimentos que admitam trabalhadores como empregados devem, obrigatoriamente implementar o referido programa em sua instituição. Este deve estar em consonância com outro programa, o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional- PCMSO, o qual, por meio de uma avaliação previa, permite a averiguação e constatação dos riscos existentes em um ambiente laboral, de modo que seja possível, a partir da implantação de ações preventivas, a atenuação ou, até mesmo, extinção destes riscos.<sup>24</sup>

A atuação do programa de prevenção dos riscos ambientais será no sentido de reconhecer os agentes agressores de ordem física, tais como ruído, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas, radiações ionizantes, radiações não ionizantes, ou, ainda, agentes agressores de ordem química através das substâncias, compostos ou produtos que possam entrar no organismo pelas vias respiratórias, como ocorrem com poeiras, fumos, névoas, neblinas, gases ou vapores.

Caberá o programa, igualmente, nos casos em que, pela natureza do serviço, o empregado tenha ou possa vir a ter contato com substâncias que sejam absorvidas pelo seu organismo através da pele, inalação ou, até mesmo, por ingestão. Ainda, salienta-se que os agentes de ordem biológica também devem ser constatados por meio desse programa, a exemplo das bactérias, fungos, bacilos, parasitas, protozoários, vírus, etc.<sup>25</sup>

O Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais deve ser realizado uma vez ao ano ou toda vez que houver necessidade, em face de determinada mudança relevante no meio ambiente laboral da instituição, de modo a ser feito os ajustes e

---

<sup>23</sup> Idem, Ibidem

<sup>24</sup> SANTOS, Frederico Fernandes dos. Entenda o que são as Normas Regulamentadoras do MTE. **Jusbrasil, 2015**. Disponível em: < <https://ffsfred.jusbrasil.com.br/noticias/184518209/entenda-o-que-sao-as-normas-regulamentadoras-do-mte>>. Acesso em: 16 mai. 2018

<sup>25</sup> Idem, Ibidem

correções indispensáveis aos procedimentos ultrapassados e se utilizando de medidas eficientes e ações preventivas para a redução, a eliminação ou o controle dos riscos detectados.

Outro programa que tem grande relevância é o Programa de Proteção Respiratória - PPR, previsto na instrução normativa nº. 1 de 1994, sendo este imposto para os estabelecimentos que utilizem materiais com resíduos danosos à saúde do trabalhador e que cujas partículas fiquem suspensas no ar, com possibilidade de inalação por parte dos mesmos.<sup>26</sup>

Além deste, há também o Programa de Conservação Auditivo - PCA, que intenta o impedimento da degradação irreversível da audição do trabalhador exposto ao ruído acima do limite tolerável, de forma a determinar a implantação das ações de prevenção nestes tipos de ambiente, permitindo a redução ou supressão do perigo, através destas ações e do uso adequado dos equipamentos de proteção individual.<sup>27</sup>

Por sua vez, a Norma Regulamentadora nº 15 aborda as atividades naturalmente degradantes a saúde dos indivíduos que a exercem, denominadas atividades insalubres, regulamentadas pela Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 189, caput, conforme vê-se:

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. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> Idem, Ibidem

<sup>27</sup> Idem, Ibidem

<sup>28</sup> BRASIL, Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília, 13 julho 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/13467.htm)>. Acesso em: 17 mai. 2018

A execução destas atividades enseja a percepção de um adicional salarial, a incidir sobre o salário mínimo, e ser calculado a partir do grau de exposição que o sujeito se encontra, podendo ser entre 10%, 20% e 40% por cento. Cabe afirmar que, em caso de eliminação ou diminuição do risco, a obrigatoriedade do pagamento adicional será dispensada.<sup>29</sup>

Esta norma regulamentadora traz, inclusive, catorze anexos referentes aos limites de tolerância dos agentes agressores e das circunstâncias específicas obrigatórias para a realização de determinadas atividades laborais.

Por fim, outra norma regulamentadora primordial trata-se da NR n° 23, que estabelece que os empregadores de modo geral, compulsoriamente, tem o dever de introduzir medidas preventivas contra possíveis incêndios, em conformidade com as recomendações normativas. Para tanto, precisam aplicar medidas e ações preventivas com o fito de reduzir as condições necessárias para o advento de incêndios em suas dependências, de modo a informar sobre práticas emergenciais e treinamento para todos os membros da empresa, viabilizando regularizar a situação dos trabalhadores e, assim, evitar o princípio ou a piora de incêndios e, ainda, auxiliar a atuação de combate pelo Corpo de Bombeiros ou pela brigada de incêndio da instituição<sup>30</sup>.

---

<sup>29</sup> SANTOS, Frederico Fernandes dos. Entenda o que são as Normas Regulamentadoras do MTE. **Jusbrasil**, 2015. Disponível em: < <https://ffsfred.jusbrasil.com.br/noticias/184518209/entenda-o-que-sao-as-normas-regulamentadoras-do-mte>>. Acesso em: 16 mai. 2018

<sup>30</sup> ESPINOSA, Ricardo de Lima. Aplicação das ações preventivas de segurança e saúde do trabalho no meio ambiente. **JUS**, 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/29029/aplicacao-das-acoes-preventivas-de-seguranca-e-saude-do-trabalho-no-meio-ambiente/2>>. Acesso em: 17 mai. 2018

## 2. A REMUNERAÇÃO E OS ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE.

A sociedade em busca incessante da própria sobrevivência, sobretudo no que se refere aos fatores econômicos, passa a basear seus atos e direcionar suas atividades através de numerário, almejando, para tanto, exercer seu ofício em troca de dinheiro ou outro bem que lhe conceda benefícios. Nesta senda, o salário representa a contraprestação fornecida pelo obreiro ao seu empregado em troca de sua mão de obra, sendo esta a força laboral. Historicamente, salário deriva da palavra sal, que era, originariamente, a forma de pagamento aos soldados no império romano.<sup>31</sup>

A remuneração se trata de um rendimento legal e habitual ganho pelo trabalhador em decorrência do contrato de trabalho exercido. Envolve a remuneração, então, o salário direto, o salário indireto e a remuneração variável a partir da participação nos lucros ou resultados.

### 2.1. DA REMUNERAÇÃO.

Embora os termos salário e remuneração muitas vezes se confundam e sejam abordados como sinônimos, estes possuem certa distinção. Enquanto o salário se refere à contraprestação pertinente ao empregado em face da prestação de serviços oriundos do vínculo empregatício, a remuneração é a soma do salário estipulado em contrato com benefícios diversos recebidos na vigência da relação do contrato de trabalho, como o adicional noturno, de periculosidade, e de insalubridade, as horas extras, comissões, porcentagens, gratificações, e outros, podendo, e, ainda, o pagamento por meio de terceiros, como é o caso das gorjetas e

---

<sup>31</sup> CAVALCANTE, Felipe. Reforma Trabalhista: salário e remuneração. **JUS**, 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/60740/reforma-trabalhista-salario-e-remuneracao>>. Acesso em: 17 mai. 2018

gueltas. Cabe mencionar que essa diferenciação se manteve, mesmo com a edição da nova legislação trabalhista, em face da reforma ocorrida.<sup>32</sup>

A remuneração, portanto, é o conjunto de retribuições recebidas pelo empregado pela prestação laboral, de maneira a complementar o seu salário. Para tanto, o art. 457 da CLT afirma acerca do tema:

Art. 457 - 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. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953)

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados. (Redação dada pela Lei nº 13.419, de 2017)

§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)<sup>33</sup>

Ao passo que se pode afirmar que salário é sempre remuneração, o oposto não é verdadeiro, visto que existem também remunerações denominadas in natura, que são aquelas onde o trabalhador recebe bens ou serviços como forma de

---

<sup>32</sup> Idem, *Ibidem*

<sup>33</sup> BRASIL, Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília, 13 julho 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/13467.htm)>. Acesso em: 18 mai. 2018.

contraprestação pelo seu serviço. Pode ocorrer, por exemplo, nos casos em que se recebem, como parte da remuneração, benefícios diversos de dinheiro.<sup>34</sup>

O parágrafo primeiro traz as situações que determinadas importâncias integram o salário, como são os casos das gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador. Já o parágrafo segundo aborda as hipóteses em que não integram a remuneração, não se incorporam no contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, como acontece com as importâncias, ainda que dadas com habitualidade, referente a pagamento a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação (vedado seu pagamento em dinheiro), diárias para viagem, prêmios (que, conforme o parágrafo quarto do mesmo artigo prevê, são as liberalidades fornecidas pelo obreiro em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro ao trabalhador ou a um grupo de empregados, em face de seu bom desempenho dentro da instituição) e abonos.

Ainda, o parágrafo terceiro aduz acerca de outra importância que pode configurar uma espécie de remuneração sem ser salário, que são as gorjetas. Estas, cobradas pelo empregador na nota de serviços ou dadas de maneira espontânea pelos clientes, integram a remuneração do empregado, mas não é salário. Dessa forma, podem incidir os encargos sociais advindos do contrato de trabalho, como férias e FGTS, sobre essa espécie de remuneração.

O Tribunal Superior do Trabalho, no entanto, editou a súmula 354, que afirma que as gorjetas (seja aquelas fornecidas pelos clientes espontaneamente ou aquelas cobradas pelo empregador no serviço), embora integrem a remuneração do empregado, não servem de base de cálculo para as parcelas de aviso prévio, adicional noturno, hora extra e repouso semanal remunerado.<sup>35</sup>

Nesse cenário, diversas formas de remuneração permeiam o contexto jurídico, sendo algumas delas a percepção de salário utilidade (ou salário in natura) e as gorjetas.

---

<sup>34</sup> CAVALCANTE, Felipe. Reforma Trabalhista: salário e remuneração. **JUS**, 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/60740/reforma-trabalhista-salario-e-remuneracao>>. Acesso em: 18 mai. 2018

<sup>35</sup> Idem, Ibidem

O salário in natura, ou também conhecido como salário utilidade, trata-se aquele que configura através do pagamento do salário de forma indireta, no fornecimento de benefícios de maneira irregular ou gratuita, como, por exemplo, vale transporte, habitação, dentre outros. Nesse sentido, o art. 458 da CLT prevê que:

Art. 458 - 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. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 1º Os valores atribuídos às prestações "in natura" deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, os dos percentuais das parcelas componentes do salário-mínimo (arts. 81 e 82). (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:  
(Redação dada pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)

I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)

II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)

III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)

IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)

V – seguros de vida e de acidentes pessoais; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)

VI – previdência privada; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)

VII – (VETADO) (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)

VIII - o valor correspondente ao vale-cultura. (Incluído pela Lei nº 12.761, de 2012)

§ 3º - A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder,

respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual. (Incluído pela Lei nº 8.860, de 24.3.1994)

§ 4º - Tratando-se de habitação coletiva, o valor do salário-utilidade a ela correspondente será obtido mediante a divisão do justo valor da habitação pelo número de co-habitantes, vedada, em qualquer hipótese, a utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família. (Incluído pela Lei nº 8.860, de 24.3.1994)

§ 5º O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea *q* do § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)<sup>36</sup>

Portanto, conforme afirma o legislador, a alimentação, a habitação, o vestuário ou outras prestações in natura integram-se ao salário do trabalhador quando, por força do contrato de trabalho ou do costume, sejam fornecidas de forma habitual ao empregado.

No que tange às gorjetas, tem-se que não há uma discriminação na norma entre a gorjeta obrigatória e a espontânea. A gorjeta era tida como um fornecimento habitual dentro dos estabelecimentos, de modo que passou a ser considerada como uma parcela salarial, e, assim, para fins jurídicos, começou a integrar na remuneração do trabalhador. No entanto, cabe mencionar que as gorjetas não constituem receita do empregador, mas sim de terceiros.<sup>37</sup>

As gorjetas são dadas respeitando critérios estabelecidos no acordo coletivo de trabalho e na convenção coletiva de trabalho, e, em caso de ausência destes, na determinação da assembleia geral dos trabalhadores, de modo que é vedada uma distribuição feita aleatoriamente da mesma.

