



Serviço Público Federal
Ministério da Educação

Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



ATA Nº 476 DA SESSÃO PÚBLICA DE DEFESA DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL, CAMPUS DE TRÊS

Aos doze dias do mês de novembro de 2024, às 7h, na sala de reuniões Google Meet: meet.google.com/kwx-qavp-aoz, realizou-se a sessão pública de defesa do Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Direito, da acadêmica **LARA FLAUSINO DE MATOS**, sob título: **“A DIGNIDADE NO TRABALHO E A CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE”**, na presença da banca examinadora composta pelas professoras: presidente da sessão, Prof. Me. Larissa Mascaro Gomes da Silva (Dir-CPTL/UFMS), primeira avaliadora: Prof.ª Dr.ª. Ancilla Caetano Galera Fuzishima (Dir-CPTL/UFMS) e como segunda avaliadora a Prof.ª Dr.ª. Carolina Ellwanger. Após os procedimentos de apresentação, arguição e defesa, a presidente suspendeu a sessão para deliberação. Retomados os trabalhos, foi divulgado o resultado, considerando a acadêmica APROVADA. Terminadas as considerações e nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a sessão, sendo lavrada a presente ata, que segue assinada pelo Presidente da Banca Examinadora e pelos demais examinadores presentes na sessão pública.

Três Lagoas, 12 de novembro de 2024.

Prof.ª Me. Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro

Prof.ª Dr.ª Ancilla Caetano Galera Fuzishima

Prof.ª. Dr.ª Carolina Ellwanger

NOTA
MÁXIMA
NO MEC

UFMS
É 10!!!



Documento assinado eletronicamente por **Carolina Ellwanger, Professora do Magistério Superior**, em 12/11/2024, às 07:47, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

NOTA
MÁXIMA
NO MEC

UFMS
É 10!!!



Documento assinado eletronicamente por **Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro, Professora do Magistério Superior**, em 12/11/2024, às 07:48, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

NOTA
MÁXIMA
NO MEC

UFMS
É 10!!!



Documento assinado eletronicamente por **Ancilla Caetano Galera Fuzishima, Professor(a) do Magistério Superior**, em 12/11/2024, às 07:57, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufms.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **5244476** e o código CRC **6521A0DD**.

CÂMPUS DE TRÊS LAGOAS

Av. Ranulpho Marques Leal, 3484

Fone: (67)3509-3700

CEP 79613-000 - Três Lagoas - MS

Referência: Processo nº 23448.005474/2018-21

SEI nº 5244476

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
CURSO DE DIREITO - CPTL**

LARA FLAUSINO DE MATOS

**A DIGNIDADE NO TRABALHO E A CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE
INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE**

**TRÊS LAGOAS, MS
2024**

LARA FLAUSINO DE MATOS

**A DIGNIDADE NO TRABALHO E A CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS
DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito do Campus de Três Lagoas da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação do(a) Professora Mestra Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro.

**TRÊS LAGOAS, MS
2024**

LARA FLAUSINO DE MATOS

**A DIGNIDADE NO TRABALHO E A CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS
DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE**

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi avaliado e julgado _____ em sua forma final, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, perante Banca Examinadora constituída pelo Colegiado do Curso de Graduação em Direito do Campus de Três Lagoas da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, composta pelos seguintes membros:

Professora Mestre Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro
UFMS/CPTL - Orientadora

Professora Doutora Carolina Ellwanger
UFMS/CPTL - Membro

Professora Doutora Ancilla Caetano Galera Fuzishima
UFMS/CPTL - Membro

Três Lagoas - MS, 12/11/2024

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à minha avó, Amélia, que sempre foi para mim um exemplo de força, amor, carinho, honestidade e de humildade. Seu apoio foi indispensável durante o curso e, infelizmente, não está aqui para ver a conclusão deste trabalho, mas sempre irei levá-la em meu coração.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer a pessoas muito especiais para mim, que fizeram parte desta caminhada e que sem elas não seria possível a realização deste trabalho. Em primeiro lugar, aos meus amados pais, Jane e Rogério, que são a minha base e o meu maior amor por estarem sempre comigo, me orientando, dando um jeito de me ajudar e mesmo diante de várias dificuldades foram eles que fizeram eu superar cada uma delas.

Em segundo lugar, ao meu tio, Osni, que é como um pai para mim, é minha base e meu amparo, pela ajuda a enfrentar todos os obstáculos pelo caminho, me dando uma verdadeira lição de resiliência, humildade e carinho.

Ao meu irmão, Gabriel, que é meu companheiro para tudo e a pessoa que mais admiro e sinto orgulho, e que se não fosse pelo encorajamento que me deu durante todo o curso, este trabalho não seria possível. Também gostaria de agradecer à minha cunhada, Laura, pela sua força e pelo apoio.

Ao meu namorado, Lucas, pela sua paciência e gentileza comigo em todos os momentos, pelo seu companheirismo e pelo seu apoio que em diversas vezes foi o que me fez continuar.

E, por fim, a minha orientadora, Larissa, pelo suporte, pela sua paciência e pela sua grandiosa orientação durante todo desenvolvimento do presente trabalho de conclusão de curso.

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo analisar a possibilidade de cumulação para recebimento e integração aos vencimentos dos adicionais de insalubridade e periculosidade. O problema central abordado é a possibilidade de cumulação de recebimento pecuniário de adicionais de insalubridade e de periculosidade, considerando o princípio protetor e as normas de proteção à saúde do trabalhador. Para examinar esta questão, utilizou-se pesquisa teórica e bibliográfica, com realização de análise de dados de acidentes em trabalhos insalubres e perigosos por perfil na plataforma *Smartlab*. O método usado foi o hipotético-dedutivo, partindo-se de aspectos gerais para os específicos, no intuito de se atingir a resposta à hipótese levantada. Ao longo do estudo, examinou-se as normas de proteção à saúde do trabalhador no âmbito internacional, e as normas constitucionais e infraconstitucionais. Abordou-se também os efeitos causados pela insalubridade e periculosidade, levantou-se os dados da plataforma *Smartlab* e explorou-se o posicionamento predominante do TST, STF e da doutrina. Concluiu-se, então, que há a possibilidade de cumulação pecuniária dos adicionais de insalubridade e periculosidade nos vencimentos ao se considerar a necessidade de proteção aos direitos do trabalhador, não tendo a Constituição recepcionado a vedação expressa pela CLT de não cumulação, e pela razão de que a cumulação não configura “bis in idem” já que, para se caracterizar como insalubre ou perigoso, têm-se fatos geradores diferentes.

Palavras-chave: Cumulação. Insalubridade. Periculosidade. Adicional.

ABSTRACT

The present study aims to analyze the possibility of cumulation for receipt and integration into the salaries of unhealthy and dangerous hazard pay. The central problem addressed is the possibility of cumulating pecuniary receipt of unhealthy and dangerous hazard pay, considering the protective principle and standards for protecting workers' health. To examine this issue, theoretical and bibliographical research was used, analyzing data on accidents in unhealthy and dangerous work by profile on the *Smartlab* platform. The method used was hypothetical-deductive, starting from general aspects to specific ones in order to reach the answer to the hypothesis raised. Throughout the study, international worker health protection standards and constitutional and infra-constitutional standards were examined. The effects caused by unhealthy and dangerous conditions were also addressed, data from the Smartlab platform was collected and the predominant positioning of the TST, STF and the doctrine was explored. It was then concluded that there is the possibility of pecuniary cumulation of the additional unhealthy and hazardous conditions on salaries when considering the need to protect the rights of the worker, with the Constitution not accepting the express prohibition by the CLT and for the reason that cumulation does not constitute bis in idem since to be characterized as unhealthy or dangerous, there are different generating facts.

Keywords: Cumulation. Unhealthiness. Dangerousness. Additional.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ART - Artigo
ARTS - Artigos
CIPA - Comissão Interna de Acidentes e de Assédio
CLT - Consolidação das Leis do Trabalho
CF - Constituição Federal
EPI - Equipamento de Proteção Individual
IRR - Incidente de Recursos Repetitivos
N - Número
NR - Norma Regulamentadora
OIT - Organização Internacional do Trabalho
OJ - Orientação Jurisprudencial
P - Página
PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PGR - Programa de Gerenciamento de Riscos
SDI-1 - Seção de Dissídios Individuais, Subseção 1
SINAN - Sistema de Informação de Agravos de Notificação
STF - Supremo Tribunal Federal
TST - Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR NO ÂMBITO INTERNACIONAL	10
2.1 NORMAS CONSTITUCIONAIS DE PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR	13
2.2 NORMAS INFRACONSTITUCIONAIS DE PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR	15
3 INSALUBRIDADE: CONCEITOS E EFEITOS NA SAÚDE DO TRABALHADORES	18
3.1 PERICULOSIDADE: CONCEITOS E EFEITOS À SAÚDE DO TRABALHADORES	21
3.2 DADOS DO SMARTLAB SOBRE AFASTAMENTO DE TRABALHADORES...	23
4 POSIÇÃO DOUTRINÁRIA MAJORITÁRIA	25
4.1 POSIÇÃO DOUTRINÁRIA MINORITÁRIA	27
4.2 POSIÇÃO MAJORITÁRIA DOS TST E STF	28
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	31
REFERÊNCIAS	33

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo aborda a possibilidade de cumulação para recebimento e integração aos vencimentos dos adicionais de insalubridade e periculosidade. A delimitação do tema foca na abordagem de normas e princípios protetores ao trabalhador, objetivando o estudo da segurança e medicina do trabalho em âmbito nacional para defender a cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade para fins de vencimentos. A justificativa para o estudo reside na proteção dos direitos dos trabalhadores expostos a condições insalubres e perigosas, que sofrem prejuízos em sua saúde e qualidade de vida.

