

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO**

**A DEFINIÇÃO DA BASE DE CÁLCULO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE
APÓS A PROMULGAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988**

ANA CAROLINA BARBOSA DE SOUZA

**Rio de Janeiro
2º Semestre/2016**

ANA CAROLINA BARBOSA DE SOUZA

**A DEFINIÇÃO DA BASE DE CÁLCULO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE
APÓS A PROMULGAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Dr. Ivan Simões Garcia**.

Rio de Janeiro
2º Semestre/2016

CIP - Catalogação na Publicação

S729d Souza, Ana Carolina Barbosa de
A definição da base de cálculo do adicional de insalubridade após a promulgação da Constituição Federal de 1988 / Ana Carolina Barbosa de Souza. -- Rio de Janeiro, 2016.
65 f.

Orientador: Ivan Simões Garcia.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade de Direito, Bacharel em Direito, 2016.

1. Insalubridade. 2. Base de cálculo. 3. Salário mínimo. 4. Ausência de lei específica. 5. Meio Ambiente do Trabalho. I. Garcia, Ivan Simões, orient. II. Título.

CDD: 342.65431

ANA CAROLINA BARBOSA DE SOUZA

**A DEFINIÇÃO DA BASE DE CÁLCULO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE
APÓS A PROMULGAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Dr. Ivan Simões Garcia**.

Data da Aprovação: __/__/____.

Banca Examinadora:

Orientador

Membro da Banca

Membro da Banca

Rio de Janeiro
2º Semestre/2016

Ao Sr. Carlos Alberto Alves de Souza, meu
querido pai, e à Sra. Solange da Mota
Barbosa de Souza, minha querida mãe.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, que sempre se mostrou meu amigo e protetor, tanto nos bons quanto maus momentos.

Em segundo lugar, porém não menos importante, ao meu querido pai, meu melhor amigo, pois sem sua ajuda eu não teria nem mesmo realizado a prova do vestibular que permitiu minha matrícula na FND.

Meus agradecimentos especiais também se destinam à minha mãe, que por cinco ininterruptos anos, resolveu todos os problemas de casa, praticamente sozinha, a fim de que eu me dedicasse quase que exclusivamente à faculdade.

À minha avó, Elisa, e ao meu avô, João (*in memoriam*), meus sinceros agradecimentos por sempre terem auxiliado meus pais, cuidando de mim.

Aos meus amigos da faculdade, pois sem vocês tudo teria sido muito mais difícil.

Aos meus amigos do trabalho, por terem tirado meus serviços para que eu conseguisse assistir às aulas.

Ao meu orientador, Professor Dr. Ivan Simões Garcia, por todo apoio e disponibilidade.

A todos que, indiretamente, contribuíram para minha formação durante estes longos cinco anos.

RESUMO

SOUZA, Ana Carolina Barbosa de. **A definição da base de cálculo do adicional de insalubridade após a promulgação da Constituição Federal de 1988**. 2016: 65 páginas Monografia (Graduação/Bacharelado em Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2016.

Este trabalho analisa o posicionamento do STF frente a ausência de legislação específica sobre a base de cálculo do adicional de insalubridade, após a promulgação da CRFB/1988 e a edição da Súmula Vinculante nº 4. Faz-se uma breve análise sobre a origem do Direito do Trabalho e a importância do Meio Ambiente do Trabalho equilibrado e sadio. Partindo do conceito e caracterização da insalubridade, é analisado o papel do Ministério do Trabalho na disciplina do adicional de insalubridade e a possibilidade de neutralização e eliminação do risco. Visando aprimorar o estudo sobre o impacto da edição de súmula vinculante no ambiente jurídico, são apontadas as características e a origem das súmulas no Brasil e seu posterior desenvolvimento até a atualidade. Apresentam-se os métodos de solução de conflitos individuais, enfatizando a negociação coletiva e sua importância perante a ausência de legislação infraconstitucional específica sobre direitos consagrados em certos diplomas legais. Mediante análises jurisprudenciais, será abordada a atual posição do STF sobre a legalidade do salário mínimo como base de cálculo para o adicional de insalubridade após a proibição de sua vinculação expressa no inciso IV do artigo 7º da Magna Carta, examinando ainda seu impacto na vida dos trabalhadores e empregadores.

Palavras-chave: insalubridade; base de cálculo; salário mínimo; ausência de lei específica; meio ambiente do trabalho.

ABSTRACT

SOUZA, Ana Carolina Barbosa de. **The definition of the calculating basis for the additional for insalubrity after the promulgation of the Federal Constitution of 1988**. 2016: 65 pages. Monograph. (Graduation/Bachelor in Law) - Federal University of Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2016.

This work analyses the current positioning of the Brazilian Supreme Court (STF) regarding the absence of specific legislation of a calculating basis for the additional for insalubrity, primarily after the promulgation of the Federal Constitution of 1988 and the editing of the Binding Docket n°4. There is a brief analysis of the origins of Work Law and of the importance a balanced and healthy Work Environment. From the concept and characterization of insalubrity, we analyze the role of the Work Ministry in the discipline of the insalubrity additional and the possible risk neutralization and elimination. To improve our study over the impact of the editing of the binding docket in the legal environment, we bring forth important characteristics over the origins of dockets in Brazil and its developments into the current days. We present methods of individual conflict solution, with emphasis in collective negotiation and its importance when confronted with the absence of specific infra-constitutional legislation over consecrated rights on certain legal diplomas. Through analysis of jurisprudence, we approach current STF positions over the legalities of using minimum wage as the basis for calculating the additional for insalubrity, keeping in sights the express prohibition in the annex IV of the 7th article of the Magna Carta; and at last examine its impact in the life of workers and employers.

Key-works: insalubrity; calculating basis; minimum wage; absence of specific law, work environment.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
Capítulo I – O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL	13
1.1 Análise Histórica sobre a Origem do Direito do Trabalho	13
1.2 A Importância do Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado	16
Capítulo II – O ADICIONAL DE INSALUBRIDADE COMO UM DIREITO CONSTITUCIONAL	22
2.1 Conceito e caracterização	22
2.2 A possibilidade de cumulação	26
2.3 O Ministério do Trabalho e as normas regulamentadoras	28
2.4 A Neutralização e a Eliminação do risco	32
Capítulo III – O PAPEL DO PODER JUDICIÁRIO NA DISCIPLINA DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE	37
3.1 A Súmula 228 do TST e suas respectivas alterações e a resolução administrativa 185/12	37
3.2 A Súmula Vinculante nº 4 do STF e o controle de constitucionalidade	41
3.3 Os acordos e convenções coletivas de trabalho	48
Capítulo IV – O ATUAL POSICIONAMENTO DO STF FRENTE A AUSÊNCIA DE LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA SOBRE A BASE DE CÁLCULO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE	53
4.1 Considerações Gerais	53
4.2 Análise dos julgados do STF	55
CONSIDERAÇÕES FINAIS E CONCLUSÃO	60
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62

INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988 introduziu, em seu artigo 7º, muitas novidades referentes à legislação trabalhista. Dentre elas, está o adicional de remuneração para atividades insalubres, em razão de serem atividades que acarretam sérios riscos à saúde e à qualidade de vida do trabalhador.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) regulamenta a questão do adicional de insalubridade em seu Capítulo V, Título II, que trata da Segurança e da Medicina do Trabalho. Em seu texto legal, estabelece que o Ministério do Trabalho é o responsável por aprovar limites de tolerância específicos para cada agente nocivo presente na atividade insalubre e que, se ultrapassados, o trabalhador fará jus ao referido adicional, que, conforme *caput* do artigo 192, deve ser fixado com base no salário mínimo, outrora, regional. Contudo, com a promulgação da Constituição em 1988, que vedou qualquer tipo de vinculação do salário mínimo¹, surgiu toda a celeuma.

O artigo 192 da CLT permaneceu em vigor à luz do entendimento da comunidade juslaboralista, em que pese por diversas vezes o Supremo Tribunal Federal (STF), em sede de Recursos Extraordinários, tivesse se manifestado “in concreto” em sentido contrário. Em 2008, na tentativa de esclarecer o assunto e evitar a enxurrada de ações sobre esta mesma questão, o STF editou a Súmula Vinculante nº 4, restringindo até mesmo a atuação do poder judiciário na fixação de outra base de cálculo, como uma forma de impedi-lo que atue como “legislador positivo”.

A falta de norma específica sobre a base de cálculo do adicional de insalubridade é mais um caso de lacuna legal em nosso Sistema Jurídico Brasileiro. Os entendimentos mais recentes de nossos Tribunais Regionais, Tribunal Superior do Trabalho, e até mesmo do Supremo

¹ **Art. 7º.** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, **sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;** (*grifos nossos*).

Tribunal Federal são divergentes, e geram imprevisibilidade durante a tomada de decisões pelos juízes, que podem vir a favorecer indiretamente o empregador.

O trabalhador tem o seu direito ameaçado tanto pela falta de lei, acordo ou convenção coletiva, quanto pela restrição imposta ao Judiciário pela Súmula Vinculante nº 4. O quadro pode ser agravado com a generalização do enriquecimento ilícito por parte de empregadores, que já não investem o bastante na saúde e na segurança do meio ambiente do trabalho, e que agora podem se ver livres de pagar o mínimo para mitigar os efeitos deletérios à integridade psicofísica do trabalhador, e que se perfaz com a percepção do adicional de insalubridade.

Diante desta realidade social, percebemos que estamos diante de uma situação de extrema relevância jurídica, que requer tão logo seja definida por meios legais e legítimos sobre quais parcelas salariais deve incidir a base de cálculo do supramencionado adicional, evitando que o trabalhador continue sendo prejudicado por este vácuo normativo. Além do mais, há relevância social e econômica, já que com a fixação do salário mínimo como base de cálculo legal para o adicional de insalubridade, o empregado terá uma condição econômica inferior do que se recebesse com base em seu salário normativo ou básico.

Para tanto, a presente monografia está disposta em quatro capítulos.

O primeiro capítulo trata da questão do Meio Ambiente de Trabalho, incluindo um breve resumo histórico sobre o surgimento das normas trabalhistas e da importância de buscarmos um Meio Ambiente de Trabalho mais adequado para os trabalhadores.

O segundo capítulo trata da questão do adicional de insalubridade como um direito constitucional, onde inicialmente conceituaremos o adicional de insalubridade e seus diferentes níveis, apontaremos o embasamento legal assecuratório do direito à indenização do trabalho em ambiente insalubre sob a ótica da ponderação de princípios, bem como abordaremos o papel do Ministério do Trabalho ao aprovar o quadro das atividades e operações insalubres e seus limites de tolerância.

Já o terceiro capítulo aborda a questão do controle de constitucionalidade através do instrumento da súmula vinculante, analisa a origem da Súmula Vinculante nº 4 do STF, aborda

a questão dos acordos e convenções coletivas de trabalho, e tem como cerne a relevância da atuação do Poder Judiciário frente a este vácuo legislativo.

O último capítulo traz o atual posicionamento do STF, órgão superior aos demais tribunais em matéria constitucional, sobre a correta base de cálculo a ser utilizada no cálculo do adicional de insalubridade.

Quanto à metodologia utilizada, será utilizado o método dedutivo, visto que o trabalho objetiva demonstrar como o judiciário, em sua maior instância, tem lidado com o tema. Ademais, para compreendermos melhor toda esta questão referente ao adicional de insalubridade, a técnica utilizada será a da documentação indireta por meio de pesquisas bibliográficas.

Capítulo I

O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL

1.1 Análise histórica sobre a origem do Direito do Trabalho

O grande filósofo alemão Karl Marx acreditava que o Trabalho era um importante fator de inclusão social da sua época, ou seja, era uma condição essencial para que o homem fosse livre e dono de si. Mais de um século após sua morte, percebemos que o trabalho continua fazendo com que o indivíduo adquira condições de acesso a bens e a serviços no mercado.

Hoje, o trabalho humano faz parte dos fundamentos de nossa República Federativa², sendo amplamente valorizado pelo Estado, principalmente através de normas trabalhistas cujo principal objetivo é a proteção ao trabalhador, parte mais vulnerável na relação trabalhista. Mas nem sempre foi assim.

Inicialmente, devemos distinguir *história do trabalho* de *história do direito do trabalho*. Seus objetos são distintos. O enfoque da *história do trabalho* é a forma como o trabalho se desenvolveu nos diversos sistemas de produção durante os anos; já na *história do direito do trabalho* o objeto é a estrutura normativa referente aos direitos trabalhistas com o fim de conhecer e aplicar estas normas, tornando-as efetivas.

Em meados do séc. XVIII, originalmente na Inglaterra, surgiu uma fase marcada por diversas mudanças políticas, econômicas e sociais. Este período ficou conhecido como Revolução Industrial. Esta primeira fase foi caracterizada pela substituição do sistema de produção artesanal para o industrial, com máquinas e trabalhadores assalariados.

² CF, Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - **os valores sociais do trabalho** e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição. (*grifos nossos*)

BRASIL. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 20 out. 2016.

Sobre esta fase, define o doutrinador Maurício Godinho Delgado que:

A relação empregatícia, como categoria socioeconômica e jurídica, tem seus pressupostos despontados com o processo de ruptura do sistema produtivo feudal, ao longo do desenrolar da Idade Moderna. Contudo, apenas mais a frente, no desenrolar do processo da Revolução Industrial, é que irá efetivamente se estruturar como categoria específica, passando a responder pelo modelo principal de vinculação do trabalhador livre ao sistema produtivo emergente. Somente a partir desse último momento, situado desde a Revolução Industrial do século XVII (e principalmente século XVIII), é que a relação empregatícia (com a subordinação que lhe é inerente) começará seu roteiro de construção de hegemonia no conjunto das relações de produção fundamentais da sociedade industrial contemporânea. (...).³

Já no final do séc. XVIII, com o intuito de aumentarem seus lucros através do aumento da produtividade, os capitalistas investiram fortemente em tecnologia para melhoria das máquinas. Com isso, implementaram um novo modelo de produção: em série e em larga escala. Enquanto investiam em tecnologia e em novas fontes de energia fora das fábricas, do lado de dentro, aumentavam a cobrança dos trabalhadores. A qualidade de vida e saúde desses trabalhadores se degradavam com o tempo e o número de acidentes ocasionados durante o trabalho aumentava consideravelmente.

Como naquela época nunca houve contrato escrito entre patrão e empregado, o empregador podia modificar as condições de trabalho a qualquer momento ou até mesmo acabar com a relação de emprego sem motivo. Eram os patrões que estabeleciam a quantidade de horas trabalhadas em uma jornada diária, de acordo com seus interesses. Também não havia distinção entre tipos de atividades, fossem elas penosas ou não. No final do séc. XVIII, há registros de contratos verbais vitalícios, como, por exemplo, na indústria escocesa, onde os trabalhadores eram escravos e muitas vezes eram vendidos ou comprados junto com seus filhos. O trabalho de mulheres e crianças também era muito comum, e seu tratamento era igual ao dos adultos homens.

O movimento trabalhista teve origem no surgimento das organizações sindicais. Na Europa, no final do séc. XVIII, as reuniões e associações sindicais eram tipificadas como crime, e apenas em 1871, na Inglaterra, houve o reconhecimento legal dos sindicatos com a edição da *Lei dos Sindicatos*⁴.

³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 83.

⁴ Disponível em: <https://pt.m.wikipedia.org/wiki/Sindicato>. Acesso em 15 nov. 2016.

Inicialmente, as normas referentes ao trabalho eram conhecidas como parte de uma “legislação industrial”, justamente pelo fato de terem sido criadas apenas para os trabalhadores das indústrias. Com o tempo, essas normas se estenderam a outras atividades. A maioria das leis desta fase inicial era voltada à proteção dos menores e das mulheres nas fábricas, e como imposição de limites para as jornadas de trabalho.

