



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO

NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA

COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO

ARTIGO CIENTÍFICO

**A RESPONSABILIDADE CIVIL E TRABALHISTA DAS EMPRESAS EM
RELAÇÃO À INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE**

ORIENTANDA: DANIELA HERNANDES

ORIENTADOR (A): PROF. (A): TITULAÇÃO E NOME COMPLETO

GOIÂNIA-GO

2023

DANIELA HERNANDES

**A RESPONSABILIDADE CIVIL E TRABALHISTA DAS EMPRESAS EM
RELAÇÃO À INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás Prof. (a) Orientador (a): titulação e nome completo.

GOIÂNIA-GO
2023
DANIELA HERNANDES

**A RESPONSABILIDADE CIVIL E TRABALHISTA DAS EMPRESAS EM RELAÇÃO
À INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE**

Data da Defesa: ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

JOSE ANTONIO TIETZMANN E SILVA

Orientador (a): Prof. (a): Titulação e Nome Completo
Nota

—

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Titulação e Nome Completo Nota

**A RESPONSABILIDADE CIVIL E TRABALHISTA DAS EMPRESAS EM RELAÇÃO
À INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE**

RESUMO

O presente estudo tem a finalidade de apresentar um contexto contemporâneo quanto aos adicionais trabalhistas assegurados a todos, bem como examinar a literatura existente sobre a viabilidade de acumular os benefícios de periculosidade e insalubridade, conforme abordado por diversos autores e fontes que tratam do tópico em questão. O propósito é apresentar os conceitos subjacentes a esses adicionais, bem como examinar jurisprudências relacionadas à sua acumulação. O meio ambiente do trabalho deve ser visto como um espaço físico saudável, seguro e produtivo para os colaboradores. É responsabilidade das empresas garantir um ambiente de trabalho adequado, adotando medidas de segurança e saúde que protejam seus colaboradores de riscos diversos. A responsabilidade civil e trabalhista das empresas em relação ao meio ambiente do trabalho é reforçada por diversas legislações, como a Constituição Federal, a CLT e normas específicas do Ministério do Trabalho e Emprego. A empresa deve promover ações que visem à prevenção de acidentes, doenças ocupacionais e a redução dos riscos à saúde e segurança dos trabalhadores.

Palavras-chave: Cumulação. Empregado. Legislação Trabalhista.

¹ Qualificação do autor.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
1 RESPONSABILIDADE CIVIL NO DIREITO TRABALHISTA	7
1.1 RESPONSABILIDADE CIVIL DA EMPRESA EM ACIDENTE DE TRABALHO DEVE SER COMPROVADA	7
1.2 DO ENTENDIMENTO DOUTRINÁRIO	10
1.3 DO ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL	11
2 REMUNERAÇÃO	12
2.2 PARCELAS DE NATUREZA SALARIAL E NÃO SALARIAL	14
3 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE	15
3.1 POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE	17
3.2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO, NORMAS DE SEGURANÇA E SAÚDE E FISCALIZAÇÃO EFETIVA.....	21
CONCLUSÃO	23
REFERÊNCIAS	25

INTRODUÇÃO

Simultaneamente ao desenvolvimento do Direito do Trabalho, o Brasil também viu o crescimento de políticas assistenciais voltadas para o amparo da população em situações de vulnerabilidade social. O que fez com que ao longo dos anos, o Estado brasileiro implementasse uma série de programas e benefícios que visassem assegurar o acesso a condições mínimas de bem-estar e dignidade para os cidadãos. Essas políticas, muitas vezes integradas ao campo do Direito Social, desempenham um papel fundamental na promoção da igualdade e na mitigação das disparidades socioeconômicas no país.

Nesse sentido, ao abordar a oferta de adicionais ao trabalhador é essencial também considerar o papel das políticas assistenciais como elementos complementares na busca por um ambiente laboral mais justo e equitativo. Por isso, na presente pesquisa explorar-se-á um entendimento sistemático e prático da possibilidade de acumulação do adicional de insalubridade e periculosidade.

Busca-se tratar da situação em que os trabalhadores sofrem duplo ônus ao desempenharem suas funções em condições simultaneamente insalubres e perigosas. Isso impacta diretamente em seus direitos.

A problemática abordada neste estudo surge da análise da Constituição Federal de 1988, que estabelece em seu art. 7º, inciso XXIII, o direito à percepção de um adicional de remuneração para atividades penosas, insalubres ou perigosas. No entanto, surge uma dúvida ao examinar em conjunto o dispositivo legal da Consolidação das Leis do Trabalho, em especial o art. 193, § 2º, sobre se ele está em conformidade com a Carta Magna. Isso ocorre porque o artigo celetista proíbe a acumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade, permitindo ao trabalhador que exerce suas atividades em condições perigosas e insalubres escolher apenas um desses adicionais.

A questão da possibilidade de acumular os adicionais de insalubridade e periculosidade é um tema amplamente debatido e controverso, frequentemente resultando em litígios judiciais movidos por trabalhadores que desempenham suas funções em condições consideradas tanto insalubres quanto perigosas.

Nesta pesquisa, será adotado o método dedutivo como abordagem principal. Quanto à técnica de pesquisa, a busca bibliográfica será utilizada para fornecer subsídios à problemática em questão. Apresentar-se-á obras que abordam a temática, bem como bases de dados virtuais em sites oficiais relacionados ao Direito do Trabalho, tais como o Tribunal Superior do Trabalho e os Tribunais Regionais. Complementar-se-á essa busca por meio de doutrinas, revistas e artigos científicos disponíveis online, todos eles abordando o tema proposto.

1 RESPONSABILIDADE CIVIL NO DIREITO TRABALHISTA

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que é a principal legislação trabalhista no Brasil, trata de diversas questões relacionadas ao Direito Trabalhista, incluindo a responsabilidade civil. A CLT estabelece normas e diretrizes que regem as relações entre empregadores e empregados, visando garantir a proteção dos direitos trabalhistas e a reparação de danos decorrentes dessas relações.

No contexto da responsabilidade civil no Direito Trabalhista, a CLT aborda principalmente os aspectos relacionados à segurança e saúde no trabalho. Ela impõe ao empregador a obrigação de adotar medidas de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, fornecer equipamentos de proteção individual, promover treinamentos e capacitações para os empregados, entre outras ações.