<sup>36</sup> BRASIL, Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília, 13 julho 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 18 mai. 2018.

<sup>37</sup> SOUSA, Julianna de Melo e. Salário – Mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista – Lei 13.467/2017. **Jusbrasil, 2018**. Disponível em: <<https://juliannamel.jusbrasil.com.br/artigos/533527587/salario-mudancas-trazidas-pela-reforma-trabalhista-lei-13467-2017>>. Acesso em: 18 mai. 2018



Constata-se que as gorjetas podem ser retidas por parte de empresas sujeitas ao regime de tributação federal diferenciado, em até 20%, e, nas empresas que não se submetam ao regime, podem reter até 33%, sendo tais porcentagens previstas em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.<sup>38</sup>

Deve ser anotado, pelo obreiro, na carteira de trabalho (CTPS) do empregado o seu salário fixo e o percentual das gorjetas percebidas por este, além de fazer constar o registro da média de gorjetas ganhas nos últimos doze meses. Essa imposição decorre do fato de que a gorjeta integra a base de cálculo de determinadas parcelas, como o décimo terceiro salário.

Caso o estabelecimento não adote o sistema de gorjetas, estas incorporarão o salário do empregado, contanto que ele as tenha percebido por um período superior a doze meses, salvo previsão em instrumento coletivo. Nos casos de instituições com mais de sessenta empregados, é instituída uma comissão de empregados, conforme previsão em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, para fins de acompanhamento e controle da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta, com seus representantes eleitos por intermédio de uma assembleia geral e possuidores de garantia de emprego.

Outros adicionais acrescidos na remuneração do empregado também merecem relevância jurídica, como é o caso do descanso semanal remunerado, que concerne a um valor integralizado ao salário pelo empregado e registrado quinzenalmente ou mensalmente. Esse valor representa os domingos e feriados não trabalhados no mês, porém pagos na integração do salário. Portanto, no momento em que o empregado passa a perceber, além do salário fixo, um salário variável, e esse variável não possuir o pagamento do descanso semanal remunerado incluso diretamente, este valor deve ser acrescido e calculado nos termos da lei.<sup>39</sup>

Outra importância se refere ao adicional de insalubridade, que é um adicional ajustado de acordo com o grau de risco presente no ofício e no estabelecimento, com possibilidade de variar entre 10%, sendo o grau mínimo, 20%, sendo o grau médio, e 40%, o grau máximo, a recair sobre o salário mínimo, conforme art. 192 da

---

<sup>38</sup> Idem, Ibidem

<sup>39</sup> Idem, Ibidem

Consolidação das Leis do Trabalho e ao previsto na Norma Regulamentadora n. 15. Esse grau de risco tem sua previsão contida no Código Nacional de Atividade Econômica, podendo o médico laboral participar da interpretação do grau referido.

Há, ainda, o adicional de periculosidade, que se refere a um adicional percebido pelo empregado que labora com inflamável ou explosivo. Em conformidade com o texto legal disposto no art. 193, parágrafo primeiro, da CLT, sua percentagem é de 30% a incidir sobre o salário básico, tendo o médico do trabalho, igualmente, importante atuação na definição do quadro de periculosidade.

Outro adicional é o adicional noturno, que acomete os serviços prestados após às vinte e duas horas e até às cinco horas do dia seguinte, nas cidades, e tem como percentagem o valor de 20% a mais do que o valor da hora diurna, a incidir sobre o salário convencionado no contrato, e será pago com habitualidade, segundo o art. 73 da Consolidação das Leis Trabalhistas. Vale ressaltar que o legislador determinou que a hora do trabalho noturno é de cinquenta e dois minutos e trinta segundos, diferentemente da hora diurna normal, que corresponde à oito horas diárias.

Os adicionais, muito embora tenham previsão legal, são bem vistos por, muitas vezes, alavancar a produção laboral do empregado, como uma força a mais para exercer aqueles serviços que contenham, por si só, algum risco ou infortúnio. Portanto, os diferentes métodos de fornecimento de remuneração tem o condão de se adequar as características do tipo de mão-de-obra empregada. Ainda, cabe salientar que mais de uma modalidade de remuneração pode ser aplicado à somente um trabalhador, desde que haja viabilidade e aceitabilidade pelo empregado.<sup>40</sup>

No que tange às mudanças trazidas pela reforma trabalhista, quanto a este assunto, tem-se que houve uma redução dos aspectos que entravam no cálculo do salário do empregado. Antes da reforma, o art. 457, parágrafo primeiro, afirmava que

---

<sup>40</sup> LOURENÇO, Joaquim Carlos. Salário e remuneração: breves considerações acerca da legislação trabalhista brasileira. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 102, jul 2012. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=12011.%20Acesso](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12011.%20Acesso)>. Acesso: 21 mai. 2018.

integrava o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador. Após a reforma, o texto legal alterou-se para a integração salarial somente das importâncias fixas estipuladas, quais sejam, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.<sup>41</sup>

Insta salientar que essas gratificações legais são distintas das gratificações ajustadas. Assim, as gratificações legais se tratam daquelas previstas no regramento legal trabalhista, como os adicionais, gratificação de função derivada de promoção, dentre outras. Já as comissões pagas pelo empregador são as comissões relacionadas com o salário base decorrente da contraprestação por seu serviço.

Dessa maneira, conforme a alteração trabalhista, as importâncias que não possuem natureza salarial são as ajudas de custo, o auxílio alimentação (vedado o pagamento em dinheiro), diárias para viagem, participação nos lucros e resultados, prêmios e abonos, inclusive o abono de férias, que somente terá natureza salarial caso ultrapasse o montante correspondente a vinte dias do salário do empregador. Como não há natureza de salário, essas importâncias não irão incidir na base de cálculo para as demais verbas trabalhistas.<sup>42</sup>

## 2.2. DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE.

A legislação trabalhista objetiva, em primeiro plano, proteger o trabalhador em face dos possíveis riscos provenientes da prestação do seu serviço. Logo, por ser o empregado a parte hipossuficiente da relação de trabalho, é cabível a previsão de regramentos e princípios protetivos ao trabalhados, como o princípio da condição mais benéfica, o *in dubio pro operario* e da norma mais favorável.

---

<sup>41</sup> SOUSA, Julianna de Melo e. Salário – Mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista – Lei 13.467/2017. **Jusbrasil, 2018**. Disponível em: <<https://juliannamel.jusbrasil.com.br/artigos/533527587/salario-mudancas-trazidas-pela-reforma-trabalhista-lei-13467-2017>>. Acesso em: 18 mai. 2018

<sup>42</sup> Idem, *Ibidem*

Nesta senda, a Consolidação das Leis do Trabalho elaborou determinadas normas destinadas a regulamentar os contratos individuais e coletivos de trabalho, de modo a coibir a existência de atitudes arbitrárias por parte do empregador que venham a recair sobre o seu empregado, prezando pelo devido bem-estar do trabalhador no decorrer de seu contrato de trabalho.<sup>43</sup>

Em contrapartida ao possível dano a ser causado no empregado em face dos riscos existentes em atividades específicas, a legislação trabalhista criou o adicional de periculosidade, para compensar o iminente perigo das profissões perigosas.<sup>44</sup>

O adicional de periculosidade configura um valor devido ao empregado que exerce seu ofício em exposição permanente a elementos inflamáveis ou explosivos, conforme regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Este adicional encontra-se presente no artigo 7º, inciso XXII da Constituição Federal, assim como no art. 193 da Consolidação das Leis Trabalhistas, como lê-se:

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

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei.<sup>45</sup>

(...)

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:  
a: (Redação dada pela Lei nº 12.740, de 2012)

I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica; (Incluído pela Lei nº 12.740, de 2012)

II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial. (Incluído pela Lei nº 12.740, de 2012)

<sup>43</sup> BASTOS, Alexandre. Quem tem direito ao adicional de periculosidade? **Jusbrasil, 2016**. Disponível em: < <https://xande.jusbrasil.com.br/artigos/316069267/quem-tem-direito-ao-adicional-de-periculosidade>>. Acesso em: 20 mai. 2018

<sup>44</sup> Idem, Ibidem

<sup>45</sup> BRASIL, Constituição (1988) Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília. 1988

§ 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. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 2º - O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 3º Serão descontados ou compensados do adicional outros da mesma natureza eventualmente já concedidos ao vigilante por meio de acordo coletivo. (Incluído pela Lei nº 12.740, de 2012)

§ 4º São também consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta. (Incluído pela Lei nº 12.997, de 2014).<sup>46</sup>

Assim, vê-se que apenas terá direito ao recebimento do adicional de periculosidade aquele empregado que possuir os requisitos necessários definidos pelo Ministério do Trabalho e, assim, demonstrar que desempenha atividades que o coloquem em contato permanente à periculosidade e, assim, tenham como gerar algum risco ou dano neste.

Portanto, ao prestar um serviço que o ponha em constante condição de risco de morte, como o contato com explosivos, energia elétrica, substâncias inflamáveis, substâncias radioativas ou radiação ionizante, este trabalhador terá direito à percepção do adicional de periculosidade a ser acrescido em seu salário. Portanto, tem direito ao adicional supracitado os operadores de distribuição de gás, os frentistas de postos de combustível, os empregados do setor de energia elétrica, dentre outros.<sup>47</sup>

Ainda, foram acrescidas duas ocupações consideradas perigosas e, assim, também devem receber o adicional de periculosidade, quais sejam, os vigilantes e seguranças, conforme edição da Lei 12.740, de 2012, que introduziu como perigosa a prestação de serviço que expõe o empregado, permanentemente, a roubos ou

<sup>46</sup> BRASIL, Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília, 13 julho 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 20 mai. 2018.

<sup>47</sup> BASTOS, Alexandre. Quem tem direito ao adicional de periculosidade? **Jusbrasil, 2016**. Disponível em: <<https://xande.jusbrasil.com.br/artigos/316069267/quem-tem-direito-ao-adicional-de-periculosidade>>. Acesso em: 21 mai. 2018

outra violência física em função de segurança pessoal ou patrimonial; e, também, os motociclistas, cuja Lei 12.997, de 2014, inseriu no art. 193, parágrafo quarto, da CLT, a disposição acerca da periculosidade do trabalhador que atua em motocicleta.

Dessa forma, nota-se que o adicional de periculosidade somente acarreta qualquer direito ao recebimento na ocasião em que o trabalhador estiver em contato ao perigo, de modo que, caso a atividade desempenhada pare de oferecer o risco ou o empregado venha a ser transferido de função, este deixará de perceber o adicional supracitado.<sup>48</sup>

O legislador buscou, através do advento do adicional de periculosidade, salvaguardar o trabalhador pelos riscos possíveis em face da natureza ou pelo ofício desempenhado. Ressalta-se que o rol presente na norma é taxativo, de maneira que somente aquelas atividades serão consideradas perigosas a título de recebimento do referido adicional.

Conforme o atual regramento legal trabalhista, e sendo devidamente regulamentado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, tem direito ao adicional de periculosidade aqueles empregados que trabalham em contato com inflamáveis, explosivos, energia elétrica, substâncias radioativas, ou ainda aqueles que exerçam a função de segurança patrimonial ou pessoal e os que exerçam seu labor em motocicletas.<sup>49</sup>

No que diz respeito aos empregados em contato com inflamáveis, tem-se que há um sério risco atinente ao exercício da sua profissão, de forma que os empregados que trabalham com substâncias inflamáveis, seja na produção, manuseio, armazenamento e em casos de estabelecimentos que tenham a possibilidade de haver uma combustão, como é a situação dos frentistas, tem direito ao recebimento do adicional de periculosidade.