No Brasil, após o fim da Ditadura Militar, surgiu a necessidade de edição e posterior promulgação de uma Constituição mais “humana”, e em 1988, foi promulgada a Constituição da República Federativa do Brasil, também conhecida como “Constituição Cidadã”. Dentre os direitos suscitados em seu texto legal, houve a introdução de diversos direitos trabalhistas, relacionados de forma direta ou indireta com a saúde e segurança do trabalhador.

Nesta toada, o seu artigo 196 dispõe que

Art. 196. 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.

Após o advento da CF/1988, no âmbito infraconstitucional surgiram diversas leis estabelecendo normas de proteção à saúde do trabalhador, como a Lei Orgânica da Saúde⁵ e as leis previdenciárias⁶. No âmbito do Direito Internacional, em 1991, o Brasil ratificou a Convenção 161 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Serviços de Saúde do Trabalho, e em 1992, a Convenção 155, que dispõe sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores.

O direito do trabalho rapidamente institucionalizou-se, tendo como principal objetivo a realização de uma justiça social. Devido ao seu pluralismo, não se positivou apenas por meio de leis estatais, mas também por acordos e convenções coletivas de trabalho, fruto de negociações entre sindicatos e patrões. No âmbito internacional, há os tratados e convenções

⁵ BRASIL. **Lei 8.080/90** – Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências.

⁶ BRASIL. **Lei 8.212/91** – Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências; e **Lei 8.213/91** – Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

internacionais, estas últimas possuindo força de lei federal em muitos países⁷. Hoje, o direito do trabalho, como uma área autônoma e coesa, impõe-se na ciência jurídica como um ramo do direito que revela os anseios da época em que vivemos.

1.2 A Importância do Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado

Além da qualidade de vida e saúde dos trabalhadores ter sido prejudicada pelo modelo de produção em massa e pelas cobranças por produtividade cada vez maiores, o meio ambiente de forma geral, a longo prazo, também sofreu consequências. Desde o século passado já observamos mudanças nos ecossistemas, como poluição e extinção de espécies, e a cada dia que passa os recursos naturais estão se tornando cada vez mais insuficientes.

No Brasil, a elaboração de normas concernentes ao Meio Ambiente deu-se por volta da década de 30, com a necessidade de regulamentação do uso de recursos naturais devido à quebra de barreiras entre as unidades da federação a fim de facilitar a circulação de mercadorias, medida adotada pelo governo de Getúlio Vargas.

A questão da proteção jurídica ao Meio Ambiente teve como referência a Conferência de Estocolmo de 1972, tendo despertado o interesse nos outros Estados de introduzirem o meio ambiente equilibrado como um direito fundamental em seus ordenamentos. No Brasil, o termo Meio Ambiente sequer havia sido mencionado em outro texto constitucional, alguns artigos até tentavam de alguma forma tutelá-lo, como a Constituição de 1824⁸, que proibia gêneros de indústrias que se opunham à segurança e à saúde dos cidadãos, e a Constituição de 1967⁹ que dizia ser do poder público o dever de proteção à paisagens naturais notáveis.

⁷ **Art. 5º. CF** Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

§ 2º. Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

§ 3º. Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.

⁸ Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em 19 nov. 2016.

⁹ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm. Acesso em 19 nov. 2016.

Com a promulgação da atual Constituição em 1988, houve uma mudança total de paradigmas, e dentre estas mudanças veio a questão da proteção ao Meio Ambiente e da sua elevação à categoria de direito fundamental. Ele foi conceituado como um “*bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida*”¹⁰. Ou seja, trata-se de um bem tanto particular quanto público, que deve ser compartilhado, defendido e protegido por todos, imprescindível à manutenção da vida digna do ser humano.

O Meio Ambiente, enquanto bem jurídico, não possui apenas aquela acepção com a qual estamos familiarizados, de ser o local em que estão presentes os recursos naturais da flora, fauna, ar, água e solo. Ele possui conotação dúplici, podendo ser fragmentado enquanto natural ou físico, cultural, artificial e de trabalho, sendo este último o mais relevante ao nosso estudo sobre o adicional de insalubridade.

Amauri Mascaro Nascimento, em seu livro “Curso de Direito do Trabalho”, define o meio ambiente de trabalho como

O meio ambiente do trabalho é, exatamente, o complexo máquina-trabalho: as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho etc. A matéria é trabalhista porque o meio ambiente do trabalho é a relação entre o homem e o fator técnico, disciplinado não pela lei acidentária, que trata de nexos causais em situações consumadas, muito menos pela lei de defesa ambiental, que dispõe sobre direitos difusos não trabalhistas, mas pela Consolidação das Leis do Trabalho.¹¹

Ainda que o Meio Ambiente de trabalho seja uma construção artificial do ser humano, bem expõem o *caput* e o inciso V do parágrafo primeiro do artigo 225 do texto constitucional que:

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

§ 1º - Para assegurar a efetividade desse direito, incumbe ao poder público:

¹⁰ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. 292 p, Art. 225, *caput*, 1ª parte.

¹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 846.

(...)

V - controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente; (...) (*grifos nossos*)

Podemos extrair do *caput* deste artigo que, para que o Meio Ambiente realmente contribua positivamente com a qualidade de vida do ser humano, atendendo ao princípio basilar do Estado Democrático de Direito, qual seja, o da dignidade da pessoa humana, é primordial que haja uma forte atuação não apenas do poder público, mas também de toda a sociedade. Como se trata de um instrumento para o alcance da dignidade da pessoa humana, toda regulamentação concernente ao meio ambiente como um todo, pode e deve ser aplicada ao Meio Ambiente do Trabalho, estendendo a gama de regramentos que protegem o trabalhador.

O Direito Ambiental tem como pilar a questão da prevenção à ocorrência de danos ambientais, tendo em vista ser a degradação ambiental, na maioria das vezes, irreversível. É mister que seja dada prioridade às medidas que impeçam o surgimento de danos ao meio ambiente, mas dependendo do estado do ambiente laboral, também podem ser adotadas medidas reparatórias a fim de extinguirem ou mitigarem o dano.

No Direito Ambiental, a prevenção abrange a precaução, e ambas dizem respeito à adoção de medidas prévias visando reduzir o dano. Enquanto aquela diz respeito a possíveis impactos já conhecidos ao meio ambiente, esta significa antecipação de medidas para proteger a saúde dos ecossistemas e das pessoas, em face de possíveis reflexos irreversíveis ainda não conhecidos cientificamente.

A atenção voltada à questão da prevenção existe desde a Conferência de Estocolmo¹² de 1972. Nos artigos 10 e 11 do Protocolo de Cartagena sobre Biossegurança, que entrou em vigor no Brasil em fevereiro de 2006, o princípio da precaução é visto como:

A ausência de certeza científica devida à insuficiência das informações e dos conhecimentos científicos relevantes sobre a dimensão dos efeitos adversos potenciais de um organismo vivo modificado na conservação e no uso sustentável da diversidade biológica na Parte importadora, levando também em conta os riscos para a saúde

¹² Disponível em: www.mma.gov.br/estruturas/agenda21/_arquivos/estocolmo.doc. Acesso em 21 out. 2016.

humana, não impedirá esta parte, a fim de evitar ou minimizar esses efeitos adversos potenciais, de tomar uma decisão, conforme o caso, (...).¹³

Neste cenário, as empresas devem adotar políticas sérias e preventivas na gestão do meio ambiente, não só devendo gerir fontes de poluição ambiental já existentes, mas também atuando preventivamente de forma que o princípio da precaução seja efetivado.

Um bom exemplo de medida de assistência aos trabalhadores contra riscos ambientais é o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), estabelecido pela Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalho, instituído pela Norma Reguladora n. 9¹⁴. Este programa tem como principal objetivo a exposição de medidas que visam garantir a saúde e a integridade física e psíquica dos trabalhadores diante dos riscos intrínsecos ao meio ambiente de trabalho. O PPRA prevê, inclusive, que o empregador garanta que haja suspensão das atividades quando ocorrer qualquer risco grave e/ou iminente aos trabalhadores¹⁵. Outro exemplo clássico de proteção preventiva são as denúncias feitas por sindicatos ou associações de trabalhadores junto aos órgãos do Ministério do Trabalho (MT) e do Ministério Público do Trabalho (MPT).

Os Auditores Fiscais do Trabalho, que são competentes para fiscalizar as condições e segurança do trabalho dos empregados nas empresas, autuam aquelas que estiverem em desacordo com as normas de segurança e medicina do trabalho, dando um prazo para que regularizem sua situação. Caso este prazo não seja cumprido ou as condições de trabalho estejam extremamente irregulares, o auditor entra em contato com o MPT, a fim de que este último ajuíze ação civil pública contra o empregador, com o intuito de coagi-lo a tomar medidas que neutralizem ou reduzam o agente insalubre.

O MPT, no que lhe diz respeito, também pode optar pela assinatura de um TAC¹⁶ com o empregador, meio excepcional de transação admitido em algumas situações taxativas previstas

¹³ BRASIL. **DECRETO Nº 5.705, DE 16 DE FEVEREIRO DE 2006**. Promulga o Protocolo de Cartagena sobre Biossegurança da Convenção sobre Diversidade Biológica. Artigo 11. Ítem 8. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5705.htm. Acesso em 4 nov. 2016.

¹⁴ **NR 9 - PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS. Portaria MTE n.º 1.471**, de 24 de setembro de 2014. Publicado no D.O.U. de 25/09/14. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR9.pdf>. Acesso em 4 nov. 2016.

¹⁵ **NR 9. Artigo 9.6.3**. O empregador deverá garantir que, na ocorrência de riscos ambientais nos locais de trabalho que coloquem em situação de grave e iminente risco um ou mais trabalhadores, os mesmos possam interromper de imediato as suas atividades, comunicando o fato ao superior hierárquico direto para as devidas providências. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR9.pdf>. Acesso em 4 nov. 2016.

¹⁶ Termo de Ajustamento de Conduta.

pela lei que possui eficácia de título executivo extrajudicial, ou seja, não necessita de homologação em juízo para ter força executiva em caso de não-cumprimento.

Em 1978 foi publicada a Portaria 3.214¹⁷ do Ministério do Trabalho, que se tornou referência em relação à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. Houve ainda a promulgação da Lei 8.213/91, que trata dos benefícios da previdência social, garantindo aposentadoria especial aos trabalhadores que comprovarem junto ao INSS, exposição contínua e ininterrupta durante o trabalho à agentes prejudiciais à saúde ou integridade física. Dependendo do agente nocivo, após 10 (dez), 15 (quinze) ou 25 (vinte e cinco) anos de contribuição, o trabalhador que preencher os requisitos presentes na lei, possui direito a esta aposentadoria diferenciada, em tempo bastante inferior aos demais trabalhadores.

Inquestionavelmente, houve um grande avanço em todo o sistema jurídico em relação à proteção ao Meio Ambiente e à saúde dos trabalhadores. Apesar disto, o Brasil ainda possui altas taxas de acidentes durante o trabalho, conforme planilha apresentada pelo INSS¹⁸. Em 2013, houve um total de 717.911 acidentes de trabalho registrados, um pouco mais que em 2012, com seus 713.984. Enquanto a prevenção ainda não é efetiva e capaz de reduzir estes índices, deve-se responsabilizar os causadores de danos, não só como uma forma de ressarcimento, mas também como uma forma de incitar os responsáveis a terem atitudes de prevenção e conscientização.

Já compreendemos que todos somos responsáveis pela tutela ao Meio Ambiente do Trabalho (responsabilidade compartilhada), conforme *caput* do artigo 225 da CRFB/88. Porém, se tivéssemos que escolher um único e maior responsável direto, decerto escolheríamos a figura do empregador.

As empresas devem se adequar às normas de proteção ao Meio Ambiente do Trabalho, primordialmente às normas concernentes à Segurança e Medicina do Trabalho, dispostas na CLT. Dentre algumas destas normas está a da obrigatoriedade do pagamento de adicionais, caso

¹⁷ **Portaria 3.214:** Aprova as Normas Regulamentadoras - NR do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/sileg/integras/839945.pdf>. Acesso em 21 out. 2016.

¹⁸ Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/dados-abertos/aeps-2013-anuario-estatistico-da-previdencia-social-2013/aeps-2013-secao-iv-acidentes-do-trabalho/aeps-2013-secao-iv-acidentes-do-trabalho-tabelas/>. Acesso em 10 out. 2016.

o trabalho envolva atividades consideradas perigosas ou insalubres. Contudo, muitos empregadores ainda relutam em segui-las, principalmente devido aos altos custos com a aquisição de equipamentos de proteção (Equipamentos de Proteção Individual – EPI) e treinamento adequado. É fundamental que os empregadores percebam que, apesar dos custos, decerto haverá um benefício a longo prazo, tendo em vista ser comprovado que um empregado saudável é um empregado que produz em maior quantidade e com melhor qualidade.

Capítulo II

O ADICIONAL DE INSALUBRIDADE COMO UM DIREITO CONSTITUCIONAL

2.1 Conceito e caracterização

O salário é um dos requisitos obrigatórios de qualquer contrato de natureza trabalhista. Entende-se por salário como sendo “*o conjunto de parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em função do contrato de trabalho*”¹⁹. A diferença entre salário e remuneração pode ser encontrada na CLT, que, em seu artigo 457, dispõe que a remuneração seria o gênero da espécie salário, pois afirma que aquela engloba o salário (valor oriundo do empregador) e as gorjetas (valor oriundo de terceiros).

O salário pago ao empregado em função do contrato de trabalho não se esgota no valor mensal fixo presente no contrato (salário básico), visto que há outras parcelas salariais que podem ser pagas diretamente pelo empregador. A doutrina majoritária costuma chamá-las de integrantes do complexo salarial. Fazem parte deste complexo, além do salário básico, as comissões, as gratificações, os abonos, os adicionais, os prêmios e o 13º salário.

Os adicionais, por sua parte, servem para recompensar trabalhos realizados em circunstâncias mais gravosas que as normais, uma vez que podem vir a prejudicar a saúde do trabalhador. De acordo com Mauricio Godinho Delgado (2012:760), os adicionais não possuem característica indenizatória, mas sim salarial, e “*são calculados percentualmente sobre um parâmetro salarial. Essa característica é que os torna assimiláveis à figura das percentagens, mencionada no artigo 457, § 1º, da CLT.*”²⁰

Os adicionais mais frequentes são o de horas extraordinárias, o noturno, o de periculosidade e o de insalubridade, estes adicionais são genéricos a todos os trabalhadores, diferentemente de outros que se destinam a apenas determinada categoria específica, como o adicional de risco dos trabalhadores portuários²¹.

¹⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. — São Paulo: LTr, 2012, p. 707.

²⁰ Idem, p. 760.

²¹ BRASIL. LEI Nº 4.860, de 26 de novembro de 1965. Dispõe sobre o regime de trabalho nos portos organizados, e dá outras providências. Art. 14 - A fim de remunerar os riscos relativos à insalubridade, periculosidade e outros porventura existentes, fica instituído o "adicional de riscos" de 40% (quarenta por cento) que incidirá sobre o valor do salário-hora ordinário do período diurno e substituirá todos aqueles que, com sentido ou caráter idêntico,

Mesmo fazendo parte do salário, os adicionais não são protegidos pela irredutibilidade salarial, ou seja, uma vez desaparecida a circunstância gravosa ensejadora do mesmo, o trabalhador deixará de recebê-lo. Inclusive há entendimento sumulado do TST sobre o assunto nas súmulas 248 e 265. Vejamos:

Súmula 248: A reclassificação ou a descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, repercute na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial.²²

Súmula 265: A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno.²³

Após a promulgação da Constituição do México, em 1917, que foi a pioneira em toda a história mexicana na inserção de direitos sociais em seu texto, e da Constituição Alemã, de 1919, que também promoveu os direitos trabalhistas à um nível constitucional, iniciou-se uma tendência mundial de inserção de direitos trabalhistas nas constituições dos demais Estados, o que é fundamental para que as normas trabalhistas se firmem no campo do Direito como um todo. Esta tendência surgiu no Brasil com a promulgação da Constituição de 1934.

