



FACULDADE DOCTUM DE CARATINGA

MARCOS ANTÔNIO DA SILVA LOURES

**DA POSSIBILIDADE DO ACÚMULO DE ADICIONAL DE PERICULOSIDADE E
INSALUBRIDADE**

BACHARELADO
EM
DIREITO

CARATINGA – MG
2018

MARCOS ANTÔNIO DA SILVA LOURES

**DA POSSIBILIDADE DO ACÚMULO DE ADICIONAL DE PERICULOSIDADE E
INSALUBRIDADE**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Faculdade Doctum - Unidade Caratinga, como requisito parcial a obtenção do título de Bacharel em Direito. Área de Concentração: Direito do Trabalho; Direito Constitucional; Direito Internacional.
Orientador: Ivan Barbosa Martins.

CARATINGA - MG

2018

TERMO DE APROVAÇÃO

Trabalho de Conclusão de Curso Da possibilidade do acúmulo de adicional de periculosidade e insalubridade, elaborado pelo aluno Marco Antônio da Silva Loures foi aprovado por todos os membros da Banca Examinadora e aceita pelo curso de Direito da FACULDADES DOCTUM DE CARATINGA, como requisito parcial da obtenção do título de

BACHAREL EM DIREITO.

Caratinga 10 de DEZEMBRO 2018



Prof. Ivan Barbosa Martins



Prof. Neuber Teixeira dos Reis Junior



Prof. Kleider Robert

AGRADECIMENTOS

E de repente chega o futuro sensação de dever cumprido e consciência de que não é um final e sim, mais uma etapa. Passaram-se dias, meses e ano percorremos um grande caminho de lutas e vitórias.

Não poderia deixar de expressar meus agradecimentos àqueles que de alguma maneira fizeram com que este momento pudesse ser possível. Agradeço a Deus por seu infinito amor e proteção, aos meus pais e avós por todo apoio, essa vitória também é de vocês, a minha irmã e noiva por toda torcida e companheirismo. Agradeço também toda a minha família, amigos, professores e colegas de turma.

Que Deus me ilumine no futuro incerto, abençoando-me nas minhas escolhas, que estas sejam sempre para ajudar pessoas em seus momentos de dificuldades, que utilize meus conhecimentos na disseminação do que é bom.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, pois é o mantenedor da vida e me possibilitou chegar até aqui, a minha noiva, pois sempre me incentivou e me ajudou nos momentos difíceis, aos meus pais pelo apoio e palavras de incentivo, a minha irmã que sempre estava presente me ajudando a superar meus limites.

“5 - Confie no Senhor de todo o seu coração e não se apoie em seu próprio entendimento;

6 - Reconheça o Senhor em todos os seus caminhos e ele endireitará as suas veredas”

Provérbios 3: 5,6

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ART – Artigo;

CF – Constituição Federal;

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho;

CNJ – Conselho Nacional de Justiça;

EPI – Equipamento de Proteção Individual;

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego;

NR – Norma Regulamentadora;

OIT – Organização Internacional do Trabalho;

ONU – Organização das Nações Unidas;

SV – Súmula Vinculante;

STF – Supremo Tribunal Federal;

TRT – Tribunal Regional do Trabalho;

TST – Tribunal Superior do Trabalho.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo debater sobre a crítica doutrinária brasileira a respeito da possibilidade do acúmulo dos adicionais de periculosidade e insalubridade, uma vez que os tribunais vem adotando um entendimento com fulcro no artigo 193 § 2º da Consolidação da Leis Trabalhistas - CLT que traduz que o empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade, no entanto há de se ressaltar que existe uma antinomia normativa quando nos deparamos com o decreto 1.254/94 que foi promulgado em 29 de setembro de 1994, onde o presidente Itamar Franco no uso de suas atribuições levou ao Congresso Nacional a Convenção ora promulgada para apreciação, sendo esta aprovada através do Decreto Legislativo de número 2 (dois) em 17 de março de 1992 passando assim a vigorar no Brasil em 18 de maio de 1993 na forma de seu artigo 24, sendo publicada no Diário Oficial da União - DOU em 29 de setembro de 1994, adotando então um status de norma supralegal. Tal dispositivo prevê a possibilidade de acumulação dos adicionais, ficando claro assim uma antinomia normativa, sendo este o tema central desta pesquisa.