O problema central contemplado neste estudo é a possibilidade de cumulação de recebimento pecuniário de adicionais de insalubridade e de periculosidade, considerando o princípio protetor e as normas de proteção à saúde do trabalhador. Para a resolução da questão, em um primeiro momento aborda-se a proteção do trabalhador em âmbito internacional, para, em seguida, se verificar no cenário nacional, as normas constitucionais e infraconstitucionais de proteção à saúde do trabalhador.

Em um segundo momento, explorara-se o conceito de insalubridade e periculosidade e seus efeitos na saúde dos trabalhadores, com a colaboração dos dados obtidos na plataforma *Smartlab*. Logo após, tratou-se sobre o posicionamento majoritário da doutrina para compará-lo ao entendimento minoritário doutrinário, complementando com a posição majoritária do TST e do STF.

A metodologia utilizada foi a pesquisa teórica e bibliográfica, com realização de análise de dados de acidentes em trabalhos insalubres e perigosos por perfil na plataforma *Smartlab*. O método usado é o hipotético-dedutivo, partindo-se de aspectos gerais para os específicos no intuito de se atingir a resposta à hipótese levantada.

O marco teórico se fundamenta na dignidade no trabalho e na proteção à vida e saúde integral do trabalhador. Ao se tratar do marco histórico, aborda-se desde o momento em que a CLT definiu a impossibilidade de cumulação pecuniária dos adicionais de insalubridade e periculosidade.

2. PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR NO ÂMBITO INTERNACIONAL

O nascimento da proteção ao trabalhador deriva de marcos históricos diferentes, tendo seu primórdio em leis esparsas sobre questões laborais específicas, passando, gradativamente, a abranger questões de forma mais ampla. A regulação do trabalho teve sua

base em iniciativas locais, sendo um desdobramento da Revolução Industrial, que culminou em expansão para além das fronteiras nacionais, até se consolidar em uma organização internacional que almeja tratar e disciplinar as questões do direito do trabalho. (Pasqualetto, 2021)

Segundo Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2018) em relação ao cenário internacional, existem diversos tratados, declarações internacionais e convenções que versam sobre a proteção do trabalhador, dentre elas, cumpre destacar: Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948); a Carta Social Europeia (1961); a Convenção Europeia de Direitos Humanos (1950); a Carta Internacional Americana de Garantias Sociais (1948); Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1965); Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (1966); Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966); Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica) (1969); Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (1979); Declaração Sociolaboral do Mercosul (1998); Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (2006) etc.

No Brasil, o procedimento de internalização dos tratados internacionais é abordado nos arts. 49 e 84, inciso VIII, da CF.

Os princípios internacionais, como aqueles enfatizados pela ONU na Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948) que são de maior importância para o alcance dos direitos fundamentais deverão ser preservados pelos ordenamentos jurídicos, buscando-se a defesa das liberdades constitucionais na mesma medida em que se tem a liberdade de trabalho. (Nascimento, 2011).

Dado o exposto, a Organização Internacional do Trabalho não foi a primeira manifestação da regulação das relações de trabalho em âmbito internacional, mas, é evidente como sua atuação é um marco para a proteção do trabalhador em âmbito internacional, contemplando não somente questões de caráter social, como também executa demandas políticas e econômicas. (Pasqualetto, 2021)

Como membro da OIT, o Brasil já ratificou diversas convenções, que são incorporadas à legislação interna, sendo possível aferir no § 2º do art. 5º da Constituição Federal.

Segundo o entendimento de Olívia de Quintana Figueiredo Pasqualetto (2021, p. 59):

As primeiras convenções e recomendações da OIT abordaram os temas mais sensíveis relacionados ao trabalho, buscando responder a uma demanda que ainda emergia dos desdobramentos da Revolução Industrial e dos efeitos do final da Primeira Guerra Mundial. Assim, as primeiras convenções e recomendações trataram, em suma, de limitar a jornada de trabalho, limitar a idade mínima para o trabalho e estabelecer medidas para prevenção de doenças. Tais temáticas evidenciam, dessa forma, a relevância das questões de saúde e segurança do trabalhador para a própria constituição da Organização Internacional do Trabalho, bem como o papel ativo que a OIT teve em promover tais questões no âmbito internacional.

Dentre as convenções da OIT, a Convenção 155, de 1981, se torna fundamental ao se tratar sobre a segurança e saúde dos trabalhadores, sendo então ratificada pelo Brasil em 18 de maio de 1992. Também cumpre destacar a Convenção 187, de 2006, que se trata de um marco promocional para a saúde e segurança no trabalho. (Garcia, 2024).

A Convenção n° 155 da OIT, estabelece regras quanto à saúde e segurança dos trabalhadores e também, sobre o meio ambiente de trabalho. Em seu item 2 do art. 4º, orienta que a política nacional deve adotar como objetivo a prevenção de acidentes e danos causados aos trabalhadores relacionados à atividade profissional, buscando pela redução dos possíveis agentes causadores de tais danos. (Martins, 2024).

Dentre as diversas Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil, destaca-se: n. 119, Proteção das Máquinas no Ambiente de Trabalho; n.136, Proteção Contra os Riscos da Intoxicação ao Benzeno; n.139, Prevenção e Controle de Riscos Profissionais Causados por Substâncias ou Agentes Cancerígenos; n. 148, Contaminação do Ar, Ruídos e Vibrações; n. 152, Segurança e Higiene dos Trabalhos Portuários; n. 155, Segurança e Saúde dos Trabalhadores; n. 161, Serviços de Saúde do Trabalho; n. 170, Segurança na Utilização de Produtos Químicos no Trabalho; n. 170, Segurança na Utilização de Produtos Químicos no Trabalho e n. 174, Prevenção de Acidentes Industriais Maiores.(Neto; Cavalcante, 2018).

Apesar dos esforços da OIT, por meio de Convenções e Recomendações, não são suficientes para evitar os altos índices de acidentes de trabalho e de doenças profissionais em diversos países, dentre eles o Brasil. Entre as Convenções e Recomendações da OIT, merecem destaque a Convenção n. 155, que estabelece aos seus países-membros a obrigação de adotar políticas nacionais que versem sobre segurança e saúde dos trabalhadores e do meio ambiente de trabalho; e a Convenção n.161, que trata sobre os serviços de saúde no ambiente de trabalho. (Romar, 2023).

Em suma, o Brasil é um país-membro da OIT e ratificou diversas convenções, dentre elas a convenção n° 155, que se caracteriza como um norte para a proteção da saúde e

segurança do trabalhador na relação de trabalho, bem como internalizou variados tratados, convenções e declarações internacionais que visam a proteção do trabalhador. Devido a isto, se faz necessário, além da utilização das normas internacionais e da adaptação ao cenário nacional, também um diálogo com as normas constitucionais.

2.1 NORMAS CONSTITUCIONAIS DE PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR

As normas jurídicas de segurança e saúde do trabalho são resultado de medidas de proteção à vida, à saúde e à integridade física do trabalhador. Tais normas estão diretamente ligadas aos direitos fundamentais do trabalhador ao se contribuir para a preservação e conservação do meio ambiente de trabalho e proteção do trabalhador exposto aos riscos gerados pela atividade profissional. (Nascimento, 2011). A partir das normas de saúde e segurança do trabalho se garante a efetiva proteção dos direitos fundamentais do trabalhador.

O princípio dos princípios no ordenamento jurídico brasileiro está no art. 1º, III da Constituição, que é o da dignidade da pessoa humana. Este princípio norteia as principais regras de direito, transformando a tutela econômica em tutela social. (Nascimento, 2011). A Constituição acolhe a dignidade da pessoa humana como um de seus princípios basilares. Para estar em consonância com o princípio, deve-se promover a proteção à saúde do trabalhador e a promoção de condições de trabalho dignas, que não afetem a qualidade de vida do trabalhador e sua saúde.

