

A POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

Ana Paula Lazarino Oliveira Arantes¹
Bárbara Alvarenga Rodrigues Martins²

RESUMO

A Carta Magna de 1988 garantiu aos trabalhadores a percepção de um acréscimo salarial, caso laborem sob condições insalubres, perigosas e penosas. Antes, porém, a Consolidação das Leis do Trabalho já dispunha sobre o recebimento dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, estabelecendo no artigo 193, §2º, que o trabalhador deve optar pelo adicional mais favorável, caso exposto simultaneamente à agentes insalubres e perigosos. Daí surge a problemática tratada no presente artigo, investigando a possibilidade de cumular os adicionais de insalubridade e de periculosidade, tema que há muito vem sendo debatido na doutrina e na jurisprudência.

Palavras-chave: Segurança e Saúde no Trabalho. Direito do Trabalho. Trabalhador.

Sumário: 1 Introdução. 2 Trabalhos em Condições Especiais. 2.1 A Monetização dos Riscos no Trabalho. 2.2 Trabalho em Condições Insalubres. 2.3 Trabalho em Condições Perigosas. 2.4 Trabalho em Condições Penosas. 3 Dos Princípios e das Normas Jurídicas Cogentes na Relação de Emprego. 3.1 A Força Normativa dos Princípios. 3.2 Principiologia do Direito do Trabalho como Fundamento para a Cumulação dos Adicionais de Insalubridade e de Periculosidade. 4 A Possibilidade de Cumulação dos Adicionais de Insalubridade e de Periculosidade frente à Ordem Jurídica e Jurisprudencial. 4.1 O artigo 193, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho. 4.2 A Constituição Federal de 1988 e a Ratificação da Convenção nº155 da OIT. 4.3 Posicionamentos acerca da Cumulatividade dos Adicionais. 4.4 Do Projeto de Lei nº 4983/2013. 5. Conclusão. Referências.

1 INTRODUÇÃO

1. Mestra em Direito Agrário pela Faculdade de Direito da Universidade Federal de Goiás. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Anhangüera – Uniderp. Professora do Curso de Direito do Instituto Luterano de Ensino Superior de Itumbiara. Advogada atuante nas áreas de Direito do Trabalho, Direito Civil e Direito Previdenciário. CV: <http://lattes.cnpq.br/7087840154451482>.

2. Bacharel em Direito pelo Instituto Luterano de Ensino Superior de Itumbiara. Aprovada no XVII Exame da Ordem dos Advogados (outubro/2015). Pós-Graduada em Direito Constitucional pelo Complexo Educacional Damásio de Jesus. Experiência Profissional na 1ª Vara do Trabalho de Itumbiara-GO como estagiária no período abril de 2013 a abril de 2015.

A Constituição Federal de 1988 estabelece, em seu artigo 7º, *caput* e incisos XXII e XXIII, que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais a melhoria de sua condição social, a redução dos riscos inerentes do trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, bem como o adicional de remuneração de atividades insalubres e perigosas.

Sendo assim, o trabalhador que labora em situações nocivas à sua saúde ou que apresente risco de vida tem o direito de receber um acréscimo em sua remuneração, como forma de monetizar os riscos oriundos de suas atividades laborativas.

Entretanto, há circunstâncias em que o trabalhador labora em atividades que são, concomitantemente, insalubres e perigosas. Em tais hipóteses, o parágrafo segundo do artigo 193 da CLT prevê que o empregado deverá escolher por um dos adicionais, vedando por consequência, a dupla incidência dos adicionais em comento.

Ocorre que o referido dispositivo possui questionável interpretação, confrontando a Constituição Federal e as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, surgindo daí grandes debates doutrinários e jurisprudenciais acerca da possibilidade, ou não, de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade.

A propósito, contemporâneos julgamentos do Tribunal Superior do Trabalho revelaram-se favoráveis à cumulação dos referidos adicionais, sob o fundamento de que o artigo 193, §2º da CLT não foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, uma vez que o artigo 7º inciso XXIII, da CF/88, instituiu de maneira plena o direito aos adicionais de insalubridade, de periculosidade e de penosidade, ao mesmo tempo em que as Convenções Internacionais 148 e 155 da OIT, que possui status de norma materialmente constitucional, também defendem o direito a referidos adicionais.

Entretanto, o posicionamento supra ainda não é unânime, o que gera uma situação de desestabilização interna, com reflexos na vida social e econômica do trabalhador.

Nessa linha, busca-se com o presente artigo contribuir com a proteção da saúde e integridade física do trabalhador, por meio da preservação de seus direitos fundamentais garantidos constitucionalmente, promovendo o bem-estar

e qualidade de vida ao obreiro e conseqüentemente um trabalho seguro e salubre.

2 TRABALHOS EM CONDIÇÕES ESPECIAIS

Existem condições especiais de trabalho, inerentes à determinadas atividades, que são prejudiciais à integridade física e à saúde do trabalhador.

Nesse sentido, uma vez que a saúde é objeto de tutela das mais diversas formas, o Estado estabeleceu medidas diferenciadas aos trabalhadores submetidos a condições especiais de trabalho, como exemplo, no tocante aos casos em que haja insalubridade, periculosidade ou penosidade, a legislação impôs o direito desses empregados ao recebimento de adicionais salariais, em perfeita consonância com o princípio da isonomia, compreendido como tratar os iguais como iguais e os desiguais como desiguais, na medida de suas desigualdades.

Antes, porém, faz-se imprescindível discutir sobre a intenção do legislação em compensar o trabalho em condições insalubres ou perigosas, que trazem riscos à saúde e à integridade física do trabalhador, respectivamente, com dinheiro, condições que vêm sendo denominadas pela doutrina como monetização dos riscos presentes no trabalho.