---

<sup>48</sup> BATISTA, Valquiria Rocha. Adicional de Periculosidade. **Direito Net**, 2014. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8860/Adicional-de-periculosidade>>. Acesso em: 21 mai. 2018

<sup>49</sup> Idem, Ibidem

Inclusive, no que diz respeito às situações dos frentistas, o TST editou a súmula n. 39 que enuncia que os trabalhadores que operam em bomba de gasolina têm direito à percepção do adicional de periculosidade.<sup>50</sup>

Quanto aos trabalhadores que tenham contato com explosivos, afirma-se que aqueles que laborem com o transporte, armazenamento, detonação de explosivos ou que prestem seus serviços em ambiente inserido em uma área de risco, igualmente devem perceber o adicional supracitado.

Aqueles que exerçam suas atividades com o manuseio de energia elétrica, em instalações ou equipamentos elétricos energizados com alta tensão, também têm direito à percepção do adicional de periculosidade, em razão da possibilidade do risco destes sofrerem descargas elétricas decorrentes da execução do seu ofício.<sup>51</sup>

Há, ainda, direito à percepção do adicional de periculosidade os empregados que, nas hipóteses previstas em lei, operam com radiações ionizantes ou substâncias radioativas em sua preparação, produção, transformação ou estocagem.

Concernente aos vigilantes e segurança pessoal ou patrimonial, há de constatar que estes foram introduzidos na legislação recentemente e engloba os casos em que estes trabalhadores se encontram expostos a roubos ou outras situações que venham a interferir na integridade física do trabalhador. Assim, pode abranger as hipóteses de vigilância patrimonial, transporte de valores, escolta armada, dentre outros, sendo cabível o recebimento do adicional de periculosidade.<sup>52</sup>

Por fim, a norma ainda foi atualizada para acrescentar nesse rol os profissionais motociclistas, atinentes àqueles trabalhadores que realizem suas atividades com a utilização de motocicletas ou motonetas em vias públicas, de

---

<sup>50</sup> BASTOS, Alexandre. Quem tem direito ao adicional de periculosidade? **Jusbrasil**, 2016. Disponível em: < <https://xande.jusbrasil.com.br/artigos/316069267/quem-tem-direito-ao-adicional-de-periculosidade>>. Acesso em: 21 mai. 2018

<sup>51</sup> BATISTA, Valquiria Rocha. Adicional de Periculosidade. **Direito Net**, 2014. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8860/Adicional-de-periculosidade>>. Acesso em: 21 mai. 2018

<sup>52</sup> Idem, Ibidem

modo que, em decorrência da periculosidade do ofício, tem direito ao adicional ora mencionado.

Nesse sentido, a NR n. 16 dispõe acerca de determinadas atividades ou operações consideradas perigosas, sendo estas: as exercidas com utilização de motocicleta ou motoneta exclusivamente no trajeto de casa para o local de trabalho ou o oposto; as atividades em veículos que não necessitem de emplacamento ou que não seja exigida a carteira nacional de habilitação para dirigi-lo; as atividades em motocicleta ou motoneta em ambientes privados; as atividades com uso de motocicleta ou motoneta prestado de maneira eventual, apenas em casos fortuitos, de modo que, caso seja habitual, ocorra por lapso temporal extremamente reduzido; as operações de testes de aparelhos de consumo do gás e seus equipamentos ou no transporte de inflamáveis líquidos e gasosos liquefeitos em caminhão-tanque; etc.<sup>53</sup>

Portanto, todos estes profissionais acima elencados, que possuam como labor uma atividade perigosa, terão acrescidos em seus salários um adicional de 30%, a incidir sobre o próprio salário base, excetuando-se os acréscimos oriundos de prêmios, participações no lucro da empresa, ou as gratificações percebidas.

Cabe mencionar dois fatores de suma relevância que devem ocorrer para que o recebimento do direito seja realizada adequadamente, quais sejam, a realização de perícia, objetivando a verificação acerca do enquadramento da situação fática com os casos previstos em lei, e, secundamente, o enquadramento do empregado beneficiado nas condições técnicas estipuladas pela norma regulamentadora n.16, aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Portanto, a mera ocupação em função considerada perigosa não é um fator garantidor àquele empregado da percepção do adicional de periculosidade.<sup>54</sup>

---

<sup>53</sup> FREITAS, Rafael Silva de. Adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade. **Jusbrasil**, 2017. Disponível em: < <https://rafaelsilvadefreitas.jusbrasil.com.br/artigos/476609229/adicionais-de-insalubridade-periculosidade-e-penosidade>>. Acesso em: 21 mai. 2018

<sup>54</sup> BASTOS, Alexandre. Quem tem direito ao adicional de periculosidade? **Jusbrasil**, 2016. Disponível em: <<https://xande.jusbrasil.com.br/artigos/316069267/quem-tem-direito-ao-adicional-de-periculosidade>>. Acesso em: 22 mai. 2018



### **2.2.1. Conceito e características gerais.**

Consoante afirmado acima, o adicional de periculosidade tem seu conceito disposto no art. 193 da Consolidação das Leis Trabalhistas, o qual aduz que as atividades ou operações perigosas são aquelas que, em virtude de sua natureza ou método de trabalho, possam implicar em risco iminente por conta de contato permanente do empregado a inflamáveis, explosivos ou energia elétrica, ou, ainda, que possam culminar em roubos ou outros tipos de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial, conforme regulamentado pelo Ministério do Trabalho e Emprego.<sup>55</sup>

A periculosidade vai recair nas atividades ou operações que causarem perigo a vida do empregado, de modo que estas estarão, constantemente, submetendo o trabalhador à ocorrência de uma fatalidade.

### **2.2.2. Da eliminação ou neutralização do adicional de periculosidade.**

A eliminação de um adicional concerne na sua extinção, em virtude da supressão do agente causador do risco, sendo esta eliminação responsabilidade do empregador. Caso não seja exequível a eliminação, o agente prejudicial deverá ser neutralizado.

Neste sentido, o artigo 194 da CLT aduz que, em caso de haver a eliminação da periculosidade, o empregador estará desobrigado do pagamento ao adicional citado, e, assim, a partir da supressão do agente ensejador do perigo, o trabalhador não terá mais direito à esse adicional, conforme lê-se:

---

<sup>55</sup> FREITAS, Rafael Silva de. Adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade. **Jusbrasil**, 2017. Disponível em: < <https://rafaelsilvade Freitas.jusbrasil.com.br/artigos/476609229/adicionais-de-insalubridade-periculosidade-e-penosidade>>. Acesso em: 22 mai. 2018

Art.194 - O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)<sup>56</sup>

No entanto, nota-se que a norma apenas trata da eliminação, mas não abarca a redução do risco. Isto se dá porque, diferentemente do que ocorre com o adicional de periculosidade, o adicional de insalubridade não tem como se neutralizar, de modo que não será mais cobrado apenas na hipótese de eliminação.<sup>57</sup>

Tal entendimento já é consolidado pela jurisprudência, consoante se demonstra abaixo:

**ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. EXPOSIÇÃO AO RISCO.** O que caracteriza o trabalho em condições de periculosidade é o risco à integridade física a que o trabalhador está sujeito, podendo sofrer conseqüências fatais de uma hora para outra. **O agente de periculosidade não se neutraliza. Para não oferecer risco, deve ser eliminado.** Ademais, é irrelevante, para a percepção do adicional de periculosidade, o tempo a que o empregado encontra-se exposto ao risco, tendo sido tal questão definitivamente ultrapassada com a edição da Súmula nº 361 do Colendo TST. Recurso Empresarial ao qual se nega provimento. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. ASSISTÊNCIA PARTICULAR. Decidiu a E. Terceira Turma, por maioria, não conceder os honorários advocatícios, em caso de assistência particular, em face do entendimento jurisprudencial contido nos Enunciados 219 e 329 do C. TST. Recurso Adesivo Obreiro ao qual se nega provimento.

(TRT-6 - RO: 163200418106004 PE 2004.181.06.00.4, Relator: Zeneide Gomes da Costa, Data de Publicação: 16/08/2005) (Grifos nossos)

<sup>56</sup> BRASIL, Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília, 13 julho 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 24 mai. 2018.

<sup>57</sup> BASTOS, Alexandre. Quem tem direito ao adicional de periculosidade? **Jusbrasil, 2016**. Disponível em: <<https://xande.jusbrasil.com.br/artigos/316069267/quem-tem-direito-ao-adicional-de-periculosidade>>. Acesso em: 22 mai. 2018

Portanto, a eliminação do agente causador da periculosidade é viável, ocasionando, desse modo, na não obrigatoriedade do pagamento do adicional de periculosidade. No entanto, a neutralização do agente causador da periculosidade não é possível, de modo que somente não caberá mais aplicação do adicional nos casos em que o risco for eliminado.<sup>58</sup>

### 2.3. DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE.

As atividades insalubres se tratam daquelas em que os empregados se submetam a condições de frio, calor, barulho, poeira, e demais, e, devido à exposição e contato com esses agentes causadores dos riscos à sua saúde, é direito destes a percepção do adicional de insalubridade em seu salário.<sup>59</sup>

O referido adicional é calculado em função dos níveis de gravidade da situação de insalubridade. Assim, o Ministério do Trabalho e Emprego estipulou os níveis de 10% do salário, se a insalubridade se der em grau mínimo, 20% se for em grau médio, e 40% em grau máximo.

Insta mencionar que, com a reforma trabalhista, os graus referentes ao adicional de insalubridade foram mantidos, todavia, é possível que os valores sejam modificados por intermédio de acordo entre o sindicato dos empregados e empregadores. Dessa forma, o grau pode sofrer variações de porcentagens, o que não era permitido no texto legal antigo.

Outra mudança diz respeito à jornada de trabalho do empregado sujeito à condições insalubres. Após a reforma, convencionou-se que o obreiro e empregado poderão ajustar as horas em que os estes estarão submetidos à

---

<sup>58</sup> FREITAS, Rafael Silva de. Adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade. **Jusbrasil, 2017**. Disponível em: < <https://rafaelsilvafreitas.jusbrasil.com.br/artigos/476609229/adicionais-de-insalubridade-periculosidade-e-penosidade>>. Acesso em: 22 mai. 2018

<sup>59</sup> SILVA, Ruy Euribio da. Reforma trabalhista e o adicional de insalubridade. **Migalhas, 2018**. Disponível em: < <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI272303,51045-Reforma+Trabalhista+e+o+adicional+de+insalubridade>>. Acesso em: 24 mai. 2018

jornada. Assim, não é mais imprescindível que este labore por seis horas diárias, de maneira que esta jornada poderá ser reduzida ou, até, estendida.

No entanto, essa nova perspectiva ainda divide opiniões no contexto brasileiro. De um lado, há quem se mostre cauteloso com a nova regra, afirmando que tais acordos coletivos apenas devem ser considerados válidos se trouxer reais benefícios aos empregados. Por outro lado, certos empresários defendem que a norma legal alterada é mais vantajosa, pois a situação fática presente daquele trabalhador será levada em consideração, e não somente encaixada nos graus já existentes. Assim sendo, as instituições devem voltar uma atenção maior a esses casos, sobretudo no que concerne à realização de pesquisas para encontrar um nível de insalubridade factível para aquele risco e aquela atividade.<sup>60</sup>

### **2.3.1. Conceito e características gerais.**

A insalubridade se refere à qualificação ou estado daquilo que é prejudicial à saúde do trabalhador. Já o adicional de insalubridade é uma vantagem dada aos trabalhadores que se mantenham em exposição a agentes prejudiciais à sua integridade física ou saúde. Nesta senda, vê-se a distinção do adicional de periculosidade e o de insalubridade, posto que os sujeitos agressores são diferentes. Assim, ao passo que o adicional de periculosidade é previsto pela NR 16, o adicional de insalubridade é regulamentado pelo NR n. 15.<sup>61</sup>

No que tange ao contexto histórico, tem-se que o adicional de insalubridade foi instituído pelo governo brasileiro com a edição da Lei n. 185, no ano de 1936. Naquele tempo, a finalidade primordial era que o aludido adicional funcionasse como uma espécie de bolsa-auxílio, de forma que os empregados pudessem investir numa alimentação melhor e, assim, possuírem uma imunidade maior para o não acometimento de quaisquer tipos de doença.