Ao se analisar os preceitos basilares da Constituição e sua evolução, a Constituição de 1934, no art. 121, § 1º, h, foi estabelecido “assistência médica e sanitária ao trabalhador”. Já na Constituição de 1937, o art. 137, I, também se manteve assegurando ao trabalhador “assistência médica e higiênica”. Por sua vez, a Constituição de 1946, previa como garantia a “higiene e segurança do trabalho”. Já em 1967, o art. 158, inciso IX, também continuou prevendo a “higiene e segurança do trabalho”. Por fim, a Constituição de 1988, em seu aludido art. 7º, inciso XXII, assegura o direito de “redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. (Garcia, 2024). Ou seja, ao longo dos anos, a Constituição sempre buscou pela proteção do trabalhador por meio de normas que operem pela redução dos riscos presentes no ambiente de trabalho.

O inciso XXII do art. 7º constitui-se de um dos principais preceitos que versam sobre a proteção à saúde do trabalhador, ao estabelecer como sendo um direito inerente aos trabalhadores urbanos e rurais a: “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de

normas de saúde, higiene e segurança”, (Brasil, 1988). Sendo possível afirmar a preocupação em promover a prevenção de acidentes e doenças do trabalho.

A Constituição, traz por meio do art. 196 o dever do Estado em zelar pela saúde de todos: “A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação”(Brasil, 1988). Ou seja, eleva a saúde como um direito de todos e como dever do Estado, que deverá através de políticas e medidas públicas promover este direito visando a diminuição de todos os tipos de agravos à saúde, interligando-se ao direito do trabalho, em que se trata de um dever do Estado tutelar pela proteção ao trabalhador, visando a diminuição dos riscos para a sua saúde.

No tocante ao meio ambiente de trabalho. a Constituição traz em seu art. 200, inciso VIII o entendimento de que é o local por meio do qual se realiza as atividades profissionais, ampliando sua aplicação às condições de trabalho e sua organização, sendo que este ambiente integra o rol dos direitos humanos e fundamentais, já que pretende-se atender ao princípio da dignidade humana. (Garcia, 2024). Ou seja, para que o princípio da dignidade da pessoa humana seja respeitado, deve-se garantir condições de trabalho dignas e ambiente de trabalho adequado às realizações das atividades profissionais.

A Constituição traz o direito social trabalhista referente à percepção dos adicionais de insalubridade e periculosidade, expressamente previsto no art. 7º, inciso XXIII. (Garcia, 2024). Tal artigo prevê o recebimento pecuniário dos adicionais, somente sendo possível cessá-los quando se extingue as condições que deram origem a eles, do contrário, não é possível sua supressão, mesmo que por disposições feitas por acordos e convenções coletivas.

Ao Ministério Público do Trabalho é concedida a legitimação para ação civil pública trabalhista para garantir a proteção e preservação do meio ambiente de trabalho, por meio dos arts. 8º, III, e 129, e seu § 1º, da Constituição Federal. Tal legitimação permite o acesso dos trabalhadores à tutela jurisdicional do Estado. A Constituição também determina a competência do Ministério Público do Trabalho para a instauração de inquérito civil, para o fim de regularizar e prevenir atividades no plano empresarial que possam ser prejudiciais ao meio ambiente de trabalho. (Leite, 2024).

No caso de acidentes de trabalho, a Constituição, em seu art. 7º, XXVIII, assegura ao trabalhador o direito a seguro contra acidentes de trabalho, que será encargo do empregador, além de, caso sua conduta decorra em dolo ou culpa, também lhe será imposto o dever de

indenizar o trabalhador. (Romar, 2023). Ou seja, caso o trabalhador sofra acidente relacionado ao trabalho, é dever do empregador indenizá-lo, pois sua culpa é objetiva neste caso.

Assim, a Constituição visa assegurar os direitos dos trabalhadores, com o fim de promover um meio ambiente de trabalho equilibrado, buscando reduzir os malefícios e os agentes que possam causar danos à saúde do trabalhador, através de normas de saúde e segurança, constituindo-se de uma das principais bases da proteção ao trabalhador, juntamente com as normas infraconstitucionais, sendo elas a CLT e as Normas Regulamentadoras. A importância dessas normas é tutelar e amparar o trabalhador, já que é a parte mais frágil da relação de trabalho e a que mais está suscetível a eventuais danos à sua saúde e segurança.

2.2 NORMAS INFRACONSTITUCIONAIS DE PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR

Ao se tratar da proteção à saúde do trabalhador, tem-se a importância dos equipamentos de proteção individual, que, de acordo com o art. 166 da CLT, cumpre ao empregador fornecer de forma gratuita ao trabalhador os equipamentos de proteção individual em perfeito estado de conservação, dentro do prazo de validade e que ele atenda ao risco específico para que ofereça proteção ao trabalhador contra os agentes nocivos. (Garcia, 2024). O equipamento de proteção individual se faz necessário no cotidiano do trabalhador que realiza atividades de potencial risco para a sua saúde, pois é através de seu uso que é possível a diminuição dos riscos e até mesmo a neutralização da nocividade.

Cumpre destacar, como uma forma de prevenção, a obrigatoriedade de realização de exames médicos, ao encargo do empregador, a serem realizados na admissão e na demissão. Os exames também devem ser realizados periodicamente, a depender do risco da atividade desempenhada e do tempo de exposição, cabendo ao Ministério do Trabalho estabelecer o período que deverá ser feito os exames periódicos. O resultado de tais exames, até mesmo os complementares, deverão ser comunicados ao trabalhador. (Garcia, 2024).

A realização dos exames médicos ocupacionais é uma forma de se verificar a aptidão do empregado para exercer determinada função, bem como avaliar se está em condições de retornar ao trabalho após afastamento e de mudar de função. Os exames médicos também são uma forma de monitorar a saúde do trabalhador e se houveram prejuízos em sua saúde em decorrência da exposição.

A CLT estabelece obrigações que visam a proteção do trabalhador, pelo art. 157, incisos de I a IV, em que compete ao empregador o papel de cumprir com as normas de saúde e segurança do trabalho, realizar a orientação aos funcionários sobre os riscos e prevenções de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, bem como adotar medidas de proteção veiculadas por órgão competente e facilitar o exercício da fiscalização. (Neto; Cavalcante, 2018).

Já em seu art. 611-B, a CLT expressamente proíbe que as convenções coletivas e os acordos coletivos de trabalho realizem disposições visando a supressão e redução das normas de saúde e segurança do trabalho previstas em leis ou em normas regulamentadoras, bem como proíbe a supressão dos adicionais para as atividades penosas, insalubres e perigosas. (Romar, 2023). Ou seja, a percepção pecuniária de adicionais para o trabalhador exposto se caracteriza como um preceito fundamental, não podendo de forma alguma ser suprimidos sem que as condições que ensejam tal direito ao recebimento não tenham sido extintas.

A CLT também traz orientações mais específicas em matéria de saúde e segurança do trabalho como sobre as edificações (art. 170 a 174); o conforto térmico (art. 176 a 178); as instalações elétricas (art. 179 a 181); medidas especiais de proteção (art. 200); caldeiras, fornos e recipientes sob pressão (art. 187 a 188), por meio de regras para prevenção a possíveis danos ao trabalhador. (Martins, 2024).

Assim, ficou evidente o contraste entre a Constituição e a CLT, sendo a Constituição mais sensível aos princípios da autonomia privada coletiva e a CLT ainda se mantém adstrita ao pensamento corporativista. (Nascimento, 2011).

Em apoio à CLT na proteção à saúde do trabalhador, tem-se as Normas Regulamentadoras. Essas normas foram aprovadas pela portaria n. 3.214 do Ministério do Trabalho, editada em 8 de julho de 1978, e se caracterizam pela obrigatoriedade de observância às suas disposições tanto por empresas públicas e privadas, quanto por órgãos da administração pública direta e indireta e dos Poderes Legislativo e Judiciário que tenham em seu quadro empregatício, funcionários registrados pelo regime da CLT. Dentre as 38 normas regulamentadoras existentes atualmente, merecem destaque: NR5 (comissão interna de prevenção de acidentes); NR6 (equipamentos de proteção individual - EPI); NR7 (programas de controle médico de saúde ocupacional); NR9 (programas de prevenção de riscos ambientais); NR15 (atividades e operações insalubres) e a NR16 (atividades e operações perigosas). (Basile, 2019).

Com o intuito de se prevenir acidentes e doenças ocupacionais, têm-se a norma regulamentadora 5, que estabelece os parâmetros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio, a CIPA. Por sua vez, a CIPA detém inúmeras atribuições, como a adoção de medidas de prevenção, a verificação dos ambientes e das condições de trabalho, participação e desenvolvimento de programas voltados à segurança e saúde no trabalho, elaboração de um plano de trabalho compatível com ação preventiva em saúde e segurança no trabalho. (Garcia, 2024).

Além da CIPA, outra proteção essencial ao trabalhador se trata do equipamento de proteção individual, o qual se encontra na norma regulamentadora n. 6, que estabelece os requisitos para sua avaliação, renovação, comercialização, utilização e o fornecimento. De acordo com o item 6.3.1, o EPI se caracteriza como um dispositivo ou um produto fabricado para oferecer proteção para o trabalhador, devendo ser fornecido gratuitamente ao trabalhador pelo empregador, em perfeito estado de conservação e adequado para o risco. (Garcia, 2024). Tal norma regulamentadora é muito importante pois os empregados devem estar cientes da necessidade de se fazer o uso correto do EPI e o empregador deve estar ter o conhecimento da validade do produto e se os funcionários estão fazendo o uso correto, pois é a responsabilidade do empregador verificar se os equipamentos de proteção individual estão sendo efetivamente utilizados.