2.1 A MONETIZAÇÃO DOS RISCOS NO TRABALHO

A monetização dos riscos no meio ambiente do trabalho consiste na compensação financeira ao trabalho exercido sobre condições prejudiciais ou que proporcione riscos ao trabalhador, como exemplo as atividades insalubres, perigosas ou penosas, sendo denominado o referido pagamento como adicional.

Na visão justralhista, a monetização nada mais seria do que um aumento salarial oriundo da prestação de serviços do empregado submetido a condições gravosas.

Percebe-se, assim, a preocupação com a compensação das condições de trabalho especiais, mas ao mesmo tempo, também constata-se uma menor preocupação com as medidas protetivas que atuem na prevenção ou redução dos riscos ao trabalhador, encorajando o obreiro a arriscar sua saúde para aumentar o seu salário, o que demonstra ser contraditório com os princípios da Medicina do

Trabalho e à declaração dos Direitos humanos.

Nesse Toar leciona Arnaldo Sussekind:

Como asseverou o perito em segurança do trabalho Antônio Carlos Vendrame, “com a monetização do risco, abriu-se o precedente legalmente amparado da empresa não fazer investimentos para tornar sua fábrica insalubre, mas tão somente pagar os irrisórios adicionais que oneram bem menos que a implantação de medidas para tornar o ambiente saudável; entretanto, muitos países não compartilham a ideia de compensação financeira pelo risco...onde os trabalhadores exigiam um ambiente salutar.”³

É importante ressaltar que a relevância jurídica adequada seria aquela pela qual veda o trabalho em atividades que ultrapassem os limites de segurança ou que ocasione riscos ao trabalhador, como ocorre na legislação de alguns países como Portugal, Itália, Reino Unido, Alemanha e Japão, os quais a legislação vigente não menciona a possibilidade de pagamento de adicionais, priorizando a saúde do trabalhador.

No entanto, o fenômeno da monetização dos riscos mostra-se insuficiente para resguardar doenças e acidentes no trabalho. Nesse toar afirma o doutrinador Sebastião Geraldo de Oliveira: “Para ganhar a vida, o trabalhador apressa a própria morte”.⁴

Nessa linha, observa-se que o mais importante não é compensar, com dinheiro, as condições que expõem o trabalhador a riscos à sua saúde e integridade física, mas sim investir em medidas protetivas que asseguram o obreiro e preservam sua saúde, integridade física e dignidade, haja vista que saúde não se vende.

2.2 TRABALHO EM CONDIÇÕES INSALUBRES

Consideram-se como atividades insalubres as que causem condições ou meios de trabalho que exponha o trabalhador a agentes nocivos à sua saúde, em limites superiores ao de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade

3.SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de direito do trabalho**. 18 ed. atual. por Arnaldo Sussekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 1999, p. 920. v.2

4.OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2011, p. 21.

dos agentes, considerando também o tempo de exposição aos seus efeitos.

O quadro de atividades e operações insalubres é aprovado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, órgão também responsável pela elaboração de normas que estabelecem o critério para caracterização de insalubridade, limites de tolerância, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado aos agentes nocivos⁵, conforme determina o artigo 190 da CLT. Entretanto, caso a atividade do trabalhador não esteja enquadrada no referido quadro, nossos Tribunais têm admitido a comprovação através de perícia judicial.

Ad initio convém esclarecer que na hipótese de impossibilidade de produção de prova pericial, como fechamento da empresa, preceitua a OJ 278 da SDI-1 do TST que é plausível que o magistrado se utilize de outros meios de prova. Sendo assim, o artigo 427 do CPC, aplicado subsidiariamente ao processo do Trabalho, por força do artigo 8º da Consolidação das leis do Trabalho de 1943, preceitua que o magistrado poderá dispensar a prova pericial na hipótese das partes, na exordial e na defesa, apresentarem as questões de fato, com pareceres técnicos ou documentos elucidativos, não é aplicável *in casu*.

Cumprе ainda ressaltar que, nos termos da Súmula 293 do TST, verificado em perícia agente nocivo à saúde diferente do indicado na inicial da Reclamação Trabalhista, o pedido não estará prejudicado, podendo o magistrado conceder o adicional, nesse sentido leciona Sérgio Pinto Martins “o empregado não tem condições de dizer qual é o elemento que lhe é prejudicial à saúde, que só pode ser constatado pelo perito.”⁶

O trabalho em condições insalubres confere aos empregados urbanos, rurais e avulsos o direito ao adicional de insalubridade, calculado à razão de 10% (grau mínimo), 20% (grau médio) e 40 % (grau máximo) sobre o salário-mínimo, de acordo com as características da exposição aos agentes insalubres, conforme artigo 7º, caput e inciso XXXIV, da CF/1988.

Pertinente notar que é devido o pagamento do adicional de

5.A NR-15, do MTE descreve as atividades, operações e agentes insalubres, inclusive seus limites de tolerância, define as situações que, vivenciadas nos ambientes de trabalho pelos trabalhadores, demonstrem a caracterização do exercício insalubre e também os meios de protegê-los das exposições nocivas à saúde. Assim, consideram-se insalubres as atividades desenvolvidas sob as seguintes condições: ruído contínuo ou intermitente, ruídos de impacto, exposição ao calor, radiações ionizantes, condições hiperbáricas, radiações não ionizantes, vibrações, frio, umidade, agentes químicos, poeiras minerais, agentes químicos e biológicos.

6.MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**.26. ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 260.

insalubridade ainda que o trabalho em condições insalubres seja realizado de maneira intermitente, conforme estabelece a Súmula 47 do TST. Entretanto, a exposição eventual a agente nocivo não caracteriza a insalubridade, assim como a eliminação dos agentes nocivos através do fornecimento de equipamentos de proteção individual, situações que retiram o direito à percepção do adicional de insalubridade.

Por fim, cumpre ressaltar que o simples fornecimento do equipamento de proteção individual pelo empregador não elimina o pagamento do adicional de insalubridade, conforme dispõe a Súmula 89 do TST.