A CLT estabelece que o descumprimento dessas obrigações por parte do empregador pode acarretar sua responsabilização civil pelos danos causados aos empregados. Em casos de acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais, o empregador pode ser obrigado a indenizar o empregado pelos danos materiais, como despesas médicas e perda de salário, bem como pelos danos morais decorrentes dessas situações.

Além disso, a CLT também trata de outras questões relacionadas à responsabilidade civil no Direito Trabalhista, como a responsabilidade do empregado por danos causados a terceiros no exercício de suas atividades profissionais, desde que haja comprovação de culpa ou negligência por parte do trabalhador.

1.1 RESPONSABILIDADE CIVIL DA EMPRESA EM ACIDENTE DE TRABALHO DEVE SER COMPROVADA

A responsabilidade civil da empresa em caso de acidente de trabalho deve ser demonstrada de acordo com as disposições e princípios aplicáveis da legislação

laboral. A comprovação da responsabilidade é imprescindível para que a empresa seja obrigada a reparar os danos causados ao trabalhador.

A responsabilidade traz consigo a noção de reparação, pressupondo, portanto, a existência de algo anterior. Segundo Fábio Ulhoa Coelho:

A responsabilidade civil é a obrigação em que o sujeito ativo pode exigir o pagamento de indenização do passivo por ter sofrido prejuízo imputado a este último. Classifica-se como obrigação não negocial, porque sua constituição não deriva de negócio jurídico, isto é, de manifestação da vontade das partes (contrato) ou de uma delas (ato unilateral). Origina-se, ao contrário, de ato ilícito ou de fato jurídico. (COELHO, 2016 p. 259)

Conforme Maria Helena Diniz ao conceituar responsabilidade civil afirma que:

[...]a responsabilidade civil é a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causados a terceiros, sem razão de ato por ela mesma praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal. [...] (DINIZ, 2019, p. 73)

Carlos Alberto Menezes Direito e Sérgio Cavaliere afirmam que "[...] a responsabilidade civil decorre do ato ilícito, surgindo a obrigação de indenizar, cujo propósito é compensar o prejuízo sofrido pela vítima e colocá-la na situação em que estaria caso o evento danoso não tivesse ocorrido [...]" (CAVALIERI FILHO 2019, p. 74).

A responsabilidade civil encontra fundamentos no sistema legal brasileiro, especialmente nos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil, que estabelecem:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. (BRASIL, 2012).

Conforme mencionado, a maioria dos estudiosos se refere à responsabilidade civil como a realização de um ato ilícito, cuja ocorrência envolve uma conduta que cause prejuízo a outrem, gerando assim o dever de reparação.

De Sena e Nelson destacam que:

Assim, quando o empregador descuidado dos seus deveres concorrer para o evento do acidente com dolo ou culpa, por ação ou omissão, fica caracterizado o ato ilícito patronal, gerando o direito à reparação, independente de cobertura acidentária. Pode-se concluir, portanto, que a causa verdadeira do acidente,

nessa hipótese, não decorre do exercício do trabalho, mas do descumprimento dos deveres legais de segurança, higiene e prevenção atribuídos ao empregador. (DE SENA; NELSON, 2018 p. 184)

No direito do trabalho, a responsabilidade civil geralmente é subjetiva, ou seja, a empresa deve provar que a empresa é culpada, negligente ou imprudente para se responsabilizar pelo ressarcimento dos danos ocorridos quando ocorre um acidente de trabalho.

Para demonstrar a responsabilidade corporativa, devem ser reunidas evidências e elementos que demonstrem que a empresa agiu de forma inadequada ou negligente, não respeitou as normas de segurança e saúde no trabalho, ignorou as medidas de prevenção de acidentes ou não supervisionou ou instruiu trabalhadores.

Essas evidências podem incluir documentos, registros, relatórios de especialistas, testemunhas oculares e outros itens que apoiem a alegação de que a empresa é responsável por acidentes de trabalho. É importante ressaltar que cabe ao trabalhador ou seu representante legal a responsabilidade de obter essa comprovação e apresentá-la em processo administrativo ou judicial, caso seja necessária ação indenizatória.

No entanto, existem situações em que a responsabilidade civil da empresa pode ser considerada objetiva, ou seja, independente da comprovação de crime. Isso acontece, por exemplo, no caso de descumprimento de normas de saúde e segurança estabelecidas em leis, regulamentos ou acordos coletivos de trabalho.

Nesses casos, a empresa pode ser responsabilizada pelos danos causados, mesmo que não haja indícios concretos de culpa. A responsabilidade civil da empresa pode ser considerada objetiva em alguns casos quando esta descumpra normas de saúde e segurança estabelecidas em lei, regulamento ou acordo coletivo de trabalho.

Isso significa que, nesses casos, a empresa poderá ser responsabilizada pelos danos causados, independentemente da comprovação de culpa específica. Essa forma estrita de responsabilidade ocorre porque as leis trabalhistas estabelecem certas obrigações das empresas para garantir a segurança e a saúde de seus trabalhadores. Caso a empresa não cumpra estas obrigações e ocorra um acidente no local de trabalho, a responsabilidade pela ocorrência do acidente é da empresa.

Nesses casos, os trabalhadores não precisam provar que houve culpa ou negligência da empresa. Basta demonstrar que as normas de saúde e segurança não foram respeitadas e que o acidente foi causado por esse desrespeito. Esses padrões

podem ser estabelecidos em leis comuns, regulamentos do setor ou acordos coletivos.

É importante ressaltar que a responsabilidade civil objetiva da empresa não exclui a capacidade de defesa da empresa. Pode apresentar argumentos para provar que aplicou todas as medidas de segurança necessárias ou que o acidente ocorreu inteiramente por parte do trabalhador. No entanto, parte-se do pressuposto inicial de que a empresa é responsável pelos danos resultantes do incumprimento das normas de segurança e higiene

1.2 DO ENTENDIMENTO DOUTRINÁRIO

O entendimento comum da responsabilidade civil no direito do trabalho é o princípio da reparação total. De acordo com esse princípio, a pessoa que sofreu dano decorrente de acidente de trabalho ou violação de seus direitos ao trabalho deve ser indenizada para restabelecê-lo na condição em que se encontrava antes da ocorrência do fato danoso.