Conforme defende Maurício Godinho Delgado sobre o referido tema:

No Brasil, a mesma tendência de constitucionalização verificou-se: começada em 1934, foi mantida em todas Constituições posteriores, mesmo as de natureza autocrática (1937, 1967, 1969). Entretanto, tal tendência adquiriu novo status apenas com a Constituição de 1988. E que esta, em inúmeros de seus preceitos e, até mesmo, na disposição topográfica de suas normas (que se iniciam pela pessoa humana, em vez de pelo Estado), firmou princípios basilares para a ordem jurídica, o Estado e a sociedade — grande parte desses princípios elevando ao ápice o trabalho, tal como a matriz do pós-guerra europeu.

Mais do que isso, a Constituição da República firmou no Brasil o conceito e estrutura normativos de Estado Democrático de Direito, em que ocupam posições cardeais a pessoa humana e sua dignidade, juntamente com a valorização do trabalho, especialmente do emprego, o que insere o ramo justralhista no coração e mente jurídicos definidores do melhor espírito da Constituição.²⁴

vinham sendo pagos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L4860.htm. Acesso em 10 out. 2016.

²² Disponível em http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-248. Acesso em 23 nov. 2016.

²³ Disponível em http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-265. Acesso em 23 nov. 2016.

²⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 77.

A Constituição Federal em seu artigo 7º, inciso XXIII, garante *adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei*. O adicional de insalubridade já era previsto em outros diplomas legais anteriores à Magna Carta de 88, como no Decreto-Lei nº 2.162, de 1940, que instituiu o salário mínimo no Brasil, mas que ainda não utilizava expressamente o termo “adicional de insalubridade”²⁵. Ainda, a Lei 3.807, de 1960²⁶ (tacitamente revogada pela Lei 8.213/91), já regulava as aposentadorias especiais para os trabalhos penosos, insalubres e perigosos. De início, é fundamental distinguirmos penosidade, insalubridade e periculosidade, pois tratam-se de situações com hipóteses de incidência distintas.

As atividades penosas se caracterizam pelo incômodo físico e/ou psicológico incomum sofrido pelos trabalhadores durante sua jornada laboral, podendo gerar problemas de saúde que não são obrigatoriamente doenças. Por exemplo: o direito seria cabível aos trabalhadores que realizam suas atividades na maior parte do tempo de pé, ou que realizam esforços repetitivos com frequência.

Embora seja uma garantia Constitucional, este direito não é auto-aplicável, ou seja, necessita de regulamentação infraconstitucional para ser efetivado, e até hoje carece deste tipo de padronização. Contudo, este fato não impede que o adicional de penosidade seja concedido por meio de acordos e convenções coletivas de trabalho.

Em contrapartida, atividades perigosas são aquelas em que o trabalhador mantém contato permanente ou intermitente, não-eventual, com substâncias inflamáveis, explosivas, energia elétrica, radioativas, além das *atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial* que exponham o trabalhador à roubos ou outros tipos de violência física.

²⁵ **Decreto-Lei nº 2.162. Art. 6º.** Para os trabalhadores ocupados em operações consideradas insalubres, conforme se trate dos graus máximo, médio ou mínimo, **o acréscimo de remuneração**, respeitada a proporcionalidade com o salário mínimo que vigorar para o trabalhador adulto local, será de 40 %, 20 % ou 10 %, respectivamente. Disponível em: <http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=37717>. Acesso em 10 nov. 2016.

²⁶ **Lei 3.807/60. Art. 31. Caput.** A aposentadoria especial será concedida ao segurado que, contando no mínimo 50 (cinquenta) anos de idade e 15 (quinze) anos de contribuições tenha trabalhado durante 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos pelo menos, conforme a atividade profissional, em serviços, que, para esse efeito, forem considerados penosos, insalubres ou perigosos, por Decreto do Poder Executivo. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L3807.htm. Acesso em 10 nov. 2016.

O adicional de periculosidade, da mesma forma que o de penosidade, é direito constitucional não auto-aplicável, porém, diferentemente deste, possui regulamentação tanto na CLT quanto em Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

A origem do termo insalubre vem do latim e significa algo que não faz bem à saúde, ou refere-se a um local cujas condições podem causar danos à saúde²⁷. Há algumas atividades empresariais em que a presença do agente insalubre é inevitável, como por exemplo, o trabalho em câmaras frigoríficas, onde o trabalhador se expõe a temperaturas até mesmo abaixo de zero. O que se pode tentar fazer é amenizar os riscos, neutralizando o Meio Ambiente de Trabalho, ou em alguns casos até mesmo eliminá-los, como veremos mais à frente. Vejamos o artigo 189 da CLT:

Art. 189. Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Todo trabalhador que, durante sua jornada de trabalho, for submetido a circunstâncias nocivas à sua saúde, acima dos limites de tolerância²⁸ fixados pelo Ministério do Trabalho, faz jus a um adicional de insalubridade, desde que o contato com o agente insalubre não seja meramente eventual²⁹.

Os agentes insalubres podem ser químicos (ex: acetona, amônia, chumbo, etanol, etc.), físicos (ex: ruído, frio, calor, pressão, vibração, umidade, radiações ionizantes e não-ionizantes, etc.) ou biológicos (ex: trabalho com esgotos, lixo urbano, doenças contagiosas, bactérias, em gabinetes de autópsias etc.).

²⁷ Disponível em: <https://www.dicio.com.br/insalubre/>. Acesso em 10 out. 2016.

²⁸ Para atividades insalubres existe previsão legal na CLT e na NR 15. Para periculosidade, existe previsão na CLT e na NR 16.

²⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 364** - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. EXPOSIÇÃO EVENTUAL, PERMANENTE E INTERMITENTE (inserido o item II) - **Res. 209/2016, DEJT** divulgado em 01, 02 e 03.06.2016.

I - Tem direito ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido. (ex-Ojs da SBDI-1 nºs 05 - inserida em 14.03.1994 - e 280 - DJ 11.08.2003).

II - Não é válida a cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho fixando o adicional de periculosidade em percentual inferior ao estabelecido em lei e proporcional ao tempo de exposição ao risco, pois tal parcela constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida por norma de ordem pública (arts. 7º, XXII e XXIII, da CF e 193, §1º, da CLT). Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html. Acesso em 10 out. 2016.

Sua caracterização e posterior classificação (graus mínimo, médio e máximo) se submetem à uma perícia técnica que, conforme Súmula 460 do STF³⁰, *não dispensa o enquadramento da atividade entre as insalubres*, ou seja, a perícia torna-se inútil se realizada em local cuja atividade não se encontra no rol taxativo do Ministério do Trabalho. Este rol encontra-se na NR 15 (Norma Regulamentadora 15) que, além de descrever as possíveis atividades, operações e agentes considerados insalubres, contém seus limites de tolerância.

Conforme OJ 278 da SDI-I do TST³¹, em se tratando de fechamento da empresa, quando for impossível a realização da perícia, o julgador deverá utilizar-se de outros meios de prova. Ademais, o artigo 196 da CLT traz a possibilidade de pagamento retroativo do adicional, contados a partir da data de inclusão da atividade ou operação nos quadros aprovados pelo Ministério do Trabalho.

Assim, como o adicional de insalubridade objetiva recompensar o trabalhador pelos danos gerados à sua saúde, a necessidade de que a atividade insalubre conste no rol taxativo do Ministério do Trabalho afronta claramente princípios constitucionais como o da dignidade da pessoa humana e da preservação do meio ambiente equilibrado, dentre outros. No mais, gera enriquecimento ilícito do empregador que se vê livre de pagar o mínimo para suavizar os efeitos prejudiciais à integridade psicofísica do trabalhador.

2.2 A possibilidade de cumulação

Além da possibilidade de cumulação entre si, ou seja, entre dois ou mais adicionais de insalubridade, há também a questão da cumulação com a periculosidade, quando se trata de uma atividade que possui tanto o agente insalubre quanto o agente perigoso.

³⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula 460** - Para efeito do adicional de insalubridade, a perícia judicial, em reclamação trabalhista, não dispensa o enquadramento da atividade entre as insalubres, que é ato da competência do Ministro do Trabalho e Previdência Social. Aprovada na sessão plenária Sessão Plenária de 01/10/1964. Disponível em: http://www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=jurisprudenciaSumula&pagina=sumula_401_500. Acesso em 14 out.2016.

³¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **OJ 278 da SDI-I. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. PERÍCIA. LOCAL DE TRABALHO DESATIVADO.** DJ 11.08.03. A realização de perícia é obrigatória para a verificação de insalubridade. Quando não for possível sua realização, como em caso de fechamento da empresa, poderá o julgador utilizar-se de outros meios de prova.

Nos termos de jurisprudência do TST, é pacífico o entendimento de que não é cabível a cumulação entre si de dois ou mais adicionais de insalubridade. Ou seja, na hipótese de a atividade submeter o empregado a mais de um agente insalubre, como por exemplo, em uma atividade que o submeta ao calor e ao ruído ao mesmo tempo, o trabalhador não terá direito à percepção simultânea dos dois adicionais. Vejamos o *caput* do artigo 192 da CLT:

Art. 192. O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classificarem nos graus máximo, médio e mínimo.

Depreende-se da redação do artigo 192 não haver qualquer previsão de cumulatividade de dois ou mais agentes insalubres, apenas uma classificação concernente aos variados graus de insalubridade possíveis: mínimo, médio e máximo. Outrossim, de acordo com o item 15.3 da NR 15 do MT:

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.** (*grifos nossos*)

Ou seja, o trabalhador que se vir diante de uma atividade que o sujeite a mais de um agente insalubre, tem direito apenas à percepção de um único adicional, referente ao agente insalubre que, durante a categorização e classificação feita pelo perito, tenha recebido o maior grau.

Raimundo Simão de Melo, em seu livro “Direito Ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador” nos ensina que

Enquanto o adicional de insalubridade visa a compensar o trabalhador pelos danos causados à sua saúde pelo contato paulatino com os respectivos agentes agressivos, o adicional de periculosidade destina-se à compensação pelo risco iminente à vida do obreiro que se ativa em contato com o agente perigoso.³²

Não podemos esquecer que há a possibilidade de o empregado realizar atividades que, além de gerarem danos à sua saúde, o colocam em situação de risco iminente, ou seja, atividades em que estão presentes tanto agentes insalubres quanto perigosos. Até 2014, o entendimento

³² MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTR, 2013, p. 223.

majoritário do TST para situações como estas, era de que não seria possível a cumulação dos dois adicionais, ou seja, o empregado deveria optar ou pela percepção do adicional de insalubridade, variável entre 10%, 20% ou 40% sobre o salário mínimo, ou pelo de periculosidade, sempre 30% sobre o salário-base.

O principal argumento utilizado pelos juristas era o de que a cumulação geraria indiretamente um enriquecimento sem causa do trabalhador, visto que a CLT, em seu artigo 193, parágrafo 2º, prevê claramente que o empregado deverá optar pelo adicional que lhe for mais benéfico. Veja-se:

§ 2º – O empregado **poderá optar** pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido”. (*grifos nossos*)

Além do mais, o artigo 7º, inciso XXIII da CRFB/88 prevê *adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas*, utilizando o conectivo “ou”, o que, para os defensores da vedação à cumulatividade, retrataria a intenção do constituinte em transmitir um sentido de alternância e exclusão, vedando indiretamente a cumulação. Contudo, desde o ano passado, o TST vem flexibilizando este entendimento e autorizando o pagamento cumulativo desde que os fatos geradores dos adicionais sejam diversos.

Assim sendo, a jurisprudência mais recente tem admitido o pagamento ao empregado de ambos os adicionais, uma vez submetido à dois ou mais agentes nocivos, cada qual baseado em causas de pedir diferentes. A identificação dos fatos geradores se dará, em regra, por perícia, conforme caput do artigo 195 da CLT.

2.3 O Ministério do Trabalho e as normas regulamentadoras

Em 1977, o Congresso Nacional editou a Lei 6.514, que alterou alguns dispositivos do Capítulo V, Título II, da CLT, que tratam da Segurança e da Medicina do Trabalho. Embora não seja tão fácil distingui-las, por questões didáticas, costuma-se dizer que a Segurança do Trabalho objetiva a prevenção dos acidentes de trabalho, enquanto a Medicina do Trabalho se volta para o estudo das doenças ocupacionais oriundas de ambientes laborais não equilibrados.

A fim de regulamentar as exigências impostas pela Lei 6.514, o Ministério do Trabalho publicou em 1978 uma portaria³³ que se subdividiu em diversas Normas Regulamentadoras, cada uma regulamentando especificamente uma Seção do Capítulo V. A Seção XIII, que trata das atividades insalubres ou perigosas, foi regulamentada pela NR 15. Anteriormente à Portaria 3.214, as normas sobre Segurança e Medicina do Trabalho estavam desatualizadas e dispersas em diferentes dispositivos do MT, situação que tornava bastante dificultosa sua compreensão e execução.

O Projeto da Portaria 3.214 foi elaborado por técnicos da Fundacentro, hoje maior centro de pesquisas da América Latina na área da Saúde e Segurança do Trabalho, e foi revisado, aprovado, e posteriormente publicado pelo Ministério do Trabalho. Inicialmente a Portaria continha 28 Normas Reguladoras, chamadas de NRs; hoje já possui 33.

O teor da NR 15 abrange desde alguns conceitos básicos, como o conceito de ruído contínuo ou intermitente, até tabelas de limites de tolerância, além de conter todos os agentes insalubres ensejadores do direito ao adicional de insalubridade. Possui anexos que tratam especificamente de um certo agente, como o Anexo IX, que trata do frio. De acordo com a NR 15, a insalubridade decorre de três conjugações e são elas: 1ª) presença do agente; 2ª) tempo de exposição; e 3ª) intensidade do agente superior aos limites toleráveis. Caso estes limites sejam respeitados no ambiente laboral, estudos comprovam que não haverá dano direto à saúde do trabalhador que, conseqüentemente, não terá direito à percepção do adicional.

A Lei 6.514/77, dentre outras mudanças relevantes, inseriu na CLT, em seu artigo 190, a exigência da adoção de Limites de Tolerância (LT) para os agentes ameaçadores, internacionalmente conhecidos como Limites de Exposição Ocupacional (LEO). Vejamos a definição de Limites de Tolerância prevista no item 15.1.5 da NR 15:

15.1.5. Entende-se por "Limite de Tolerância", para os fins desta Norma, a concentração ou intensidade máxima ou mínima, relacionada com a natureza e o tempo de exposição ao agente, que não causará dano à saúde do trabalhador, durante a sua vida laboral.

³³ Portaria 3.214/77.

Este conceito de intensidade mínima não possui mais relevância nos dias de hoje, uma vez que era restrito à iluminação precária nos ambientes laborais na época da elaboração da referida norma. Por isso a necessidade de ter-se estabelecido um limite mínimo aceitável.

O trabalhador tem direito à percepção do adicional uma vez ultrapassados os limites de tolerância no local de trabalho, desde que não haja a eliminação nem a neutralização da insalubridade através de EPIs³⁴ por exemplo, conforme item 15.4 da NR 15.

É importante frisar que quase todos os limites fixados em 1977, foram baseados nos limites de tolerância da ACGIH (*American Conference of Governmental Industrial Hygienists*)³⁵, uma instituição científica não-governamental americana, e foram, na época, devidamente corrigidos para a jornada de trabalho no Brasil, porém até hoje permanecem, na sua maioria, inalterados. A ACGIH modifica anualmente os LTs (Limites de Tolerância), tanto que atualmente existe uma tabela com mais de seis mil produtos químicos considerados insalubres, ao mesmo tempo que o anexo XI da NR 15 contém em torno de trezentos. Até hoje não houve uma revisão completa na NR 15, e ainda são admitidas exposições a condições laborais hoje cientificamente inconcebíveis.