ABSTRACT

This paper aims to discuss Brazilian doctrinal criticism regarding the possibility of accumulating additional hazardous and insalubrious, once the courts have adopted an understanding with fulcrum in Article 193 § 2 of the Consolidation of Labor Laws - CLT which translates that the employee may opt for the additional health insurance, however it should be noted that there is a normative antinomy when we are faced with the decree 1,254 / 94 that was promulgated on September 29, 1994, where President Itamar Franco in the use of his duties led to the National Congress, the Convention is hereby enacted for approval, which was approved by Legislative Decree No. 2 (two) on March 17, 1992, which became effective in Brazil on May 18, 1993, pursuant to its Article 24, and was published in the Official Gazette of the Union - DOU on September 29, 1994, thus becoming a supralegal norm. Such a device provides for the possibility of accumulation of the additional ones, thus becoming a normative antinomy, being this the central theme of this research.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
CAPÍTULO 1. REMUNERAÇÃO	11
1.1 Parcelas de Natureza Salarial	12
1.2 Parcelas de Natureza não salarial	12
1.3 Salários Condição	12
CAPÍTULO 2. ADICIONAIS.....	14
2.1 Adicional de Insalubridade.....	14
2.2 Norma regulamentadora – NR 15	17
2.3 Adicional de Periculosidade	18
2.4 Norma Regulamentadora – NR 16	19
2.5 - Adicional de Penosidade.....	20
CÁPITULO 3. POSSIBILIDADE DA ACUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE.....	22
3.1 A posição atual do Tribunal Superior do Trabalho - TST	23
3.2 As Convenções 148 e 155 da OIT e suas Posições na Hierarquia das Fontes Formais do Direito do Trabalho	24
3.3 A possibilidade de acumulação dos adicionais de Insalubridade e Periculosidade.....	24
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	Erro! Indicador não definido.6
REFERÊNCIAS.....	27

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo abordar a problemática jurídica na esfera do Direito do Trabalho, no que tange o entendimento da sétima turma do Tribunal Superior do Trabalho acerca da possibilidade da acumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade.

Atualmente o entendimento majoritário adotado em relação ao acúmulo dos adicionais de periculosidade e insalubridade se fundamenta através do parágrafo 2º do artigo 143 da Consolidação das Leis trabalhistas - CLT que diz:

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

§ 2º - O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido.¹

No entanto recentemente este entendimento vem se modificando aos poucos, como podemos ver na decisão da Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho de Porto Alegre, Rio Grande do Sul, que negou provimento ao recurso da empresa contra a condenação, sobre a sentença favorável a acumulação, com o entendimento de que não há mais espaço para a aplicação do artigo 193, parágrafo 2º, da CLT.

RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. CONTATO COM MERCÚRIO. O Tribunal Regional, com base na prova pericial, registrou que a reclamante, no exercício de suas atribuições, tinha contato com mercúrio, razão pela qual deferiu o adicional de insalubridade. A Norma Regulamentadora nº 15 do MTE prescreve, em seus anexos 11, quadro I, e 13, que o contato com mercúrio, seja na sua forma orgânica, elementar ou inorgânica - nestes dois últimos casos observados os limites de tolerância - enseja o direito ao pagamento do

¹ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acessado em 05 de junho de 2018.

adicional de insalubridade em grau máximo. Logo, não há que se falar em violação do artigo 190 da CLT ou contrariedade à Súmula nº 448, I, desta Corte, ante a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho. Recurso de revista de que não se conhece. CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. POSSIBILIDADE. PREVALÊNCIA DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS E SUPRALEGAIS SOBRE A CLT. JURISPRUDÊNCIA CONSOLIDADA DO STF QUANTO AO EFEITO PARALISANTE DAS NORMAS INTERNAS EM DESCOMPASSO COM OS TRATADOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS. INCOMPATIBILIDADE MATERIAL. CONVENÇÕES NOS 148 E 155 DA OIT. NORMAS DE DIREITO SOCIAL. CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE. NOVA FORMA DE VERIFICAÇÃO DE COMPATIBILIDADE DAS NORMAS INTEGRANTES DO ORDENAMENTO JURÍDICO. A previsão contida no artigo 193, § 2º, da CLT não foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988, que, em seu artigo 7º, XXIII, garantiu de forma plena o direito ao recebimento dos adicionais de penosidade, insalubridade e periculosidade, sem qualquer ressalva no que tange à cumulação, ainda que tenha remetido sua regulação à lei ordinária [...].²

Diante deste conflito hermenêutico, podemos perceber que há uma confusão jurídica, ocasionando assim uma insegurança nos conflitos aparentes, onde decisões diversas geram insatisfações em ambas as partes. Este conflito só esta sendo possível por conta da antinomia normativa entre o decreto legislativo 1.254 de 1994 e o parágrafo 2º do artigo 193 da CLT.

Desta forma, o presente trabalho abordará em seus capítulos conceitos legais de suma importância como princípios do direito do trabalho, caracterização de relação empregatícia, conceito de periculosidade e insalubridade, normas norteadoras, normas internacionais e supralegais relacionadas ao tema, como o intuito de promover o senso crítico do tema em foco.

Diante do exposto, elucidaremos qual a melhor forma para ser solucionado este problema jurídico, buscando assim uma maior segurança nos litígios e um entendimento uniforme quanto ao tema, uma vez que já esta declarada a constitucionalidade das convenções 148 e 155 da OIT, como deverá ser interpretado o parágrafo 2º do artigo 193 da CLT.

² BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, **Recurso de Revista 7734720125040015**. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/185396466/recurso-de-revista-rr-7734720125040015/inteiro-teor-185396489?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 28 de outubro 2018.

CAPÍTULO 1. REMUNERAÇÃO

A remuneração traduz um dos elementos jurídicos que compõem as relações empregatícias. Remuneração pode ser entendida como os proventos pagos aos empregados mediante prestação de serviços através de uma relação de emprego.

Compreende-se que a remuneração é um gênero do salário que por sua vez é a espécie, portanto a remuneração é a soma de todos os proventos percebidos pelo empregado e o salário é a contraprestação devida pelo empregador ao empregado.

Neste sentido o jurista Maurício Godinho Delgado apresenta a seguinte definição:

[...] remuneração seria o gênero de parcelas contraprestativas devidas e pagas ao empregado em função da prestação de serviços ou da simples existência da relação de emprego, ao passo que o salário seria a parcela contraprestativa principal paga a esse empregado no contexto do contrato. Remuneração seria o gênero; salário, a espécie mais importante das parcelas contraprestativas empregatícias.³

A remuneração esta prevista no artigo 457 da CLT, a qual nos traz que:

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.
 § 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.⁴

Na compreensão de Cláudia Salles Vilela Viana entende-se que:

[...] são componentes da remuneração, o salário contratual gorjetas gratificações contratuais, prêmios, adicional noturno, adicionais de periculosidade e insalubridade ajudas de custo e diárias de viagem, quando não excederem 50% (cinquenta por cento do salário percebido) comissões e quaisquer outras parcelas pagas habitualmente.⁵

Conforme destacado acima percebe-se então que a remuneração é uma parte integrante do salário, que é a parte principal da relação empregatícia, resta

³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do Trabalho** – 17ª ed. São Paulo: Ltr, 2018, p. 838.

⁴ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acessado em 30 de outubro de 2018.

⁵ VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Manual Prático das Relações Trabalhistas**, p. 401.

esclarecer quais tipos de remuneração integram as parcelas de natureza salarial e quais não integram.

1.1 Parcelas de Natureza Salarial

É necessário entendermos a dinâmica voltada para o conceito de parcelas de natureza salarial, uma vez que o salário pode ser composto pelo salário base como também por outras parcelas pagas pelo empregador em função da relação de emprego, como: comissões, gratificações habituais, abonos e outros, harmonizando-se com aqueles juridicamente, conforme aduz Maurício Godinho Delgado.⁶

Entende-se então que as parcelas de natureza salarial são aquelas que pagas habitualmente que passam a deduzir na contribuição do empregado frente ao seu salário.

1.2 Parcelas de Natureza não salarial

As parcelas de natureza não salarial são aquelas que o empregador paga ao empregado, mas que não integram ao salário mesmo havendo o vínculo empregatício tais como: a título indenizatório, de natureza meramente instrumental, parcelas pagas a título de direito intelectual, parcelas de participação nos lucros empresariais, parcelas previdenciárias e parcelas pagas ao empregado por terceiros.⁷

Desta forma podemos entender que tais parcelas são meramente a título de indenização, são pagas esporadicamente, não integrando assim no salário do trabalhador.

1.3 Salários Condição

O salário condição é aquela parcela que o empregador paga ao empregado pelo exercício incerto da função exercida por este, tal parcela é devida, pois o empregado está sujeito a circunstâncias adversas no ambiente de trabalho tais

⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do Trabalho** – 17^a ed. São Paulo: Ltr, 2018, p. 838.

⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do Trabalho** – 17^a ed. São Paulo: Ltr, 2018, p. 838.

como: adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, adicional noturno, horas extra e outros.

É importante frisar que cessando a condição em que o trabalhador estiver sujeito, cessa também o direito ao salário condição. Vejamos a seguir o entendimento de Maurício Godinho Delgado:

[...] compreende essa figura o conjunto de parcelas salariais pagas ao empregado em virtude do exercício contratual em circunstâncias específicas, cuja permanência seja incerta ao longo do contrato [...] há certas parcelas contratuais que se compatibilizam com a ideia de salário condição, podendo, deste modo, ser, a princípio, suprimidas caso desaparecida a circunstância ou o fato que determinava seu pagamento. É o que se passa, por exemplo, com os adicionais de insalubridade e periculosidade[...].⁸

Portanto podemos perceber que o salário condição é devido enquanto perdurar a conjuntura laboral incerta, ou seja, cessando a condição laboral, cessa também o dever de pagar tal parcela.

⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª ed. ver atual e ampl. São Paulo, LTr, 2018, p. 852.