---

<sup>60</sup> SILVA, Ruy Euribio da. Reforma trabalhista e o adicional de insalubridade. **Migalhas**, 2018. Disponível em: < <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI272303,51045-Reforma+Trabalhista+e+o+adicional+de+insalubridade>>. Acesso em: 24 mai. 2018

<sup>61</sup> CHAVES, André. NR 15 – Adicional de Insalubridade. **Área SST**, 2016. Disponível em: <<https://areasst.com/nr-15-insalubridade/>>. Acesso em: 24 mai. 2018

Com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho e de outras atualizações trabalhistas, o adicional de insalubridade sofreu importantes avanços, inclusive a imposição, em 1968, de que as instituições deveriam nomear médicos e engenheiros de segurança do trabalho para fiscalizar os meios ambientes de trabalho insalubres.<sup>62</sup>

Todas essas situações ensejaram na criação da Norma Regulamentadora n. 15, no ano de 1978, a qual ainda regulamenta os ofícios e procedimentos que fornecem ao trabalhador o direito ao adicional de insalubridade.

Uma relevante mudança no que tange ao adicional de insalubridade é o fato de que a porcentagem referente aos graus incidiria sobre o salário básico do empregado. No entanto, essa determinação foi anulada por parte de um dos ministros do Superior Tribunal Federal, de maneira que a súmula 228 do TST teve sua redação alterada e eficácia suspensa por decisão liminar do STF.<sup>63</sup>

Nesse seguimento, o Supremo Tribunal Federal, no ano de 2008, editou a súmula vinculante n. 4, esta que prenuncia que, salvo nos casos previstos na Constituição Federal, o salário mínimo não pode ser utilizado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial. Com isso, no mesmo ano, o Tribunal Superior do Trabalho modificou a súmula 228, estabelecendo que, salvo critério mais benéfico definido em instrumento coletivo, o adicional de insalubridade passaria a ser calculado sobre o salário base.

A partir disso, instaurou-se uma discussão jurídica no que tange à constitucionalidade do art. 192 da CLT, o qual prevê:

Art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20%

---

<sup>62</sup> SILVA, Ruy Euribio da. Reforma trabalhista e o adicional de insalubridade. **Migalhas**, 2018. Disponível em: < <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI272303,51045-Reforma+Trabalhista+e+o+adicional+de+insalubridade>>. Acesso em: 24 mai. 2018

<sup>63</sup> CHAVES, André. NR 15 – Adicional de Insalubridade. **Área SST**, 2016. Disponível em: <<https://areasst.com/nr-15-insalubridade/>>. Acesso em: 24 mai. 2018

(vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)<sup>64</sup>

Assim, entendeu-se que, mesmo com o advento da súmula vinculante n. 4, a parcela deveria permanecer sendo fixada com base no salário mínimo, até que fosse declarada a inconstitucionalidade do art. 192 da CLT através de convenção coletiva ou de lei.

Com isso, o entendimento é de que a decisão do TST que originou a mudança do texto da súmula 228 contrariou o STF no que tange a aplicação da súmula vinculante n. 4, de modo que a súmula 228 passou a ter eficácia suspensa por decisão liminar do Supremo Tribunal Federal.<sup>65</sup>

### **2.3.2. Da eliminação ou neutralização do adicional de insalubridade.**

A insalubridade configura-se em atividades prestadas em meio ambiente laboral que coloquem o trabalhador em contato com agentes nocivos à saúde deste, em níveis superiores ao tolerável, seja por questões de intensidade, tempo de contato ou pela natureza da função. Assim, este empregado terá direito à percepção do adicional de insalubridade.

Estes níveis superiores ao tolerável se demonstram nos graus de insalubridade estipulados pela norma regulamentadora n. 15, editada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, em 1978. Isto posto, os adicionais de insalubridade atinentes aos limites toleráveis às atividades e operações insalubres

<sup>64</sup> BRASIL, Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília, 13 julho 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/13467.htm)>. Acesso em: 25 mai. 2018.

<sup>65</sup> JURÍDICO, Revista Consultor. STF anula parte de súmula TST sobre base de cálculo do adicional de insalubridade. **CONJUR, 2018**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-abr-17/stf-anula-norma-base-calculo-adicional-insalubridade>>. Acesso em: 26 mai. 2018

estão convencionados, na norma referida, em 40% para insalubridade de grau máximo, 20% para insalubridade de grau médio, e 10% para insalubridade de grau mínimo.

A condição de insalubridade, no entanto, pode ser eliminada ou neutralizada, a partir da aplicação de ações protetivas ou fiscalizatórias, como medidas de controles ou o fornecimento gratuito, pelo empregador, do equipamento de proteção individual adequado para aquela atividade. Contudo, insta salientar que somente o fornecimento destes equipamentos não configura uma não obrigatoriedade do pagamento do adicional, posto que o obreiro deve controlar o uso deste, para que seja efetivo e elimine ou reduza adequadamente o risco.<sup>66</sup> Nesta senda, o TST editou a súmula 289, a qual aduz que:

Súmula nº 289 do TST

INSALUBRIDADE. ADICIONAL. FORNECIMENTO DO APARELHO DE PROTEÇÃO. EFEITO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

Portanto, pode-se afirmar que o uso do aparelho de proteção, fornecido pelo empregador, não exclui, por si só, o direito ao pagamento do adicional. Uma série de medidas devem ser tomadas e, sobretudo, fiscalizadas, para que a eliminação ou redução do risco efetivamente ocorra. Com isso, o art. 191 da Consolidação das Leis do Trabalho aduz que:

Art. 191 - A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

I - com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

---

<sup>66</sup>, André. NR 15 – Adicional de Insalubridade. **Área SST, 2016**. Disponível em: <<https://areasst.com/nr-15-insalubridade/>>. Acesso em: 26 mai. 2018

II - com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Parágrafo único - Caberá às Delegacias Regionais do Trabalho, comprovada a insalubridade, notificar as empresas, estipulando prazos para sua eliminação ou neutralização, na forma deste artigo. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)<sup>67</sup>

Portanto, são dois aspectos que ensejam a eliminação ou neutralização do agente agressivo à saúde, quais sejam, a criação e manutenção de um ambiente de trabalho salubre e o fornecimento e fiscalização por parte do obreiro quanto ao uso dos equipamentos de proteção individual, eximindo-o do pagamento do adicional de insalubridade. Apenas a inter-relação entre esses dois mecanismos pode ser plenamente eficaz para a preservação da saúde e da segurança dos empregados de uma instituição.<sup>68</sup>

Nesse sentido, leciona Sérgio Pinto Martins que:

A Súmula 80, do TST, dispõe sobre a eliminação da insalubridade pelo fornecimento do equipamento de proteção individual. A Súmula 289, do TST, por sua vez, esclarece que o simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade, cabendo-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, dentre as quais às relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado. Assim, para que o empregador seja eximido de pagar o respectivo adicional, deverá ser eliminada a insalubridade ou reduzida aos níveis de tolerância constantes na NR 15 da Portaria nº 3.214/78.<sup>69</sup>

Diferentemente do que ocorre com o adicional de periculosidade, que não comporta a neutralização do agente causador do perigo, no caso da insalubridade,

<sup>67</sup> BRASIL, Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília, 13 julho 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 26 mai. 2018.

<sup>68</sup> DOMINGOS, Gilson. A eliminação ou neutralização de insalubridade. **Jusbrasil, 2016**. Disponível em: <<https://gilsondomingos.jusbrasil.com.br/artigos/337508546/a-eliminacao-ou-neutralizacao-de-insalubridade>>. Acesso em: 26 mai. 2018

<sup>69</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários às Súmulas do TST**. 12 ed. São Paulo: Atlas, 2013. P. 49



pode ocorrer esta neutralização, de modo que a causa da insalubridade não necessariamente deve sumir para que se o adicional seja suprimido.<sup>70</sup>

Quanto aos equipamentos de proteção individual, salienta-se que estão previstos na norma regulamentadora n. 6, editado em 1978, e são utilizados para diminuir a intensidade de atuação do agente agressivo sobre o trabalhador, de modo a estabelecer limites toleráveis. A concessão desses equipamentos é fator obrigatório para o obreiro, sendo que estes somente serão fornecidos caso sejam aprovados pelo órgão nacional competente em Saúde e Segurança do Trabalho, quais sejam, a Secretaria de Inspeção do Trabalho e o Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho, vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego. Em suma, o fornecimento dos equipamentos de proteção individual não extingue a causa agressiva, mas apenas atenua os efeitos da insalubridade.<sup>71</sup>

A fiscalização do uso e orientação, além da realização de um treinamento sobre o seu seus aspectos, é de extrema importância para a manutenção do equipamento de proteção individual, de forma que, desde o registro e controle de entrega do equipamento, deve o empregador se atentar a substituir de maneira imediata, quando danificado ou extraviado, ou quando qualquer aspecto enseje a necessidade de amparo. Quanto ao empregado, este também tem obrigações nesse sentido, posto que, caso não utilize o equipamento, pode ser advertido e até suspenso. Ainda, pode haver dispensa por justa causa, caso não seja usufruído o equipamento de proteção individual corretamente, como aduz o art. 158, parágrafo único, alínea 'b', da CLT.

Pertence às Superintendências Regionais do Trabalho, antigas Delegacias Regionais do Trabalho, através do auditor fiscal do trabalho, o dever de notificar, após comprovação da insalubridade oriunda de avaliação pericial, as instituições acerca da aplicação das medidas necessárias à eliminação ou neutralização da insalubridade, dentro do prazo definido.<sup>72</sup>

---

<sup>70</sup> SAAD, Eduardo Gabriel. **CLT comentada**. 48 ed. atual., revista, e ampliada por José Eduardo Duarte Saad, Ana Maria Saad Castello Branco. São Paulo: LTr, 2015.

<sup>71</sup> CORRÊA, Tobias Damião. Art. 191 da CLT – Da eliminação ou neutralização da insalubridade. **CLT Livre**, 2017. Disponível em: < [http://www.cltlivre.com.br/artigos\\_clt/artigo-191-da-clt-da-eliminacao-ou-neutralizacao-da-insalubridade](http://www.cltlivre.com.br/artigos_clt/artigo-191-da-clt-da-eliminacao-ou-neutralizacao-da-insalubridade)>. Acesso em: 25 mai. 2018

<sup>72</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

Cabe afirmar que a eliminação ou a neutralização da condição de insalubridade apenas será constatada após a realização de uma perícia técnica, como prevê a NR n. 15<sup>73</sup>, abaixo:

NR 15 – item 15.4.1.2 - A eliminação ou neutralização da insalubridade ficará caracterizada através de avaliação pericial por órgão competente, que comprove a inexistência de risco à saúde do trabalhador.

Assim, mediante perícia técnica, que irá verificar a possível neutralização ou eliminação da insalubridade, observando os agentes presentes no ambiente, também constatará sobre uso adequado dos equipamentos, e se na situação factível a sua utilização contribuiu para a efetiva proteção.