O princípio da reparação total é amplamente reconhecido e aplicado na doutrina do direito do trabalho e no campo da responsabilidade civil em geral. De acordo com este princípio, as pessoas que sofrem danos de trabalho, sejam físicos, mentais ou estéticos, devem ser compensadas com a capacidade de recuperar a sua condição anterior à ocorrência do evento danoso. Isso significa que a indenização não é apenas parcial ou limitada, mas deve abranger todos os danos sofridos pela vítima, a fim de restaurar a integridade física, psicológica e financeira (MAYER, 2021).

O objetivo é garantir que a vítima não sofra danos permanentes ou contínuos como resultado do dano sofrido. Assim, a indenização integral cobre não só as perdas incorridas (perdas económicas comprovadas), mas também as perdas lucrativas (perda futura de rendimentos), perdas mentais (sofrimento psicológico, choque emocional etc.), danos estéticos (lesões ou alterações cicatriciais) e outros danos decorrentes de acidentes de trabalho ou violações de direitos trabalhistas.

De acordo com esse ponto de vista teórico, a responsabilidade civil no direito do trabalho não se limita à indenização por danos materiais, mas inclui também a indenização por danos morais sofridos pelos empregados. Isso significa que, além de compensar o prejuízo financeiro, a empresa ou o empregador também responde por

qualquer dano emocional, psicológico ou reputacional que possa ter causado ao empregado.

A doutrina também destaca que a responsabilidade civil no direito do trabalho é objetiva em alguns casos específicos, como os acidentes de trabalho decorrentes do descumprimento de normas de segurança e saúde no trabalho.

Nestes casos, a responsabilidade da empresa pode ser imputada independentemente da prova da sua culpa, a lei considera que a atividade económica desenvolvida pela empresa está associada a riscos que devem ser minimizados e prevenidos.

Além disso, a doutrina destaca a importância da prevenção de acidentes e doenças ocupacionais no ambiente de trabalho, bem como o respeito às normas trabalhistas e às obrigações dos empregadores. A empresa deve zelar, promover treinamentos, fornecer equipamentos de segurança e aplicar políticas de proteção à integridade física e psicológica dos trabalhadores.

Outro aspecto abordado pela doutrina é a importância do acesso à justiça e ao devido processo legal para que as vítimas de acidente de trabalho possam pleitear uma indenização adequada.

A doutrina defende a necessidade de um ordenamento jurídico eficaz, acessível e justo que permita aos trabalhadores sinistrados fazerem valer os seus direitos e serem devidamente compensados pelos danos sofridos.

1.3 DO ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL

A relevante controvérsia suscitada neste tema demandou a intervenção da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1). A decisão resultou de um incidente de recurso repetitivo, cujo entendimento estabelecido será aplicado de modo geral a casos análogos. Este embate teve origem no julgamento de uma reclamação trabalhista promovida por um profissional de tráfego da American Airlines, cujo intento era o ressarcimento de ambos os adicionais.

No tocante ao adicional de periculosidade, o argumento apresentado na reclamação sustentava-se no fato de que o reclamante exercia atividades em pista, tais como supervisão do abastecimento, reboque e carga das aeronaves, o que o expunha diretamente a riscos, fundamentando, assim, seu direito a tal adicional. Em relação à insalubridade, a argumentação baseava-se na exposição do reclamante a ruídos emitidos pelo

O processo tramitou na 9ª Vara do Trabalho de Guarulhos, São Paulo, e a decisão, pautando-se na maior vantagem ao empregado, indeferiu a cumulação dos adicionais, optando pelo adicional de periculosidade. O Tribunal Regional do Trabalho manteve tal decisão em Recurso Ordinário, fundamentado no parágrafo 2º do artigo 193 da CLT, que confere ao empregado a prerrogativa de optar por um dos adicionais em questão.

Diante das sucessivas instâncias, o Tribunal Superior do Trabalho, na Oitava Turma, rejeitou o recurso do empregado, alegando consonância da decisão com a jurisprudência do TST. Para buscar o reconhecimento da cumulação, foram interpostos embargos de divergência à SDI-1, instância responsável pela uniformização das decisões das Turmas do Tribunal.

No que concerne à SDI, a CLT prevê um procedimento específico para casos de multiplicidade de recursos de revista fundados em idêntica questão de direito. O Presidente da Turma ou da Seção Especializada pode afetar um ou mais recursos representativos da controvérsia para julgamento pela Seção Especializada em Dissídios Individuais ou pelo Tribunal Pleno, sob o rito dos recursos repetitivos.

A SDI-1, por sua vez, após a instauração do Incidente de Recurso Repetitivo em outubro de 2017, aceitou a proposta do Ministro Agra Belmonte, diante da constatação de decisões discrepantes entre as Turmas do TST sobre a matéria. O Ministro Vieira de Mello, designado como relator do incidente, procedeu à publicação de edital e à expedição de ofícios aos TRTs e ao Ministério Público do Trabalho, além de enviar convites a diversas instâncias para manifestações, conforme a sistemática dos recursos repetitivos.

Em 27/09/2019, a SDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho decidiu pela impossibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, mesmo que derivados de fatos geradores distintos e autônomos. Esta decisão foi proferida em julgamento de incidente de recurso repetitivo e a tese jurídica estabelecida terá aplicação ampla a casos similares.

2 REMUNERAÇÃO

Podemos conceituar como remuneração como o conjunto de retribuições recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação de serviços, em dinheiro e utilidades, provenientes do empregador ou de terceiros, mas decorrentes do contrato

de trabalho, de modo a satisfazer suas necessidades básicas e de sua família (MARTINS, 2020).

A CLT não foi precisa ao referir-se as expressões salário e remuneração em seu texto, indicando apenas os elementos que o integram como assim aduz o artigo 457 e seguintes.

Distinção clássica entre os dois institutos, Salário e remuneração é aquela que aponta como elemento diferenciador a inclusão ou não das gorjetas. A CLT no artigo 457, adota essa linha, ao afirmar que a remuneração compreende o salário mais as gorjetas.