Já a norma regulamentadora n. 9 estabelece requisitos para avaliação de exposições ocupacionais para agentes físicos, químicos e biológicos, quando forem identificados no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), previsto na NR 1, buscando ampará-los por meio de medidas de caráter preventivo, como por exemplo, a obrigatoriedade de se manter dentro do ambiente de trabalho material necessário à prestação de primeiros socorros médicos. (Garcia, 2024). O PGR é um laudo realizado por profissional especializado que toda empresa deve ter, pois é a partir dele que se verifica os possíveis riscos dentro do ambiente de trabalho.

No tocante aos exames médicos ocupacionais, a norma regulamentadora n. 7 estabelece os requisitos para a elaboração do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), visando preservar a saúde dos trabalhadores, observando as avaliações dos riscos previstas no Programa de Gerenciamento de Risco (PGR). Conforme o item 7.3.2 da norma regulamentadora, são diversas as funções do PCMSO, destacando-se o papel de detectar precocemente as agravantes à saúde do trabalhador, bem como exposições excessivas; sua capacidade de definir a aptidão do trabalhador para exercer função específica

e realizar o monitoramento da eficácia das medidas de controle preventivo. O item 7.5.6, torna a realização de exames médicos ocupacionais obrigatória, devendo ser feito exame médico admissional, periódico, de retorno ao trabalho, de mudança de riscos ocupacionais e demissional. (Garcia, 2024). O PCMSO também é um laudo que toda empresa deve realizar, sendo elaborado por médico especializado e nele se verifica as periodicidades dos exames, quais tipos de exames deverão ser feitos considerando as especificidades de cada função e o monitoramento da saúde dos trabalhadores.

Desse modo, as normas infraconstitucionais são de grande importância quando o assunto é a proteção da saúde do trabalhador, pois visam medidas de proteção e de prevenção de riscos, buscando por um meio ambiente de trabalho equilibrado e isento de condições prejudiciais ao trabalhador, através de regras de observância obrigatória. Mesmo com o objetivo de se mitigar as condições nocivas no ambiente de trabalho, há muito ainda que se falar sobre insalubridade e periculosidade no cotidiano dos trabalhadores.

3. INSALUBRIDADE: CONCEITOS E EFEITOS NA SAÚDE DO TRABALHADORES

A insalubridade se trata do que dá causa à doença, ou seja, é prejudicial à saúde do trabalhador no decorrer do tempo. Para ser possível a sua caracterização, é necessário observar alguns requisitos, dentre eles: a exposição do trabalhador a agentes nocivos para sua saúde, que esta exposição ultrapasse os limites de tolerância estabelecidos em conformidade com a natureza e a intensidade do agente, bem como o tempo de exposição, já que se a exposição estiver dentro dos limites de tolerância, não haveria que se falar em adicional de insalubridade. (Martins, 2024). Ou seja, a exposição ao agente insalubre é prejudicial à saúde do trabalhador a longo termo, sendo possível identificar seus efeitos após anos de exposição e não em somente uma ou duas exposições.

A insalubridade causa prejuízo diário ao trabalhador, afetando sua saúde ao longo do tempo, lhe causando doenças. Podendo se caracterizar como elementos físicos: ruídos, vibrações, calor, frio, umidade, eletricidade, pressão, radiações; químicos: névoas, neblinas, poeiras, fumos, gases, vapores e biológicos: microorganismos, como bactérias, fungos, parasitas, bacilos, vírus. (Martins, 2024).

O tempo em que o trabalhador está exposto ao agente nocivo possui influência na definição, realizada pela Secretaria de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, no limite de tolerância e nos graus de insalubridade. Entretanto, cumpre salientar que o contrato

intermitente do empregado com o agente insalubre não lhe retira o direito ao adicional de insalubridade. (Romar, 2023).

Na CLT, a insalubridade encontra definição no art. 189, em que se considera como atividade ou operações insalubres, aquelas que coloquem o trabalhador em exposição a agentes prejudiciais à sua integridade física, acima dos limites de tolerância pré estabelecidos, devido a sua natureza e a intensidade do agente e, também, ao tempo de exposição e seus efeitos. (Brasil, 1943). Caso a exposição se dê dentro dos limites de tolerância estabelecidos pelo órgão competente, não há o que se falar em insalubridade.

A caracterização da insalubridade será feita através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho conforme o art. 195 da CLT.

A Norma Regulamentadora nº 15 (NR-15) trata sobre a insalubridade. A referida norma traz disposições sobre os limites de tolerância e descreve os agentes químicos, físicos e biológicos nocivos à incolumidade física do trabalhador. (Garcia, 2024).

Entretanto, o simples fornecimento de equipamento de proteção individual não elimina a possibilidade de percepção do adicional de insalubridade. Para que isto aconteça, é necessária a constatação por meio de laudo pericial do efetivo uso do equipamento e de uma implantação de campanha educacional que objetive o uso efetivo. (Martinez, 2024). Somente o uso do equipamento de proteção individual não irá extinguir o direito de percepção ao adicional devido, sendo necessário que o uso se dê de forma correta e que neutralize o agente nocivo para assim eliminar o recebimento do adicional, mediante comprovação feita em laudo técnico realizado por profissional habilitado.

Interligado a isso, em caso de recusa do empregado em utilizar o equipamento de proteção individual, o contrato de trabalho poderá ser extinto por justa causa (art. 158, parágrafo único, *b*, da CLT). Contudo, mesmo que o equipamento fornecido dentro das normas não seja efetivamente utilizado, o adicional ainda assim será devido, pois é um dever do empregador fiscalizar sua utilização. (Leite, 2024). Trata-se da responsabilidade objetiva do empregador, que mesmo que ele forneça ao trabalhador equipamento de proteção individual em perfeito estado de conservação, é seu dever fiscalizar seu uso.

O trabalho em condição de exposição à insalubridade enseja o recebimento de adicional variável em conformidade com o grau de exposição. Tal adicional está disposto no artigo 192 da CLT que estabelece que o trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância determinados pelo Ministério do Trabalho, dará ao empregado o direito de

perceber adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário mínimo da região, sendo 40% para o grau máximo, 20% para o grau médio e 10% para o grau mínimo. (Brasil, 1943). Ou seja, o adicional de insalubridade não é calculado sobre o valor base do salário do empregado, mas sim sobre o salário mínimo vigente, permanecendo valor fixo durante todo o ano até que se altere o valor do salário mínimo.

O direito do empregado ao adicional de insalubridade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, conforme o art. 194 da CLT. Os meios que propiciam a eliminação ou a neutralização da insalubridade estão previstos no item 15.4.1 da norma regulamentadora nº 15 do Ministério do Trabalho e Emprego, estabelecendo que ocorrerá com a adoção de medidas que mantenham o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância permitidos e com a utilização de equipamentos de proteção individual. Em conformidade com o item 15.4.1.2 da referida norma, tal eliminação ou neutralização deverá ser caracterizada por meio de avaliação pericial realizada por órgão competente.

O adicional de insalubridade tem natureza salarial, já que decorre do trabalho em condições insalubres. Ele é calculado de acordo com seu grau, tendo como base de cálculo o salário mínimo vigente e não o salário contratual do empregado (Súmula 228, TST). Como se trata de verba de natureza salarial, incidirá sobre horas extras (OJ 47, SDI-I), décimo terceiro salário, férias e aviso prévio (Súmula 139, TST). (Neto; Cavalcante, 2018).

Ou seja, o cenário ideal é de que o trabalhador não tenha que laborar em local insalubre, nocivo à sua saúde. Porém, não é isto que acontece, já que é cômodo ao empregador que a situação não mude, pois é preferível pagar um ínfimo adicional de insalubridade do que realmente eliminar o agente nocivo. Enquanto o empregado se sujeita a esta situação, expondo sua saúde, em troca de um pequeno aumento em seu mísero salário. (Martins, 2024). Como o adicional de insalubridade é calculado sobre o salário mínimo vigente, o valor fica limitado a isto, sendo o grau de 40% o maior que se pode receber. Devido a isso, o adicional de insalubridade acaba sendo muito pouco em comparação com o tamanho da nocividade pela qual o trabalhador está exposto diariamente, sendo vantajoso ao empregador que tal valor seja pequeno.

Em síntese, a insalubridade pode se caracterizar como elementos físicos, químicos e biológicos que, ao longo do tempo, são altamente prejudiciais à saúde do trabalhador, podendo lhe causar danos permanentes e irreversíveis. Para o trabalhador exposto é concedido o direito de percepção ao adicional de insalubridade que é calculado conforme o

grau de exposição e com base no salário mínimo vigente. O ideal seria a eliminação por completo do agente insalubre dentro do meio ambiente de trabalho, porém é mais fácil para o empregador pagar o adicional ao invés de investir em meios de extinguir a condição insalubre. Muitas das vezes, este trabalhador não está exposto somente a condições insalubres, como também está exposto a situações perigosas, tendo se então, a periculosidade.