2.3 TRABALHO EM CONDIÇÕES PERIGOSAS

O artigo 193, da CLT, considera como atividades ou operações perigosas, nos termos da regulamentação aprovada pelo MTE, àquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a inflamáveis, explosivos ou energia elétrica.

Todavia, a evolução legislativa e a construção jurisprudencial estendeu referido adicional a outras categorias de trabalhadores, a saber: obreiros expostos à radiação ionizante ou à substância radioativa, os cabistas, instaladores e reparadores de linhas e aparelhos de empresas de telefonia, no exercício de suas funções, aos obreiros expostos a roubos ou outras espécies de violência física, quando laborando em atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial, aos trabalhadores de postos de revenda de combustível líquido e bomba de gasolina, além dos bombeiros profissionais, os brigadista de incêndio, aos obreiros em atividades de risco em edifícios e, mais recentemente, aos motociclistas e motoboys.

O adicional de periculosidade, devido no valor de 30% do salário-base do trabalhador, representa uma compensação financeira para aqueles que trabalham sob condições que colocam em risco a sua integridade física, ressaltando Sérgio Pinto Martins que o “contato permanente tem sido entendido como contato diário, aquele que ainda por poucos minutos pode tirar a vida do

empregado em uma fração de segundos.”⁷

Assim, a periculosidade não importa fator contínuo de exposição do empregado, e sim apenas o risco, que não age contra o organismo do trabalhador, mas na possibilidade do sinistro, que poderá por fim a vida do obreiro.

É detentores do direito ao recebimento do respectivo adicional o trabalhador que é exposto de maneira permanente e intermitente a situação de risco, sendo indevido quando o contato for de maneira eventual, considerado o fortuito, ou exposição habitual, for por tempo extremamente reduzido, conforme nova redação da Res. 174, de 24.05.2011.

Para o adicional de periculosidade ser retirado, o risco deverá ser eliminado e não neutralizado, pois o trabalhador está submetido a qualquer momento com a situação de risco, como os eletricitários que poderão ser surpreendidos com uma descarga elétrica, existindo logicamente o risco. A propósito, o Decreto nº 93.412/86 deixa evidente que, enquanto não findar o risco resultante da atividade do trabalhador, o adicional deverá ser pago.

2.4 TRABALHO EM CONDIÇÕES PENOSAS

O adicional de penosidade tem previsão legal no artigo 7º, inciso XXIII, da Constituição Federal de 1988, porém não há regulamentação, até o presente momento, sobre o conceito de atividade penosa e seu adicional.

3 DOS PRINCÍPIOS E DAS NORMAS JURÍDICAS COGENTES NA RELAÇÃO DE EMPREGO

3.1 A FORÇA NORMATIVA DOS PRINCÍPIOS

O estudo de uma ciência jurídica deve ser obrigatoriamente precedido da análise acerca dos princípios que estruturam a disciplina a que se pretende analisar, pois a autonomia de um ramo do Direito se inicia a partir da constatação da existência de institutos e princípios próprios, que o diferenciam das demais

7.MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 490.

espécies que integram o ordenamento jurídico.

Os princípios são as proposições fundamentais, capazes de informar e inspirar as normas jurídicas, sendo os alicerces de um fenômeno científico.

É notório que o princípio trata-se do início da elaboração das regras, visto que são eles que sustentam as mesmas, sendo mais abrangente que a regra, visto que além de estabelecer limitações, eles fundamentam uma ciência e objetiva sua correta interpretação.

Nesse sentido, considera-se pertinente o conceito de Celso Bandeira de Mello:

(...) mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico. É o conhecimento dos princípios que preside a intelecção das diferentes partes componentes do todo unitário que há por nome sistema jurídico positivo⁸.

Sendo os princípios os alicerces básicos da ciência jurídica, a afronta a estes preceitos gerais se impõe com muito maior autoridade do que com relação às demais normas integrantes deste mesmo sistema, posto que estar-se-ia atacando os sustentáculos jurídicos.

3.2 PRINCIPIOLOGIA DO DIREITO DO TRABALHO COMO FUNDAMENTO PARA A CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE

O Direito do Trabalho é o ramo do Direito constituído pelo conjunto de regras e princípios jurídicos que possibilita a proteção nas relações de trabalho e de emprego. Na análise da cumulatividade dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, e da imposição imposta pela CLT para o recebimento de apenas um deles, questiona-se a aplicação de alguns princípios específicos do Direito do Trabalho.

8.MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de Direito Administrativo*. 17. ed. São Paulo: Malheiros, 2004. p.25

De início, salta o princípio da irrenunciabilidade dos direitos, consagrado pelo artigo 9º, da CLT, pelo qual “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente consolidação”. Observa-se que referido princípio torna os direitos dos obreiros indisponíveis, atribuindo relevante mecanismo de proteção ao trabalhador, em face da pressão do empregador.

Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros pondera que o objetivo desse princípio é

(...) limitar a autonomia da vontade das partes, pois não seria viável que o ordenamento jurídico, impregnado de normas de tutela do trabalhador, permitisse que o empregado se despojasse desses direitos, presumivelmente pressionado pelo temor reverencial de não obter o emprego ou de perdê-lo, caso não formalizasse a renúncia.¹⁰

Em regra, o trabalhador não pode renunciar seus direitos, mas se a renúncia lhe for favorável, será permitida mediante tutela jurisdicional, a qual garante que o trabalhador não seja induzido pelo empregador, mas que ocorra a ponderação dos limites legais, evitando possíveis abusos e fraude na legislação, nos termos dos artigos 444 e 468 da CLT.