Ainda, outro aspecto relevante trata-se do fato de que, caso seja comprovada a eliminação ou neutralização do agente agressivo insalubre e, assim, cessado o pagamento do adicional de insalubridade, tal fato não configura ofensa ou descumprimento ao princípio da irredutibilidade salarial ou qualquer direito adquirido. Corrobora este entendimento o Tribunal Superior do Trabalho, com a edição da súmula 248, abaixo:

Súmula nº 248 do TST  
ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. DIREITO ADQUIRIDO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003  
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.

Portanto, caso o agente agressivo à saúde venha a neutralizar ou eliminar a insalubridade nos graus permitidos, o adicional percebido passará a ser considerado indevido, do mesmo modo que, caso o grau de insalubridade que era máximo

---

<sup>73</sup> SANTOS, Carlos Modanês dos. As diferenças entre eliminação e neutralização da insalubridade. **JUS**, 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/44406/as-diferencas-entre-eliminacao-e-neutralizacao-da-insalubridade>>. Acesso em: 26 mai. 2018

passou a ser menor, por diminuição de sua incidência para médio ou mínimo, o referido adicional pode ser reduzido.<sup>74</sup>

Isto posto, o estabelecimento tem a obrigação de adotar medidas para atenuar a insalubridade aos limites toleráveis, inclusive, com a devida utilização de equipamentos de proteção individual, para que o meio ambiente laboral seja o mais agradável possível ao empregado.

---

<sup>74</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 19 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

### **3. DA (IM)POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE.**

#### **3.1. REGRAMENTO CONSTITUCIONAL ACERCA DA CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS.**

O artigo 193 da Consolidação das Leis do Trabalho, em seu parágrafo segundo, proíbe a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. Nesse sentido, lê-se abaixo:

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:  
(Redação dada pela Lei nº 12.740, de 2012)

(...)

§ 2º - O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Neste seguimento, a NR n. 16, no tópico 16.2.1, editado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, em 1978, de igual forma estipula que o empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que lhe seja devido.

Todavia, a Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXIII, não traz uma vedação à cumulação dos adicionais, ao prever que são direitos dos trabalhadores o adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, razão pela qual se pode afirmar que a legislação infraconstitucional não pode limitar direitos assegurados e estipular o contrário ao preceito da Lei Maior, que foi promulgada para salvaguardar o empregador e, para tanto, definiu os referidos

adicionais à categoria de direitos fundamentais.<sup>75</sup> Nesse sentido, o autor Fernando Formolo aduz que:

A inclusão do direito a adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres e perigosas no rol de direitos ;dos trabalhadores urbanos e rurais contido no art. 7º da Constituição, e igualmente a inclusão desse artigo e respectivo capítulo (trata-se do capítulo II) no Título II da Lei Maior, que cuida dos direitos e garantias fundamentais, firmam a conclusão de que o adicional de insalubridade e o adicional de periculosidade foram erigidos, pelo legislador constituinte, à categoria de direitos fundamentais.<sup>76</sup>

Ainda, existem as Convenções n. 148 e 155, que abordam sobre saúde e segurança do trabalho e trazem uma maior compreensão no que concerne à possibilidade de cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade. Ressalta-se, ainda, que convenções da Organização Internacional do Trabalho - OIT, no momento em que foram ratificadas pelo Brasil, foram incorporadas ao ordenamento jurídico em conformidade às normas infraconstitucionais.

Isto posto, a convenção n. 148 da OIT, editada em 1986, em seu art. 8º, tópico 3, dispõe que:

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.<sup>77</sup>

---

<sup>75</sup> MELLO, Ideli de. Cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIX, n. 145, fev 2016. Disponível em: <[http://ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=16800](http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16800)>. Acesso em: 26 mai. 2018.

<sup>76</sup> FORMOLO, Fernando. A cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. Justiça do Trabalho: doutrina, jurisprudência, legislação, sentença, tabelas. **Porto Alegre: HS, 2011**. P. 55

<sup>77</sup> BRASIL. Decreto nº 93.413, de 15 de outubro de 1986. Promulga a Convenção nº 148 sobre a proteção dos trabalhadores contra os riscos profissionais devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1980-1989/D93413.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1980-1989/D93413.htm)>. Acesso em: 26 mai. 2018.

Por sua vez, a convenção nº 155 da OIT, editada no Brasil em 1994, concerne à segurança e saúde dos empregados e, ainda, do meio ambiente do trabalho e o Estado brasileiro. Ao editá-la, o legislador passou a prever que deverão ser levados em consideração os riscos para a saúde proveniente do contato simultâneo a diversas substâncias ou agentes. Logo, o pagamento cumulativo dos adicionais de insalubridade e periculosidade pode ser defendido à circunstância de que o empregador está submetido a diferentes fatos geradores, cada qual trazendo uma consequência diversa.

Quanto ao adicional de insalubridade, este terá como bem tutelado a saúde do trabalhador, em face das condições nocivas no meio ambiente de trabalho, ao passo que a periculosidade diz respeito à situação de perigo que, se ocorrida, pode vir a causar a morte do empregado, de modo que o bem tutelado é a vida.<sup>78</sup> Nesta senda, o autor Sebastião Geraldo de Oliveira aborda que:

Discute-se, também, a possibilidade de cumulação do adicional de insalubridade com o de periculosidade. Pelas mesmas razões expostas, somos também favoráveis. Aponta-se, como obstáculo à soma dos dois adicionais, a previsão contida do art. 193, § 2º, da CLT: "O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido". O dispositivo legal indica que os dois adicionais são incompatíveis, podendo o empregado optar por aquele que lhe for mais favorável. Entretanto, após a ratificação e vigência nacional da Convenção nº 155 da OIT, esse parágrafo foi revogado, diante da determinação de que sejam considerados os riscos para a saúde decorrente da exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes.<sup>79</sup>

Portanto, em análise das normas constitucionais e supralegais, hierarquicamente superiores à CLT, ainda que esta tenha previsão no sentido de apenas ser incidido um adicional, as demais normas permitem a cumulação dos adicionais, ainda que desta cumulação não haja um pagamento em dobro, visto que insalubridade concerne à saúde do trabalhador, enquanto a periculosidade se refere

---

<sup>78</sup> BESERRA, João Paulo. A controvérsia da possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade: uma análise à luz da Constituição Federal de 1988. **JUS**, 2017. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/58848/a-controversia-da-possibilidade-de-acumulacao-dos-adicionais-de-insalubridade-e-periculosidade-uma-analise-a-luz-constituicao-federal-de-1988>>. Acesso em: 26 mai. 2018

<sup>79</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção jurídica à saúde do trabalhador. 4. ed. São Paulo: LTr, 2002. P. 287

a situação de perigo iminente, afastando a argumentação de que o artigo 193, § 2º, da CLT, que dispõe sobre a escolha da opção pelo adicional mais favorável ao trabalhador, totalmente cabível a cumulatividade dos adicionais de insalubridade e periculosidade.<sup>80</sup>

### 3.2. A POSIÇÃO JURISPRUDENCIAL SOBRE A (IM)POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE.

O Tribunal Superior do Trabalho vem alegando acerca de uma possível alteração no que concerne ao entendimento em relação à possibilidade do empregado perceber cumulativamente os adicionais de insalubridade e periculosidade. Em decisões recentes, no mínimo duas turmas da Corte refutaram a interpretação de que o empregado seria obrigado a optar pelo recebimento de apenas uma das verbas.

Foi em 2015, nesta mesma linha, que a sétima turma do Tribunal Superior do Trabalho, também manifestou decisão tendente pela cumulatividade dos adicionais de insalubridade e periculosidade, em decisão unânime e recente, consoante se demonstra:

“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 NOS 148 E 155 DA OIT. NORMAS DE DIREITO SOCIAL. CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE. NOVA FORMA DE VERIFICAÇÃO DE COMPATIBILIDADE DAS NORMAS INTEGRANTES DO ORDENAMENTO

---

<sup>80</sup> MELLO, Ideli de. Cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIX, n. 145, fev 2016. Disponível em: <[http://ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=16800](http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16800)>. Acesso em: 30 mai. 2018.

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". (Processo: RR - 1072-72.2011.5.02.0384 Data de Julgamento: 24/09/2014, Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/10/2014.

Portanto, a compreensão é de que o adicional de insalubridade não deve ser confundido com o adicional de periculosidade, razão pela qual os tribunais tem entendido que a separação entre estes é de suma importância para o cenário jurídico.<sup>81</sup>

Não obstante, a jurisprudência atual também está trabalhando no sentido de consolidar o entendimento favorável à cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, como se vê nas recentes jurisprudências do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, abaixo:

EMENTA:

ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE. CUMULAÇÃO. POSSIBILIDADE. No caso da insalubridade, o bem tutelado é a saúde do trabalhador, diante das condições nocivas no meio ambiente de trabalho. Já a periculosidade traduz situação de perigo que, uma vez ocorrida, pode ocasionar a morte do trabalhador, sendo a vida o bem a ser protegido. A Constituição Federal não veda a percepção simultânea dos adicionais,

---

<sup>81</sup> Idem, Ibidem



sendo que legislação infraconstitucional não pode estabelecer o contrário e restringir direitos assegurados. O artigo 193, § 2º, da CLT e o item 16.2.1 da NR 16 da Portaria 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego não foram recebidos pela atual Constituição Federal, eis que os seus conteúdos não se coadunam com os princípios e regras trazidos no texto constitucional. As Convenções 148 e 155 da OIT, incorporadas no ordenamento jurídico, admitem a hipótese de cumulação dos adicionais. Por serem normas posteriores especiais e mais benéficas ao trabalhador, devem prevalecer sobre as disposições contidas no artigo 193, § 2º, da CLT e no item 16.2.1 da NR-16 da Portaria 3.214 do Ministério do Trabalho e Emprego. Recurso da Reclamada negado.

EMENTA:

Adicional de periculosidade e de insalubridade. Cumulação. A Convenção nº 155 da OIT, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 1.254/1994, em seu artigo 11, 'b', dispõe que "Art. 11 - 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: a) [...]; b) a determinação das operações e processos que são 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 levar-se em consideração os riscos para a saúde causados pela exposição simultâneas a várias substâncias ou agentes", a norma internacional autoriza a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, restando revogado tacitamente o art. 193, parágrafo 2º, CLT, não havendo mais a necessidade de o empregado optar pela percepção do adicional de insalubridade em detrimento ao de periculosidade.

Esta alteração na jurisprudência mostra um grande avanço, posto que esta foi construída ao decorrer dos anos no sentido de que o empregado teria de optar entre o adicional de periculosidade, que é de 30% sobre o salário base, e o de insalubridade, que varia entre 10%, 20% ou 40% sobre o salário mínimo regional, entendimento trazido pelo art. 192, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, que anunciava essa necessidade de escolha por um dos adicionais.<sup>82</sup>

Em face do artigo aludido e de alguns tribunais trabalhistas do Brasil, a conclusão é no sentido de que não caberia ao trabalhador o recebimento dos dois

---

<sup>82</sup> Idem, Ibidem

adicionais, ainda que exposto, simultaneamente, a agentes potencialmente nocivos à saúde e geradores de risco à integridade física ou à vida.<sup>83</sup>

Ainda, a terceira turma do Tribunal consentiu, também, com a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. O entendimento dos ministros foi lastreado no fato de que o dispositivo constitucional é permissivo e, ainda, de que não existe proibição legal de cumulação dos adicionais.

A norma da legislação trabalhista que acarretam em renúncia ao adicional de insalubridade para os trabalhadores que venham a escolher por receber o adicional de periculosidade só seria válida para as hipóteses em que os fatos por si só levam simultaneamente a uma situação de insalubridade e de risco. Nesta senda é que a opção por um dos adicionais se implica de fato.