3.1 PERICULOSIDADE: CONCEITOS E EFEITOS À SAÚDE DO TRABALHADORES

A periculosidade é o risco, a possibilidade de acontecer o infortúnio. Enquanto na insalubridade, no caso de não ocorrer a neutralização ou a eliminação do agente insalubre, o trabalhador estará constantemente exposto a uma prejudicial à sua saúde, na periculosidade não há a necessidade de um fator contínuo de exposição para ser caracterizada, mas de somente um risco, que não atua biologicamente em seu organismo, mas sim como um sinistro, um infortúnio que poderá lhe causar lesão corporal grave, incapacidade permanente e até mesmo afligir a sua vida. (Martins, 2024). Diferentemente da insalubridade, para se caracterizar a periculosidade, basta apenas o trabalhador ter de trabalhar em área de risco ou somente a ocorrência de um único fato, um infortúnio, não sendo preciso que esta exposição ocorra ao longo dos anos como acontece na insalubridade para gerar efeitos negativos para o trabalhador.

As situações que envolvem risco acentuado são as que os trabalhadores se submetem por atuarem dentro de uma área considerada suscetível a acidentes, que, devido a isso, é provavelmente produtora de incapacitação ou morte, sendo que essas áreas consideradas perigosas são delimitadas por normas regulamentares, editadas pelo Ministério do Trabalho. (Martinez, 2024).

Enquanto a insalubridade reflete uma situação nociva à saúde do trabalhador por meio de exposição a um agente insalubre, a periculosidade, por sua vez, diz respeito às situações em que o trabalhador está exposto a agente perigoso com potencialidade de tirar sua vida ou causar danos em sua integridade física. (Pereira, 2015).

O artigo 193 da CLT classifica e elenca as atividades e operações perigosas, caracterizando-as como aquelas que por sua natureza ou formas de trabalho, impliquem risco acentuado ao trabalhador em consequência de sua exposição permanente. O artigo exemplifica as operações perigosas a partir do contato com inflamáveis, explosivos e energia elétrica; exposição a eventuais roubos ou outras espécies de violência física nas atividades desempenhadas de segurança e possíveis atropelamentos, colisões ou outros tipos de

acidentes que podem ser sofridos por trabalhadores que laboram no trânsito (Brasil, 1943). Tais situações podem causar efeitos permanentes no trabalhador, podendo comprometer sua capacidade para o trabalho, lhe causar lesões graves e até mesmo ceifar a sua vida.

O TST reconheceu os termos da Portaria do Ministério do Trabalho n. 518/2003 e da NR 16 e consequentemente adotou o entendimento de que os trabalhadores expostos a radiação ionizante ou a substância radioativa também fazem jus à percepção do adicional de periculosidade (Romar, 2023).

As atividades e operações perigosas estão indicadas na norma regulamentadora n. 16, da portaria 3.214/1978, em que se trata sobre as situações em que será devido o adicional de periculosidade. (Martins, 2024).

O trabalho em condições perigosas concede direito ao empregado à percepção de um adicional, cujo valor é 30% sobre o seu salário contratual, conforme o art. 193, § 1º, CLT. Diferentemente do adicional de insalubridade que se calcula tendo em vista o salário mínimo vigente, o adicional de periculosidade é calculado sobre o salário base do trabalhador, não se limitando ao salário mínimo.

O direito à percepção do adicional de periculosidade atinge trabalhadores urbanos e rurais que laboram em área de risco, independentemente de estarem em contato direto com o agente perigoso, bastando somente o ingresso ou a permanência em área de risco. (Romar, 2023). Ou seja, para se fazer jus ao direito de recebimento do adicional de periculosidade, não se faz necessário o contato direto com o agente perigoso, bastando somente uma situação, um infortúnio ou uma área de potencial risco para a integridade física do empregado.

O direito do empregado ao adicional de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, conforme o art. 194 da CLT, podendo se dar quando o empregado não está mais exposto às atividades e às áreas consideradas de risco presentes nos anexos da norma regulamentadora nº 16 do Ministério do Trabalho e Emprego. O item 16.3 da referida norma traz como responsável pela descaracterização da periculosidade o empregador, que deverá realizá-la através de laudo técnico feito por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho, conforme os termos do art. 195 da CLT.

O valor do adicional de periculosidade deverá integrar a remuneração do empregado para todos os efeitos legais, bem como para o cômputo das horas extras, do adicional noturno, do décimo terceiro salário, das férias e do aviso prévio. Entretanto, aos empregados menselistas, não irá causar efeitos no descanso semanal remunerado pois seu valor mensal já se encontra incluído no valor do descanso (OJ 103, SDI-I) (Neto; Cavalcante, 2018).

A lei não define os graus de periculosidade, como é feito com a insalubridade, bastando, assim, a existência do agente no ambiente de trabalho, nas condições estabelecidas pela CLT e NR-16, sendo dispensável medições ou avaliações quantitativas (Pereira, 2015). Ou seja, para se caracterizar a periculosidade, a depender do agente, não é possível realizar medições e avaliação como é feita para se identificar a insalubridade.

Para fazer *jus* à percepção do adicional de periculosidade, não se faz necessário o contato físico com o agente perigoso, pois o risco a que o trabalhador está submetido não deriva do contato físico, mas sim da potencialidade de ser atingido pela ação ou energia liberada pelo agente perigoso, podendo provocar danos até mesmo diante de certo distanciamento. Ou seja, para ter o direito ao adicional de periculosidade, basta que o trabalhador realize atividade enquadrada pela NR-16 ou que trabalhe em área considerada de risco (Pereira, 2015).

Dado o exposto, a periculosidade é extremamente prejudicial ao trabalhador, pois para ser caracterizada, o trabalho deve conter riscos, devendo ser executado em áreas potencialmente perigosas, sendo que qualquer infortúnio poderá lhe acarretar danos permanentes, como a ocorrência de uma lesão corporal grave, a incapacidade para o trabalho e até mesmo a perda de sua vida. Para remunerar o risco ao qual o trabalhador está submetido, tem-se o adicional de periculosidade, que é calculado sobre o valor de 30% sob o salário base do trabalhador, ou seja, a vida do trabalhador é colocada em risco em troca de um adicional. Tendo em vista os riscos pelos quais o trabalhador está diariamente exposto, é necessário verificar através de dados como se dá a insalubridade e a periculosidade dentro do ambiente de trabalho, através de pesquisa realizada na plataforma *Smartlab* que ilustra registros e notificações sobre o trabalho.

3.2 DADOS DO *SMARTLAB* SOBRE AFASTAMENTO DE TRABALHADORES

A coleta de dados foi feita na plataforma *Smartlab*, que se trata de uma iniciativa conjunta do Ministério Público do Trabalho e da OIT Brasil que informa registros sobre o trabalho dentro do território nacional.

O primeiro tópico objeto de pesquisa se trata das notificações relacionadas ao trabalho por meio do SINAN - Sistema de Informação de Agravos de Notificação. Da análise histórica entre o período de 2007 a 2022, têm-se uma grande evolução do número de casos notificados de exposição à material biológico, sendo um total de 788.899 de casos dentro desse período. O ano de maior incidência é 2019 contando com 66.384 ocorrências,

apresentando alta disparidade em comparação com o primeiro ano do estudo em que foram notificados 15.885 casos.

Dentro deste mesmo período de 2007 a 2022, foram analisados os níveis de ocorrências de acidentes de trabalho graves, sendo um total de 1.559.432 de casos notificados, tendo seu maior índice no ano de 2022, com 285.315 registros que, comparando com o ano de 2020, no qual foram registrados 163.676 casos, fica evidente que em somente dois anos de diferença teve um grande aumento da quantidade de acidentes de trabalho de natureza grave.

Outra análise histórica realizada pelo SINAN dentro do período de 2007 a 2022, foi sobre o câncer relacionado ao trabalho, sendo um total de 3.768 casos notificados durante este período analisado. Além do câncer, foram identificados 8.358 casos registrados de dermatoses ocupacionais, no período analisado de 2007 a 2022, sendo que somente no ano de 2022 já foram registrados 314 casos.

O SINAN também traz uma análise histórica sobre a perda auditiva por ruído, compreendendo de 2007 a 2022 um total de 9.244 de casos registrados. Nesse período, houve uma significativa evolução no número de casos, já que no ano de 2007 foram registrados 112 casos e no ano de 2022 foram 565 registros. Além dessa prejudicial ao trabalhador, também foram registrados casos de pneumoconioses, dentro do período de 2007 a 2022, na totalidade de 5.697 casos notificados e casos de intoxicação exógena, no total de 6.944 casos, todos relacionados ao trabalho.