Outro princípio que se destaca é o da continuidade da relação de emprego, onde em regra os contratos sejam realizados por prazo indeterminado, devendo o trabalhador integrar a estrutura da empresa de forma permanente, a exceção seria o contrato por prazo determinado ou a tempo. Mencionado princípio está inclusive consagrado na Súmula 212, do TST: “O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviços e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.”¹¹

O legislador procurou garantir e proteger o trabalhador com a continuidade de seu contrato de trabalho e das condições do mesmo, independentemente da venda, fusão ou incorporação, ou qualquer outra alteração no controle da empresa em que labora, nos termos preconizados pelo artigo 10,

9. BRASIL. *CLT e Constituição Federal*. 15 ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 122.

10. BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009. P. 673.

11. BRASIL. *CLT e Constituição Federal*. 15 ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 566.

da CLT.

Ressalta-se, ainda, o princípio da primazia da realidade, pelo qual deve prevalecer a verdade real sobre a verdade formal, de maneira que se predomina a realidade sob a forma sendo aplicado ao direito do trabalho principalmente no âmbito laboral, com o intuito de impedir fraudes praticadas pelo empregador, para mascarar o vínculo de emprego existente, ou diminuir os direitos devidos aos trabalhadores.

Isso porque no direito do trabalho os fatos têm maior relevância que os próprios documentos, como exemplifica o doutrinador Sérgio Pinto Martins:

No direito do trabalho os fatos são muito mais importantes do que os documentos. Por exemplo, se um empregado é rotulado de autônomo pelo empregador, possuindo contrato escrito e representação comercial com o último, o que deve ser observado realmente são as confissões fáticas que demonstrem a existência do contrato de trabalho.¹²

Complementando acerca do tema, Maurício Godinho Delgado pondera que:

No Direito do Trabalho deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviço, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual – na qualidade de uso – altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva).¹³

Entende-se, portanto, que o princípio da primazia da realidade é instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real em uma situação em conflito. O intérprete e aplicador do direito devem investigar e aferir se a substância da regra protetiva trabalhista foi atendida na prática concreta efetivada entre as partes, ainda que a legislação não esteja sendo estritamente seguida.

Ademais, destaca-se o princípio da proteção, que se justifica pela necessidade de compensar a superioridade econômica do empregador em relação ao trabalhador, conferindo a este último uma superioridade jurídica.

Américo Plá Rodrigues discorre sobre o significado do princípio

12. MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 446.

13. Delgado, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 300 e 301.

mencionado:

O princípio de proteção refere-se ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador.¹⁴

O princípio da proteção se desmembra em três outros princípios, quais sejam: o *in dubio pro operario*; da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador.

Fundamenta-se o princípio da norma mais favorável na existência de mais de uma norma, que a preferência na aplicação seja motivo de discussão. A utilização desse princípio autoriza a aplicação da norma que seja mais benéfica ao trabalhador, independente de sua hierarquia.

A condição mais benéfica ao empregado deve ser compreendida como as vantagens já adquiridas que sejam melhores ao trabalhador não podem ser modificadas para pior, aplicando assim a teoria do direito adquirido preceituada no artigo 5º XXXVI, da Constituição Federal, protegendo situações pessoais mais benéficas, no sentido de que não pode ser alterada uma confissão que desfavoreça o obreiro.

Sobre o princípio da norma mais favorável, assim é a doutrina de Alice Monteiro de Barros: “O fundamento do princípio da norma mais favorável é a existência de duas ou mais normas, cuja preferência na aplicação é objeto de polêmica. Esse princípio autoriza a aplicação da norma mais favorável, independentemente de sua hierarquia.”¹⁵

Preceitua a Súmula 51, do TST, que: “as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento”.¹⁶ Ou seja, uma cláusula menos favorável só atingiram os novos obreiros admitidos na empresa, não se aplicando aos antigos.

O princípio da proteção tem também como desdobramento o

14. RODRIGUES, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1996. p. 28

15. BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 678.

16. SARAIVA, Renato (org.); MANFREDINI, Aryanna (org.); TONASSI, Rafael (org.). *CLT: Consolidação das Leis do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: Método, 2015. p.1179.

princípio do *in dubio pro operário*, o qual na dúvida quanto a aplicação de uma norma cabe ao intérprete optar dentre as diversas interpretações possíveis, pela mais favorável ao trabalhador. Uma vez que se reconhece a autonomia do direito do trabalho deve-se aceitar sua finalidade de outorgar uma proteção à parte mais fraca no contrato de trabalho.

Entretanto, além dos princípios específicos do Direito do Trabalho acima mencionados, os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho também são utilizados para fundamentar a possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade.

A Constituição Federal de 1988 trouxe para o trabalhador a garantia e a proteção de seus direitos fundamentais, com o reconhecimento de sua dignidade humana, a qual foi, inclusive, o marco para criação da Organização Internacional do Trabalho, e a partir então lhe conferindo um mínimo de melhores condições de vida no meio ambiente de trabalho.

Neste contexto, a Constituição Federal de 1988 motiva o progresso histórico de proteção ao trabalhador e os seus direitos e garantias fundamentais, em seus artigos 5º e 7º, e no capítulo II os direitos sociais, que encontram os direitos destinados aos trabalhadores.

A Constituição vigente, portanto, fundamentou a relevância do trabalho, prevendo os valores sociais do trabalho como fundamento da República Federativa do Brasil, além de consolidar inúmeros direitos dos trabalhadores urbanos e rurais.

Cumprir evidenciar que o princípio da dignidade humana é um dos fundamentos da república, exercendo função de valor estruturante no ordenamento jurídico pátrio, estando preceituado no Título I da Constituição da República, que dispõe sobre os princípios fundamentais, o artigo 1º, inciso III, entre os fundamentos da República Federativa do Brasil, enquanto Estado Democrático de Direito, a dignidade da pessoa humana.

O referido princípio tem imensa aplicação na área trabalhista, onde as relações de trabalho devem se preservar a dignidade do trabalhador, norteando as relações laborais, pois o trabalho digno é um dos instrumentos principais para a dignificação do ser humano.