Neste sentido podemos dizer que o salário corresponde ao valor econômico pago diretamente pelo empregador ao empregado em função da prestação de serviços do último. Esse conceito abrange apenas o pagamento feito diretamente pelo empregador, não alcançando aqueles efetuados por terceiros (as gorjetas).

A remuneração é o conjunto de pagamentos provenientes do empregador ou de terceiros, recebidos em decorrência da prestação de serviços subordinados. Esse conceito é o mais amplo que o de salário pois engloba tanto pagamento feito pelo empregador (salário) quanto o salário recebido de terceiros (gorjetas).

A doutrina aponta cinco elementos que caracterizam a remuneração: a habitualidade, a periodicidade, a quantificação, a essencialidade e a reciprocidade. A habitualidade é considerada elemento básico para a identificação de uma verba salarial uma vez que o contrato de trabalho constitui ajuste de execução continuada, em que a prestação de serviços prolonga-se, em princípio indefinidamente no tempo, havendo enquanto sequência, o pagamento habitual (não eventual ou esporádico) de salários (LOURENÇO, 2021).

A periodicidade do pagamento da remuneração significa que este deverá ocorrer com regularidade constante, dentro de certos prazos fixados em lei contados a partir da prestação dos serviços (MARTINEZ, 2020).

A quantificação exige que a remuneração seja previamente pactuada ajustada não podendo obreiro ficar sujeito a pagamento incerto, dependente de álea, ou seja, de elementos imprevisíveis. A remuneração do empregado não pode ser ajustada sob condição, pois o risco da atividade empresarial deve ser suportado pelo empregador (NANTAL, 2018).

O requisito quantificação veda, também, o pagamento do chamado salário complessivo, que é aquele pago como uma quantia indivisa, monoplástica, sem

discriminação das verbas componentes de seu valor, como salário e horas extras e outros adicionais (LOURENÇO, 2021).

O elemento essencialidade apenas reforça que a remuneração é essencial para a configuração da relação de emprego uma vez que o contrato de trabalho constitui impacto de natureza onerosa (NANTAL, 2018).

A reciprocidade está relacionada com a natureza sinalagmática da relação de emprego, em que se encontra um presente direitos e obrigações para ambas as partes, isto é, o empregador tem o direito de receber os serviços conforme ajustado, mas estará obrigado ao pagamento da remuneração (MARTINEZ, 2020).

2.2 PARCELAS DE NATUREZA SALARIAL E NÃO SALARIAL

O pagamento em utilidades e prática em diversos setores de atividade de nos quais habitualmente ao empregado é fornecida alimentação ou habitação, e em consequência efetuados descontos nos salários pela concessão dessas vantagens.

Nessas situações, surge a necessidade de identificar se tais utilidades integram ou não salário questão é essa que, vale repisar, tem importantes repercussões no âmbito trabalhista, pois caso configura em salário, haverá inúmeras consequências legais tais como a incidência das contribuições ao INSS, ao FGTS etc.

A CLT no artigo 458 §2º, inúmera algumas utilidades em que a natureza salarial resta, de pronto, afastada.

A doutrina não considera essas enumerações exaustivas, apontando outras situações em que a utilidade fornecida pelo empregador poderá não caracterizar salário. Para a configuração de natureza salarial de uma utilidade fornecida ao empregado dois pressupostos básicos devem estar presentes: a habitualidade, expressamente indicada pelo artigo 458 da CLT e a gratuidade (SANTOS, 2021).

Se a utilidade for fornecida apenas uma vez ou outra, de forma eventual não será considerado salário in natura. Da mesma forma, deixará de ter natureza salarial a vantagem oferecida ao trabalhador se dele for cobrado o valor justo pela utilidade fornecida (NAKAJO, 2022).

Outro critério toma por base a distinção entre utilidade fornecida pela prestação do serviço e aquela fornecida para a prestação do serviço considerando-se de natureza salarial apenas a primeira hipótese.

Se a utilidade é fornecida pela prestação do serviço, terá natureza de contraprestação, de retribuição, decorrente do trabalho realizado pelo empregado, possuindo assim, natureza salarial.

Ao contrário, se a utilidade é fornecida para a prestação do serviço, restará descaracterizada sua natureza salarial, como ocorre com os equipamentos de proteção individual, uniformes, que são fornecidos para a prestação do serviço, visando a segurança do empregado enquanto o mesmo desempenha o seu labo. Essa teoria é conhecida como a teoria da finalidade.

O fundamento da teoria da finalidade é que quando uma utilidade é necessária para que o serviço possa ser executado, equipara-se a um equipamento ou instrumento de trabalho, o que lhe retira a natureza salarial. A utilidade, neste caso, é para a execução do trabalho e não contraprestação pelo trabalho executado.

3 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE

Tomando como base o histórico de adicionais legalmente devidos aos trabalhadores que assumem determinadas posições ou se colocam em objetos, produtos e circunstância que agravam o perigo de vida dos trabalhadores, foi criado os adicionais de periculosidade e insalubridade.

O adicional de insalubridade se relaciona com a necessidade de ampliar e agregar, enquanto a insalubridade prejudica a saúde, o que pode ocasionar doenças. O colaborador que desempenha atividades em ambientes insalubres recebe uma remuneração adicional denominada "adicional de insalubridade" (MARTINS, 2020).

É pertinente, nesse contexto, fornecer esclarecimentos quanto ao conceito de insalubridade, que engloba atividades ou operações listadas e ratificadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, conforme delineado no artigo 190 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Ademais, outro aspecto relevante presente na mesma legislação trata das atividades insalubres que, em determinadas ocupações, envolvem agentes prejudiciais à saúde humana, suscitando doenças nos profissionais que as desempenham.

Dependendo de sua natureza, condição ou método, esses trabalhadores são expostos a agentes químicos, biológicos ou físicos, cujos níveis excedem os limites aceitáveis ou toleráveis para a ocupação em questão, resultando em danos à sua saúde (QUINTANA; AQUILINO, 2016).