Essas condições de exposição do trabalhador à doenças ensejam na sua consequente invalidez para o trabalho, bem como eventuais acidentes de trabalho e afastamentos pelo INSS. O número de concessões de benefícios previdenciários acidentários (B91), por exemplo, foi de 148,8 mil concessões somente no ano de 2022 e ao se considerar de 2000 para 2022, são 5 milhões de concessões. A aposentadoria por invalidez acidentária (B92), por sua vez, teve um total de 211,9 mil concessões do ano de 2000 a 2022.

A falta de preocupação com o ambiente de trabalho e com os equipamentos de proteção individual e coletiva fica evidente ao se analisar os dados sobre a concessão de auxílio-acidente por acidente de trabalho (B94), pois ao todo foram concedidos 376,8 mil auxílios durante o período de 2000 a 2022. E a tendência é piorar, já que o ano de maior número de concessões é 2022, contando com 29.437 concessões. Ainda sobre acidente de trabalho, só no ano de 2022 foram notificados 612.920 casos sendo 2.538 com óbito.

Ao adentrar no perfil dos casos de notificações de acidentes de trabalho, verifica-se que o setor econômico com maior incidência de acidentes de trabalho são as atividades de atendimento hospitalar, contando com 10,4% da totalidade analisada dentro do período de 2012 a 2022. Dentre os agentes causadores, lideram as máquinas e equipamentos (14,8%); queda do mesmo nível (12,7%); agente químico (12,7%); agente biológico (12%); veículos de transporte (11,6%); ferramentas manuais (8,65%) e motocicletas (7,52%). Em se tratando das ocupações mais afetadas, dentro de uma análise feita no ano de 2022, estão o técnico de enfermagem (7,35%); o alimentador de linha de produção (6,33%) e o faxineiro (4,04%).

Diante dos dados expostos, observa-se que os casos de acidentes de trabalho e doenças relacionadas ao trabalho passam por aumentos significativos ao longo dos anos, sendo um grave regresso no que tange às condições de trabalho e na preocupação com a saúde do trabalhador, que é o mais prejudicado e a parte mais vulnerável das relações de trabalho.

A partir dos dados, verifica-se que o trabalhador está exposto à material biológico, à possível perda auditiva devido ao ruído, à agentes químicos, que, ao ter essa exposição constante, pode gerar consequências permanentes em sua saúde e integridade física. Portanto, cumpre averiguar o que a doutrina majoritária compreende sobre a possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade na remuneração do trabalhador, tendo em vista os registros contidos no *Smartlab* sobre segurança e saúde do trabalho.

4. POSIÇÃO DOUTRINÁRIA MAJORITÁRIA

Encontra-se a vedação da cumulação no art. 193, parágrafo §2º da CLT, segundo o qual “O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido” (BRASIL, 1943). Ou seja, o empregado deverá escolher por aquele que lhe seja mais benéfico, não lhe sendo permitido o recebimento pecuniário de forma acumulada mesmo que esteja simultaneamente exposto a condições insalubres e perigosas.

Da mesma forma, é possível citar a impossibilidade da cumulatividade dos adicionais no item 15.3 da NR-15 da portaria do Ministério do Trabalho nº 3.214/782, que estabelece: “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” (Ministério do trabalho, 1978). Entende-se que a norma pretende dispor sobre a impossibilidade de cumulação de insalubridade, ou seja, um trabalhador que está exposto a fatores diferentes de insalubridade, como um agente biológico e um químico,

por exemplo, não sendo permitido que ele receba adicional pelos dois agentes, devendo receber somente de um. Entretanto, existem entendimentos de que a referida norma proíbe qualquer tipo de cumulação, dentre elas a do adicional de insalubridade com o de periculosidade.

Para Sergio Pinto Martins (2024) o inciso XXIII do art. 7º da Constituição Federal remunera o trabalho insalubre ou perigoso, ou seja, será devida a aplicação dos artigos 192 e 193 da CLT e o § 2º do último artigo, sendo assim, a lei que fixará o adicional respectivo, também irá prever se será possível cumulá-lo ou não. Não existem lacunas na legislação para se fazer possível a utilização dos princípios do Direito do Trabalho previstos no art. 8º da CLT, já que o § 2º do art. 193 da CLT é bem claro e não permite brechas sobre o assunto. O funcionário não estaria impedido de receber adicional, mas deverá escolher dentre eles o que lhe for mais benéfico e isto não lesionaria o princípio da legalidade, em que ninguém é obrigado a fazer ou não fazer algo a não ser em virtude de lei (art. 5º, II, CF).

Ademais, ainda no entendimento de Sergio Pinto Martins (2024), as convenções nº 148 e 161 da OIT preveem como cada adicional será pago, mas não dizem nada sobre sua cumulação. Ou seja, seria necessário alterar a redação da CLT para ser possível a cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade. E, através do IRR-239-55.2011.5.02.0319, Relator Ministro Alberto Bresciani, o TST entendeu que não é possível a cumulação dos respectivos adicionais.

Conforme Domingos Sávio Zainaghi (2020, p. 132): “Trabalhando o empregado em condições insalubres e perigosas a um só tempo, terá direito a perceber apenas um dos adicionais (§ 2º supra)”.

No entendimento de Carla Teresa Martins Romar (2023), ao se analisar o § 2º do art. 193 da CLT, quando no mesmo ambiente de trabalho se tem a insalubridade e a periculosidade, o empregado deverá optar por receber o adicional de somente um deles, aquele que lhe for o mais favorável. O que não pode acontecer é o empregado receber os dois adicionais, pois a cumulação é expressamente vedada.

Para Aline Leporaci e Bianca Merola da Silva (2023), ainda que o empregado labore exposto simultaneamente em condições insalubres e perigosas, ele deverá escolher receber o adicional que lhe for mais favorável, sendo impossível receber ambos adicionais de forma cumulativa.

Dessa forma, resta evidente que o entendimento da doutrina majoritária é pela não cumulatividade dos adicionais de insalubridade e periculosidade na remuneração do

trabalhador, sob o fundamento de que há vedação expressa no § 2º do art. 193 da CLT e que o trabalhador deverá optar pelo adicional que lhe for mais favorável. Tal entendimento é desvantajoso ao trabalhador que está exposto simultaneamente à condição insalubre e perigosa, sendo necessário observar quais são os fundamentos que a doutrina minoritária utiliza para a defesa da cumulação de ambos os adicionais para amparar o trabalhador prejudicado.

4.1 POSIÇÃO DOUTRINÁRIA MINORITÁRIA

A Constituição, em seu art. 7º, XXIII, estabelece: “adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;” (BRASIL, 1988). Ou seja, reconhece a percepção de adicional para os trabalhadores expostos e não veda a cumulação de tais adicionais como ocorre na CLT.

Diante disso, conforme o entendimento de Carlos Henrique Bezerra Leite (2024, p.390), a doutrina majoritária compreende que a cumulação de ambos os adicionais é inviável, em razão do § 2º do art. 193 da CLT. Entretanto, ao se ter uma interpretação teleológica da possibilidade de cumulação, pode-se adotar a interpretação conforme a Constituição Federal, pois o texto constitucional incentiva a adoção de normas de caráter preventivo que buscam diminuir os riscos inerentes ao exercício do trabalho, como acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. O texto constitucional também reconhece como direito fundamental do trabalhador, em seu famoso artigo 7º, XXII e XXIII os adicionais na remuneração para as atividades penosas, perigosas e insalubres. Portanto, se o empregado está simultaneamente exposto a condições insalubres e perigosas, ou seja, o ambiente de trabalho é duplamente mais arriscado para a sua saúde, e a Constituição em momento algum vedou a percepção cumulativa de ambos os adicionais, não faz sentido o trabalhador ter que escolher somente um adicional, já que não há bis in idem para o empregado, pois se trata de fatos geradores distintos e independentes para o direito de percepção dos adicionais.

Consoante o pensamento de Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2024), o posicionamento de que é impossível a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade na remuneração sob a ótica do art. 193, § 2º, da CLT, merece fundada crítica pois o funcionário que está exposto simultaneamente a condições insalubres e perigosas, nada mais justo e coerente que receba ambos os adicionais, tendo por base o art. 7º, inciso XXIII, da CF/1988, já que se trata de fatos geradores diferentes. Além da incoerência da impossibilidade de percepção de ambos os adicionais, também cabe destacar que tal

impossibilidade acarreta em um desestímulo para o empregador em eliminar a insalubridade e a periculosidade do ambiente de trabalho, sendo vantajoso para ele que o empregado receba somente um adicional. Essa falta de incentivo para a empresa em eliminar as condições insalubres e perigosas do ambiente de trabalho é claramente uma violação do art. 7º, inciso XXII, da Constituição Federal de 1988, em que se procura reduzir os riscos inerentes à atividade profissional.