Com efeito, “A dignidade humana ocupa posição de destaque no

exercício dos direitos e deveres que se exteriorizam nas relações de trabalho e aplica-se em várias situações, principalmente para evitar tratamento degradante do trabalhador.”¹⁷

Sendo assim, a dignidade humana é a base de todo o ordenamento jurídico, devendo as demais normas serem criadas e aplicadas a partir do referido princípio, sendo a essência dos direitos fundamentais.

4 A POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE FRENTE À ORDEM JURÍDICA E JURISPRUDENCIAL

4.1 O ARTIGO 193, § 2º DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

A Constituição Federal de 1988, no artigo 7º, inciso XXIII, garantiu de forma plena o direito ao recebimento dos adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade, sem qualquer ressalva quanto à cumulação dos mesmos. Entretanto, o artigo 193, parágrafo, 2º da CLT, teoricamente veda a possibilidade de percepção simultânea dos adicionais, o que demonstra uma problemática inconstitucional, respaldada em entendimento jurisprudencial e doutrinário. Dispõe o § 2º, do art. 193, da CLT que “O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido.”¹⁸

Mister salientar que, muitos juristas e aplicadores do direito, entendem que o dispositivo supra indica a impossibilidade de acumulação dos dois adicionais.

Vale esclarecer, no entanto, que o mesmo dispositivo utiliza a expressão “poderá”, o que se entende, conforme a doutrina, como uma faculdade e não como uma proibição de cumulação de adicionais, ou seja, se o obreiro estiver exposto aos riscos de insalubridade e concomitante da periculosidade, o mesmo terá de escolher pela percepção de apenas um dos adicionais. Assim,

17. BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 677.

18. SARAIVA, Renato (org.); MANFREDINI, Aryanna (org.); TONASSI, Rafael (org.). **CLT: Consolidação das Leis do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2015, p. 153.

a escolha do adicional pertence ao trabalhador e não ao empregador podendo o obreiro optar pelo adicional que quiser.

Nesse sentido, o posicionamento que predominava é que quando constatado na prova pericial, a existência do adicional de periculosidade, conforme anexo 2 da Norma Regulamentadora NR-16, da Portaria n. 3214/78, e o adicional de insalubridade por exposição a agentes insalubres, conforme previsão legal da NR-15, da mencionada portaria, é vedada a percepção simultânea de ambos os adicionais, *in verbis*: “No caso de incidência de mais de um fator de insalubridade, será apenas considerado o de grau mais elevado, para efeito de acréscimo salarial, sendo vedada a percepção cumulativa”.¹⁹

4.2 A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E A RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO Nº155 DA OIT

A Constituição Federal de 1988, sem seu artigo 7º, caput e incisos XXII e XXIII, garantiu aos trabalhadores o direito a receber adicionais de remuneração, quando realizadas atividades penosas, insalubres e perigosas, nota-se que a Carta Magna ao dispor sobre os mencionados adicionais não estabeleceu nenhum óbice quanto à cumulação. Daí se extrai a argumentação que a referida norma constitucional possui sua eficácia contida, conforme brilhantemente leciona José Afonso da Silva, a peculiaridade das normas de eficácia contida configura-se nos seguintes pontos:

I– São normas que, em regra, solicitam a intervenção do legislador ordinário, fazendo expressa remissão a uma legislação futura; mas o apelo ao legislador ordinário visa a restringir-lhes a plenitude da eficácia regulamentando os direitos subjetivos que delas decorrem para os cidadãos, indivíduos ou grupos. II – Enquanto o legislador ordinário a normação restritiva, sua eficácia será plena; nisto também diferem das normas de eficácia limitada, de vez que a interferência do legislador ordinário, em relação a estas, tem o escopo de lhes conferir plena eficácia e aplicabilidade concreta e positiva.²⁰

19. BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. NR 15 – Atividades e operações insalubres. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 1996. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr15.htm>. Acesso em: 17 out. 2015.

20. SILVA, José Afonso da. **Comentário Contextual à Constituição**. 8. ed. São Paulo: Malheiros, 2012. p.25.

Nesse diapasão, verifica-se que as normas Constitucionais de eficácia contida, podem ser restringidas pelo legislador constitucional, porém tal restrição não pode afastar o direito assegurado pela Constituição. Nesse sentido observa-se que o artigo 193, parágrafo 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas, ao disciplinar que o trabalhador deverá optar por um dos adicionais, estará consequentemente afastando o outro adicional.

Em outra vertente, o parágrafo segundo do mencionado dispositivo celetista e o item 15.3 da NR-15, são questionáveis no tocante a sua recepção pela Constituição Federal de 1988, uma vez que para uma norma infraconstitucional ser recepcionada pela Constituição vigente deve ser compatível, a norma e Constituição Federal.

Ademais, se faz importante mencionar o princípio da força normativa da Constituição, o qual os aplicadores da Constituição na resolução dos problemas jurídicos constitucionais preferencialmente utilizem os posicionamentos que lhe confirmam maior eficácia. Assim, qualquer decisão que busque para resolver um problema constitucional, consiga proteger o ordenamento jurídico e simultaneamente orientar sua interpretação.

Faz mister destacar ainda o princípio da máxima efetividade da norma constitucional, o qual atribui a norma constitucional maior aplicabilidade, nesse sentido preceitua o Ministro Gilmar Mendes:

De igual modo, veicula um apelo aos realizadores da Constituição para que em toda situação hermenêutica, sobretudo em sede de direitos fundamentais, procure densificar os seus preceitos sabiamente abertos e predispostos a interpretações expansivas. Tendo em vista, por outro lado que, nos casos concretos, a otimização de qualquer dos direitos fundamentais, em favor de determinado titular, poderá ampliar a simultânea compreensão, ou mesmo o sacrifício de iguais direitos de outrem direitos que constitucionalmente também exigem otimização - o que, tudo somado contraria a um só tempo tanto o princípio da unidade da Constituição quanto o da harmonização -, em face disso, impõe-se harmonizar a máxima efetividade com essas e outras regras de interpretação.²¹

21.MENDES, Gilmar Ferreira. *Curso de Direito Constitucional*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.p. 118.