Não obstante o artigo 189 da CLT determinar que a insalubridade ocorrerá quando a exposição ao agente passar do limite de tolerância, observa-se que a NR 15 do Ministério do Trabalho estabeleceu mais três critérios indispensáveis para a caracterização da insalubridade: 1ª) avaliação quantitativa; 2ª) qualitativa em sentido amplo; e 3ª) qualitativa de riscos inerentes à atividade.

Nos anexos 1, 2, 3, 5, 8, 11 e 12 da NR 15, encontramos os limites de tolerância para os agentes agressivos adotados em razão da natureza, intensidade e tempo de exposição. Para estes casos, o perito deverá medir a intensidade ou a concentração do agente e equipará-lo com os respectivos limites de tolerância e, quando este limite for ultrapassado, a insalubridade será evidenciada. Para esse fim, o perito se utiliza de todas as técnicas e métodos estabelecidos pelas normas da Higiene Ocupacional conjuntamente com as normas existentes nos aludidos anexos.

³⁴ Equipamentos de proteção individual.

³⁵ Conferência Governamental Americana de Higienistas Industriais (*American Conference of Governmental Industrial Hygienists - ACGIH*).

Na caracterização da insalubridade pela avaliação qualitativa em sentido amplo, o perito deverá analisar detalhadamente o local de trabalho e a atividade do trabalhador, utilizando os critérios técnicos da Higiene Ocupacional. Para tal, nos anexos 7, 9, 10 e 13, a NR 15 determina que a insalubridade será verificada pela inspeção desempenhada por perito no local de trabalho. Ou seja, nestes anexos, o MT não fixou limites de tolerância para os agentes agressivos, conquanto as normas internacionais — incluindo a ACGIH — os tenham estabelecido para praticamente todos os agentes.

O perito, durante esta avaliação (qualitativa), deve observar, dentre outros fatores, o tempo de exposição, a forma e intensidade do contato com o agente insalubre e o tipo de equipamento de proteção utilizado, a fim de fundamentar seu parecer técnico. Por exemplo, no caso do agente insalubre se tratar de substância química, é imprescindível que o perito observe como se dá a diluição da mesma, caso esteja em solução.

O Ministério do Trabalho, através da Portaria 3.311 de 1989³⁶, estabeleceu critérios para a avaliação qualitativa, diferenciando as consequências do trabalho sob contato permanente ou intermitente daquelas de contato eventual, já que este último não enseja percepção ao adicional.

No mais, a ausência da estipulação dos limites de tolerância presentes na NR 15 para determinados agentes, para casos de avaliação qualitativa, não significa que o perito deva concluir no laudo, de forma discricionária, que a exposição é prejudicial ou não à saúde do trabalhador. Aquele deverá utilizar-se da Portaria n. 3.311/1989, que mesmo revogada, é utilizada pelos juristas, e deverá considerar como nociva toda exposição que exceda 300 (trezentos) minutos, tanto para contato permanente, quanto para intermitente.

Durante a avaliação qualitativa, o perito analisa cada caso especificamente, considerando principalmente a intensidade, a forma de contato (através da pele, da via respiratória ou até mesmo pela ingestão) e o tipo de agente agressivo. Como já mencionado, a Portaria n. 3.311/1989 foi revogada expressamente pela Portaria n. 546 em 11.3.2010³⁷, que trouxe novas

³⁶ Portaria n. 3.311/1989: Estabelece os princípios norteadores do programa de desenvolvimento do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho e dá outras providências. Revogada pela Portaria n. 546 em 11.3.2010.

³⁷ BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria Nº 546, de 11 de março de 2010**. Disciplina a forma de atuação da Inspeção do Trabalho, a elaboração do planejamento da fiscalização, a avaliação de desempenho funcional dos Auditores Fiscais do Trabalho, e dá outras providências. Disponível em: http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080812C0858EF012C11E8FA2D0FA1/p_20100311_546.pdf. Acesso em 04 nov. 2016.

formas de procedimento de fiscalização, porém o conteúdo técnico da norma não fica invalidado. Deste modo, na verificação da insalubridade, o perito pode e deve continuar a conduzir-se pela Portaria n. 3.311/1989, já que sua revogação não ocorreu por motivos técnicos.

Outro ponto importante a ser tratado é a ocorrência da exposição permanente a certo agente insalubre em apenas um dia da semana, ou seja, estamos falando da chamada “intermitência semanal”. Esta situação pode resultar em exposição abaixo do limite se fizermos uma média comparada à quantidade de dias da semana com a quantidade de dias da semana em que há exposição, tendo em vista que os limites são fixados geralmente com base em uma jornada semanal de exposição diária. Contudo, observamos na jurisprudência que a percepção parcial do adicional de insalubridade onde há intermitência semanal dependerá da decisão judicial em cada caso, uma vez que a Súmula n.º 47 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) não define intermitência diária, semanal ou mensal. Vejamos:

Súmula 47 TST: O trabalho executado **em condições insalubres**, em caráter intermitente, não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional. (*grifos nossos*)

Há atividades em que não há a possibilidade de se eliminar ou neutralizar a insalubridade, ou seja, trata-se de atividades em que a insalubridade é inerente ao serviço. Por exemplo, no trabalho em hospitais onde há contato com pacientes (Anexo 14 - agentes biológicos), o uso de EPIs ou outras medidas de proteção ao meio ambiente de trabalho não são suficientes para eliminar o risco de contágio, daí a necessidade de se compensar o empregado por trabalhar em ambientes prejudiciais à sua saúde e qualidade de vida.

2.4 A Neutralização e a Eliminação do risco

Higiene do Trabalho é um ramo da ciência do trabalho voltado principalmente à gestão dos fatores ambientais existentes nos locais de trabalho, que podem causar prejuízos à saúde e à qualidade de vida dos trabalhadores. Dentro desta gestão está o controle e a proteção dos riscos, através das medidas de neutralização e eliminação. A adoção destas medidas pelo empregador, dependendo de sua consequência prática, pode livrá-lo do pagamento do adicional de insalubridade. Vejamos as Súmulas 80 e 248 do TST:

Súmula nº 80 - A eliminação da insalubridade mediante fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo exclui a percepção do respectivo adicional.

Súmula nº 248 - A reclassificação ou a descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, repercute na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial.

Observamos que, na prática, por ser menos oneroso, as empresas preferem pagar o adicional salarial do que adequar o meio ambiente de trabalho, a fim de que este, ou deixe de ser considerado insalubre, ou que sejam neutralizados os seus agentes. Ademais, uma grande maioria de trabalhadores, ao perceber que com o trabalho sob condições insalubres há um aumento salarial, ignora o fato de estarem comprometendo sua saúde e não buscam por melhores condições laborais.

Como já falamos, a total eliminação do risco é uma falácia, visto que há atividades consideradas essenciais, que devem ser realizadas necessariamente em condições insalubres em prol de um bem maior coletivo. Por exemplo, o trabalho dos coletores de lixo, que mesmo sendo prejudicial à sua saúde, é primordial para a preservação da saúde da coletividade.

A Constituição Federal de 1988 garante aos trabalhadores em seu artigo 7º, inciso XXII, a “*redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*” e, além de possuir este dispositivo que trata sobre o direito dos trabalhadores à redução dos riscos inerentes ao trabalho, também criou o direito ao recebimento compensatório de uma remuneração, chamada adicional de insalubridade.

Porém, esta última solução é bastante criticada pelos nossos doutrinadores. Como exemplo, Sebastião Geraldo de Oliveira (2002, p.142) argumenta que este procedimento resulta na venda da saúde do trabalhador, sendo a redução da jornada de trabalho a melhor solução possível. Agora, no âmbito infraconstitucional, vejamos o artigo 191 da CLT:

Art. 191 - A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá:

I - com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;

II - com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.

Parágrafo único - Caberá às Delegacias Regionais do Trabalho, comprovada a insalubridade, notificar as empresas, estipulando prazos para sua eliminação ou neutralização, na forma deste Artigo. (Incluído conforme Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Inicialmente devemos diferenciar eliminação e neutralização de riscos. A primeira diz respeito à extinção total do risco, já a segunda se refere a uma limitação do agente agressor a certos níveis aceitáveis pelo homem. Tanto uma quanto outra presentes, perde-se o direito à percepção do adicional de insalubridade, e assim como é imprescindível para que haja a percepção ao adicional, a sua cessação também depende de perícia.

O artigo 191 da Consolidação das Leis do Trabalho determina duas formas de eliminação ou neutralização da insalubridade. A primeira, em seu inciso I, diz respeito às medidas de proteção coletiva, cujo exemplo seria a desenergização ou o emprego de tensão de segurança nos serviços executados em instalações elétricas³⁸. Já a segunda forma de eliminação ou neutralização se daria com o uso de EPIs, que são dispositivos usados de forma individual pelo trabalhador, com o intuito de protegê-lo dos riscos de acidentes e danos à sua saúde. São exemplos de EPIs: protetores auditivos, luvas, óculos de segurança etc.

Importante salientarmos que a implementação dos EPIs nos ambientes laborais insalubres é uma tarefa árdua para os empregadores, já que além dos custos, enfrentam o problema dos próprios empregados muitas vezes não quererem utilizá-los, ou por serem desconfortáveis ou por muitas vezes não saberem dos benefícios gerados com seu uso.

Conforme a Súmula 289 do TST³⁹, não basta que o empregador apenas entregue o EPI ao seu empregado, é mister que haja a supervisão do empregador quanto ao seu uso efetivo, além de orientar o empregado sobre sua correta utilização e também promover sua manutenção periódica e substituir o EPI em caso de roubo ou situação semelhante. Outrossim, um empregado que não costuma utilizar o EPI em sua jornada de trabalho, poderá receber falta grave e ser dispensado por justa causa⁴⁰.

³⁸ **NR 10** - Item **10.2.8.2** - As medidas de proteção coletiva compreendem, prioritariamente, a desenergização elétrica conforme estabelece esta NR e, na sua impossibilidade, o emprego de tensão de segurança.

³⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 289** - O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-289. Acesso em 10 nov. 2016.

⁴⁰ **Art. 158 CLT**- Cabe aos empregados: **I** - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior; **II** - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo. **Parágrafo único** - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada: **a)** à observância

A Norma Regulamentadora nº 6, que trata dos EPIs, em seu item 6.3 traz as situações em que o empregador é obrigado a fornecer os equipamentos de proteção, como vemos a seguir em seus subitens:

6.3. A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas seguintes circunstâncias:

a) sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho ou de doenças profissionais e do trabalho;

b) enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas; e,

c) para atender a situações de emergência.

Como já mencionado, na prática, a grande maioria das empresas considera o adicional de insalubridade como requisito obrigatório diante dos riscos existentes no ambiente laboral. O empregador se vê diante de duas situações possíveis distintas que levam a um mesmo caminho: o pagamento do adicional. A primeira é o fato de que o trabalhador poderá acioná-lo judicialmente para requerer o referido adicional, e desta forma, pagando o adicional, evita-se este contratempo. Já a segunda, muito pior, é quando o empregador entende ser mais barato o pagamento do adicional do que a tomada de medidas preventivas e protetivas a fim de tornar o ambiente de trabalho menos insalubre ou até mesmo eliminar por completo a insalubridade.

Paulo Roberto de Oliveira, em seu livro *Controle da insalubridade*, denota que:

Deste modo, ainda para um grande número de empresários, profissionais de recursos humanos, advogados, contadores, e outros tantos, o pagamento de insalubridade é considerado, de modo errôneo, como uma obrigação compulsória diante da existência de um ambiente com potencial insalubre. E isso não é necessariamente uma verdade, pois o dever de pagar adicional de insalubridade está relacionado à existência de um ambiente insalubre associada à inexistência de medidas de controle que protejam a saúde do trabalhador. Logo, o adicional só se aplica às empresas que não preservam a saúde do seu trabalhador, seja mediante medidas coletivas ou individuais⁴¹.

das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior; **b)** ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

⁴¹ OLIVEIRA, Paulo Roberto de. **Controle da insalubridade: uma estratégia baseada em cinco pilares**. São Paulo: LTr, 2009. p.19.

As consequências para a empresa que escolhe pelo pagamento do adicional de insalubridade sem antes checar a veracidade do caso em questão são inúmeras, e, sem dúvida, uma das principais é a falta de capital para investimentos em melhorias no ambiente de trabalho, o que na prática, mantém seus trabalhadores sem qualquer tipo de proteção, aumentando consideravelmente as chances de adquirirem doenças relacionadas com o trabalho, que fatalmente levarão a ações judiciais de indenização, gerando um ciclo vicioso infindável.

Capítulo III

O PAPEL DO PODER JUDICIÁRIO NA DISCIPLINA DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

3.1 A Súmula 228 do TST e suas respectivas alterações e a resolução administrativa 185/12

Em 1977, com a promulgação da Lei 6.514⁴², deu-se nova redação⁴³ ao antigo artigo 192, que passou a estabelecer o “salário mínimo da região”⁴⁴ como base de cálculo para o adicional de insalubridade. Este último era definido por Decreto do Presidente da República até a promulgação da atual Constituição brasileira, porém, hoje, o processo de alteração tornou-se mais rígido, somente podendo ser modificado através de projeto de lei.

Contudo já havia entendimento sumulado sobre o assunto na Súmula nº 17, também do TST, segundo a qual *“O adicional-insalubridade devido a empregado que percebe, por força de lei, convenção coletiva ou sentença normativa, salário-profissional, será sobre este calculado.”* Mesmo após a edição do artigo 192 da CLT, esta Súmula não foi cancelada, permanecendo em vigor até 1994.

Diante destes entendimentos divergentes entre CLT e súmula do TST, e com o intuito de uniformizar a jurisprudência trabalhista e sanar as dúvidas dos aplicadores do direito, o TST, em 1985, editou a Súmula 228, através da Resolução 14/1985, cuja redação original⁴⁵ era a de

⁴² **Lei 6.514/77** - Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo à segurança e medicina do trabalho e dá outras providências.

⁴³ **Art. 192** - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em 10 nov. 2016.

⁴⁴ A partir do Decreto 89.589, de 26 de abril de 1984, o salário mínimo passou a ser unificado em todo o território nacional. Decreto disponível em <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1980-1987/decreto-89589-26-abril-1984-440055-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 10 nov. 2016.

⁴⁵ Original porque esta súmula, desde a sua edição, já foi modificada 2 (duas) vezes. Hoje, sua eficácia encontra-se suspensa por medida liminar.

que “*O percentual do adicional de insalubridade incide sobre o salário-mínimo de que cogita o art. 76⁴⁶ da Consolidação das Leis do Trabalho.*”⁴⁷

Importante distinguir estas duas figuras citadas anteriormente, quais sejam: salário-profissional e salário mínimo. A doutrina majoritária entende que *salário profissional* seria a menor remuneração devida, fixada em lei e cuja incidência abrangeria todo o território nacional, ao integrante de certa profissão, como a dos médicos⁴⁸ e engenheiros⁴⁹; enquanto *salário mínimo* seria aquele “*que traduz o parâmetro salarial mais baixo que se pode pagar a um empregado no mercado de trabalho do país*”⁵⁰.

Há também a figura do salário normativo (em sentido amplo), também conhecido como piso salarial, que seria a remuneração mínima de integrante de certa categoria profissional representada por um mesmo sindicato, que pode ser composta por empregados de diferentes profissões, desde que sejam de um setor comum em determinada área econômica. O salário normativo ou resulta de um dissídio coletivo por sentença coletiva (salário normativo em sentido estrito) ou resulta de negociação coletiva após convenção ou acordo coletivo de trabalho (salário normativo convencional). Neste caso, este salário normativo não é nacional e incidirá nas relações entre as entidades que participaram dos acordos.