CAPÍTULO 2. ADICIONAIS

2.1 Adicional de Insalubridade

A insalubridade pode ser entendida como as atividades que em função de suas circunstâncias são prejudiciais à saúde e integridade do trabalhador. Esta pode ocorrer por exposição a agentes ambientais físicos, químicos ou biológicos em virtude de sua característica, forma de contato, intensidade, tempo de exposição, presença no ambiente de trabalho acima do limite de tolerância, ou ainda por razão inerente da própria atividade reconhecida como insalubres através de avaliações qualitativas e quantitativas. O artigo 189 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT define o conceito legal de insalubre como:

Aqueles que por sua natureza condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos a saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.⁹

Segundo Tuffi Messias Saliba, o termo “insalubre” é originário do latim e significa tudo aquilo que origina doença.¹⁰

Faz-se necessário destacar que para que o trabalhador possa fazer jus ao adicional de insalubridade não basta somente que a atividade ou operação seja insalubre, uma série de aspectos devem ser observados como a exposição do trabalhador ao agente insalubre, o limite de tolerância, tempo de exposição, intensidade, conforme estabelece a legislação.

Perante os parâmetros estabelecidos para que fique evidenciada a existência da insalubridade Sérgio Pinto Martins enfatiza que haja:

(a) exposição a agentes nocivos à saúde do trabalhador; (b) que essa exposição seja acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição, pois se a exposição estiver nos limites de tolerância, não há direito ao adicional.¹¹

⁹ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acessado em 30 de outubro de 2018.

¹⁰ SALIBA, Tuffi Messias. **Insalubridade e periculosidade: aspectos técnicos e práticos**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 11.

¹¹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 256.

Para a apuração do ambiente de trabalho insalubre usa-se basicamente dois tipos de avaliações: avaliação quantitativa e avaliação qualitativa.

A avaliação qualitativa se dá através do levantamento ambiental realizado por um profissional do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT que em análise do local de trabalho, realiza a percepção através de seus conhecimentos destacando quais são os riscos existentes, sem necessariamente ser possível a quantificação dos valores da nocividade dos riscos.

Já avaliação quantitativa por sua vez é necessária a utilização de equipamentos específicos que fazem a função de aferir a quantidade do agente presente no ambiente de trabalho, e então através do método comparativo o profissional do SESMT poderá avaliar se o agente quantificado se encontra dentro do Limite de tolerância estabelecido pela legislação, verificando e documentando assim se o de fato a incidência do limite de tolerância foi ultrapassado.

Dada sua importância o adicional de insalubridade é assegurado pela Constituição da República Federativa do Brasil. O artigo 7º nos expõe que: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a condição de sua melhoria social”. E o inciso XXIII da respectiva lei nos elucida que “adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres, ou perigosas na forma da lei”.¹²

O dispositivo 192 da CLT estabelece os percentuais do adicional de insalubridade e classifica os respectivos graus. O artigo evidencia que:

O exercício de trabalho em condições insalubres acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego assegura a percepção do adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento), e 10% (dez por cento) do salário mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo médio e mínimo.¹³

A legislação através do artigo 194 da CLT nos traz que:

O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessa com a eliminação do risco a sua saúde ou integridade física, nos termos da seção referente as atividades insalubres ou perigosas e das

¹² BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 22 de outubro de 2018.

¹³ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acessado em 30 de outubro de 2018.

Normas expedidas pelo Ministério do Trabalho.¹⁴

A Súmula 289 do Tribunal Superior do Trabalho – TST elucida que:

Insalubridade adicional: Fornecimento do aparelho de proteção. Efeito. O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar medidas que conduzam a diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento ou empregado.¹⁵

Portanto podemos notar que a legislação estabelece que em caso de neutralização do agente insalubre, há a perda do direito do recebimento do respectivo adicional pelo trabalhador, contudo somente o fornecimento de equipamentos de proteção, não é suficiente para comprovação da neutralização do risco, outras medidas de extrema importância devem ser consideradas, como a utilização correta dos Equipamentos de Proteção Individual – EPI, o conhecimento da necessidade do uso dentre outros fatores para constatar a neutralização.

Conforme Tuffi Messias Saliba, as medidas a serem adotadas consistem também naquelas em que se busca controlar o ambiente, tentando de certa forma eliminar o agente. Quando isso não for possível é imprescindível o controle individual.¹⁶

Identificada a existência da insalubridade ocorre então por consequência o direito ao respectivo adicional, já a eliminação ou neutralização do mesmo faz jus a não exigência do mesmo, conforme vemos a seguir o artigo 191 da CLT dispõe que:

Art. 191. A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá:
I – com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;
II – com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.¹⁷

¹⁴ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acessado em 30 de outubro de 2018.

¹⁵ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 289**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-289>. Acesso em 22 de outubro 2018.

¹⁶ SALIBA, Tuffi Messias. **Insalubridade e periculosidade: aspectos técnicos e práticos**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 20.

¹⁷ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acessado em 30 de outubro de 2018.