Cumprе ressaltar que atividades ou operações insalubres são aquelas que se desenrolam em condições específicas, tais como ruídos contínuos ou intermitentes, ruídos de impacto, exposição ao calor, radiações ionizantes, trabalho sob condições hiperbáricas, radiações não ionizantes, vibrações, frio, umidade, agentes químicos cuja insalubridade é caracterizada por limite de tolerância e inspeção no local de trabalho, poeiras minerais, agentes químicos e agentes

No que diz respeito ao adicional de insalubridade, este é devido quando há a presença, no ambiente de trabalho, de agentes prejudiciais à saúde em quantidades superiores às estabelecidas pelas normas reguladoras.

De maneira análoga, é importante ressaltar que atividades insalubres são aquelas que expõem os empregados, por meio da natureza, método ou condições de trabalho, a agentes prejudiciais acima dos limites de tolerância, sem levar em conta a natureza, a intensidade e o tempo de exposição aceitável. Esses limites são estabelecidos na Norma Regulamentadora NR15.

O adicional de periculosidade, conforme estabelecido no artigo 193 da CLT, é garantido aos trabalhadores que estão expostos a condições perigosas durante o exercício de suas atividades laborais. Isso inclui situações que envolvem inflamáveis, explosivos, roubos, eletricidade e outras atividades de alto risco. Esse adicional é uma forma de compensar os trabalhadores pelo constante e acentuado perigo ao qual estão expostos no ambiente de trabalho (BARROS, 2016).

Diferentemente da insalubridade, a periculosidade não está ligada à continuidade do prejuízo à saúde do trabalhador, mas sim ao fato de que, em caso de sinistro, a exposição a condições perigosas pode resultar em lesões graves ou até mesmo na perda da vida de forma súbita (WÜNSCH; GALIA; KERBER, 2021).

A legislação estabelece que apenas os trabalhadores que estão em contato constante com situações perigosas têm direito a receber o adicional de periculosidade, que corresponde a 30% do salário do empregado. Esse adicional é considerado parte integrante da remuneração e deve ser calculado sobre o salário base, sem incluir gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa (MARTINS, 2020).

Ao contrário do adicional de insalubridade, onde o percentual varia de acordo com o grau de insalubridade, no caso da periculosidade, a legislação estabelece um percentual fixo de 30% sobre o salário base do empregado, sem acréscimos de outras formas de remuneração (IORIO, 2021).

Para ser considerada uma atividade perigosa, é necessário que o trabalho envolva uma proximidade constante com elementos de risco à vida, como inflamáveis, explosivos, radiação ionizante ou substâncias radioativas.

Além disso, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) amplia a definição de atividades perigosas, incluindo profissões como instaladores de cabeamento de televisão e telefonia em postes, mesmo que não trabalhem diretamente no sistema elétrico de potência.

O trabalho com motocicletas também é considerado uma atividade perigosa, e a CLT prevê um adicional de periculosidade para os profissionais que utilizam motocicletas no deslocamento de trabalho em vias públicas. Além disso, atividades relacionadas à radiação ionizante ou radioatividade, assim como a profissão de bombeiro civil, também são enquadradas como perigosas (MARTINEZ, 2016).

Desta forma, é importante destacar que, assim como na insalubridade, a caracterização de uma atividade como perigosa requer uma perícia realizada por um profissional qualificado, como um engenheiro ou médico do trabalho. Isso está previsto na Orientação Jurisprudencial OJ nº 165 da SDI-I do Tribunal Superior do Trabalho. A atividade perigosa deve estar de acordo com as disposições da NR16, que lista as operações perigosas.

3.1 POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE

Toda a forma de compensação pelo excesso de fatores de risco ao trabalhador gira em torno de aditivos na remuneração, de maneira que tenha compensação financeira a todo aquele que trabalhando de maneira exposta a condições adversas no ambiente de trabalho tenha este acréscimo em sua remuneração.

Conhecida como monetização dos adicionais de periculosidade e insalubridade. Essa prática está respaldada por legislações que versam sobre higiene, saúde e segurança no trabalho, como a Constituição Federal no artigo 7º, inciso XXII, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) nos artigos 157 e seguintes, bem como a Convenção n. 119 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 1963.

Entretanto, é importante considerar que essa abordagem, apesar de proporcionar uma compensação financeira aos trabalhadores, pode não ser suficiente para garantir a proteção efetiva da saúde e integridade física dos profissionais. Em muitos casos, os empregados são colocados em situações de risco, sendo necessário

expor sua saúde para obter um aumento salarial. Isso contrapõe os princípios fundamentais preconizados pela Declaração Universal dos Direitos Humanos e pela Medicina do Trabalho.

A prática de monetizar os riscos do trabalho em condições perigosas ou insalubres é refletida nos artigos 192 e 193 da CLT, que estabelecem um acréscimo no salário dos trabalhadores nessas condições. No entanto, é importante ressaltar que essa compensação financeira não substitui a necessidade de implementar medidas de proteção eficazes para preservar a saúde dos trabalhadores.

Assim, embora a monetização dos riscos seja a prática vigente no ordenamento jurídico brasileiro, é fundamental que os operadores do direito busquem aprimorar essa sistemática, visando sempre à preservação integral da saúde e integridade dos trabalhadores. A acumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade é uma forma de proporcionar uma compensação justa aos profissionais expostos a essas condições adversas, além de promover um ambiente de trabalho mais adequado e seguro no longo prazo.

A cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade para os trabalhadores expostos a condições adversas no ambiente de trabalho. Inicialmente, destaca-se que o adicional de insalubridade tem o propósito de compensar financeiramente os danos causados aos trabalhadores que exercem atividades em contato permanente com agentes prejudiciais à saúde. Por outro lado, o adicional de periculosidade também busca compensar trabalhos realizados de forma diferenciada, mas em situações distintas das de insalubridade. Aqui, visa-se o reembolso financeiro para situações permanentemente perigosas, que representam risco à vida do trabalhador exposto a elas no ambiente laboral.

Essa diferenciação evidencia que o adicional de insalubridade e o adicional de periculosidade têm fatores geradores distintos, o que justifica o pagamento cumulativo quando o trabalhador se depara com atividades que o expõem a ambas as situações perigosas e a condições com agentes insalubres simultaneamente (QUINTANA; AQUILINO, 2016).

A Constituição Federal de 1988, em seu 7º, inciso XXIII, assegura a proteção aos trabalhadores que desempenham suas atividades em condições insalubres, perigosas e penosas, garantindo-lhes o recebimento de adicionais em suas remunerações. Não há, no entanto, vedação quanto ao recebimento de apenas um adicional ou obrigatoriedade de o empregado selecionar apenas um para recebimento (BRASIL, 2018).