Como já mencionamos anteriormente, com a promulgação da Constituição Federal em 1988, foi vedada a vinculação do salário mínimo para qualquer fim⁵¹. Entre 1988 e 2003, os Juízes do Trabalho se viram diante de uma situação complicada, e era discutido no meio juslaborista se a Constituição Federal havia ou não recepcionado o artigo 192 da CLT.

Importante observarmos qual foi o intuito do legislador ao redigir este inciso, visto que ainda hoje observamos contratos e até mesmo decisões judiciais que utilizam o salário mínimo

⁴⁶ **Art. 76 CLT** - Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/De15452.htm. Acesso em 15 nov. 2016.

⁴⁷ Disponível em http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-228. Acesso em 10 nov. 2016.

⁴⁸ **Lei 3.999 /61** – Dispõe sobre o salário dos médicos e cirurgiões-dentistas.

⁴⁹ **Lei 4.950-A** de 1966 – Dispõe sobre a remuneração de profissionais diplomados em Engenharia, Química, Arquitetura, Agronomia e Veterinária.

⁵⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**— 11. ed. — São Paulo: LTr, 2012. p. 715.

⁵¹ CF/88, Artigo 7º, inciso IV.

como indexador. Segundo o Ministro Marco Aurélio de Melo, o motivo pelo qual o constituinte inseriu essa proibição foi o de “evitar que interesses estranhos aos versados na norma constitucional venham a ter influência na fixação do valor mínimo a ser observado”⁵².

Em 2003, o TST se pronunciou sobre o assunto e, através da Resolução 121/2003⁵³, alterou a redação da Súmula 228, que passou a vigorar da seguinte maneira:

Súmula nº 228: Adicional de insalubridade. Base de cálculo.
O percentual do adicional de insalubridade incide sobre o salário mínimo de que cogita o art. 76 da CLT, salvo as hipóteses previstas na Súmula nº 17.

Através de análises jurisprudenciais, observou-se que o entendimento do STF, mesmo após a vedação do salário mínimo como indexador pela Constituição Federal de 88, manteve-se no sentido de que o artigo 192 da CLT permanecia em vigor, e as decisões eram a favor da utilização do salário mínimo como base de cálculo para o adicional de insalubridade. Todavia, o entendimento do STF foi se modificando e, após o julgamento emblemático do RE 565714/SP⁵⁴, o STF resolveu editar uma súmula com efeito vinculante aos demais tribunais, e em 09 de maio de 2008, editou a Súmula Vinculante nº 4, que proibiu a utilização do salário mínimo “*como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado*”.

Pouco mais de um mês após a edição da Súmula Vinculante nº 4 do STF, pela segunda vez, o TST alterou a redação da Súmula 228, e na tentativa de se adequar a esta súmula de efeito vinculante, optou por adotar como base de cálculo para o adicional de insalubridade o salário básico do trabalhador⁵⁵. Através da mesma Resolução administrativa (nº 148/2008), a Súmula 17 do TST também foi cancelada.

⁵² Parte da ementa do **RE-AgR 236958 ES**. Disponível em <http://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/738887/agre-gno-recurso-extraordinario-re-agr-236958-es>. Acesso em 20 nov. 2016.

⁵³ Além de alterar a redação da Súmula 228, a Resolução 121/2003 também restaurou a Súmula 17 do TST, que havia sido cancelada em 1994 através da Resolução 29/1994.

⁵⁴ **RE 565.714/SP**, Rel. Min. Cármen Lúcia, Sessão de 30.4.2008 - Informativo nº 510/STF. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo510.htm#>. Adicional de Insalubridade e Vinculação ao Salário Mínimo - 1 (Errata). Acesso em 10 nov. 2016.

⁵⁵ O TST adotou como base de cálculo para o adicional de insalubridade a mesma base de cálculo prevista para o de periculosidade no parágrafo 1º do artigo 193 da CLT, qual seja: o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa (salário básico).

Contudo, a eficácia da nova redação da Súmula 228 do TST foi suspensa pelo STF até que seja julgado o mérito da Reclamação Constitucional 6266. Vejamos abaixo a ementa da decisão que concedeu, liminarmente, a suspensão da súmula 228 do TST:

Trata-se de reclamação, com pedido de liminar, ajuizada pela Confederação Nacional da Indústria - CNI, em face da decisão proferida pelo Plenário do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que editou a Resolução nº 148/2008 e deu nova redação ao verbete nº 228 da Súmula daquele Tribunal (Súmula nº 228/TST), nos seguintes termos. “ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. A partir de 9 de maio de 2008, data da publicação da Súmula Vinculante nº 4 do Supremo Tribunal Federal, o adicional de insalubridade será calculado sobre o salário básico, salvo critério mais vantajoso fixado em instrumento coletivo.” Em síntese, a título de plausibilidade jurídica do pedido (*fumus boni iuris*), **a reclamante sustenta que a nova redação da Súmula nº 228/TST conflita com a Súmula Vinculante nº 4 desta Corte, ao fixar o salário básico como base de cálculo do adicional de insalubridade.** No que tange à urgência da pretensão cautelar (*periculum in mora*), **a reclamante alerta para a “gravíssima insegurança jurídica”, além de “reflexos danosos e irreparáveis para os empregadores** representados pela CNI” e “a proliferação incontínua de ações, já passíveis de ajuizamento desde a publicação da Resolução do Tribunal Superior do Trabalho nº 148/2008, que dá nova redação à Súmula nº 228” (fl. 08). Passo a decidir. O art. 7º da Lei nº 11.417, de 19 de dezembro de 2006, dispõe que “da decisão judicial ou do ato administrativo que contrariar enunciado de súmula vinculante, negar-lhe vigência ou aplicá-lo indevidamente caberá reclamação ao Supremo Tribunal Federal, sem prejuízo dos recursos ou outros meios admissíveis de impugnação”. À primeira vista, a pretensão do reclamante afigura-se plausível no sentido de que a decisão reclamada teria afrontado a Súmula Vinculante nº 4 desta Corte: “Salvo nos casos previstos na Constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial.” Com efeito, no julgamento que deu origem à mencionada Súmula Vinculante nº 4 (RE 565.714/SP, Rel. Min. Cármen Lúcia, Sessão de 30.4.2008), esta Corte entendeu que o adicional de insalubridade deve continuar sendo calculado com base no salário mínimo, enquanto não superada a inconstitucionalidade por meio de lei ou convenção coletiva. Dessa forma, com base no que ficou decidido no RE 565.714/SP e fixado na Súmula Vinculante nº 4, este Tribunal entendeu que não é possível a substituição do salário mínimo, seja como base de cálculo, seja como indexador, antes da edição de lei ou celebração de convenção coletiva que regule o adicional de insalubridade. Logo, à primeira vista, a nova redação estabelecida para a Súmula nº 228/TST revela aplicação indevida da Súmula Vinculante nº 4, porquanto permite a substituição do salário mínimo pelo salário básico no cálculo do adicional de insalubridade sem base normativa. Ante o exposto, defiro a medida liminar para suspender a aplicação da Súmula nº 228/TST na parte em que permite a utilização do salário básico para calcular o adicional de insalubridade. Comunique-se, com urgência, e, no mesmo ofício, solicitem-se informações. Após, abra-se vista dos autos à Procuradoria-Geral da República (RI/STF, art. 160). Publique-se. Brasília, 15 de julho de 2008. Ministro GILMAR MENDES Presidente (art. 13, VIII, RI/STF).⁵⁶ (*grifos nossos*)

⁵⁶ Disponível em <http://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21024893/medida-cautelar-na-reclamacao-rcl-6266-df-stf>. Acesso em 13 de nov. 2016.

Posto isto, em 2012, a Resolução 185 do TST acrescentou um adendo à Súmula 228 do TST, qual seja: “*Súmula cuja eficácia está suspensa por decisão liminar do Supremo Tribunal Federal*”.⁵⁷

3.2 A Súmula Vinculante nº 4 do STF e o controle de constitucionalidade

Diante da rigidez e da superioridade constitucional frente às demais normas, e da necessidade de proteção aos direitos fundamentais, surgiu o Controle de Constitucionalidade das leis, que segundo Alexandre de Moraes em seu livro *Direito Constitucional*, “visa verificar a adequação (compatibilidade) de uma lei ou de um ato normativo com a constituição, verificando seus requisitos formais e materiais”⁵⁸.

Em 2004, o Poder Judiciário passou por mudanças significativas com a edição da Emenda Constitucional nº 45. Uma das principais mudanças diz respeito às súmulas vinculantes, com a edição do artigo 103-A, segundo o qual

Art. 103-A. O Supremo Tribunal Federal poderá, de ofício ou por provocação, mediante decisão de dois terços dos seus membros, após reiteradas decisões sobre matéria constitucional, aprovar súmula que, a partir de sua publicação na imprensa oficial, terá efeito vinculante em relação aos demais órgãos do Poder Judiciário e à administração pública direta e indireta, nas esferas federal, estadual e municipal, bem como proceder à sua revisão ou cancelamento, na forma estabelecida em lei.⁵⁹

No âmbito do direito mundial, existem dois principais sistemas jurídicos: a *Civil Law*, de matriz romano-germânica, e a *Common Law*, de matriz anglo-americana. Na prática inexistem Sistema Jurídico que seja cem por cento puro, e o que observamos é que dependendo do país, há a preponderância de um sobre o outro. A introdução das Súmulas Vinculantes no Sistema Jurídico Brasileiro, predominantemente baseado no sistema da *Civil Law*, aproximou-nos do

⁵⁷ Item V da **Resolução 185/12 TST** - Acrescentar à *Súmula nº 228* o adendo, conforme texto a seguir: **SÚMULA Nº 228. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO.** (Redação alterada na sessão do Tribunal Pleno em 26.06.2008) - Res. 148/2008, DJ 04 e 07.07.2008 - Republicada DJ 08, 09 e 10.07.2008. Súmula cuja eficácia está suspensa por decisão liminar do Supremo Tribunal Federal. A partir de 9 de maio de 2008, data da publicação da *Súmula Vinculante nº 4* do Supremo Tribunal Federal, o adicional de insalubridade será calculado sobre o salário básico, salvo critério mais vantajoso fixado em instrumento coletivo. Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/TST/Resol/Res_185_12.html. Acesso em 05 nov. 2016.

⁵⁸ MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2003. p. 579.

⁵⁹ Op. Cit.

sistema da *Common law*, um sistema no qual as decisões dos juízes se baseiam especialmente em precedentes, deixando muitas vezes de lado as leis positivadas.

Nos Estados Unidos, as decisões da Suprema Corte vinculam os demais órgãos do poder judiciário, e a sistemática das Súmulas Vinculantes aqui no Brasil é a mesma, ou seja, o STF as edita após reiteradas decisões sobre uma mesma matéria constitucional, a fim de que sejam evitadas repetitivas teses jurídicas sobre um mesmo assunto e que se efetive o princípio da celeridade do processo. Neste caso, o caso emblemático discutido em sede de controle difuso, terá efeito *erga omnes*⁶⁰ após a edição da súmula⁶¹.

Na década de 1960, as súmulas foram instituídas no ordenamento jurídico brasileiro. Inicialmente elas não possuíam efeito vinculante como as trazidas pela EC45/04; eram súmulas tradicionais, hoje conhecidas como persuasivas ou simplesmente como *súmulas*. A principal função de uma súmula persuasiva é a de traduzir o entendimento predominante adotado por um Tribunal sobre certa matéria, em determinada época.

Acontece que, de quando em quando, uma decisão torna-se tão meritória, que se transforma em um *leading case*⁶² para futuras decisões sobre uma mesma matéria. E, a fim de evitar que os juízes, ao proferirem suas decisões, tenham que citar todos estes *leadings cases* para fundamentar sua decisão sobre um caso discutido, o tribunal acaba editando uma súmula,

⁶⁰ É um termo jurídico em latim que significa que uma norma ou decisão terá efeito vinculante, ou seja, valerá para todos. Disponível em <http://www.diretonet.com.br/dicionario/exibir/899/Erga-omnes>. Acesso em 05 nov. 2016.

⁶¹ **Art. 103-A CF.** O Supremo Tribunal Federal poderá, de ofício ou por provocação, mediante decisão de dois terços dos seus membros, após reiteradas decisões sobre matéria constitucional, aprovar súmula que, a partir de sua publicação na imprensa oficial, terá efeito vinculante em relação aos demais órgãos do Poder Judiciário e à administração pública direta e indireta, nas esferas federal, estadual e municipal, bem como proceder à sua revisão ou cancelamento, na forma estabelecida em lei.

§ 1º A súmula terá por objetivo a validade, a interpretação e a eficácia de normas determinadas, acerca das quais haja controvérsia atual entre órgãos judiciários ou entre esses e a administração pública que acarrete grave insegurança jurídica e relevante multiplicação de processos sobre questão idêntica.

§ 2º Sem prejuízo do que vier a ser estabelecido em lei, a aprovação, revisão ou cancelamento de súmula poderá ser provocada por aqueles que podem propor a ação direta de inconstitucionalidade.

§ 3º Do ato administrativo ou decisão judicial que contrariar a súmula aplicável ou que indevidamente a aplicar, caberá reclamação ao Supremo Tribunal Federal que, julgando-a procedente, anulará o ato administrativo ou cassará a decisão judicial reclamada, e determinará que outra seja proferida com ou sem a aplicação da súmula, conforme o caso. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 30 out. 2016.

⁶² SOARES, Guido Fernando Silva em sua obra **Common Law: Introdução ao Direito dos EUA** (1. ed., 2ª tir., RT, 1999, 40-42p.) ensina que o *leading case* é "uma decisão que tenha constituído em regra importante, em torno da qual outras gravitam" que "cria o precedente, com força obrigatória para casos futuros". Disponível em <http://www.jusbrasil.com.br/topicos/371143/leading-case>. Acesso em 05 nov. 2016.

facilitando assim tanto o trabalho dos juizes quanto conferindo maior segurança jurídica aos envolvidos no processo. Importante destacar que um juiz pode proferir uma decisão que vá contra um entendimento sumulado em seu tribunal, porém, esta decisão deve ser bastante fundamentada, além de ser situação excepcional.

O artigo 8º da EC 45 autoriza a atribuição de efeito vinculante às súmulas persuasivas já existentes anteriormente à sua promulgação em 2004, desde que, assim como toda súmula vinculante, haja a prévia aprovação por 2/3 (dois terços) dos ministros do STF, além de publicação na imprensa oficial.

As súmulas vinculantes tiveram como germen o Decreto Imperial 6.142 de 1876⁶³, que tratava, na época, dos *assentos de jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça*. Diante de divergências na aplicação das leis da época pelos juizes e tribunais, o *Supremo Tribunal de Justiça* deveria se manifestar sobre o assunto e estes *assentos* tinham força de lei, ou seja, vinculavam todas as instâncias inferiores⁶⁴. Contudo, o instituto da súmula vinculante só foi introduzido no texto constitucional após a promulgação da Emenda 45 em 2004.

No âmbito infraconstitucional, o instituto da súmula vinculante foi regulamentado pela Lei 11.417 de 2006, que possui, dentre outras peculiaridades, seus requisitos de admissibilidade e legitimados para propositura, revisão ou cancelamento. Em relação à sua edição, revisão ou cancelamento, os mesmos dar-se-ão pelo Supremo Tribunal Federal, por ofício ou provocação, pelos legitimados presentes no artigo 3º da aludida lei. Vejamos:

Art. 3º. São legitimados a propor a edição, a revisão ou o cancelamento de enunciado de súmula vinculante:

I – o Presidente da República;

II – a Mesa do Senado Federal;

III – a Mesa da Câmara dos Deputados;

IV – o Procurador Geral da República;

V – o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil;

VI – o Defensor Público Geral da União;

⁶³ Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-6142-10-marco-1876-549106-publicacaooriginal-64454-pe.html>. Acesso em 05 nov. 2016.