Em síntese, a doutrina minoritária entende a proibição da cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade como uma incoerência, baseando-se na fundamentação de que a cumulação não configura *bis in idem*, já que se trata de fatos geradores distintos e que o trabalhador que labora em meio ambiente em que exista condições insalubres e perigosas para sua integridade física, deve receber ambos os adicionais. Tal posicionamento também se apoia no art. 7º, XXIII da Constituição Federal de 1988, que prevê o direito fundamental dos adicionais na remuneração para atividades penosas, perigosas e insalubres, não proibindo a cumulação de tais adicionais.

Vale ressaltar, o argumento utilizado de que a cumulação de ambos adicionais seria uma forma de incentivar as empresas a adotarem medidas para a eliminação da insalubridade e da periculosidade no ambiente de trabalho, tendo-se assim, mudanças positivas na qualidade de vida do trabalhador dentro do ambiente de trabalho. Entretanto, tal posicionamento positivo ao trabalhador, não é o mesmo adotado pela maioria das turmas do TST e do STF que acabam por aderir ao entendimento da impossibilidade da cumulação.

4.2 POSIÇÃO MAJORITÁRIA DOS TST E STF

Para delinear a posição majoritária do TST, foi necessário acessar o site do TST e optar pela Pesquisa de Jurisprudência. A primeira pesquisa livre realizada foi a partir do termo “insalubridade”, mantendo todos os tipos de documentos selecionados. O resultado obtido foi de 248.525 registros. O segundo termo utilizado para pesquisa foi “periculosidade”, também mantendo todas as espécies de documentos selecionadas, resultando em 185.744 registros localizados. Após este procedimento, buscando delimitar o objeto de pesquisa, foram utilizados os termos “cumulação insalubridade e periculosidade” como palavras na ementa e o termo “possibilidade” como palavra no dispositivo, diminuindo os resultados para 49 registros.

Dentre os 49 registros estudados, o entendimento que prevalece é o de não cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. A posição adotada pela maioria

das turmas está pacificada ao julgamento de incidente de recurso de revista repetitivo nos autos do processo IRR - 239-55.2011.5.02.0319, na sessão de 26/09/2019, por meio do qual fixou-se a tese: “O art. 193, § 2º, da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal e veda a cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, ainda que decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos”. Defende-se, portanto, que o empregado opte pelo adicional que lhe for mais favorável, não podendo fazer a percepção cumulativa.

O entendimento favorável à cumulação, correspondente à minoria dos registros localizados, tem como destaque a 3ª turma e a 7ª turma. Sob a ótica dos referidos órgãos judicantes, é dever do empregador oferecer um meio ambiente de trabalho livre de condições que atentem contra a saúde do trabalhador, na perspectiva do art. 7º, XXII, da CF.

Porém, na impossibilidade de se criar um ambiente de trabalho totalmente isento de qualquer risco é que se fará jus ao recebimento dos adicionais para remunerar situações agravantes à saúde do trabalhador.

As posições favoráveis entendem que há lesão aos arts. 6º e 194 da Constituição Federal de que a saúde é um direito social, ao exigir do empregado que está exposto a fatos geradores diferentes a escolher um dos adicionais. Nesse entendimento, não há a recepção do art. 193, § 2º, da CLT por força do texto normativo do art. 7º, XXII e XXIII da CF, combinado com o art. 11-b, da Convenção 155 da OIT.

O art. 11-b da Convenção 155 da OIT citado pela maioria das jurisprudências favoráveis à cumulatividade dos adicionais na remuneração do trabalhador, prevê: “deverão ser levados em consideração os riscos para a saúde decorrentes da exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes”, sendo considerado mais abrangente no quesito da proteção à saúde do trabalhador em detrimento do art. 193, § 2º, da CLT.

A fundamentação da posição majoritária do TST está ligada unicamente ao art. 193, § 2º, da CLT, partindo-se da compreensão de que a Constituição recepcionou tal artigo, ignorando completamente qualquer princípio protetor ao trabalhador, adotando uma só justificativa, a qual é totalmente prejudicial ao trabalhador duplamente exposto. Por outro lado, a posição minoritária buscou pela proteção do trabalhador, tendo por respaldo o texto normativo do art. 7º, XXII e XXIII da Constituição Federal, em que em sua visão, não adota o entendimento previsto no art. 193, § 2º, da CLT, bem como o art. 11-b da Convenção 155 da OIT, sendo todos abrangentes quando se trata da proteção do trabalhador.

Para o estudo da posição majoritária do STF, foi preciso acessar a Pesquisa de Jurisprudência no site do STF, e como primeiro termo de pesquisa foi utilizado

“insalubridade”, tendo como resultado 792 acórdãos, 12 repercussões gerais, 1 questão de ordem, 8.451 decisões monocráticas, 21 informativos e 2 súmulas. O segundo termo utilizado na pesquisa foi “periculosidade”, tendo por resultado 3.368 acórdãos, 10 repercussões gerais, 3 questões de ordem, 16 em coletânea de acórdãos, 23.671 decisões monocráticas e 79 informativos. Ao delimitar a pesquisa através dos termos “cumulação insalubridade e periculosidade”, foram encontrados 5 acórdãos, 176 decisões monocráticas e 1 informativo. Dentre os 5 acórdãos analisados, 3 deles são do Tribunal Pleno e 2 são da Primeira Turma, sendo os 5 com agravo.

Partindo-se de uma análise dos acórdãos em questão, apurou-se que o entendimento predominante do STF é pela não cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade sob a fundamentação de que a vedação à cumulação não representa uma ofensa constitucional direta.

Extraí-se da pesquisa realizada que o entendimento predominante dos tribunais é pela impossibilidade da cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. Entendimento este que é prejudicial aos trabalhadores, principalmente ao se considerar os dados anteriormente citados da plataforma *Smartlab*, dentre os quais verifica-se numerosas notificações de exposição do trabalhador a agentes químicos, físicos e biológicos, bem como a condições perigosas, ensejando em danos permanentes à saúde e qualidade de vida do trabalhador e seu consequente afastamento do trabalho.

A percepção cumulativa dos adicionais de insalubridade e periculosidade ao trabalhador que se encontra duplamente exposto, não é somente lhe pagar o que é seu por direito, como também é uma forma de buscar pela melhoria da qualidade de vida deste trabalhador exposto, para que ele possa, através dos adicionais pecuniários, diminuir os malefícios e as possíveis consequências que a insalubridade e a periculosidade, inerentes à sua atividade profissional, causem em sua saúde.

A possibilidade de cumulação dos adicionais para atividades insalubres e perigosas consubstancia-se no preceito fundamental da dignidade da pessoa humana, previsto no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal, pois almeja propiciar condições dignas ao trabalhador e impedir que este seja meramente utilizado como uma ferramenta para determinado fim. Ou seja, o trabalho é um direito fundamental e deve se amparar pela dignidade da pessoa humana.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da abordagem feita pelo presente artigo, as normas de proteção à saúde do trabalhador no âmbito internacional foram internalizadas pelo Brasil, como é possível identificar nos arts. 49, inciso e 84, inciso VIII, da CF. Dentre as manifestações de regulação das relações de trabalho em caráter internacional, destaca-se as convenções da OIT, sendo o Brasil país membro e tendo ratificado convenções de grande relevância no que tange à proteção do trabalhador, dentre as quais destaca-se a convenção de nº 155, que estabelece regras e orientações para se garantir um ambiente de trabalho equilibrado e livre de condições prejudiciais para o trabalhador por meio de políticas preventivas.

No tocante ao cenário nacional, tem-se as normas constitucionais que visam atender ao princípio da dignidade da pessoa humana. Para que isso seja possível, é necessário garantir condições de trabalho adequadas para o empregado. O texto constitucional entende isso por meio do art. 7º, inciso XXII em que prevê como preceito fundamental a redução dos riscos inerentes ao trabalho através de normas de higiene e segurança. Em relação aos adicionais pecuniários devidos ao trabalhador suscetível a atividades prejudiciais para sua saúde, a Constituição prevê o direito de recebimento de adicionais em sua remuneração para as atividades penosas, insalubres e perigosas, sendo vedada a sua supressão por disposições de convenções coletivas e acordos coletivos.

Ainda dentro do cenário nacional, tem-se as normas infraconstitucionais, sendo elas a CLT e as Normas Regulamentadoras. A CLT, em matéria de proteção ao trabalhador, traz a obrigatoriedade do fornecimento gratuito de equipamento de proteção individual pelo empregador, devendo o equipamento se apresentar em perfeito estado de conservação e eficaz para proteger o trabalhador contra os riscos. Em apoio à CLT, tem-se as Normas Regulamentadoras, que buscam estabelecer limites de exposição, medidas e práticas de prevenção a acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

É fundamental reconhecer os efeitos e as consequências que a insalubridade e a periculosidade possuem na vida do trabalhador. Aquela é caracterizada pela exposição do trabalhador a uma condição ou agente nocivo, que ao longo do tempo causa danos em sua saúde. Esta, por sua vez, se caracteriza por um risco, não sendo necessário o contato direto com o agente perigoso, bastando somente um infortúnio, que pode ser capaz de gerar prejuízos permanentes ao trabalhador podendo até mesmo tirar a sua vida. Portanto, ambas são extremamente prejudiciais ao trabalhador e à sua saúde.