No entanto, não cabe a mesma interpretação da norma quando os fatos geradores da insalubridade e da periculosidade são diferentes e não se confundem entre si. A norma do art.193, §2º, da CLT, não recai a todas as situações, pelo motivo de que não há escolha hábil a ser realizada, visto que se trata de fatores distintos e cada um destes faz incidir o adicional correspondente. Outra é a interpretação distinta que corresponderia a negar um direito lastreado na Constituição Federal.

Os ministros da turma também começaram a considerar o artigo 7º, XXIII, da Constituição Federal, que assegura o direito à percepção dos adicionais de insalubridade e periculosidade, sem qualquer ressalva quanto à sua cumulação.

Apesar de haver determinadas decisões que sejam contra a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, a Corte Superior do Tribunal Superior do Trabalho não deve mudar de entendimento nos tempos recentes. Para tanto, Maria Carolina Seifriz Lima alude que:

---

<sup>83</sup> SILVA, Ioneide. Possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. Jusbrasil, 2017. Disponível em: <<https://ioneydesilva.jusbrasil.com.br/artigos/482104932/possibilidade-de-cumulacao-dos-adicionais-de-insalubridade-e-periculosidade>>. Acesso em: 30 mai. 2018

É possível afirmar que a possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade vem ganhando cada vez mais adeptos entre juízes de primeiro grau e desembargadores dos Tribunais Regionais do Trabalho. De qualquer sorte, entendo que, no atual cenário, é prematuro afirmar que há uma tendência de alteração de posicionamento na Corte Superior, pelo menos enquanto mantida a atual composição dos órgãos do TST.

Salienta-se que Ricardo Calcini, assessor de desembargador e professor da Escola Judicial no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, traz a afirmação de que, apesar de juridicamente ser possível acatar a tese da cumulatividade dos adicionais de insalubridade e periculosidade, a decisão ainda gera insegurança jurídica.<sup>84</sup>

Para tanto, o mesmo afirmou que a 3ª Turma do TST contrariou a unificação promovida pela SBDI-1 do TST. Isto posto, em face de uma valorização dos precedentes judiciais, por força do novo Código de Processo Civil, a decisão acaba por criar uma maior insegurança jurídica, ainda mais fomentando a litigiosidade.

No entanto, outra decisão recente também da 3ª Turma acabou por consentir com o acúmulo de adicionais de insalubridade e periculosidade. Segundo o relator do caso, o ministro Alexandre de Souza Agra, tratando da impossibilidade de se atingir um ambiente plenamente isento dos riscos à saúde, o pagamento dos adicionais, objetiva compensar o risco à saúde e à vida e a integridade do empregado.<sup>85</sup>

Ricardo Calcini, ainda, leciona que, em face dos arts. 190 e 193 da CLT, que preveem o pagamento dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, não obstante estes sejam taxativos no que concerne à caracterização das atividades insalubres e perigosas pelo Ministério do Trabalho, estes também não trazem

---

<sup>84</sup> MELLO, Ideli de. Cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIX, n. 145, fev 2016. Disponível em: <[http://ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=16800](http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16800)>. Acesso em: 30 mai. 2018.

<sup>85</sup> SILVA, Ioneide. Possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. Jusbrasil, 2017. Disponível em: <<https://ioneydesilva.jusbrasil.com.br/artigos/482104932/possibilidade-de-cumulacao-dos-adicionais-de-insalubridade-e-periculosidade>>. Acesso em: 30 mai. 2018

nenhuma vedação para a sua cumulação, inclusive porque objetivam remunerar situações distintas de situações de risco à saúde.

Cabe mencionar, ainda, que seria inválida a disposição de norma interna que enseja a renúncia ao adicional de insalubridade para os empregados que optem por perceber o adicional de periculosidade, vez que os artigos 7º, XXIII, da Constituição Federal e 192, caput, da CLT, os quais asseveram a percepção do benefício para o empregado que exerce atividade insalubre.<sup>86</sup>

Quanto ao adicional de penosidade, também de importante conceito para o contexto trabalhista, o advogado Matheus Quintiliano alude que não há lei que permita este adicional, que se caracteriza por uma função desgastante e sem risco de morte, conforme alude:

O TST não aceita uma norma interna em detrimento de uma lei, não se pode renunciar um direito irrenunciável. No momento em que o trabalhador escolhe um adicional previsto por uma norma interna e não um dispositivo de lei, ele renuncia em detrimento de uma lei, ou seja, renuncia um direito irrenunciável. O tribunal não mudou o seu entendimento. Apesar da decisão no sentido da cumulação dos dois adicionais, os tribunais inferiores só seguirão o entendimento se houver uma OJ [orientação jurisprudencial] ou uma súmula vinculante nesse sentido. Até então não há consenso sobre isso e o acúmulo não é previsto em lei.

Portanto, o entendimento da SDI-1 foi em consonância com a interpretação tradicional da Corte sobre parágrafo 2º do artigo 193 da CLT, que diz é cabível ao empregado o poder de escolha pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido.

Contudo, em abril do mesmo ano desta consideração, a SDI-1 admitiu a cumulatividade dos dois adicionais, de modo a provocar grande discussão entre advogados trabalhistas e um certo temor nas empresas em face de uma possível avalanche de processos, que não cobriam somente os adicionais dali para a

---

<sup>86</sup> MELLO, Ideli de. Cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIX, n. 145, fev 2016. Disponível em: <[http://ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=16800](http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16800)>. Acesso em: 30 mai. 2018

frente, mas igualmente de trabalhadores submetidos a dois fatores de risco nos últimos cinco anos.<sup>87</sup>

Cabe constatar que na insalubridade o bem tutelado é a saúde do trabalhador, em face das condições nocivas no meio ambiente de trabalho, enquanto que a periculosidade diz respeito à situação de perigo que uma vez ocorrida, pode vir a gerar a morte do trabalhador, sendo a vida o bem a ser protegido. Logo, são bens tutelados distintos, de modo que a percepção a parcelas também poderiam ser distintas, adequadas apenas em razão aos fatos geradores, também diferentes.

Isto posto, defronte a fatos geradores completamente diferentes, o trabalhador que estiver exposto a agentes insalubres, consoante NR 15 e também a condições perigosas, conforme NR 16, deveria necessariamente poder receber e lhes ser assegurados tanto o adicional de insalubridade, como o adicional de periculosidade. Entretanto, tal discussão ainda é motivo para muito debate no contexto jurídico, posto que as observações dos entendimentos doutrinários e, sobretudo, jurisprudenciais, divergem no que concerne a esta cumulatividade.<sup>88</sup>

Nesta mesma percepção, o aspecto 15.3 da Norma Regulamentadora nº 15 da Portaria nº 3.214 de 08 de janeiro de 1978 do Ministério do Trabalho e Emprego preceitua que, em caso de incidência de mais de um fator de insalubridade, somente será considerado o de grau mais elevado, para efeito de acréscimo salarial, sendo proibida a percepção cumulativa.

Ainda, o item 16.2.1 da Norma Regulamentadora nº 16 da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego alude que o empregado poderá perceber o adicional de insalubridade que lhe seja adequado. Logo, é de plena compreensão por parte da doutrina e jurisprudência que as referidas normas legais

---

<sup>87</sup> SCOCUGLIA, Livia. TST volta a autorizar acúmulo de adicionais de nocividade. **JOTA**, 2017.

Disponível em: < <https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/tst-volta-a-autorizar-acumulo-de-adicionais-de-nocividade-12072017>>. Acesso em: 30 mai. 2018

<sup>88</sup> SILVA, Ioneide. Possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade.

Jusbrasil, 2017. Disponível em:

<<https://ioneydesilva.jusbrasil.com.br/artigos/482104932/possibilidade-de-cumulacao-dos-adicionais-de-insalubridade-e-periculosidade>>. Acesso em: 30 mai. 2018

proíbam a acumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, de modo que deve o empregado optar por aquele adicional que lhe seja mais vantajoso.<sup>89</sup>

Para Sergio Pinto Martins, o empregado não tem direito a adicional de periculosidade e de insalubridade concomitantemente, devendo manifestar uma escolha por um deles, conforme aduz no § 2º art. 193 da CLT. Neste seguimento, o Tribunal Região do Trabalho da 12ª Região do Estado de Rondônia, tendo como relator Hélio Bastida Lopes, fixou compreensão pela impossibilidade de cumulação dos adicionais, conforme descrito abaixo:

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. IMPOSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DE ADICIONAIS. A lei impede a acumulação de adicionais, sendo devido somente um dos adicionais que por ventura for devido ao trabalhador (parágrafo segundo do artigo 193 da CLT).(TRT-12 - RO: 00020134220145120027 SC 0002013-42.2014.5.12.0027, Relator: HELIO BASTIDA LOPES, SECRETARIA DA 2A TURMA, Data de Publicação: 26/01/2016).

No mesmo sentido se aborda o entendimento tido pelo Tribunal Superior do Trabalho em sede de Recurso de Revista, qual seja:

RECURSO DE REVISTA. LEI 13.015/14. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE E ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. CUMULAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. 1. A jurisprudência pacificada dessa Corte (SbDI-1, E-RR-1072-72.2011.5.02.0384, sessão de 13/10/2016, relatoria do Exmo. Ministro Renato de Lacerda Paiva), é no sentido de ser indevida a cumulação de adicional de periculosidade e insalubridade, cabendo a opção pelo empregado entre os dois adicionais, a teor do artigo 193, § 2º, da CLT. 2. Julgados da SBDI-1 e de Turmas desta Corte. Recurso de revista conhecido e provido.(TST - RR: 1515520155030058, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 22/02/2017, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/02/2017).

---

<sup>89</sup> SCOCUGLIA, Livia. TST volta a autorizar acúmulo de adicionais de nocividade. **JOTA, 2017**. Disponível em: < <https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/tst-volta-a-autorizar-acumulo-de-adicionais-de-nocividade-12072017>>. Acesso em: 30 mai. 2018

Assim, o entendimento doutrinário e jurisprudencial é quase unânime nesse sentido, de forma a defender que o adicional de insalubridade terá a possibilidade de ser acumulado com o de periculosidade, devendo o trabalhador, no caso de exposição a ambos, optar pelo que lhe for mais benéfico.

A referida compreensão encontra-se fora da realidade social, e em direção oposta à tendência da norma constitucional, que fundamenta-se na dignidade da pessoa humana e no valor social do trabalho. Nessa perspectiva enfatiza Buck que o entendimento de que não há possibilidade de cumulatividade de adicionais é inadmissível e injusto, pois um não exclui o outro.<sup>90</sup>

Logo, a desconsideração acerca da possibilidade da cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, atualmente, seria uma espécie de destruição do princípio da proteção ao trabalhador. Bonfim traz um entendimento acerca do assunto:

Infelizmente e de forma absurda, o TST vem sustentando que os adicionais não se acumulam caso o empregado esteja exposto a mais de um agente nocivo, baseado na vedação contida no item 15.3 da NR-15, da Portaria 3.214/78. Entendemos de forma diversa. Se o adicional visa indenizar a nocividade do trabalho executado pelo empregado, se as nocividades são múltiplas, os adicionais também deveriam ser. Ademais, não pode uma portaria impor obstáculo não criado pela lei.

Embora certas determinações legais possuam previsão, de igual maneira a Constituição Federal de 1988 dispõe, em seu artigo 7º, inciso XXIII, os adicionais para situação diversas, posto que um remunere o risco da atividade e o outro a exposição da saúde decorrente da atividade, sem qualquer ressalva quanto à necessidade de escolha pelo trabalhador por um dos adicionais<sup>91</sup>, conforme vê-se:

---

<sup>90</sup> Idem, *Ibidem*

<sup>91</sup> SILVA, Ioneide. Possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. Jusbrasil, 2017. Disponível em: <<https://ioneydesilva.jusbrasil.com.br/artigos/482104932/possibilidade-de-cumulacao-dos-adicionais-de-insalubridade-e-periculosidade>>. Acesso em: 30 mai. 2018

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

(...)