Diante o exposto, pode-se perceber que a salubridade dos ambientes de trabalho está diretamente elencada a saúde e bem-estar dos trabalhadores, e que o adicional de insalubridade atua como um percentual pecuniário estabelecido por lei, como forma de recompensa ao trabalhador pelo exercício de uma atividade profissional degradante a sua saúde indicadora do desenvolvimento de doenças físicas e mentais.

2.2 Norma regulamentadora – NR 15

O Ministério do Trabalho e Emprego através da Portaria de nº 3.214/78, tratou de aprovar as Normas Regulamentadoras – NR's relativas à Segurança e Medicina do Trabalho, dentre elas a NR 15 que elenca os aspectos voltados a caracterização e identificação dos ambientes de trabalhos insalubres.

A Norma Regulamentadora de nº 15 dispõe sobre a temática de insalubridade “Atividades e Operações Insalubres” em seus 14 anexos os quais determina os critérios de avaliação da insalubridade, ou seja, classifica os agentes físicos, químicos e biológicos passíveis de insalubridade e seus limites de tolerância.

O Ministério do Trabalho conforme o artigo 190 da CLT é o responsável por aprovar o quadro de atividades e operações insalubres e adotar normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes através da respectiva NR15.

É de relevante importância ressaltar o conceito de Limite de Tolerância a qual NR 15 dispõe que:

Entende-se por “Limite de Tolerância” para os fins dessa norma, a concentração ou intensidade máxima ou mínima, relacionada com a natureza e o tempo de exposição ao agente, que causará dano a saúde do trabalhador, durante sua vida laboral¹⁸.

Sendo assim a NR 15 estabelece os agentes a serem considerados como insalubres, os limites de tolerância para os agentes passíveis de quantificação, o

¹⁸ BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora Nº 15 – Atividades e Operações Insalubres (1978)**. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR15/NR-15.pdf>>. Acesso em 22 de outubro de 2018.

tempo de exposição, os agentes já considerados insalubres somente pela exposição, e os agentes passíveis de avaliações qualitativas e o enquadramento nos respectivos graus do adicional em mínimo médio e máximo conforme preconiza a CLT.

2.3 Adicional de Periculosidade

O adicional de periculosidade pode ser conceituado como uma contraprestação paga ao trabalhador pelo exercício profissional em um ambiente de trabalho potencialmente perigoso, capaz de lhe provocar em algum momento inesperado lesão grave ou ainda a perda da vida.

O conceito legal de periculosidade pode ser encontrado no artigo 193 da CLT onde o mesmo descreve que:

Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a: I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica; II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.¹⁹

Portanto as atividades e operações perigosas estão previstas pela Norma Regulamentadora de nº 16 do Ministério do Trabalho e Emprego e se aplica a profissionais que trabalham com funções específicas que estejam relacionadas a inflamáveis, explosivos, energias elétricas e profissionais que lidam no setor de segurança patrimonial.

O artigo 193 da CLT em seu parágrafo 1 estabelece ainda que o trabalho em condições perigosas 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.

A identificação e caracterização da periculosidade assim como da insalubridade deve ser realizada por médico ou Engenheiro de Segurança do trabalho legalmente habilitados conforme vemos a seguir no artigo 195 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT:

¹⁹ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acessado em 30 de outubro de 2018.

Art. 195. A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho.²⁰

Conforme descreve Maria Bernadete Miranda que diferencia o adicional de periculosidade na medida em que:

[...] diferentemente do adicional de insalubridade, que afeta a saúde do trabalhador, o adicional de periculosidade tem o objetivo de 'compensar' o empregado que desenvolve sua atividade em risco iminente de sua vida. Deve-se considerar que um trabalhador desenvolve uma atividade perigosa quando esta causa risco a sua vida ou a sua incolumidade física.²¹

Pode-se notar que diferentemente da insalubridade que atua no desgaste da saúde do trabalhador a periculosidade oferece um risco iminente a vida.

2.4 Norma Regulamentadora – NR 16

A Norma Regulamentadora – NR de nº 16 do Ministério do Trabalho e Emprego “Atividades e Operações Perigosas” apresenta em seus 5 anexos quais atividades devem ser consideradas para efeito legal e como devem ser qualificadas neste sentido.

Para Sérgio Pinto Martins ao contrário do adicional de insalubridade o adicional de periculosidade não possui natureza indenizatória, sendo portanto de espécie dita salarial.²²

Conforme elucida a Súmula 364 do Tribunal Superior do Trabalho – TST a exposição com interrupções do trabalhador a alguns desses fatores da situação de perigo não exime ao pagamento do respectivo adicional vejamos:

Súmula 364 do TST - Tem direito ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeitasse a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido.²³

²⁰ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acessado em 30 de outubro de 2018.

²¹ MIRANDA, Maria Bernadete. **O adicional de periculosidade**. Disponível em: <<http://www.direitobrasil.adv.br/arquivospdf/aulas/dt/A9.pdf>>. Acesso em 22 de outubro de 2018.

²² MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 259.