⁶⁴ **Decreto 6.142 de 1876: Art. 1º.** Os assentos tomados na Casa da Supplicação de Lisbôa, depois da criação da do Rio de Janeiro até a época da Independência, a exceção dos derogados pela legislação posterior, terão força de lei em todo o Imperio. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-6142-10-marco-1876-549106-publicacaooriginal-64454-pe.html>. Acesso em 10 de nov. 2016.

- VII – partido político com representação no Congresso Nacional;
- VIII – confederação sindical ou entidade de classe de âmbito nacional;
- IX – a Mesa de Assembléia Legislativa ou da Câmara Legislativa do Distrito Federal;
- X – o Governador de Estado ou do Distrito Federal;
- XI - os Tribunais Superiores, os Tribunais de Justiça de Estados ou do Distrito Federal e Territórios, os Tribunais Regionais Federais, os Tribunais Regionais do Trabalho, os Tribunais Regionais Eleitorais e os Tribunais Militares.

A súmula vinculante terá *por objeto a validade, a interpretação e a eficácia de normas determinadas, acerca das quais haja, entre órgãos judiciários ou entre esses e a administração pública, controvérsia atual que acarrete grave insegurança jurídica e relevante multiplicação de processos sobre idêntica questão*⁶⁵.

A parte prejudicada após decisão judicial ou ato administrativo que tenha se oposto a enunciado de súmula vinculante tem o direito de reclamar perante o STF, além das outras duas hipóteses de cabimento da reclamação, quais sejam: quando houver negativa de vigência e aplicação inadequada. Porém, *não cabe reclamação quando já houver transitado em julgado o ato judicial que se alega tenha desrespeitado decisão do Supremo Tribunal Federal*⁶⁶.

De acordo com o parágrafo 1º do artigo 7º da Lei 11.417/06, que também regulamenta o artigo 103-A da CF, o uso da Reclamação contra omissão ou ato da administração pública só será possível após terem se esgotado todas as vias administrativas possíveis.

Após interposição da reclamação pela parte que se considera prejudicada, o STF apenas aprecia se houve ou não o descumprimento do entendimento sumular ou se houve problemas durante sua aplicação, ou seja, o STF não analisa o caso concreto em questão. Caso o entendimento da Turma seja a favor da procedência da reclamação, ou o ato administrativo será anulado, ou a decisão judicial reclamada será cassada, além de ser determinado que *outra decisão seja proferida com ou sem a aplicação da súmula, conforme o caso*. Importante ressaltarmos que não há previsão legal de punição para o julgador ou administrador que desrespeita entendimento contido em súmula vinculante.

⁶⁵ § 1º, art. 2º, Lei 11.417/2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/11417.htm. Acesso em 05 nov. 2016.

⁶⁶ **Súmula 734 STF**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario/Sumulas.asp?sumula=2139>. Acesso em 05 nov 2016.

Em 30 de abril de 2008, foi julgado pelo Pleno do Superior Tribunal Federal o Recurso Extraordinário 565.714, cuja origem tratava-se de ação ordinária proposta por policiais do Estado de São Paulo em face da Fazenda Pública. De acordo com os policiais, o artigo 3º da Lei Complementar paulista 432 de 1985 não teria sido recepcionado pela parte final do artigo 7º, inciso IV da Constituição Federal de 1988.

O artigo 3º da mencionada lei complementar dizia⁶⁷ que o adicional de insalubridade *dos funcionários e servidores da Administração Centralizada e das Autarquias do Estado de São Paulo* deveria ser pago sobre o valor correspondente a 2 (dois) salários mínimos. Por outro lado, a parte final do artigo 7º, inciso IV da CF, vedava (e até hoje é assim) para qualquer fim a vinculação ao salário mínimo.

A ação foi julgada improcedente em 2006, em sede de primeira instância. Os policiais apelaram para o Tribunal de Justiça de São Paulo, que decidiu por manter a sentença do juiz de primeira instância. Em sua última tentativa, os policiais apelaram junto ao STF através do Recurso Extraordinário. Vejamos a ementa do RE 565.714, tendo como relatora a Ministra Carmen Lúcia⁶⁸:

CONSTITUCIONAL. ART. 7º, INC. IV, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. NÃO-RECEPÇÃO DO ART. 3º, § 1º, DA LEI COMPLEMENTAR PAULISTA N. 432/1985 PELA CONSTITUIÇÃO DE 1988. INCONSTITUCIONALIDADE DE VINCULAÇÃO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE AO SALÁRIO MÍNIMO: PRECEDENTES. IMPOSSIBILIDADE DA MODIFICAÇÃO DA BASE DE CÁLCULO DO BENEFÍCIO POR DECISÃO JUDICIAL. RECURSO EXTRAORDINÁRIO AO QUAL SE NEGA PROVIMENTO.

⁶⁷ **Artigo 3º da LC 432** modificado pela **LEI COMPLEMENTAR Nº 1.179**, DE 26 DE JUNHO DE 2012.

Nova redação:

Art. 3º - O adicional de insalubridade será pago ao funcionário ou servidor de acordo com a classificação nos graus máximo, médio e mínimo, correspondendo, respectivamente, aos seguintes valores:

I - a partir de 1º de janeiro de 2010, R\$ 408,00 (quatrocentos e oito reais), R\$ 204,00 (duzentos e quatro reais) e R\$ 102,00 (cento e dois reais);

II - a partir de 1º de janeiro de 2011, R\$ 432,00 (quatrocentos e trinta e dois reais), R\$ 216,00 (duzentos e dezesseis reais) e R\$ 108,00 (cento e oito reais);

III - a partir de 1º de março de 2011, R\$ 436,00 (quatrocentos e trinta e seis reais), R\$ 218,00 (duzentos e dezoito reais) e R\$ 109,00 (cento e nove reais);

IV - a partir de 1º de janeiro de 2012, R\$ 497,60 (quatrocentos e noventa e sete reais e sessenta centavos), R\$ 248,80 (duzentos e quarenta e oito reais e oitenta centavos) e R\$ 124,40 (cento e vinte e quatro reais e quarenta centavos).

Parágrafo único - O valor do adicional a que se refere este artigo será reajustado, anualmente, no mês de março, com base no Índice de Preços ao Consumidor - IPC, apurado pela Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas - FIPE. Disponível em <http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2012/lei.complementar-1179-26.06.2012.html>. Acesso em 21 nov. 2016.

⁶⁸ Disponível em: <http://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/14721216/recurso-extraordinario-re-565714-sp>. Acesso em 04 nov. 2016.

1. **O sentido da vedação constante da parte final do inc. IV do art.7º da Constituição impede que o salário-mínimo possa ser aproveitado como fator de indexação;** essa utilização tolheria eventual aumento do salário-mínimo pela cadeia de aumentos que ensejaria se admitida essa vinculação (RE 217.700, Ministro Moreira Alves). A norma constitucional tem o objetivo de impedir que aumento do salário-mínimo gere, indiretamente, peso maior do que aquele diretamente relacionado com o acréscimo. Essa circunstância pressionaria reajuste menor do salário-mínimo, o que significaria obstaculizar a implementação da política salarial prevista no art.7º, inciso IV, da Constituição da República. **O aproveitamento do salário-mínimo para formação da base de cálculo de qualquer parcela remuneratória ou com qualquer outro objetivo pecuniário (indenizações, pensões, etc.) esbarra na vinculação vedada pela Constituição do Brasil.** Histórico e análise comparativa da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal. Declaração de não-recepção pela Constituição da República de 1988 do Art.3º,§ 1º, da Lei Complementar n. 432/1985 do Estado de São Paulo.
2. Inexistência de regra constitucional autorizativa de concessão de adicional de insalubridade a servidores públicos (art. 39, § 1º, inc. III) ou a policiais militares (art. 42, § 1º, c/c 142, § 3º, inc. X).
3. Inviabilidade de invocação do art.7º, inc.XXIII, da Constituição da República, pois mesmo se a legislação local determina a sua incidência aos servidores públicos, a expressão adicional de remuneração contida na norma constitucional há de ser interpretada como adicional remuneratório, a saber, aquele que desenvolve atividades penosas, insalubres ou perigosas tem direito a adicional, a compor a sua remuneração. Se a Constituição tivesse estabelecido remuneração do trabalhador como base de cálculo teria afirmado adicional sobre a remuneração, o que não fez.
4. Recurso extraordinário ao qual se nega provimento.

Como vimos anteriormente, mesmo após a promulgação da Constituição em 1988, o entendimento majoritário da Suprema Corte era a favor da constitucionalidade do *caput* do artigo 192 da CLT, que estabelece a vinculação do adicional de insalubridade ao salário mínimo. Porém, esta última decisão (julgamento do RE 565.714) afetou diretamente o direito do trabalho, já que demonstrou uma mudança total de entendimento do STF.

Diante da unanimidade da decisão do RE 565.714 e com o intuito de pacificar o entendimento dos juízes e vincular suas decisões, o STF editou a Súmula Vinculante nº 4, segundo a qual “*salvo nos casos previstos na Constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial*”.

Contudo, a Súmula Vinculante nº 4, editada após o julgamento do *leading case* RE 565.714, não mencionou em sua redação nada sobre a constitucionalidade do artigo 192 da CLT, que autoriza a utilização do salário mínimo como base de cálculo para o adicional de insalubridade. Esta técnica utilizada pelo STF visou evitar o vácuo normativo que se originaria caso fosse declarada expressamente a inconstitucionalidade do artigo 192, como podemos

observar em parte do voto do Ministro Gilmar Mendes, que autorizou, em sede liminar, a suspensão da eficácia da Súmula 228: “*não é possível a substituição do salário mínimo, seja como base de cálculo, seja como indexador, antes da edição de lei ou celebração de convenção coletiva que regule o adicional de insalubridade.*”⁶⁹

Além de não ter definido uma nova base de cálculo para o adicional de insalubridade, a redação da Súmula Vinculante nº 4 proibiu a substituição do salário mínimo por qualquer decisão oriunda do Poder Judiciário, sob a justificativa de que o mesmo estaria desrespeitando o princípio constitucional da reserva absoluta de lei e da divisão dos poderes.

Com a introdução das súmulas vinculantes através da EC 45/04, o STF pode vincular uma decisão sobre a constitucionalidade de uma lei ou ato administrativo sem precisar passar pelo crivo do Senado. Ou seja, o artigo 103-A fez com que o Judiciário, em sua instância máxima, tenha poderes típicos do Poder Legislativo, através da criação de um entendimento que vincula os demais órgãos jurisdicionais, cujo não cumprimento pode vir a ensejar a cassação da decisão que foi de encontro à súmula, ou até mesmo a cassação do ato, no caso de se tratar de ato administrativo.

A edição de uma súmula vinculante, como toda decisão judicial, gera efeitos catastróficos se não bem formulada. Todo tomador de decisão, antes de fazê-la, deve se utilizar de critérios como a proporcionalidade e a ponderação, a fim de evitar que sua decisão não atinja outras garantias já previstas no ordenamento jurídico. Assim também entende Humberto Ávila:

A instituição simultânea de direitos e garantias individuais e de finalidade públicas e normas de competência, como faz a Constituição de 1988, implica o dever de ponderação, cuja medida só é obtida mediante a obediência à proporcionalidade. O dever de proporcionalidade é o dever de atribuir uma proporção insita à ideia de relação. O Direito tutela bens que se dirigem a finalidades muitas vezes antagônicas, cuja concretização exige, porque há correlação, uma ponderação dialética ou proporção.⁷⁰

⁶⁹ Parte do voto do ministro Gilmar Mendes, relator da Reclamação 6266/DF –PUBLICADA em 15 de julho de 2008. Disponível em <http://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/14769500/reclamacao-rc1-6266-df-stf>. Acesso em 08 nov. 2016.

⁷⁰ ÁVILA, Humberto. *A distinção entre princípios e regras e a redefinição do dever de proporcionalidade*. In: **Revista Diálogo Jurídico**, Salvador, CAJ - Centro de Atualização Jurídica, v. I, nº. 4, julho, 2001. p. 26.

Com a promulgação da CF em 1988 e a previsão legal da proibição da vinculação do salário mínimo para qualquer fim em seu inciso IV, artigo 7º, iniciou-se o debate sobre a recepção ou não do artigo 192 pela CF, e caso não tivesse sido recepcionado, a discussão sobre a lacuna legal originada.

O STF preferiu não levar o caso ao Senado para que o *caput* do artigo 192 fosse declarado inconstitucional⁷¹, e optou por criar a Súmula Vinculante nº 4, cujo teor pareceu bastante confuso frente à toda comunidade juslaborista. Provavelmente esta escolha se deu a fim de evitar um vácuo normativo, utilizando-se da técnica alemã de declaração de inconstitucionalidade sem pronúncia de nulidade, mantendo a efetividade da norma até que uma outra seja criada pelo Poder Legislativo.

3.3 Os acordos e convenções coletivas de trabalho

No tocante às formas de solução de conflitos trabalhistas, a negociação coletiva é um dos principais instrumentos da autocomposição. Na autocomposição, diferentemente da heterocomposição, não há a necessidade de ter-se uma figura externa ao conflito a fim de que se solucione o problema. Na negociação, uma espécie de transação trabalhista, há renúncia por ambos os lados da relação. Tem como instrumentos as convenções e os acordos coletivos de trabalho, cujas cláusulas, segundo a doutrina majoritária, possuem natureza contratual e obrigacional.

De acordo com a CLT, *convenção coletiva* é todo “acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho” (art. 611, *caput*, CLT). Segundo Godinho, “a convenção resulta, pois, de negociações entabuladas por *entidades sindicais*, envolvendo o âmbito da *categoria*”.⁷²

⁷¹ **Art. 52 CF.** Compete privativamente ao Senado Federal:

X - suspender a execução, no todo ou em parte, de lei declarada inconstitucional por decisão definitiva do Supremo Tribunal Federal;

⁷² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho** — 11. ed. — São Paulo: LTr, 2012. p. 158.

O inciso VI do artigo 8º da Magna Carta diz ser “obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”, mas a CLT traz a possibilidade de os sindicatos representativos de categorias profissionais celebrarem acordos não com sindicatos de empregadores, mas sim com uma ou mais empresas, desde que sejam da mesma categoria econômica (art. 611, parágrafo 1º, CLT). Trata-se dos Acordos Coletivos de Trabalho, que assim como as Convenções, possuem força de lei.

Com a promulgação da Constituição de 88, houve discussão sobre a recepção ou não do supramencionado parágrafo do artigo 611 da CLT, e hoje é pacífico o entendimento de que basta a organização sindical trabalhista, já que o empregador é naturalmente a parte mais forte do contrato de trabalho.

A abrangência dos acordos coletivos é menor do que a das convenções, tendo em vista que seu conteúdo só se aplica à(s) empresa(s) e aos trabalhadores que efetivamente fizeram parte do acordo. Segundo Godinho

Do ponto de vista formal, traduzem acordo de vontades (contrato *lato sensu*) — à semelhança das convenções—, embora com especificidade no tocante aos sujeitos pactuantes e âmbito de abrangência. Do ponto de vista substantivo (seu conteúdo), também consubstanciam diplomas desveladores de normas jurídicas típicas, qualificadas por serem gerais (em seu âmbito mais delimitado, é verdade), abstratas, impessoais e dirigidas à regulação *ad futurum* de relações trabalhistas.⁷³

Outra questão importante é a da restrição imposta pelo parágrafo 3º do artigo 614 da CLT, que limita a duração da convenção ou do acordo em no máximo 2 (dois) anos. Diante desta restrição, abre-se espaço para a seguinte pergunta: após este tempo, o que acontece no contrato de trabalho no tocante a estes direitos adquiridos diante do princípio da nulidade da alteração contratual prejudicial ao empregado?