A fundamentação para a cumulação dos adicionais encontra-se ancorada no princípio da dignidade da pessoa humana, presente na Constituição Federal de 1988, artigo 1º, e no artigo 7º, relacionando-se a medidas para proporcionar a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, segurança e higiene. É relevante destacar as Convenções nº 148 e 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que preveem a possibilidade de percepção dos adicionais de insalubridade e periculosidade quando o empregado é exposto a essas situações de forma concomitante (QUINTANA; AQUILINO, 2016).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 193 e § 1º (inserido em 1977 pela Lei 6.514), prevê que o empregado tem a opção de escolher o adicional de insalubridade que lhe é devido. Neste dispositivo legal, não há previsão de cumulação dos adicionais. No entanto, é importante considerar que a Convenção nº 155 da OIT, incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro desde 1994, revogou o artigo 193 § 1º da CLT de 1977, sendo um texto mais recente e de hierarquia superior.

A Convenção nº 155 da OIT esclarece de maneira clara que devem ser levados em conta os riscos para a saúde causados pela exposição simultânea a várias substâncias ou agentes (MARTINEZ, 2020).

Percebe-se, portanto, a necessidade de considerar os diferentes elementos que envolvem a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, baseando-se em princípios fundamentais do direito do trabalho e em convenções internacionais que respaldam os direitos dos trabalhadores em ambientes adversos (LIMA, 2021).

Além disso, é importante destacar que qualquer alegação de que um adicional visa quitar ou satisfazer a obrigação de pagamento de outro adicional carece de coerência, pois contraria o princípio da proteção do ser humano e vai de encontro à redução dos riscos relacionados ao trabalho. O pagamento de cada adicional, que se acumula com o adicional de periculosidade quando devido, é respaldado e ratificado pelo Brasil na Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)

O artigo 11, b da Convenção nº 155 da OIT, que trata sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, dispõe que devem ser levados em consideração os riscos para a saúde decorrentes da exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes (CNI, 2016).

Ao analisar o artigo 193 § 2º da CLT, observa-se que, mesmo quando o trabalho é prestado em condições de insalubridade e periculosidade, o empregado teria apenas a faculdade de escolher um adicional. Entretanto, uma análise mais detalhada

revela que a Constituição Federal, nos artigos 7º, incisos XXII e XXIII, estabelece disposições diferentes, incentivando a redução dos riscos do trabalho, e garantindo aos trabalhadores que exercem atividades insalubres e perigosas o direito aos devidos adicionais de remuneração.

Confirma-se que a não cumulatividade dos adicionais de periculosidade e insalubridade não foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988, uma vez que a mesma, em seu artigo 7º, não limitou o pagamento dos adicionais. Importante ressaltar que o inciso XXII do mesmo artigo assegura a redução dos riscos do trabalho, enquanto o inciso XXIII garante o adicional de remuneração para atividades penosas, insalubres ou perigosas, tornando inviável a adoção de uma norma infraconstitucional que restrinja a cumulação dos adicionais e os direitos dos trabalhadores assegurados (BARBOSA, 2017).

Outro aspecto relevante diz respeito à autorização tácita ou expressa da Constituição para limitar os direitos fundamentais contidos na Carta. Essas limitações não são exercidas indiscriminadamente, pois, se fosse o caso, a legislação ordinária poderia mutilar esses direitos. Assim, cabe questionar se o disposto no artigo 193 § 2º da CLT está de acordo com a intenção do legislador e preserva o teor original do inciso XXIII do artigo 7º da Constituição.

Desta forma, a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade é plenamente justificável e respaldada tanto pela Constituição Federal quanto por convenções internacionais ratificadas pelo Brasil. O artigo 193 § 2º da CLT não está em conformidade com os princípios fundamentais do direito do trabalho e deve ser interpretado à luz da legislação superior, garantindo aos trabalhadores o recebimento dos adicionais a que têm direito quando expostos a condições insalubres e perigosas de forma concomitante.

Noutro giro, alguns doutrinadores esmiuçam o debate sobre a cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade é complexo e envolve diferentes interpretações e argumentos. As principais formas de defender esta tese está na relação do empregado quanto ao recebimento de adicionais é um direito respaldado pelo artigo 193, § 1º da CLT. De acordo com essa disposição legal, o trabalhador possui a autonomia de escolher o adicional que julgar mais pertinente à sua situação. Dessa maneira, se estiver sujeito a condições perigosas, poderá optar pelo adicional de periculosidade.

Por outro lado, caso a atividade desempenhada seja considerada insalubre, terá a alternativa de receber o adicional correspondente à insalubridade (MARTINEZ,

2020). Essa prerrogativa assegura ao empregado o poder de decisão sobre sua compensação adicional, com base na natureza do risco a que está exposto no ambiente de trabalho.

Nesta toada, defende-se situações em que múltiplos elementos podem ser considerados geradores de insalubridade, surge a interpretação de que se deve priorizar o grau mais elevado desses agentes. Isso implica dizer que, nesses cenários, a acumulação dos adicionais correspondentes não seria admissível, conforme argumentado por Martinez (2020).

Em outras palavras, se a exposição a substâncias ou condições insalubres apresenta um nível de gravidade superior em relação à exposição a elementos perigosos, o trabalhador teria direito apenas ao adicional de insalubridade, em virtude do princípio de escolha contemplado no § 1º do artigo 193 da CLT.

Essa interpretação visa garantir uma compensação condizente com o maior grau de risco ao qual o trabalhador se encontra exposto, alinhando-se com a premissa de proteção à saúde e integridade física do empregado. Portanto, a cumulação de tais adicionais seria incompatível nesse contexto específico.

Em outro sentido, dá-se uma interpretação ao Artigo 193, § 2º da CLT para embasar a defesa da cumulação, onde, conforme essa interpretação, o trabalho simultâneo em condições insalubres e perigosas não permite a cumulação dos adicionais. O empregado deveria optar pelo adicional que lhe for mais adequado. No entanto, ressalta-se que há tribunais que têm entendimento favorável à cumulação (BARROS, 2016).