Assim sendo, observa-se que o constituinte assegurou a redução dos riscos nas atividades inerentes ao trabalho e no tocante ao pagamento de adicional para atividades penosas, insalubres e perigosas, não sendo admissível que uma norma infraconstitucional limite o alcance máximo da norma constitucional, de maneira que prejudique a máxima efetividade da Lei Maior.

Diante disso, a Constituição não prevê a limitação de direitos fundamentais, uma vez que a dignidade da pessoa humana é a base de todo ordenamento jurídico pátrio, estando preconizada a busca pela melhoria social do trabalhador, devendo as normas infraconstitucionais servir como meio de iluminar e não sombrear a Lei Fundamental, a qual alimenta todo sistema jurídico.

Ainda sobre a temática, é de suma importância que todo o fundamento constitucional encontra-se em harmonia com os preceitos aderidos pela Convenção 155 da OIT, ratificado pelo Brasil, a qual justifica a possibilidade de cumulação dos adicionais, a qual se tem o Tratado ratificado como uma fonte de direito formal.

Nesse contexto, a Constituição pátria, proclamou que o Brasil rege suas relações internacionais através dos princípios elencados no artigo 4º, o qual possui ênfase o princípio da prevalência dos direitos humanos, disposto no artigo 5º, parágrafos 1º, 2º e 3º.

Deve-se esclarecer inicialmente a hierarquia dos tratados no ordenamento jurídico, haja vista a relevância para o tema, uma vez que o Brasil ratificou, entre outros, as Convenções da OIT n. 148 e a 155, que são tratados internacionais de direitos humanos, após a CF/88, que fundamentam o entendimento da cumulação dos adicionais.

O art. 5º, da Constituição Federal, atribui um *status* especial aos tratados internacionais que dispõe sobre direitos e garantias individuais, pelo que os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil possuem status de norma constitucional. Alguns doutrinadores entendem que o §3º dispõe sobre o quórum para atribuir eficácia formal aos tratados no ordenamento jurídico pátrio interno, e não para atribuir índole materialmente constitucional, uma vez que já possuem status Constitucional em decorrência do § 2º, do art. 5º, da Carta de 1988.

Entretanto o posicionamento do STF é que, o mencionado artigo estabelece que os tratados versando sobre direitos humanos devam ser submetidos ao congresso nacional, para votação qualificada em dois turnos, em cada casa, para tornarem norma constitucional. O Ministro Gilmar Ferreira Mendes, assim as sistematizou, em voto proferido no Recurso Extraordinário (RE) nº. 466.343: 1) A vertente que atribui natureza supraconstitucional, cujo principal expoente é Celso Duvivier de Albuquerque; 2) A corrente que confere status de norma constitucional a tais diplomas internacionais, dentre os seus adeptos, destaca-se Antônio Augusto Cançado Trindade; 3) A tendência que reconhece status de lei ordinária, posição então consolidada no âmbito do Supremo Tribunal Federal; 4) A interpretação que confere estabelece status normativo supralegal.

Com essa visão da Suprema Corte, o Brasil ratificou a convenção 148 da OIT que, dispõe sobre recomendações no tocante a salubridade dos locais de trabalho, no que tange aos riscos à contaminação do ar, ruídos e vibrações e a Convenção n. 155 da OIT a qual preceitua sobre segurança e saúde do trabalhador e o meio ambiente de trabalho. Destaca-se o artigo 11, “b”, que dispõe sobre a remuneração do trabalhador quanto aos riscos para sua saúde oriunda da exposição simultânea a substâncias ou agentes:

Artigo 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 das seguintes tarefas: (...)

b) a determinação das operações e processos que serão proibidos, limitados ou sujeitos à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes, assim como a determinação das substâncias e agentes aos quais estará proibida a exposição no trabalho, ou bem limitada ou sujeita à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes; deverão ser levados em consideração os riscos para a saúde decorrentes da exploração simultâneas a diversas substâncias ou agentes.²²

A Convenção 155 da OIT possui status supralegal, o que deixa evidente sobre a possibilidade de percepção simultânea dos adicionais, uma vez

22.BRASIL. Decreto 1.254, de 29 de Setembro de 1994. Promulga a Convenção nº 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Gênêbra, em 22 de junho de 1981. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/112849/decreto-1254-94>>. Acesso em 29 out 2015.

que, devem ser considerados todos os riscos inerentes da exposição do obreiro aos diversos agentes ou substâncias nocivas, sem afastar um ou o outro. Diante disso, se existe exposição simultânea de dois agentes insalubres, os respectivos adicionais devem ser remunerados cumulativamente.

O referido posicionamento encontra pautado não apenas na suprallegalidade do tratado ratificado pelo Brasil, o qual prevalece sobre as normas celetistas, mas também na Constituição Federal, como já analisado.

Insta salientar que, ratificado um tratado que versa sobre direitos humanos, deve-se observar a hierarquia especial em relação a legalidade ordinária, devendo o Estado cuidar para que os efeitos dele decorrentes, não sejam restringidos por aplicação de leis contrárias. Assim, os juristas que optam pela aplicação do § 2º, do artigo 193 da CLT ou a NR 15, item 15.3, estariam contrariando as disposições contidas na Convenção 155 da OIT.