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei.<sup>92</sup>

Portanto, o inciso XXIII do art. 7º não traz qualquer exceção quanto à cumulação dos adicionais, permitindo concluir que o § 2º do art. 193 da CLT não foi abarcado pela Constituição Brasileira de 1988.

Assim sendo, a Constituição Federal não proíbe a percepção simultânea dos adicionais, de forma que a legislação infraconstitucional não tem a possibilidade de definir entendimento contrário e limitar direitos já assegurados.

Com isso, caso na prestação dos serviços voltados à seu labor o empregado se sujeitar, concomitantemente, a duas condições gravosas à saúde e à vida, este deve ter o direito de perceber remuneração apropriada com essa situação, que, a toda evidência, não se trata de bis in idem, posto que constitui obrigação de pagar de fato gerador diverso, ou seja, a exposição a agente insalubre nos casos de agentes agressivos à saúde, e exposição a agente perigoso, quando de iminente risco de vida.<sup>93</sup>

Ainda, mesmo com toda a linha de raciocínio defendida neste trabalho, caberia dizer que a vedação à cumulação dos adicionais iria de encontro às Convenções 148 e 155 da OIT, das o Brasil é signatário, como mencionado no presente trabalho.

Nota-se, assim, que o artigo 193, § 2º, da CLT e o item 16.2.1 da NR 16 da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego não foram considerados pela atual Constituição Federal, posto que seu texto não se ajusta aos princípios e regras trazidos no texto constitucional, tampouco com as Convenções 148 e 155 da OIT, introduzidas no ordenamento jurídico brasileiro.

---

<sup>92</sup> BRASIL, Constituição (1988) Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília. 1988

<sup>93</sup> SCOCUGLIA, Livia. TST volta a autorizar acúmulo de adicionais de nocividade. **JOTA**, 2017.

Disponível em: < <https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/tst-volta-a-autorizar-acumulo-de-adicionais-de-nocividade-12072017>>. Acesso em: 30 mai. 2018



Em face de serem normas mais benéficas ao empregado, estas devem preponderar sobre as disposições contidas no artigo 193, § 2º, da CLT e no item 16.2.1 da NR-16 da Portaria 3.214 do Ministério do Trabalho e Emprego.<sup>94</sup>

Portanto, é plenamente possível observar o evidente conflito entre a Consolidação das Leis do Trabalho com os direitos dos trabalhadores, e, também, aos princípios fundamentais constituições, que buscam o aperfeiçoamento de sua condição social.

Quanto ao entendimento jurisprudencial, portanto, é possível cada vez mais encontrar divergências, que, embora minoritárias, defendem a possibilidade de cumulação desses adicionais. Nesse seguimento, diversos tribunais trabalhistas regionais e até a mais alta patente trabalhista, como se vê abaixo:

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA - CUMULAÇÃO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE - POSSIBILIDADE - PREVALÊNCIA DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS E SUPRALEGAIS SOBRE A CLT - JURISPRUDÊNCIA DO STF - OBSERVÂNCIA DAS CONVENÇÕES NºS 148 E 155 DA OIT. No julgamento do RR - 1072-72.2011.5.02.0384, de relatoria do Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, esta Turma julgadora firmou entendimento de que a norma contida no art. 193, § 2º, da CLT não foi recepcionada pela Constituição Federal, que, em seu art. 7º, XXIII, garantiu o direito dos trabalhadores ao recebimento dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, sem ressalva acerca da cumulação. A possibilidade de recebimento cumulado dos mencionados adicionais se justifica em face de os fatos geradores dos direitos serem diversos. No caso, a Corte a quo manteve a sentença que deferira o pedido de pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo decorrente do contato com álcalis cáusticos e hidrocarbonetos e de pagamento do adicional de periculosidade em face da exposição do obreiro à fonte radioativa. A inclusão no sistema jurídico interno das Convenções Internacionais nºs 148 e 155, com a qualidade de normas materialmente constitucionais ou supralegais, como decidido pelo STF, determina a atualização contínua da legislação acerca das condições nocivas de labor e a consideração dos riscos para a saúde do trabalhador oriundos da exposição simultânea a várias substâncias insalubres e agentes perigosos. Assim, não se aplica mais a mencionada norma da CLT, afigurando-se acertado o entendimento adotado pela Corte a quo que manteve a condenação ao pagamento cumulado dos adicionais de insalubridade e de periculosidade. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 7761220115040411, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 20/05/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/05/2015).

---

<sup>94</sup> Idem, Ibidem

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 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. (TRT-4 - RO: 00005047720135040013 RS 0000504-77.2013.5.04.0013, Relator: MARIA HELENA LISOT, Data de Julgamento: 30/07/2014, 13ª Vara do Trabalho de Porto Alegre).

Logo, os adicionais são adequados por razões voltadas à vantagem do próprio trabalhador, por causas e com fundamentos diversos, de modo que não subsiste qualquer fundamento jurídico ou lógico que conclua pela impossibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade.

A possibilidade da cumulação dos adicionais de periculosidade com o adicional de insalubridade deve ocorrer ainda, pois, estando o trabalhador em contato com os dois agentes, seu ambiente laboral será ainda mais prejudicial e os riscos ocupacionais aumentarão, de modo que cabe o ao obreiro optar por um ou por outro adicional.

Por fim, cabe mencionar que a tese defensora da possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade é muito grande e bem fundamentada. Assim, possibilitar a cumulação dos adicionais de periculosidade e de insalubridade no momento em que o empregador mantiver contato ou exposição simultaneamente a dois agentes agressivos é medida que se impõe.

## CONCLUSÃO

Num primeiro momento, foi tratado sobre a relevância do direito trabalhista, e a finalidade deste de adotar cautelas pela saúde do empregado. Nesse sentido é que foi criada a segurança e medicina do trabalho, área destinada tanto à prevenção, de forma a desviar qualquer risco de acidente de trabalho ou doença ocupacional e, ainda, à recuperação do trabalhador, quando ocorrer lesão ou a saúde do mesmo for prejudicada por motivos relativos ao exercício de sua função. No que concerne ao contexto histórico, tem-se que, com o tratado de Versailles surgiu a Organização Mundial do Trabalho – OIT, que veio com o propósito de uniformizar as questões do direito do trabalho, sobretudo a justiça social.

O Brasil, entretanto, não se preocupava com o bem estar saudável do trabalhador, de modo que os problemas de trabalho salutaros pioraram ainda mais com o advento da Revolução Industrial. Por isso, relevante se fez a edição de normas voltadas a aprimorar o âmbito trabalhista. Nesta senda, a Lei n. 6.514/1977 surgiu para definir condições mínimas a serem observadas pelo empregador, dando nova redação aos art. 154 a 201 da CLT, e, abordando acerca do serviço especializado em segurança e medicina do trabalho, além de aspectos como o uso do equipamento de proteção individual e dos adicionais de periculosidade e insalubridade.

Neste contexto, sobrevieram as normas regulamentadoras, instauradas para viabilizar perspectivas e direcionamentos para que o empregador transforme o meio ambiente de trabalho e, assim, haja uma efetiva redução dos agentes agressores à saúde dos empregados. São um total de trinta e cinco normas regulamentadoras e outras cinco direcionadas ao meio rural, e, por meio destas, é possível a observação dos critérios de aplicabilidades dos programas, os limites de tolerância para certos riscos e as ações preventivas que devem ser introduzidas ao meio ambiente laboral.

No segundo capítulo, buscou-se abordar sobre a remuneração e os adicionais de insalubridade e periculosidade. O salário, embora muitas vezes confundido com remuneração, representa a contraprestação dada pelo empregador

ao seu empregado em troca de sua mão de obra, sendo esta a força laboral. Por sua vez, a remuneração concerne a um rendimento legal e habitual recebido pelo trabalhador em face do contrato de trabalho exercido. Dessa forma, envolve a remuneração o salário direto, indireto e a remuneração variável.

A remuneração está presente no art. 457 da Consolidação das Leis Trabalhistas. O parágrafo primeiro traz as situações que determinadas importâncias integram o salário, como são os casos das gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador. Já o parágrafo segundo trata dos casos em que não integram a remuneração, como o pagamento a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, diárias para viagem, prêmios e abonos. O parágrafo terceiro aborda acerca de outra importância que pode configurar uma espécie de remuneração sem configurar salário, as gorjetas. Estas integram a remuneração do empregado, mas não é salário, e, sendo assim, podem incidir os encargos sociais advindos do contrato de trabalho, como férias e FGTS, sobre esta.

Outra importância remuneratória se refere ao adicional de insalubridade, que é um adicional ajustado de acordo com o grau de risco presente no ofício e no estabelecimento, com possibilidade de variar entre 10%, sendo o grau mínimo, 20%, sendo o grau médio, e 40%, o grau máximo. Há, ainda, o adicional de periculosidade, que concerne a um adicional percebido pelo empregado que labora com inflamável ou explosivo. Outro adicional é o adicional noturno, que acomete os serviços prestados após às vinte e duas horas e até às cinco horas do dia seguinte, nas cidades, e tem como porcentagem o valor de 20% a mais do que o valor da hora diurna, a incidir sobre o salário convencionado no contrato, e será pago com habitualidade, segundo o art. 73 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

A criação dos adicionais referidos veio em contrapartida ao possível dano a ser causado no empregado em face dos riscos existentes em atividades específicas, para compensar o iminente perigo das profissões abrangidas. No que concerne ao adicional de periculosidade, este configura um valor devido ao empregado que exerce seu ofício em exposição permanente a elementos inflamáveis ou explosivos, conforme regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Dois ofícios foram agregados à noção de profissões perigosas e, assim, também devem receber o adicional de periculosidade, quais sejam, os vigilantes e seguranças, conforme edição da Lei 12.740, de 2012, que introduziu como perigosa a prestação de serviço que expõe o empregado, permanentemente, a roubos ou outra violência física em função de segurança pessoal ou patrimonial; e, também, os motociclistas, cuja Lei 12.997, de 2014, inseriu no art. 193, parágrafo quarto, da CLT, a disposição acerca da periculosidade do trabalhador que atua em motocicleta.

A eliminação de um adicional concerne na sua extinção, em virtude da supressão do agente causador do risco, sendo esta eliminação responsabilidade do empregador. Caso não seja exequível a eliminação, o agente prejudicial deverá ser neutralizado. Neste sentido, o artigo 194 da CLT aduz que, em caso de haver a eliminação da periculosidade, o empregador estará desobrigado do pagamento ao adicional citado, e, assim, a partir da supressão do agente ensejador do perigo, o trabalhador não terá mais direito à esse adicional. Portanto, a eliminação do agente causador da periculosidade é viável, ocasionando, desse modo, na não obrigatoriedade do pagamento do adicional de periculosidade. No entanto, a neutralização do agente causador da periculosidade não é possível, de modo que somente não caberá mais aplicação do adicional nos casos em que o risco for eliminado.

Quanto às atividades insalubres, estas se referem àquelas em que os empregados se submetam a condições de frio, calor, barulho, poeira, e demais, e, devido à exposição e contato com esses agentes causadores dos riscos à sua saúde, é direito destes a percepção do adicional de insalubridade em seu salário. O referido adicional é calculado em função dos níveis de gravidade da situação de insalubridade. Assim, o Ministério do Trabalho e Emprego estipulou os níveis de 10% do salário, se a insalubridade se der em grau mínimo, 20% se for em grau médio, e 40% em grau máximo. Insta mencionar que, com a reforma trabalhista, os graus referentes ao adicional de insalubridade foram mantidos, todavia, é possível que os valores sejam modificados por intermédio de acordo entre o sindicato dos empregados e empregadores.