Assim, a questão da cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade é objeto de interpretações diversas na doutrina. Enquanto alguns defendem a possibilidade de escolha pelo empregado, outros ressaltam a necessidade de considerar o grau de risco mais elevado, e há ainda os que apontam a necessidade de alterações legislativas para permitir a cumulação. A decisão final muitas vezes é deixada para a jurisprudência, e a interpretação pode variar de acordo com o entendimento dos tribunais em cada caso específico.

3.2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO, NORMAS DE SEGURANÇA E SAÚDE E FISCALIZAÇÃO EFETIVA

Conforme a legislação, é obrigação do empregador seguir as normas de segurança e saúde do trabalho para garantir um ambiente laboral saudável e equilibrado. Essa responsabilidade abrange todos os tipos de trabalhadores. Além disso, é importante ressaltar que a questão não se restringe apenas ao ambiente de trabalho, devendo-se avaliar também a saúde dos equipamentos e acessórios utilizados na atividade.

A fim de que o trabalhador possa desempenhar suas funções laborais de forma plena, é indispensável que ele tenha uma qualidade de vida decente e se encontre em boas condições físicas e mentais. Para alcançar esse objetivo, é fundamental que o ambiente de trabalho seja conduzido e protegido com base no princípio da dignidade humana, assegurado no Artigo 1º, Inciso III, da Constituição Federal.

Dessa forma, compreendemos que as doenças ocupacionais e os acidentes de trabalho são prejudiciais ao trabalhador, uma vez que podem trazer uma série de riscos à sua saúde, podendo resultar em incapacidade parcial ou total para o desempenho de suas atividades laborais.

O ambiente de trabalho deve ser saudável e garantir condições mínimas para oferecer uma melhor qualidade de vida e desempenho aos trabalhadores remotos. Para que isso aconteça de forma efetiva, é essencial que as normas de segurança e saúde sejam rigorosamente cumpridas, com uma fiscalização adequada.

De acordo com a CLT, Art. 75-E, a responsabilidade de garantir essa boa ambientação e os cuidados necessários com a saúde do trabalhador são um encargo dos empregadores: “O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho” (BRASIL, 1943).

O artigo supracitado, somente com o que está positivado, evidencia que basta o empregador instruir seus empregados nos termos do artigo, para se livrar de qualquer responsabilidade, porém, Raphael Miziara aponta:

Que a interpretação não pode ser simplista a tal ponto. Sabe-se que um dos métodos exegéticos consagrados é justamente o método sistemático, pelo qual os dispositivos legais devem ser interpretados como sendo parte de um sistema e não de forma isolada ou segmentada. (MIZIARA, 2019 p. 94)

Desta maneira, entende-se do texto mencionado indicam que mesmo com a assinatura do empregado em um termo de responsabilidade, reconhecendo que seguirá todas as instruções do empregador, ainda assim o empregador pode ser responsabilizado por doenças ocupacionais e acidentes de trabalho.

Salienta-se que as informações acerca dos métodos a serem seguidos correlacionados com as normas de segurança e saúde no teletrabalho devem ser repassadas de forma objetiva e apresentando os riscos possíveis da atividade. Estas informações e instruções são essenciais, pois a partir do momento que a atividade laboral apresenta algum risco e o teletrabalhador não possui a ciência dele, existe a possibilidade de ocorrer acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais.

Como bem destacado por Soares (2016, p.63), o “direito à informação ambiental trabalhista é, reitera-se, um direito fundamental, pois, visa ao meio ambiente equilibrado do trabalho e prevenir a pessoa do trabalhador contra doenças e acidentes do trabalho.”

As informações necessárias no teletrabalho devem ser pertinentes, pois a legislação brasileira auxilia na importância de compartilhá-las com todos os trabalhadores; bem como apresenta a necessidade do processo educativo, que deve ser realizado pelos empregadores para alcançar o ambiente laboral ideal, tendo em vista o exposto no artigo 3º, inciso V da Lei nº 9.795/99.

CONCLUSÃO

Desta maneira, pode-se perceber que o ambiente laboral assume a responsabilidade primordial pela preservação da saúde dos trabalhadores. Constituindo um direito inalienável de todos contar com um local de trabalho que seja tanto salutar quanto seguro. Assim, o presente trabalho se propôs a realizar uma análise aprofundada acerca da possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, tema intrinsecamente ligado à proteção e preservação da saúde do trabalhador.

A problemática concernente à acumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade reveste-se de fundamental relevância para todos os profissionais do campo jurídico, dado que transcende a mera disposição na Consolidação das Leis do Trabalho, abarcando garantias constitucionais e tratados internacionalmente ratificados pelo Brasil.

Como observado na presente investigação, a tutela da saúde e segurança dos trabalhadores no contexto brasileiro engloba uma miríade de direitos e obrigações, cujo descumprimento pode acarretar uma série de responsabilizações. Aos empregados submetidos a agentes insalubres e perigosos é conferido um acréscimo

salarial. Para evitar tal ônus adicional, o empregador deverá implementar medidas para neutralizar ou eliminar o risco. Caso tal providência não seja adotada, o adicional torna-se devido.

Dessa maneira, torna-se evidente que a realidade atual das relações de trabalho, marcada por direitos e proteções assegurados pelo Estado aos trabalhadores por meio de um vasto arcabouço normativo no ordenamento jurídico brasileiro, difere substancialmente da realidade de alguns anos atrás, na qual inexistiam direitos ou estes eram extremamente limitados. É indubitável que, atualmente, os empregadores carregam uma ampla responsabilidade em relação aos acontecimentos no ambiente laboral com seus empregados, devendo assegurar a integridade física e moral destes. Em caso de omissão nesse dever, devem responder pelos danos conforme a legislação vigente determina.

Dada a relevância do tema, faz-se necessária uma interpretação mais abrangente da possibilidade de cumulação, não se restringindo apenas às normas da CLT. É crucial uma análise que considere de forma conjunta as disposições da Constituição Federal, incorporando também as normas internacionais ratificadas pelo Brasil, como as Convenções da Organização Mundial do Trabalho.