Ademais nota-se que pelo critério cronológico, conforme o parágrafo 1º do artigo 2º da Lei de Introdução ao Código Civil, *in verbis*: “A lei posterior revoga a anterior quando expressamente o declare, quando seja com ela incompatível ou quando regule inteiramente a matéria de que tratava a lei anterior”.²³

Ademais, pelo critério cronológico, as disposições preceituadas nas Convenções devem prevalecer sobre as o artigo 193, parágrafo 2º da CLT e o item 15.3 da NR-15, haja vista que as mencionadas Convenções admitem acumulação dos adicionais, estando assim incompatíveis com o dispositivo celetista que veda a possibilidade de percepção simultânea dos mesmos, logo, havendo incompatibilidade entre os conteúdos disciplinados nesses dispositivos, prevalece a lei posterior, isto é as Convenções nº 148 e 155 da OIT.

4.3 POSICIONAMENTOS ACERCA DA CUMULATIVIDADE DOS ADICIONAIS

Como já exposto, o artigo 193, §2º, da CLT preceitua que o trabalhador

23. BRASIL. Lei nº . 4.657, de 4 de setembro de 1942. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências... Diário Oficial da república Federativa do Brasil. Rio de Janeiro, 4 de setembro de 1942. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657.htm>. Acesso em: 11 out. 2015.

que estiver sujeito ao trabalho simultaneamente perigoso e insalubre, deverá optar pelo adicional que lhe seja mais favorável, sendo vedada a cumulação de ambos.

Na esteira do citado dispositivo legal, se portava o entendimento da 7ª turma do TST, como se observa do acórdão proferido por essa Corte Superior no ano de 2013, o qual decidiu pela não cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, o qual indicava, inclusive, que aquela decisão estava em consonância com precedentes:

TST - RECURSO DE REVISTA: RR 10115820105030114 1011-58.2010.5.03.0114. RECURSO DE REVISTA. CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. IMPOSSIBILIDADE. OPÇÃO DO TRABALHADOR PELA VERBA MAIS VANTAJOSA, EM FASE DE LIQUIDAÇÃO. COMPENSAÇÃO. O artigo 193, § 2º, da CLT veda a cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade, podendo, no entanto, o empregado fazer a opção pelo que lhe for mais benéfico, em sede de liquidação de sentença, assegurada a dedução do título até então recebido, a fim de se evitar o enriquecimento sem causa. Precedentes. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.²⁴

Conforme o referido posicionamento, o obreiro não possui o direito de receber cumulativamente os adicionais de insalubridade e periculosidade, quando exposto a agentes nocivos e perigosos, haja vista que o artigo 193, §2º, da CLT, estabelece que o trabalhador deve optar pelo mais favorável, além do estabelecido no item 3 da NR 15 do MTE, ratifica o quanto preconizado no referido parágrafo.

Entretanto, desde meados de 2014, o Tribunal Superior do Trabalho tem se posicionado no sentido de permitir que o trabalhador receba cumulativamente os adicionais de insalubridade e de periculosidade, fundamentando suas decisões, na não recepção do artigo 193, §2º da CLT pela Constituição Federal vigente, haja vista que o artigo 7º inciso XXIII, da Constituição Federal de 1988, instituiu de maneira plena o direito da cumulação dos referidos adicionais, além de pautar

24. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 10115820105030114, Ministro relator Valdir Florindo. Pesquisa de jurisprudência. Acórdão da 7ª Turma, Data do julgamento: 22/05/2013, Data da Publicação: DEJT: 24/05/2013. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23319402/recurso-de-revista-rr-10115820105030114-5820105030114-tst>> acesso em. 10 out.2015.

o mencionado posicionamento nas Convenções Internacionais nos 148 e 155, que possui status de norma materialmente constitucional:

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE - CUMULAÇÃO - POSSIBILIDADE - PREVALÊNCIA DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS E SUPRALEGAIS SOBRE A CLT - JURISPRUDÊNCIA DO STF - OBSERVÂNCIA DAS CONVENÇÕES NºS 148 E 155 DA OIT. No julgamento do RR-1072-72.2011.5.02.0384, de relatoria do Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, esta Turma firmou entendimento de que a norma contida no art. 193, § 2º, da CLT não foi recepcionada pela Constituição Federal, que, em seu art. 7º, XXIII, garantiu o direito dos trabalhadores ao recebimento dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, sem ressalva acerca da cumulação. A possibilidade de recebimento cumulado dos mencionados adicionais se justifica em face de os fatos geradores dos direitos serem diversos. Além disso, a inclusão no sistema jurídico interno das Convenções Internacionais nºs 148 e 155, com a qualidade de normas materialmente constitucionais ou supralegais, como decidido pelo STF, determina a atualização contínua da legislação acerca das condições nocivas de labor e a consideração dos riscos para a saúde do trabalhador oriundos da exposição simultânea a várias substâncias insalubres e agentes perigosos. Assim, não se aplica mais a mencionada norma da CLT, sendo possível o pagamento conjunto dos adicionais de insalubridade e de periculosidade. Recurso de revista do reclamante conhecido e provido.²⁵

Observa-se que houve uma evolução do posicionamento dos julgadores, no que se refere à aceitação da cumulação dos adicionais, haja vista que a decisão supracitada é da 7º Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que defendia a não cumulação dos adicionais, conforme já citado no tópico anterior, a qual modificou o seu entendimento, com fundamento na não recepção do artigo 193, §2º, da CLT pela Carta Magna de 1988, justificando ainda que os adicionais tratam de fatos geradores diversos e

25. Tribunal Superior do Trabalho. Processo n. RR-1072-72.2011.5.02.0384, Ministro relator Philippe Vieira de Mello Filho, Pesquisa de jurisprudência. Acórdão da 7º Turma, datado julgamento: 20/05/2015, Data da Publicação: DEJT: 14/08/2015. Disponível em: <http://tst.jus.br/consulta-unificada>. acesso em: 10 out.2015.

que deve ser observados o disposto nas Convenções 148 e 155 da OIT, as quais versam sobre segurança e saúde no trabalho.