A análise dos dados contidos na plataforma *Smartlab* permite a conclusão de que a defesa da saúde e do bem estar do trabalhador está sendo deixada de lado, pois os registros de acidentes de trabalho cresceram, juntamente com os níveis de exposição à material biológico, às perdas auditivas sofridas pelos trabalhadores expostos ao ruído e nas concessões de aposentadorias por invalidez acidentária.

No tocante ao posicionamento predominante da doutrina, conclui-se que o entendimento é pela impossibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade na remuneração do trabalhador, tendo por fundamentação a vedação expressa na CLT. Tal entendimento é prejudicial ao trabalhador duplamente exposto, ainda mais levando em consideração os níveis crescentes de notificações relacionadas a insalubridade e periculosidade observados pelo *Smartlab*.

A doutrina minoritária já entende que a vedação à percepção acumulada de ambos adicionais é uma incoerência pois o trabalhador está duplamente exposto e o recebimento pecuniário de ambos adicionais é seu direito, tendo como base o princípio da dignidade da pessoa humana.

Em consonância com o entendimento da doutrina majoritária, as turmas do TST e do STF adotam a posição de que não se deve cumular na remuneração os adicionais de insalubridade e periculosidade, entendimento este que afasta a proteção ao trabalhador, dando preferência ao empregador que se vê em situação benéfica ao pagar somente um adicional para o trabalhador exposto a condições insalubres e perigosas simultaneamente.

Levando-se em consideração o princípio da dignidade humana, e as normas de proteção à saúde do trabalhador, tais como as convenções da OIT, tratados internacionais, declarações de direitos humanos, as disposições da CLT e as Normas Regulamentadoras, haveria sim a possibilidade de cumulação de recebimento pecuniário de adicionais de insalubridade e periculosidade. O texto constitucional não recepcionou o art. 193, § 2º, da CLT, pois em nenhum momento vedou a percepção cumulativa de ambos adicionais, somente estabeleceu o direito fundamental para o recebimento do adicional na remuneração para atividades insalubres e perigosas. Ora, se a Constituição visa a tutela dos direitos humanos e a garantia de um meio ambiente de trabalho com riscos reduzidos, não faria sentido proibir a cumulatividade dos adicionais, pois a remuneração ao trabalhador exposto dos adicionais devidos é uma forma de tentar reparar mesmo que minimamente os danos causados pela exposição, a fim de oferecer uma melhor qualidade de vida ao trabalhador.

Logicamente, o ideal seria a completa extinção das condições insalubres e perigosas, ou seja, um ambiente de trabalho isento de riscos. Entretanto, existem determinadas funções em que o risco é inerente à atividade profissional desempenhada, sendo impossível a completa eliminação do risco. Por isso, são devidos os adicionais, para aquelas atividades que é impossível a mitigação do risco e ao trabalhador duplamente exposto, nada mais justo do que receber o adicional por ambas as condições pela qual está vulnerável, não se configurando o *bis in idem*, pois a caracterização da insalubridade e da periculosidade dependem de fatos geradores distintos.

A impossibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade na remuneração do trabalhador constituem vantagem indevida ao empregador, pois para ele é mais vantajoso manter o ambiente de trabalho nocivo em troca do pagamento de somente um adicional para o trabalhador. A possibilidade de cumulação, tendo o empregador que pagar pelos dois adicionais ao trabalhador duplamente exposto, seria uma forma de incentivar as empresas a investirem em medidas para reduzirem os riscos dentro do ambiente de trabalho. Portanto, faz-se necessária a tutela desses trabalhadores que em seu cotidiano estão colocando suas vidas e sua saúde em risco, para receber apenas um adicional em sua remuneração e sem melhorias nas condições de trabalho.

REFERÊNCIAS

BASILE, César Reinaldo O. **Sinopses Jurídicas v 27 - direito do trabalho**. 9th ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2019. E-book. p.208. ISBN 9788553611461. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553611461/>. Acesso em: 07 out. 2024.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 31 jul. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm]. Acesso em: 30 jul. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria nº 3.214, 08 de junho de 1978**. Aprova a NR 15 (Atividades e operações insalubres). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 06 jul. 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/consel>

[hos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-15-atualizada-2022.pdf](https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553622849/) Acesso em: 08 out. 2024.

GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. E-book. ISBN 9788553622849. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553622849/>. Acesso em: 29 ago. 2024.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. E-book. ISBN 9788553621156. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553621156/>. Acesso em: 29 ago. 2024.

LEPORACI, Aline; SILVA, Bianca Merola da. **Manual Prático de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2023. E-book. ISBN 9786559647996. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559647996/>. Acesso em: 28 ago. 2024.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. E-book. ISBN 9788553621125. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553621125/>. Acesso em: 18 set. 2024.

MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. *E-book*. ISBN 9788553622627. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553622627/>. Acesso em: 04 ago. 2024.

MARTINS, Sergio P. **Manual de direito do trabalho**. 15th ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. p.265. ISBN 9786553628977. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553628977/>. Acesso em: 07 out. 2024.

Ministério Público do Trabalho. **Smartlab - Observatório Digital de Saúde e Segurança no Trabalho**. Acesso em: 18 ago. 2024. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst>

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NETO, Francisco Ferreira J.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. **Direito do Trabalho, 9ª edição**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2018. *E-book*. ISBN 9788597018974. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018974/>. Acesso em: 04 ago. 2024.

PASQUALETO, Olívia de Quintana F. **Proteção da Saúde e Segurança do Trabalhador: Influência do Direito Internacional**. Grupo Almedina, 2021. E-book. ISBN 9786556272306. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556272306/>. Acesso em: 24 mai. 2024.

PEREIRA, Alexandre D. **Tratado de segurança e saúde ocupacional: aspectos técnicos e jurídicos - NR 16 a NR 18. v.4.** Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2015. *E-book*. ISBN 9788502230705. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502230705/>. Acesso em: 04 ago. 2024.

ROMAR, Carla Teresa M. **Direito do trabalho. (Coleção esquematizado®).** Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2023. *E-book*. ISBN 9786553624917. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553624917/>. Acesso em: 26 ago. 2024.

ZAINAGHI, Domingos S. **Curso de legislação social: direito do trabalho.** Barueri: Editora Manole, 2020. *E-book*. ISBN 9786555762846. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555762846/>. Acesso em: 22 ago. 2024



Termo de Autenticidade

Eu, **LARA FLAUSINO DE MATOS**, acadêmico(a) regularmente apto(a) a proceder ao depósito do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado “**A DIGNIDADE NO TRABALHO E A CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE**”, declaro, sob as penas da lei e das normas acadêmicas da UFMS, que o Trabalho de Conclusão de Curso ora depositado é de minha autoria e que fui instruído(a) pelo(a) meu(minha) orientador(a) acerca da ilegalidade do plágio, de como não o cometer e das consequências advindas de tal prática, sendo, portanto, de minha inteira e exclusiva responsabilidade, qualquer ato que possa configurar plágio.

Três Lagoas/MS, 28/10/2024.

Documento assinado digitalmente
gov.br LARA FLAUSINO DE MATOS
Data: 28/10/2024 19:51:53-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Assinatura do(a) acadêmico(a)

Orientações: O acadêmico ou acadêmica deverá preencher e assinar este documento e, após, uni-lo ao TCC e ao Termo de Depósito e Composição da Banca Examinadora em um único arquivo PDF. O acadêmico ou acadêmica deverá, então, proceder ao depósito desse arquivo PDF único, observando a data limite estipulada pelo Colegiado de Curso.



Termo de Depósito e Composição da Banca Examinadora

Eu, professor(a), **LARISSA MASCARO GOMES DA SILVA DE CASTRO**, orientador(a) do(a) acadêmico(a) **LARA FLAUSINO DE MATOS**, autorizo o depósito do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado “**A DIGNIDADE NO TRABALHO E A CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE**”.

Informo, também, a composição da banca examinadora e a data da defesa do TCC:

Presidente: LARISSA MASCARO GOMES DA SILVA DE CASTRO

1º avaliador(a): ANCILLA CAETANO GALERA FUZISHIMA

2º avaliador(a): CAROLINA ELLWANGER

Data: 12 DE NOVEMBRO DE 2024

Horário: 07:00 MS

Três Lagoas/MS, 28/10/2024.

Documento assinado digitalmente
gov.br LARISSA MASCARO GOMES DA SILVA DE CASTRO
Data: 30/10/2024 17:32:24-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Assinatura do(a) orientador(a)

Orientações: O acadêmico ou acadêmica deverá preencher e assinar este documento e, após, uni-lo ao TCC e ao Termo Autenticidade em um único arquivo PDF. O acadêmico



República Federativa do Brasil
Ministério da Educação
Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



ou acadêmica deverá, então, proceder ao depósito desse arquivo PDF único, observando a data limite estipulada pelo Colegiado de Curso.