Hoje, a parte da doutrina e jurisprudência que adotava a aderência irrestrita, ou seja, a ideia de que os acordos e convenções coletivas uma vez acordados não poderiam ser suprimidos em hipótese alguma, perdeu lugar para os que seguem a aderência limitada por revogação. Neste último caso, as cláusulas contratuais resultantes de negociação coletiva só poderão ser substituídas quando novas cláusulas forem tratadas. Após diversas discussões sobre o assunto, o TST se viu obrigado a dar nova redação à Súmula 277, que antes preconizava que os acordos

⁷³ Idem, p. 159.

e convenções vigoravam no prazo estipulado no contrato, e agora, desde 2012, “*somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho*”.⁷⁴

Uma vez definido o que são acordos e convenções coletivas de trabalho e abordado algumas questões relevantes sobre o instituto da autocomposição, ainda nos resta demonstrar um importante papel da negociação coletiva frente à ausência de norma legal sobre determinado assunto, em nosso caso específico, sobre a base de cálculo do adicional de insalubridade.

É possível que patrões e empregados, através da negociação coletiva, acordem cláusulas no contrato de trabalho sobre o pagamento de adicionais como o de insalubridade, periculosidade e até mesmo o de penosidade. Este último, como vimos anteriormente, carece de regulamentação infra-legal, nem mesmo a CLT traz alguma definição, só possuindo previsão Constitucional (art. 7º, inciso XXIII, CF). Ou seja, o acordo ou convenção coletiva é o único meio pelo qual o empregado poderia percebê-lo.

Hoje, o entendimento do TST é de que o acordo ou convenção coletiva não poderá prever pagamento de adicional em percentual inferior ao legal⁷⁵. Caso isto ocorra, a cláusula poderá ser impugnada, já que há limites à autonomia privada coletiva das partes quando se trata de normas de ordem pública concernentes à medicina, higiene e segurança do trabalho (indisponíveis). Vejamos a ementa de um Recurso Ordinário julgado pela 2ª turma do TRT em dezembro de 2013:

1. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. PERCENTUAL. IMPOSSIBILIDADE DE TRANSAÇÃO MEDIANTE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. O adicional de insalubridade constitui direito indisponível. Logo, cláusula inserta em instrumento coletivo, que prevê redução ou extirpação desse direito trabalhista é inválida. Ainda que seja constitucionalmente consagrada aos sindicatos a flexibilização de direitos trabalhistas, via autonomia privada coletiva,

⁷⁴ Disponível em http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-27. Acesso em 23 nov. 2016.

⁷⁵ **Súmula nº 364 do TST.** ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. EXPOSIÇÃO EVENTUAL, PERMANENTE E INTERMITENTE (inserido o item II) - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016 I - Tem direito ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido. (ex-Ojs da SBDI-1 nºs 05 - inserida em 14.03.1994 - e 280 - DJ 11.08.2003) .

II - Não é válida a cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho fixando o adicional de periculosidade em percentual inferior ao estabelecido em lei e proporcional ao tempo de exposição ao risco, pois tal parcela constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida por norma de ordem pública (arts. 7º, XXII e XXIII, da CF e 193, §1º, da CLT). (*grifos nossos*). Disponível em http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html. Acesso em 20 out. 2016.

não se pode prestigiar o ajuste empreendido, que viola as normas de ordem pública tuteladoras de valores essenciais como a dignidade e a saúde dos trabalhadores.
2. Recurso ordinário conhecido e provido.⁷⁶

Neste mesmo sentido, a 7ª turma do TST negou o Recurso de Revista nº 1063-47.2011.5.03.0008, votando à favor do autor, um gari que habitualmente mantinha contato com todo tipo de lixo urbano, incluindo esgotos e detritos de hospitais, porém recebia apenas 10% de adicional de insalubridade (previstos em instrumento coletivo) em vez dos 40% previstos na NR 15. Vejamos a ementa deste RR:

RECURSO DE REVISTA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. LIXO URBANO. VARRIÇÃO DE RUAS. REDUÇÃO POR NORMA COLETIVA. INVIABILIDADE. O entendimento desta Corte Superior é no sentido de que não pode ser objeto de ajuste, por meio de norma coletiva, a fixação da insalubridade em grau menor ao previsto em lei. Isso porque o adicional de insalubridade constitui norma de ordem pública, que visa a proteger a saúde do trabalhador, não podendo, portanto, ser restringida, nos termos do art. 7º, XXII, da Constituição Federal. Precedentes. Recurso de revista de que não se conhece.⁷⁷

Não podemos esquecer que a intenção maior do legislador, ao estipular o pagamento de adicional, é a proteção à saúde e à qualidade de vida do trabalhador submetido à condição insalubre, perigosa ou penosa, e não o pagamento do montante em si. Se fosse possível a negociação abaixo do limite legal, o empregador não se interessaria em melhorar as condições do trabalho. É o que ocorre no pagamento de adicional de insalubridade com base de cálculo calculada sobre o salário mínimo (nunca maior que o salário base), onde o empregador na maioria das vezes, não investe em equipamentos de proteção individual porque seu custo e manutenção seria maior que o valor do próprio adicional devido ao trabalhador.

Ainda segundo Raimundo Simão de Melo

Cabe ponderar, entretanto, que o conteúdo dos instrumentos coletivos de trabalho não se restringe ao pagamento a menor dos adicionais aludidos. Muito pelo contrário, a negociação coletiva pode ter importante papel no tocante à normatização e melhoria das condições de trabalho, especialmente envolvendo o trabalho insalubre, perigoso e penoso, podendo patrões e empregados negociar jornadas reduzidas no trabalho insalubre, perigoso ou penoso, estabelecer sobre pausas para evitar fadiga, aumentar os percentuais de adicionais e criar outros onde não existe ainda regulamentação legal (penosidade, por exemplo), sobre a cumulatividade dos adicionais de insalubridade

⁷⁶ **Ementa do RO 00575201200910007/DF 00575-2012-009-10-00-7**, publicado em 24/01/2014 no DEJT. Disponível em: <http://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/112387313/recurso-ordinario-ro-5752012009100-07-df-00575-2012-009-10-00-7-ro>. Acesso em 20 out. 2016.

⁷⁷ Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1063&digitoTst=47&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0008>. Acesso em 20 nov. 2016.

entre si e destes com os de periculosidade e penosidade, além de outras inúmeras questões voltadas à prevenção dos riscos para a saúde dos trabalhadores e para a diminuição das doenças e acidentes do trabalho, que é o objetivo maior a ser perquirido por todos.⁷⁸

Ou seja, os acordos e convenções são instrumentos capazes de melhorar as condições de trabalho de uma forma amigável, que necessitam apenas de homologação na justiça a fim de verificar sua forma e conteúdo. São capazes de gerar melhorias diante da existência de lei que não seja tão favorável ao trabalhador ou até mesmo da ausência de legislação aplicável sobre determinado assunto.

No caso da insalubridade, diante da ausência de lei específica disciplinando sua base de cálculo, e do posicionamento atual do STF tendente à utilização do salário mínimo até que uma lei específica entre em vigor, o trabalhador pode se beneficiar ao realizar um acordo com o seu empregador estipulando uma base de cálculo diferenciada. Um exemplo atual seria o dos trabalhadores da empresa Bridgestone de Santo André (SP), que em março deste ano, participaram de uma assembleia de votação, organizada pelo Sindicato dos Borracheiros da Grande São Paulo e Região, e conseguiram um acordo de pagamento de adicional de insalubridade de 20% sobre o salário base da categoria⁷⁹, que é superior ao salário mínimo.

⁷⁸ Artigo sobre Acordo Coletivo publicado em 12 de fevereiro de 2016. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2016-fev-12/reflexoes-trabalhistas-acordo-coletivo-nao-restringe-reducao-valor-adicionais>. Acesso em 20 nov. 2016.

⁷⁹ Matéria disponível em <http://www.abcdmaior.com.br/materias/economia/trabalhadores-na-bridgestone-aprova-m-acordo-de-adicionais-trabalhistas>. Acesso em 20 nov. 2016.

Capítulo IV
O ATUAL POSICIONAMENTO DO STF FRENTE A AUSÊNCIA DE LEGISLAÇÃO
ESPECÍFICA SOBRE A BASE DE CÁLCULO DO ADICIONAL DE
INSALUBRIDADE

4.1 Considerações Gerais

O Tribunal Superior do Trabalho, como se sabe, atua como Corte uniformizadora da jurisprudência trabalhista. Os acórdãos proferidos em sede de Recurso Ordinário pelos juízes trabalhistas podem ser analisados pelo TST através dos Recursos de Revista (RR). O artigo 896 da CLT traz as hipóteses em que o RR é cabível. Vejamos:

Art. 896. Cabe Recurso de Revista para Turma do Tribunal Superior do Trabalho das decisões proferidas em grau de recurso ordinário, em dissídio individual, pelos Tribunais Regionais do Trabalho, quando:

- a) derem ao mesmo dispositivo de lei federal interpretação diversa da que lhe houver dado outro Tribunal Regional do Trabalho, no seu Pleno ou Turma, ou a Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, ou contrariarem súmula de jurisprudência uniforme dessa Corte ou súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal;
- b) derem ao mesmo dispositivo de lei estadual, Convenção Coletiva de Trabalho, Acordo Coletivo, sentença normativa ou regulamento empresarial de observância obrigatória em área territorial que exceda a jurisdição do Tribunal Regional prolator da decisão recorrida, interpretação divergente, na forma da alínea a;
- c) proferidas com violação literal de disposição de lei federal ou afronta direta e literal à Constituição Federal.⁸⁰

Porém, até mesmo as decisões do TST são passíveis de reapreciação quando envolvem matéria constitucional, e é através do STF, como ínsito “Guardião da Constituição”, que estes recursos são analisados em última instância.

Segundo a CF de 88, o Supremo possui duas competências fundamentais, quais sejam: atua como última instância do poder judiciário; e é o órgão competente em manter todos os demais órgãos e ações estatais em consonância com os preceitos da Constituição. Ou seja, é competente para julgar tanto recursos, quanto processos originários.

⁸⁰ Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em 19 nov. 2016.

Em sede de controle de constitucionalidade concentrado, é competente para julgar em processo originário as ações diretas de inconstitucionalidade (ADIs), as ações declaratórias de constitucionalidade (ADCs) e as arguições de descumprimento de preceito fundamental (ADPFs).

Já, em sede recursal, é através dos Recursos Extraordinários (REs) que o STF seria competente para julgar causas que envolvam qualquer controvérsia constitucional. Como já abordamos anteriormente, para que um Recurso Extraordinário seja admitido, é necessário que o recorrente demonstre a repercussão geral de todas as questões constitucionais suscitadas no caso (art. 102, § 3º, CF). Ou seja, a repercussão geral atua como um filtro dos recursos encaminhados à Suprema Corte, a fim de que sejam apenas julgados temas de relevância econômica, política, social ou jurídica⁸¹.

Segundo site oficial do STF, após a interposição do RE,

O STF delimita o tema e julga a preliminar de repercussão geral. A decisão de inexistência de repercussão geral é aplicável imediatamente. A decisão de existência de repercussão geral enseja o sobrestamento de recursos que versem sobre o mesmo tema e que devem aguardar o julgamento de mérito⁸².

Ademais, os recursos que versem sobre matéria sem repercussão geral são de imediato não admitidos. E, de acordo com tabela do Núcleo de Repercussão Geral e Recursos Repetitivos (NURER)⁸³, um dos temas que já foram reconhecidos como de repercussão geral pelo STF em matéria trabalhista, foi a “*Vinculação do adicional de insalubridade ao salário mínimo*”, que teve como precursor o RE 565714/SP, cujo teor já foi abordado no capítulo anterior.

⁸¹ **Art. 1.035 CPC.** O Supremo Tribunal Federal, em decisão irrecorrível, não conhecerá do recurso extraordinário quando a questão constitucional nele versada não tiver repercussão geral, nos termos deste artigo.

§ 1º. Para efeito de repercussão geral, será considerada a existência ou não de questões relevantes do ponto de vista econômico, político, social ou jurídico que ultrapassem os interesses subjetivos do processo.

§ 2º. O recorrente deverá demonstrar a existência de repercussão geral para apreciação exclusiva pelo Supremo Tribunal Federal.

§ 3º Haverá repercussão geral sempre que o recurso impugnar acórdão que:

I - contrarie súmula ou jurisprudência dominante do Supremo Tribunal Federal;

II - (Revogado);

III - tenha reconhecido a inconstitucionalidade de tratado ou de lei federal, nos termos do art. 97 da Constituição Federal (...). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em 5 nov. 2016.

⁸² Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=estatistica&pagina=comrecvisaogeral>. Acesso em 19 nov. 2016.

⁸³ Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/71997c14-b8e2-4104-866c-0218709bb8e9>. Acesso em 19 nov. 2016.

Como vem sendo discutido em nosso trabalho, o problema maior sobre a questão da base de cálculo do adicional de insalubridade surgiu após a promulgação da Constituição Federal em outubro de 1988, quando vedou na parte final de seu inciso IV, art. 7º, a vinculação do salário mínimo para qualquer fim. E, como vimos, qualquer decisão que contrarie este dispositivo, se torna passível de análise em última instância pelo STF.

Sendo assim, considerando o Supremo como genuíno “guardião” da Constituição e órgão máximo do Poder Judiciário, faremos a seguir uma análise atual sobre sua jurisprudência no tocante à base de cálculo do adicional de insalubridade, lembrando que até hoje não há em vigor legislação infraconstitucional específica sobre esta matéria⁸⁴.

4.2 Análise dos julgados do STF

Esta breve análise será pautada pelos conceitos abordados por todos os capítulos deste trabalho, principalmente os do capítulo 3 (três). Serão analisados e expostos acórdãos do Supremo Tribunal Federal – órgão máximo do poder judiciário – que versam sobre a base de cálculo do adicional de insalubridade.

Para tanto, utilizaremos acórdãos prolatados a partir do ano de 2009 (inclusive), visto que a edição da Súmula Vinculante nº 4 suscitou mudanças significativas no ambiente juslaborista, pois além de proibir a utilização do salário mínimo como indexador de base de cálculo de

⁸⁴ Há um Projeto de Lei em tramitação no Senado (PLS 294/2008) que altera o art. 192 da CLT e dispõe sobre a base de cálculo do adicional de insalubridade. Segundo parecer de 2016 da Comissão de Assuntos Sociais do Senado Federal (CAS) a nova redação do mencionado artigo seria:

Art. 192. O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho e do Emprego, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento), segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo, **incidentes sobre o valor base ajustado em acordo ou convenção coletiva do trabalho.**

§ 1º **Na ausência do valor base ajustado em instrumento coletivo do trabalho, o adicional incidirá sobre o valor base de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) atualizado anualmente** pelo Índice Nacional de Preço ao Consumidor (INPC), apurado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou por índice equivalente que o substitua.

§ 2º Para a definição do montante estabelecido no § 1º, será considerado o valor estimado no mês de dezembro de cada ano, mantendo-se o valor pago anteriormente, se a variação for negativa em relação ao ano anterior.

§ 3º No caso de incidência de mais de um fator de insalubridade, será considerado o maior grau identificado, para efeito de acréscimo salarial, sendo vedada a percepção cumulativa.

§ 4º O trabalho executado em condições insalubres, em caráter intermitente, dá direito à percepção integral do respectivo adicional.

§ 5º Enquanto percebido, o adicional de insalubridade integra a remuneração para todos os efeitos legais. (*grifos nossos*). Disponível em: <http://legis.senado.leg.br/mateweb/arquivos/mate-pdf/190633.pdf>. Acesso em 19 nov. 2016.

vantagem de servidor público ou de empregado, também proibiu sua substituição por decisão judicial. Como até hoje esta matéria carece de legislação específica, tem-se apenas como base os entendimentos dos tribunais superiores uniformizadores de jurisprudência, principalmente os do STF, por se tratar de afronta à matéria constitucional.