²³ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 364**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-364>. Acesso em: 22 de outubro 2018.

Para Renato Saraiva:

[...] para que fique caracterizada a periculosidade, não há necessidade de continuidade da exposição do respectivo agente ao trabalhador como ocorre com a insalubridade. A periculosidade se caracteriza pelo risco do acontecimento de um sinistro capaz de ensejar problemas a vida ou integridade física do trabalhador.²⁴

A NR 16 apresenta quais atividades são passíveis de periculosidade sendo elas: atividades e operações com explosivos, inflamáveis, profissionais da segurança patrimonial e profissionais que trabalham com sistemas que envolvem energia elétrica.

2.5 Adicional de Penosidade

Pode-se definir como adicional de penosidade aquele pago a título de indenização pelo exercício de atividades laborais que causam um desgaste maior a integridade do trabalhador. As atividades passíveis do adicional de penosidade são aquelas geradoras de “fadiga em excesso” através de um trabalho árduo fadigoso e desgastante a saúde do trabalhador não estando necessariamente ligadas a um ambiente de trabalho insalubre ou periculoso.

Marques (2001) conceitua trabalho penoso como:

O conceito de trabalho penoso é indicativo para se estabelecer se haverá ferimento a dignidade humana do trabalhador, bem como identificar se o meio ambiente de trabalho está inadequado, e ainda, verificar a existência permanente da atividade penosa, quando então serão estudados os limites, proibições e critérios remuneratórios.²⁵

Já para Douglas Marcus (2010), o trabalho penoso é aquele que pode ser definido como inadequado às condições físicas e psicológicas dos trabalhadores, provocando incômodo, sofrimento ou desgaste à saúde do trabalhador no ambiente de trabalho.²⁶

²⁴ SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Método, 2010, p. 355.

²⁵ MARQUES, Christiani Marques. **A Proteção ao Trabalho Penoso**. Tradução de Mário da Gama Kury Brasília: UnB, 2001.

²⁶ MARCUS, Douglas. **A Tutela Jurídica no Meio Ambiente do Trabalho Penoso e a Necessidade de Regulamentação do Adicional Previsto no Artigo 7º, inciso XXIII da Constituição Federal**. Disponível em: <<http://professordouglasmarcus.blogspot.com.br/2010/02/tutela-juridica-no-meio-ambientedo.html>>. Acesso em 30 de outubro de 2018.

A Constituição Federal de 1988 assegura aos trabalhadores o direito do adicional de penosidade através de seu artigo 7º XXIII, “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a condição de sua melhoria social”. E o inciso XXIII da respectiva lei nos elucida que “adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres, ou perigosas na forma da lei”.

Entretanto não há lei ordinária em vigor que conceitue juridicamente as atividades penosas e nem um valor correspondente a este adicional. Tal fator dificulta a correta caracterização e o próprio pagamento do adicional.

CÁPITULO 3. POSSIBILIDADE DA ACUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE

A Organização Internacional do Trabalho - OIT em reunião na cidade de Genebra na Suíça promulgou a Convenção de número 155 no dia 22 de junho de 1981, tal convenção dispõem sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores bem como do meio ambiente de trabalho.

No Brasil foi promulgado o decreto 1.254 em 29 de Setembro de 1994, onde o presidente Itamar Franco no uso de suas atribuições conferidas pelo artigo 84, VIII da Constituição da República levou ao Congresso Nacional a Convenção ora promulgada para aprovação, sendo esta aprovada através do Decreto Legislativo de número 2 (dois) em 17 de Março de 1992 passando essa a vigorar no Brasil em 18 de Maio de 1993 na forma de seu artigo 24, sendo esta publicada no Diário Oficial da União - DOU em 29 de Setembro de 1994, passando assim vigorar como norma supralegal.

O artigo 192 da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT descreve sobre o adicional de insalubridade para colaboradores expostos acima do nível de tolerância permitidos, já o artigo 193 da CLT descreve sobre o adicional devido aos trabalhadores expostos a periculosidade, em seu §2º descreve que “O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido”,²⁷ restando como ponto de interpretação que o colaborador deverá optar em receber o adicional de periculosidade ou o de insalubridade.

A Convenção de número 155 da OIT prevê a possibilidade de acúmulo destes adicionais demonstrando assim uma antinomia normativa, sendo esta o alvo de estudo deste trabalho, desdobraremos sobre a possibilidade ou não deste acúmulo.

O decreto 1.254/94 uma vez promulgado passa a vigorar no Brasil como norma supralegal, devendo os magistrados a observância deste parâmetro. Desdobraremos neste capítulo, a antinomia normativa entre o decreto e o parágrafo 2º do artigo 193 da CLT.

²⁷ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acessado em 30 de outubro de 2018.

3.1 A posição atual do Tribunal Superior do Trabalho - TST

Atualmente o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho é fundamentado no parágrafo 2º do artigo 193 da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, que prevê que o colaborador deverá optar por qual adicional deseja receber.