A condição de insalubridade, no entanto, pode ser eliminada ou neutralizada, a partir da aplicação de ações protetivas ou fiscalizatórias, como

medidas de controles ou o fornecimento gratuito, pelo empregador, do equipamento de proteção individual adequado para aquela atividade. Contudo, insta salientar que somente o fornecimento destes equipamentos não configura uma não obrigatoriedade do pagamento do adicional, posto que o obreiro deve controlar o uso deste, para que seja efetivo e elimine ou reduza adequadamente o risco. Ao abordar a úmula 289 do TST, pôde ser visto que o uso do aparelho de proteção, fornecido pelo empregador, não exclui, por si só, o direito ao pagamento do adicional. Uma série de medidas devem ser tomadas e, sobretudo, fiscalizadas, para que a eliminação ou redução do risco efetivamente ocorra.

E, finalmente, no terceiro capítulo houve a análise da (im)possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, com um estudo legislativo e jurisprudencial sobre o tema. Em primeira observação, notou-se que o artigo 193 da Consolidação das Leis do Trabalho, em seu parágrafo segundo, proíbe a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. Neste seguimento, a NR n. 16, no tópico 16.2.1, editado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, em 1978, de igual forma estipula que o empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que lhe seja devido. Todavia, a Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXIII, não traz uma vedação à cumulação dos adicionais, ao prever que são direitos dos trabalhadores o adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, razão pela qual se pode afirmar que a legislação infraconstitucional não pode limitar direitos assegurados e estipular o contrário ao preceito da Lei Maior, que foi promulgada para salvaguardar o empregador e, para tanto, definiu os referidos adicionais à categoria de direitos fundamentais.

Ainda, existem as Convenções n. 148 e 155, que abordam sobre saúde e segurança do trabalho e trazem uma maior compreensão no que concerne à possibilidade de cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade. Ressalta-se, ainda, que convenções da Organização Internacional do Trabalho - OIT, no momento em que foram ratificadas pelo Brasil, foram incorporadas ao ordenamento jurídico em conformidade às normas infraconstitucionais. Por sua vez, a convenção nº 155 da OIT, editada no Brasil em 1994, concerne à segurança e saúde dos empregados e, ainda, do meio ambiente do trabalho e o Estado brasileiro. Ao editá-la, o legislador passou a prever que deverão ser levados em consideração

os riscos para a saúde proveniente do contato simultâneo a diversas substâncias ou agentes.

Em verificação das normas constitucionais e supralegais, hierarquicamente superiores à CLT, ainda que esta tenha previsão no sentido de apenas ser incidido um adicional, as demais normas permitem a cumulação dos adicionais, ainda que desta cumulação não haja um pagamento em dobro, visto que insalubridade concerne à saúde do trabalhador, enquanto a periculosidade se refere a situação de perigo iminente, afastando a argumentação de que o artigo 193, § 2º, da CLT, que dispõe sobre a escolha da opção pelo adicional mais favorável ao trabalhador, sendo possível a cumulatividade dos adicionais de insalubridade e periculosidade.

Nesse sentido, viu-se que o Tribunal Superior do Trabalho vem abordando sobre alteração no que concerne ao entendimento em relação à possibilidade do empregado perceber cumulativamente os adicionais de insalubridade e periculosidade. Em decisões recentes, no mínimo duas turmas da Corte refutaram a interpretação de que o empregado seria obrigado a optar pelo recebimento de apenas uma das verbas. Foi em 2015, com uma decisão da 7ª Turma da Corte que, por unanimidade, causaram esse alvoroço na situação jurídica brasileira ao constatar que as empresas tenham a possibilidade de pagar aos empregados os dois adicionais, caso os fatos geradores das verbas sejam diferentes.

Os tribunais, então, tem entendido que a separação entre os fatores geradores dos adicionais de insalubridade e periculosidade é de suma importância para o cenário jurídico. Não obstante, a jurisprudência atual também está trabalhando no sentido de consolidar o entendimento favorável à cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, como se vê nas recentes jurisprudências do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

Isto posto, seria plenamente possível a da cumulação dos adicionais de periculosidade com o adicional de insalubridade, de modo que esta deve ocorrer ainda, pois, estando o trabalhador em contato com os dois agentes, seu ambiente laboral será ainda mais prejudicial e os riscos ocupacionais aumentarão, de modo que cabe o ao obreiro optar por um ou por outro adicional. Por fim, cabe mencionar que a tese defensora da possibilidade de cumulação dos adicionais de

insalubridade e de periculosidade é muito grande e bem fundamentada. Assim, a cumulação dos adicionais de periculosidade e de insalubridade possibilitaria que, no momento em que o empregador mantiver contato ou exposição simultaneamente a dois agentes agressivos, este também seria recompensado em caráter justo por tais incidências.



## REFERÊNCIAS

BASTOS, Alexandre. Quem tem direito ao adicional de periculosidade? **Jusbrasil**, 2016. Disponível em: < <https://xande.jusbrasil.com.br/artigos/316069267/quem-tem-direito-ao-adicional-de-periculosidade>>. Acesso em: 21 mai. 2018

BATISTA, Valquiria Rocha. Adicional de Periculosidade. **Direito Net**, 2014. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8860/Adicional-de-periculosidade>>. Acesso em: 21 mai. 2018

BESERRA, João Paulo. A controvérsia da possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade: uma análise à luz da Constituição Federal de 1988. **JUS**, 2017. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/58848/a-controversia-da-possibilidade-de-acumulacao-dos-adicionais-de-insalubridade-e-periculosidade-uma-analise-a-luz-constituicao-federal-de-1988>>. Acesso em: 26 mai. 2018

BRASIL, Constituição (1988) Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília. 1988

BRASIL. Decreto nº 93.413, de 15 de outubro de 1986. Promulga a Convenção nº 148 sobre a proteção dos trabalhadores contra os riscos profissionais devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1980-1989/D93413.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1980-1989/D93413.htm)>. Acesso em: 26 mai. 2018.

BRASIL, Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília, 13 julho 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 20 mai. 2018.

CAVALCANTE, Felipe. Reforma Trabalhista: salário e remuneração. **JUS**, 2017. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/60740/reforma-trabalhista-salario-e-remuneracao>>. Acesso em: 20 mai. 2018

CHAVES, André. NR 15 – Adicional de Insalubridade. **Área SST**, 2016. Disponível em: <<https://areasst.com/nr-15-insalubridade/>>. Acesso em: 24 mai. 2018

CORRÊA, Tobias Damião. Art. 191 da CLT – Da eliminação ou neutralização da insalubridade. **CLT Livre**, 2017. Disponível em: < [http://www.cltlivre.com.br/artigos\\_clt/artigo-191-da-clt-da-eliminacao-ou-neutralizacao-da-insalubridade](http://www.cltlivre.com.br/artigos_clt/artigo-191-da-clt-da-eliminacao-ou-neutralizacao-da-insalubridade)>. Acesso em: 25 mai. 2018

DOMINGOS, Gilson. A eliminação ou neutralização de insalubridade. **Jusbrasil**, 2016. Disponível em: <<https://gilsondomingos.jusbrasil.com.br/artigos/337508546/a-eliminacao-ou-neutralizacao-de-insalubridade>>. Acesso em: 26 mai. 2018

ESPINOSA, Ricardo de Lima. Aplicação das ações preventivas de segurança e saúde do trabalho no meio ambiente. **JUS**, 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/29029/aplicacao-das-acoes-preventivas-de-seguranca-e-saude-do-trabalho-no-meio-ambiente/2>>. Acesso em: 18 mai. 2018

FERNANDES, Vitor. Segurança e medicina do trabalho. **Jusbrasil**, 2015. Disponível em: < <https://vitordaguia.jusbrasil.com.br/artigos/170946743/seguranca-e-medicina-do-trabalho>>. Acesso em: 14 mai. 2018

FORMOLO, Fernando. A cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. Justiça do Trabalho: doutrina, jurisprudência, legislação, sentença, tabelas. **Porto Alegre: HS, 2011. P. 55**

FREITAS, Rafael Silva de. Adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade. **Jusbrasil**, 2017. Disponível em: < <https://rafaelsilvade Freitas.jusbrasil.com.br/artigos/476609229/adicionais-de-insalubridade-periculosidade-e-penosidade>>. Acesso em: 21 mai. 2018

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Acidentes do Trabalho, 5ª edição. Editora Método, 2013. P.47.

JURÍDICO, Revista Consultor. STF anula parte de súmula TST sobre base de cálculo do adicional de insalubridade. **CONJUR**, 2018. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2018-abr-17/stf-anula-norma-base-calculo-adicional-insalubridade>>. Acesso em: 26 mai. 2018

LOURENÇO, Joaquim Carlos. Salário e remuneração: breves considerações acerca da legislação trabalhista brasileira. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 102, jul 2012. Disponível em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=12011.%20Acesso](http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12011.%20Acesso)>. Acesso: 21 mai. 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários às Súmulas do TST**. 12 ed. São Paulo: Atlas, 2013. P. 49

\_\_\_\_\_, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 19 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MELLO, Ideli de. Cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIX, n. 145, fev 2016. Disponível em: <[http://ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=16800](http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16800)>. Acesso em: 30 mai. 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção jurídica à saúde do trabalhador. 4. ed. São Paulo: LTr, 2002. P. 287

PINTO, Elisamari Romário. Aspectos gerais sobre a segurança do trabalho. **JUS, 2015**. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/42054/aspecto-gerais-sobre-a-seguranca-do-trabalho>>. Acesso em: 16 mai. 2018

SAAD, Eduardo Gabriel. **CLT comentada**. 48 ed. atual., revista, e ampliada por José Eduardo Duarte Saad, Ana Maria Saad Castello Branco. São Paulo: LTr, 2015

SANTOS, Carlos Modanês dos. As diferenças entre eliminação e neutralização da insalubridade. **JUS, 2015**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/44406/as-diferencas-entre-eliminacao-e-neutralizacao-da-insalubridade>>. Acesso em: 26 mai. 2018

SANTOS, Frederico Fernandes dos. Entenda o que são as Normas Regulamentadoras do MTE. **Jusbrasil, 2015**. Disponível em: < <https://ffsfred.jusbrasil.com.br/noticias/184518209/entenda-o-que-sao-as-normas-regulamentadoras-do-mte>>. Acesso em: 15 mai. 2018

SCOCUGLIA, Livia. TST volta a autorizar acúmulo de adicionais de nocividade. **JOTA, 2017**. Disponível em: < <https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/tst-volta-a-autorizar-acumulo-de-adicionais-de-nocividade-12072017>>. Acesso em: 30 mai. 2018

SILVA, Ioneide. Possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. **Jusbrasil, 2017**. Disponível em: <<https://ioneydesilva.jusbrasil.com.br/artigos/482104932/possibilidade-de-cumulacao-dos-adicionais-de-insalubridade-e-periculosidade>>. Acesso em: 30 mai. 2018

SILVA, Ruy Euribio da. Reforma trabalhista e o adicional de insalubridade. **Migalhas, 2018**. Disponível em: < <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI272303,51045-Reforma+Trabalhista+e+o+adicional+de+insalubridade>>. Acesso em: 24 mai. 2018

SOUSA, Julianna de Melo e. Salário – Mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista – Lei 13. 467/2017. **Jusbrasil, 2018**. Disponível em: < <https://juliannamel.jusbrasil.com.br/artigos/533527587/salario-mudancas-trazidas-pela-reforma-trabalhista-lei-13467-2017>>. Acesso em: 18 mai. 2018

WEBER, Talita Ferreira do Nascimento. Segurança e medicina do trabalho. **Web Artigos, 2011**. Disponível em: < <https://www.webartigos.com/artigos/seguranca-e-medicina-do-trabalho/67035>>. Acesso em: 13 mai. 2018