4.4 DO PROJETO DE LEI Nº 4983/2013

Relevante mencionar que tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei n. 4983/2013, do deputado Carlos Bezerra (PMDB-MT) o qual tem como intuito permitir a percepção cumulativa dos adicionais de periculosidade e de insalubridade.

O mencionado projeto é um reflexo do atual entendimento a respeito da possibilidade de cumulação dos adicionais, que menciona como justificativa, a não razoabilidade para a imposição pela opção de percepção de apenas um dos adicionais na hipótese de exposição do trabalhador a ambas situações nocivas à saúde e de atividades sob condições perigosas, colocando a vida do obreiro em risco.

Por fim a aprovação do mencionado projeto de lei em trâmite na Câmara dos deputados, estaria assim, findando a discussão e divergência sobre a possibilidade da cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade.

5 CONCLUSÃO

A proibição da cumulação dos adicionais não cumpre com a máxima efetividade da lei acerca da segurança e medicina do trabalho, uma vez que o objetivo da norma não é apenas indenizar os trabalhadores submetidos a condições prejudiciais, mas sim que as empresas encontrem meios para a redução ou neutralização dos agentes nocivos. A proibição do pagamento cumulado dos adicionais torna-se um incentivo para as empresas desrespeitarem o artigo 7º, inciso XXIII, da CF/88, que impõe a redução dos riscos relativos ao trabalho.

Ademais importante mencionar que se tratam de bens jurídicos tutelados diversos, visto que na insalubridade o bem jurídico é a saúde do trabalhador, enquanto a periculosidade relaciona-se com situações de perigo iminente, que poderá ceifar a vida do obreiro, sendo a vida o bem jurídico que

se pretende proteger. Sendo assim, a possibilidade da cumulação refere-se a fatos geradores diversos, de modo que a vedação da mesma, poderá ensejar o enriquecimento ilícito do empregador.

Assim, nota-se que o posicionamento que veda a cumulação dos adicionais, não cumpre com a finalidade da legislação acerca da segurança e saúde no trabalho, pois não há a motivação do empregador a adotar medidas para eliminar a existência de agentes insalubres e perigosos, bem como não há a compensação adequada dos empregados expostos a condições que danificam a sua integridade física.

Nessa linha, não é plausível que uma norma infraconstitucional limite o alcance máximo da norma constitucional, de maneira a diminuir os direitos fundamentais previstos no ordenamento jurídico pátrio, devendo ser considerada a força normativa da Constituição.

Ademais, todo o fundamento constitucional encontra-se em harmonia com os preceitos aderidos pela Convenção 148 e 155 da OIT, ratificados pelo Brasil, que são tratados internacionais de direitos humanos, que fundamentam o entendimento da cumulação dos adicionais, por introduzir de forma expressa disposição contrária sobre o tema tratado no art. 193, § 2º, da CLT, ao indicar que deverão ser levados em conta os riscos para a saúde oriunda da exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes.

Importante destacar que, ratificado um tratado que versa sobre direitos humanos, deve-se observar a hierarquia especial em relação à legalidade ordinária, devendo o Estado cuidar para que os efeitos dele decorrentes não sejam restringidos por leis contrárias.

Ademais, os princípios basilares do direito do trabalho utilizados na interpretação do conflito entre as normas fundamentam a possibilidade de cumulação dos adicionais, visto que utiliza a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador e o princípio do *in dúbio pro operário*.

Por todo o exposto, espera-se que os doutrinadores e os operadores do direito não compactuem com as violações aos direitos trabalhistas e interpretem a legislação, de maneira que propicie a máxima efetividade dos direitos fundamentais destinados aos trabalhadores, admitindo conseqüentemente a possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade,

ao passo que alcance o real objetivo do legislador constituinte, de proporcionar e garantir um meio ambiente de trabalho saudável, promovendo a proteção jurídica a saúde e integridade física do trabalhador.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. **CLT e Constituição Federal**. 15 ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

_____. **Decreto 1.254, de 29 de Setembro de 1994**. Promulga a Convenção nº 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Gênèbra, em 22 de junho de 1981. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/112849/decreto-1254-94>>. Acesso em 29 out 2015.

_____. **Lei nº . 6.019, de 3 de janeiro de 1964**. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro... Diário Oficial da república Federativa do Brasil. Brasília, 3 de janeiro de 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm>. Acesso em: 11 out. 2015.

_____. **Lei nº . 4.657, de 4 de setembro de 1942**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências... Diário Oficial da república Federativa do Brasil. Rio de Janeiro, 4 de setembro de 1942. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657.htm>. Acesso em: 11 out. 2015.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 15 – Atividades e operações insalubres**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 1996. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr15.htm>. Acesso em: 17 out. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo n. RR 10115820105030114**, Ministro relator Valdir Florindo, Pesquisa de jurisprudência. Acórdão da 7ª Turma, datado julgamento: 22/05/2013, Data da Publicação: DEJT: 24/05/2013. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23319402/recurso-de-revista-rr-10115820105030114-5820105030114-tst>> acesso em. 10 out.2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo n. RR-1072-72.2011.5.02.0384**,

Ministro relator Philippe Vieira de Mello Filho, Pesquisa de jurisprudência. Acórdão da 7ª Turma, datado julgamento: 20/05/2015, Data da Publicação: DEJT: 14/08/2015. Disponível em: <http://tst.jus.br/consulta-unificada>. acesso em: 10 out. 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2010

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MENDES, Gilmar Ferreira. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2008.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 17. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2011.

RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1996.

SARAIVA, Renato (org.); MANFREDINI, Aryanna (org.); TONASSI, Rafael (org.). **CLT: Consolidação das Leis do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2015.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de direito do trabalho**. 18. ed. Atualizada por Arnaldo Sussekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo, 1999. 2v.