Há de se destacar que este é o posicionamento majoritário e vem se perfazendo por muito tempo vejamos:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE - IMPOSSIBILIDADE A C. SBDI -1 firmou o entendimento de não ser possível a percepção cumulativa dos adicionais de insalubridade e periculosidade e é assegurada ao empregado a opção por aquele que lhe seja mais vantajoso. Julgados. Recurso de Revista conhecido e provido. (TST - RR: 5533420165130023, Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 13/09/2017, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/09/2017).²⁸

As principais alegações dos magistrados para fundamentar suas decisões em desfavor da acumulação é que o trabalhador não está exposto à ambos os riscos simultaneamente, mas sim que por ora passam por algum determinado risco sendo estes caracterizados como insalubre ou periculoso.

Ademais os argumentos fundamentados no parágrafo 2º do artigo 193 da CLT, vem se destacando por longos anos nas sentenças judiciais trabalhistas.

A doutrina traz uma crítica para tal fundamentação, vejamos:

Infelizmente 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 nº 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.²⁹

Diante desses posicionamentos, e por vezes alguns julgados favoráveis à acumulação, criou-se uma confusão jurídica sem precedentes, sendo necessário assim um esclarecimento dos posicionamentos do Tribunal Superior do Trabalho,

²⁸ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, **Recurso de Revista 5533420165130023**. Disponível em: <tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/504956955/recurso-de-revista-rr-5533420165130023>. Acesso em: 06 de novembro de 2018.

²⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho** – 11ª ed. Ver. E atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015, p.

seja na formulação de uma Súmula, ou mesmo em alguma orientação em relação aos *hards cases*.

3.2 As Convenções 148 e 155 da OIT e suas Posições na Hierarquia das Fontes Formais do Direito do Trabalho

As Convenções 148 e 155 da OIT, em seus artigos 8.3 e 11, respectivamente, consagram a necessidade de constante atualização da legislação a respeito das condições nocivas de trabalho, determinando que sejam levados em consideração os riscos para a saúde decorrente da exposição simultânea a agentes que sejam nocivos a sua integridade física.

O intuito destas Convenções é trabalhar na prevenção, buscando deixar sempre atualizadas as leis pertinentes à matéria, desta forma haverá mais uniformidade nos julgados, e até mesmo na forma de fiscalização por parte do Ministério do Trabalho.

No Brasil foi promulgado o decreto 1.254 em 29 de setembro de 1994, onde o presidente Itamar Franco no uso de suas atribuições conferidas pelo artigo 84, VIII da Constituição da República levou ao Congresso Nacional. O decreto ora promulgado pelo presidente, passou então para análise do Congresso Nacional, sendo este aprovado através do Decreto Legislativo de número 2 (dois) em 17 de março de 1992 passando então a vigorar no Brasil em 18 de maio de 1993 na forma de seu artigo 24, sendo este publicado no Diário Oficial da União em 29 de setembro de 1994, passando assim vigorar como norma supralegal.

3.3. A possibilidade de acumulação dos adicionais de Insalubridade e Periculosidade

Partindo do princípio de que o direito a vida e a dignidade são fundamentais a todo ser humano e que o ordenamento jurídico deve então garantir esses direitos de forma equilibrada a saúde e bem-estar dos trabalhadores são elementos de fundamental significância na vida do ser humano.

A legislação brasileira atua na proteção da vida laboral dos trabalhadores através das Normas Regulamentadoras a qual estabelece as atividades perigosas e insalubres, e os meios de controle e amenização dos impactos gerados a saúde

dos trabalhadores através dessas atividades. Contudo o artigo 193 da CLT-Consolidação das Leis do Trabalho nos expõe que:

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 [...]
 § 2º - O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido.³⁰

Por sua vez, o item 15.3 da NR 15 assim dispõe:

NR 15. Item 15.3 No caso de incidência de mais de um fator de insalubridade, será apenas considerado o de grau mais elevado, para efeito de acréscimo salarial, sendo vedada a percepção cumulativa³¹.

Sendo assim, se uma atividade se apresenta simultaneamente insalubre e periculosa, será facultado ao trabalhador o direito de optar pelo adicional que lhe for mais favorável não podendo, portanto, fazer jus a acumulação de ambos.

É possível que um mesmo trabalhador possa estar exposto a diversos agentes ambientais laborais degradantes a saúde ao mesmo tempo como também estar exposto a um ambiente de trabalho insalubre e periculoso simultaneamente, pode-se chegar a conclusão que através das convenções 148 e 155 da OIT bem como no entendimento doutrinadores que deve haver o pagamento dos dois adicionais. Contudo ainda há o conflito jurídico que norteia este tema, e decisões judiciais favoráveis a ambos os casos.