Por outro lado, é importante salientar que existem inúmeras opiniões e argumentos consistentes que sustentam o direito ao recebimento cumulativo dos adicionais para os trabalhadores que desempenham suas atividades em um ambiente insalubre e perigoso simultaneamente. Cada agente agressivo presente nesse contexto apresenta características distintas e, portanto, gera fatos geradores diversos. Por conseguinte, cada adicional visa compensar situações distintas: um refere-se à insalubridade, enquanto o outro se relaciona com o perigo eminente à vida do trabalhador.

Dessa maneira, infere-se que se trata de prerrogativas distintas, embora demandem abordagem conjunta, ainda que decorrentes de fatos geradores diversos.

No que concerne à cumulatividade, esta não deve ser vista como uma mera forma de monetizar o risco ou proporcionar benefícios ao trabalhador nessas condições. Pelo contrário, ela representa uma oportunidade de aprimorar o ambiente de trabalho. Acredita-se que, ao adotar a cumulação, haveria um estímulo adicional para os empregadores buscarem formas de reduzir ou eliminar os riscos e os malefícios à saúde, transformando o local de trabalho em um ambiente mais seguro e menos prejudicial. O objetivo primordial é promover um ambiente salubre e livre de riscos à saúde dos trabalhadores ali inseridos.

Espera-se que, em breve, a questão da cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade seja tratada de forma pacífica e harmoniosa. Não é equitativo nem proporcional que os trabalhadores se submetam a uma dupla situação prejudicial e recebam compensação apenas por uma parte desse prejuízo. Nesse sentido, a preservação parcial da saúde ou da vida dos trabalhadores não pode ser objeto de escolha ou negociação, pois constitui uma garantia constitucional.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, V. A cumulatividade dos adicionais de periculosidade e insalubridade com base no direito vivo. *Revista Digital Constituição e Garantia de Direitos*, v. 9, n. 2, p. 308-328, 19 jun. 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/constituicaoegarantiadedireitos/article/view/12321>. Acesso em: 27 set. 2023.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2016

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 27 de set. 2023.

BRASIL. 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 27 de set. 2023.

CAVALIERI FILHO, Sergio. *Programa de Responsabilidade Civil*, 13 ed. São Paulo: Atlas, 2019.

COELHO, Fábio Ulhoa. *Curso de direito civil*. 8ª ed. Imprensa: São Paulo, Revista dos Tribunais, 2016.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA - CNI. *Insalubridade e periculosidade no Brasil: a monetização do risco do trabalho em sentido oposto à tendência internacional*. Estudos de Relações do Trabalho, Brasília, 2016. Disponível em: http://arquivos.sindicatodaindustria.com.br/app/cni_sindicatos/2011/01/10/123/20160815094451467626a.pdf. Acesso em: 27 set. 2023.

DE AGUIAR SOARES, Saulo Cerqueira. *DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHO NO MERCOSUL*. 2016. Disponível em http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_SoaresSCA_1.pdf. Acesso em 27 de set. 2023.

DE SENA, Kamilla Rafaely Rocha; NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso. *ANÁLISE DOGMÁTICA DA RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR – EM BUSCA DA TUTELA DO TRABALHO EM FACE DA DOENÇA*. REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO, 2018.

DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil. 31. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

IORIO, Cecília Soares. Manual de administração de pessoal. Editora Senac São Paulo, 2021.

LIMA, Janayna. Impostos extrafiscais da saúde e segurança no trabalho com a aplicação da compliance jurídica como responsabilidade social da empresa: impostos extrafiscais da saúde e segurança do trabalhador como meio regulador da tributação e os benefícios empresariais. Editora Dialética, 2021.

LOURENÇO, Joaquim Carlos. Carreira: Salário, Remuneração, Cargos E Funções. Clube de Autores, 2021.

MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho. Saraiva Educação SA, 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. ed. São Paulo: Saraiva, São Paulo, 2020.

MAYER, Adriana Navas. A Proteção Social dos Acidentes de Trabalho e o Seguro Menos Imperfeito. Editora Dialética, 2021.

MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, n. 75, p. 84 - 98, fev, 2019, p. 94. Disponível em: www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=75&edicao=11020. Acesso em 27 de set. 2023.

NAKAJO, Roberto Masami. Introdução ao direito do trabalho: livro didático. 2022.

NANTAL, Carine Pandolfo. O direito do trabalho no contexto da GIG economy: análise da (in) suficiência da estrutura típica da relação de emprego diante das formas de trabalho emergentes. 2018. Disponível em <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/190064>. Acesso em 27 de set. 2023.

QUINTANA, E. G; AQUILINO, L. N. As novas perspectivas dos adicionais de insalubridade e periculosidade. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, DF, v. 20, n. 2, p. 93-106, dez. 2016. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/100006>>. Acesso em: 27 set. 2023.

SANTOS, Natália Ferreira Pirez dos. Direito do trabalho: reforma trabalhista e seus reflexos na jornada de trabalho. 2021. Disponível em <http://repositorio.unitau.br/jspui/handle/20.500.11874/6082>. Acesso em 27 de set. 2023.

WÜNSCH, Guilherme; GALIA, Rodrigo Wasem; KERBER, Rosane Reis. Aposentadoria Espontânea e os seus efeitos no Contrato de Trabalho: A permanência do trabalhador idoso no emprego como prerrogativa dos direitos fundamentais da personalidade. Livraria do Advogado Editora, 2021.

THE CIVIL AND LABOR LIABILITY OF COMPANIES IN RELATION TO UNHEALTHINESS AND DANGEROUSNESS

ABSTRACT

The present study aims to present a contemporary context regarding the additional labor assured to all, as well as to examine the existing literature on the feasibility of accumulating the benefits of dangerousness and unhealthiness, as addressed by several authors and sources that deal with the topic in question. The purpose is to present the concepts underlying these additional, as well as to examine jurisprudence related to their accumulation. The work environment should be seen as a healthy, safe and productive physical space for employees. It is the responsibility of companies to ensure an adequate work environment, adopting safety and health measures that protect their employees from various risks. The civil and labor liability of companies in relation to the work environment is reinforced by various legislations, such as the Federal Constitution, the CLT and specific norms of the Ministry of Labor and Employment. The company must promote actions aimed at preventing accidents, occupational diseases and reducing risks to the health and safety of workers.

Keywords: Cumulation. Employee. Labor Legislation.