É desigual considerar que um profissional exposto diariamente a ambientes de saúde insalubres e perigosos que oferecem riscos e degradantes a saúde tenham que optar pelo recebimento de somente um destes adicionais, neste sentido percebe-se a crescente de doutrinadores favoráveis a esta acumulação.

³⁰ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acessado em 30 de outubro de 2018.

³¹ BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora Nº 15 – Atividades e Operações Insalubres (1978)**. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR15/NR-15.pdf>>. Acesso em 22 de outubro de 2018.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme explicitado no corpo do trabalho, a problemática jurídica que a nova interpretação sobre a possibilidade da acumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade trouxe para o ordenamento jurídico demanda de uma solução afim de pacificar os litígios, pois não é certo que casos idênticos sejam sentenciados de forma adversa.

Tal segurança se faz necessária para que os julgados passem a ser mais uniforme em relação a matéria, isso trará um ganho significativo para a sociedade, principalmente para os trabalhadores e os empregadores.

Contudo, percebe-se que o entendimento majoritário em relação a possibilidade da acumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade tornou-se obsoleto, vejamos:

Diante de tudo podemos concluir que: uma vez que o decreto legislativo 1.254/94, entrou em vigor passou o parágrafo 2º do artigo 193 da CLT ser considerado como revogado tacitamente, bastando assim os magistrados observarem os dispositivos supralegais, quaisquer decisões contrárias, poderá ser considerada como uma sentença em desconformidade com a Constituição Federal brasileira.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, **Recurso de Revista**, Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/185396466/recurso-de-revista-rr-7734720125040015/inteiro-teor-185396489?ref=juris-tabs>> Acesso em: 28 de outubro 2018.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto de lei 5.452 de 01 de maio de 1943.** Art 457 disponível em <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10713471/artigo-457-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em 30 de outubro. de 2018.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto de lei 5.452 de 01 de maio de 1943.** Art 189 disponível em <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10743756/artigo-189-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em 21 de outubro de 2018.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto de lei 5.452 de 01 de maio de 1943,** Art 192 disponível em <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10743304/artigo-192-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em 22 de outubro. de 2018

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto de lei 5.452 de 01 de maio de 1943,** Art 194 disponível em <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10743144/artigo-194-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em 22 de outubro de 2018.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto de lei 5.452 de 01 de maio de 1943,** Art 191 disponível em <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10743442/artigo-191-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em 22 de outubro. de 2018.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto de lei 5.452 de 01 de maio de 1943,** Art 193 disponível em <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10743259/artigo-193-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em 22 de outubro de 2018.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto de lei 5.452 de 01 de maio de 1943,** Art 193 disponível em <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10743259/artigo-193-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em 22 de outubro de 2018.

BRASIL. **Constituição Federal do Brasil** Disponível em <<https://www.jusbrasil.com.br/busca?q=Art.+7+da+Constitui%C3%A7%C3%A3o+Federal+-+Constitui%C3%A7%C3%A3o+Federal+de+88>>. Acesso em 22 de outubro. de 2018.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego; Norma Regulamentadora Nº 15 – Atividades e Operações Insalubres; 1978.** Disponível em <<http://www.guiatrabalhista.com.br>>. Acesso em 22 outubro 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim, **DIREITO DO TRABALHO** / Vólia Bomfim Cassar – 11ª ed. Ver. E atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015.
DELGADO Maurício Godinho **Curso de direito do Trabalho** 17ª ed. São Paulo: Ltr, 2018. pag. 838

DELGADO, Maurício Godinho, **Curso de Direito do Trabalho.** 17ª ed. ver atual e ampl. São Paulo, LTr, 2018. Pag. 852.
Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>
Acessado em 05 de Junho de 2018.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>
Acessado em 05 de Junho de 2018

Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-289> Acesso em: 22 de outubro 2018.

Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-364> Acesso em: 22 de outubro 2018.

Disponível em: <tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/504956955/recurso-de-revista-rr-5533420165130023> Acessado em 06 de Novembro de 2018.

MARCUS, Douglas. **A Tutela Jurídica no Meio Ambiente do Trabalho Penoso e a Necessidade de Regulamentação do Adicional** Previsto no Artigo 7º, inciso XXIII da Constituição Federal. Disponível em: <<http://professordouglasmarcus.blogspot.com.br/2010/02/tutela-juridica-no-meio-ambientedo.html>>. Acesso em: 30 outubro. 2018.

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

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 256.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 259

MIRANDA, Maria Bernadete. **O adicional de periculosidade**. Disponível em <http://www.direitobrasil.adv.br/arquivospdf/aulas/dt/A9.pdf> . Acesso em: 22 outubro de 2018.

SALIBA, Tuffi Messias. **Insalubridade e periculosidade: aspectos técnicos e práticos**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 11.

SALIBA, Tuffi Messias. Insalubridade e periculosidade: aspectos técnicos e práticos. 9. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 20.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Método, 2010, p. 355.

VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Manual Prático das Relações Trabalhistas**. P. 401.