Vejamos a ementa da Rcl 13954/SP:

RECLAMAÇÃO. DIREITO CONSTITUCIONAL E DIREITO DO TRABALHO. PISO SALARIAL. CATEGORIA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. LEI N. 7.394/85. OFENSA À SÚMULA VINCULANTE Nº 4. INEXISTÊNCIA. RECLAMAÇÃO A QUE SE NEGA SEGUIMENTO.⁸⁵

Trata-se de Reclamação em que o reclamante, Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto, alegava suposta afronta ao enunciado da Súmula Vinculante nº 4 do STF e da ADPF 151⁸⁶, após decisão do TST em manter a utilização do salário mínimo como indexador da base de cálculo do adicional de insalubridade do técnico Jader Bernardes da Costa, conforme artigo 16 da Lei 7.394/85⁸⁷.

Originalmente, o técnico em radiologia havia ajuizado ação trabalhista em face do hospital, a fim de receber as diferenças salariais que entendia lhe serem devidas, em função de não ter sido observado o piso de sua categoria previsto em lei específica.

Segundo o relator Fux,

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região deu parcial provimento ao recurso ordinário, para acrescer à condenação as diferenças salariais, vencidas e vincendas, decorrentes da não observância do piso salarial da categoria, previsto no art. 16 da Lei Federal n. 7.394/85 e reflexos, como pleiteados.

⁸⁵ Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=13954&classe=Rcl&códigoClasse=0&origem=JUR&recurso=0&tipoJulgamento=M>. Acesso em 10 out. 2016.

⁸⁶ Na **ADPF 151**, a Confederação Nacional de Saúde sustenta a ilegalidade do artigo 16 da Lei nº 7.394/1985 (regula o exercício da profissão de técnico em radiologia), que fixa o salário mínimo desses profissionais no valor “equivalente a dois salários mínimos profissionais da região, incidindo sobre esses vencimentos 40% de risco de vida e insalubridade”. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=170905>. Acesso em 10 out. 2016

Ainda, na ementa da decisão do ADPF, o STF decidiu pelo “Congelamento da base de cálculo em questão, para que seja calculada de acordo com o valor de dois salários mínimos vigentes na data do trânsito em julgado desta decisão, de modo a desindexar o salário mínimo.” Disponível em <http://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19735435/medida-cautelar-na-arguicao-de-descumprimento-de-preceito-fundamental-adpf-151-df#>. Acesso em 12 out. 2016.

⁸⁷ BRASIL. **Lei 7.394/85**. Regula o Exercício da Profissão de Técnico em Radiologia, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7394.htm. Acesso em 15 out. 2016.

O Tribunal Superior do Trabalho confirmou a decisão da Corte Regional e, no julgamento dos embargos de declaração no recurso de revista, esclareceu que: “[...] Esta Turma pontuou o atual posicionamento desta Corte sobre a aplicação da Lei n.º 7.394/85, pacificado por meio da Súmula 358 do TST, no sentido de que deve ser observado o salário profissional correspondente a dois salários mínimos. Ressalvo que a determinação de observância do salário profissional não significa a atualização salarial por meio do salário mínimo. As diferenças deferidas dizem respeito à inobservância da lei em comento no ato da admissão, estando, entretanto, os reajustes salariais posteriores condicionados às normas específicas que os regem (OJ n.º 71 da SBDI-II do TST). Dentro de tal contexto, a adoção do entendimento desta Corte sobre a matéria não indica a ocorrência de afronta de natureza constitucional ou conflito com a Súmula n.º 4 do STF. [...]”⁸⁸

No julgamento, o Ministro Fux negou seguimento à Reclamação, sob a justificativa de que

No julgamento da ADPF 151, o Plenário desta Corte fixou entendimento no sentido de que o salário deve ser desvinculado do reajuste do salário mínimo federal. *In casu*, a decisão ora reclamada consignou que “a determinação de observância do salário profissional não significa a atualização salarial por meio do salário mínimo.” No caso sub examine, portanto, diversamente do que sugere o Reclamante, não há desrespeito à Súmula Vinculante n.º 4, na medida em que o decisum reclamado não alterou a base cálculo do adicional de insalubridade nem determinou a sua indexação pelo salário mínimo. Na realidade, o ato reclamado apenas e tão somente aplicou a Lei Federal n. 7.394/85. *Ex positis*, nego seguimento à presente reclamação, nos termos do artigo 21, § 1º, do RISTF, restando prejudicado o exame do pedido liminar.⁸⁹

O Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto, ainda opôs agravo regimental na Rcl 13954/ SP, que foi novamente negado pelo Ministro Fux, membro da 1ª Turma do STF. Desta vez, alegava o agravante que existiria nova legislação (12.640/2007) que disporia sobre o piso salarial dos profissionais de radiologia, e que o acórdão reclamado não poderia se fundamentar no art. 16 da Lei n.º 7.394/1984, que não teria sido recepcionado pela Constituição de 1988, tendo em vista a decisão da ADPF 151.

Segue a decisão do Ministro Fux:

Verifica-se, pois, que não merece reparos a decisão que se baseou na jurisprudência desta Corte no sentido da impossibilidade da utilização do salário mínimo como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado; e da impossibilidade de alteração da base de cálculo por decisão judicial, tendo em **vista que ao Poder Judiciário não é dado atuar como legislador positivo.** (*grifos nossos*)

⁸⁸ Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=13954&classe=Rcl&codigoClasse=0&origem=JUR&recurso=0&tipoJulgamento=M>>. Acesso em 20 out. 2016.

⁸⁹ Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=13954&classe=Rcl&codigoClasse=0&origem=JUR&recurso=0&tipoJulgamento=M>>. Acesso em 10 out. 2016.

Além disso

Também não prospera a alegação de existência de legislação estadual específica que impediria a aplicação da legislação anterior. Na hipótese, aplicar-se-á a Lei nº 7.394/1985 até o advento da Lei Estadual nº 12.640/2007, a qual fixou o piso salarial dos profissionais de radiologia, considerando a data da admissão do agravado.

Em relação à ADPF 151, no julgamento do Agravo Regimental no RE 844.621 / PI, o Ministro Relator Dias Toffoli aduziu que

Por outro lado, esta Corte analisou novamente o tema no julgamento da ADPF nº 151/DF-MC, Redator para o acórdão o Ministro Gilmar Mendes, DJe de 6/5/11, ocasião em que o Plenário, apesar de ter reconhecido que o artigo 16 da Lei nº 7.384/85 não foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, entendeu que os critérios estabelecidos pela referida lei devem continuar sendo aplicados até que lei posterior estabeleça nova base de cálculo. Nesse julgamento, determinou-se o congelamento da base de cálculo em questão, no valor de dois salários mínimos vigentes na data do trânsito em julgado dessa decisão, como forma de desindexação do salário mínimo.⁹⁰

Ainda, no julgamento da Rcl 15035/RN, em outubro de 2013, o Ministro e Relator Celso de Mello, da 2ª Turma do STF, alegou que

É importante assinalar, neste ponto, que o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do RE 565.714/SP, Rel. Min. CÁRMEN LÚCIA, não obstante a diretriz que viria a ser consolidada na Súmula Vinculante nº 4/STF, reconheceu a possibilidade de utilização, embora em caráter meramente supletivo, do salário mínimo como indexador de base de cálculo de vantagem pecuniária de servidor público ou de benefício laboral de empregado, até a superveniência de legislação ou, quando viável, de celebração de acordo coletivo ou de convenção coletiva de trabalho. Na realidade, esta Suprema Corte, ao assim decidir, construiu solução destinada a obstar a ocorrência de indesejável estado de “vacuum legis”.⁹¹

No entanto, em decisão proferida em junho de 2014, a Ministra Rosa Weber demonstra que interpreta a restrição imposta ao poder judiciário pela Súmula Vinculante nº 4, de forma contrária à interpretação do Ministro Celso de Mello. Vejamos:

(...) Saliente-se que, uma vez acionada a jurisdição, **não poderia o julgador deixar de fixar a base de cálculo para assegurar a efetividade da norma, em respeito ao princípio constitucional da inafastabilidade da jurisdição**, vez que omissis o legislador municipal nesse ponto. Importante esclarecer que a vedação da Súmula Vinculante nº 04 do STF é no sentido de o julgador não poder substituir a base de cálculo já fixada por outra, que entenda mais correta, ou pelo salário mínimo, o que não ocorreu neste caso. (...). Por esse entendimento percebe-se que não há vedação à

⁹⁰ Disponível em: http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=844621&classe=RE_AgR&codigoClasse=0&origem=JUR&recurso=0&tipoJulgamento=M. Acesso em 10 out. 2016.

⁹¹ Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=15035&classe=Rcl&codigoClasse=0&origem=JUR&recurso=0&tipoJulgamento=M>. Acesso em 10 out. 2016.

fixação de qualquer outra base de cálculo para vantagens de servidor público, caso a lei municipal que dá o direito ao servidor, seja omissa quanto a este ponto.⁹² (*grifos nossos*)

Porém, em recente decisão, proferida em outubro deste ano, que envolvia base de cálculo de adicional de insalubridade de servidor público, o Tribunal Pleno manifestou-se no sentido de que

(...) A jurisprudência de ambas as Turmas desta Corte evoluiu para afirmar o entendimento de que não viola os arts. 2º, 5º, II, **7º, IV**, e 37, caput, da Constituição da República nem contraria a Súmula Vinculante nº 4 do STF a decisão que, face a lacuna normativa, fixa **o vencimento básico** como base de cálculo do adicional de insalubridade **devido a servidor municipal**. Precedentes. (...) ⁹³ (*grifos nossos*)

Ainda neste mesmo julgamento, a Relatora, Ministra Rosa Weber alegou que

Ressalto inaplicável à solução da hipótese, estranha à relação de trabalho regida pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, o precedente firmado ao julgamento do RE 565.714/SP, de repercussão geral. Naquele julgado, aplicada a técnica da declaração de inconstitucionalidade sem pronúncia de nulidade ao art. 192 da CLT. Assim, apesar de inconstitucional o cálculo do adicional de insalubridade sobre o salário-mínimo, enquanto não editada lei ou norma coletiva estabelecendo base de cálculo diversa, não há a decretação de nulidade do art. 192 da CLT. Não se cogita, na espécie, pois, da incidência do art. 192 da CLT, cuja normatividade, tendo em vista razões de segurança jurídica e de excepcional interesse social, foi tolerada por esta Suprema Corte. Diante do vácuo legislativo, não restava alternativa ao Poder Judiciário senão proceder à integração normativa para estabelecer, no caso concreto, o critério de aferição do adicional de insalubridade do servidor do Município de Ipatinga, sendo-lhe expressamente vedado adotar como base de cálculo, todavia, o salário-mínimo.⁹⁴

⁹² Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=6527557>. Acesso em 10 out. 2016.

⁹³ Parte da ementa que julgou improcedente os Embargos de divergência em agravo regimental em recurso extraordinário (RE 673644). Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=673644&classe=%20RE-AgR-Dv&codigoClasse=0&origem=JUR&recurso=0&tipoJulgamento=M>. Acesso em 10 out. 2016.

⁹⁴ Idem. Acesso em 15 out. 2016.

CONSIDERAÇÕES FINAIS E CONCLUSÃO

Ao analisarmos estes julgados do Supremo, concluímos que ainda há posicionamentos divergentes quanto a algumas questões referentes à base de cálculo do adicional de insalubridade, até mesmo entre Ministros de uma mesma Turma. Em decisões menos recentes não havia flexibilização em relação à admissibilidade da substituição da base de cálculo do adicional por decisão do judiciário, tendo em vista a restrição imposta pela parte final da Súmula Vinculante nº 4 do STF.

Contudo, hoje, em decisão recente do Tribunal Pleno, de outubro de 2016, ao julgar os Embargos Declaratórios do Agravo Regimental no RE 673.644 / MG, percebemos que a Corte se uniformizou quanto à possibilidade de fixação da base de cálculo do adicional de insalubridade pelo poder judiciário (diferente do salário mínimo), diante da ausência de fixação por legislação federal, estadual ou municipal. Mas, como vimos no relatório da Ministra Weber, este entendimento uniforme da Corte Suprema servirá como parâmetro apenas para casos que envolvam servidores públicos, não abrangendo os trabalhadores regidos pela CLT.

Lamentavelmente, aos celetistas, assim como disse a Ministra em seu relatório, permanece a aplicação do salário mínimo como base de cálculo para o adicional de insalubridade, diante da ausência de lei ou negociação coletiva de trabalho, permanecendo válida a proibição contida na parte final da Súmula Vinculante nº 4. Concluímos que o artigo 192 da CLT é considerado inconstitucional pela Suprema Corte, mas sua eficácia e aplicação permanecem em vigor até que lei específica discipline tanto a base de cálculo para o adicional de insalubridade, quanto critérios para sua atualização.

Assim, o inciso XXIII do artigo 7º da CF/88, que estabelece como direito dos trabalhadores *adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei*, permanece como uma norma de eficácia contida, dado que sua aplicabilidade permanecerá restrita até que seja criada uma lei específica infraconstitucional. E, conforme mencionado anteriormente, já há um projeto de lei tramitando no Senado que tem como objetivo modificar o artigo 192 da CLT e definir uma base de cálculo para o adicional de insalubridade diversa do salário mínimo. O projeto também dispõe sobre uma nova classificação dos graus

de insalubridade, que será de 50% (máximo), 30% (médio) ou 20% (mínimo) sobre o acordado em negociação coletiva, ou na ausência deste, sobre um valor específico que deve ser atualizado anualmente.

O impacto do mais novo posicionamento do STF na vida dos servidores públicos é bastante positivo, porém, no caso dos celetistas, com o salário mínimo ainda sendo utilizado como base de cálculo para o adicional de insalubridade, observamos que há um considerável aumento da inércia dos empregadores quanto se trata de realização de melhorias nos Meios Ambientes laborais, já que estes gastos são bastante superiores aos gastos com o pagamento do adicional.

Diante de tudo que foi abordado neste trabalho, desde a ameaça ao direito dos trabalhadores até o ambiente de extrema insegurança jurídica, apreendemos que estamos diante de uma situação bastante frágil, que necessita de uma urgente solução. A solução, a longo prazo, sem sombra de dúvidas, seria a aprovação de uma lei federal que trate do adicional de insalubridade como um todo, inclusive de sua base de cálculo. Porém, enquanto o projeto de lei ainda não é aprovado, há de se pensar em uma solução a curto prazo para resolver este impasse o mais breve possível.

A emancipação dos trabalhadores será obra dos próprios trabalhadores.

Karl Marx (1818-1883)

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ÁVILA, Humberto. A distinção entre princípios e regras e a redefinição do dever de proporcionalidade. In: **Revista Diálogo Jurídico**, Salvador, CAJ - Centro de Atualização Jurídica, v. I, n.º. 4, julho, 2001. p. 26. Disponível em: http://www.direitopublico.com.br/pdf_4/DIALOGO-JURIDICO-04-JULHO-2001-HUMBERTO-AVILA.pdf. Acesso em 30 out 2016.

BARROSO, Luis Roberto. **O controle de constitucionalidade no direito brasileiro**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

BRASIL **Código de Processo Civil. Lei nº 13.105**, de 16 de março de 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em 29 nov. 2016.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**: texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais nos 1/1992 a 68/2011, pelo Decreto Legislativo nº 186/2008 e pelas Emendas Constitucionais de Revisão nos 1 a 6/1994. – 35. ed. – Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2012. 454 p. – (Série textos básicos; n. 67).

BRASIL. **DECRETO Nº 5.705**, DE 16 DE FEVEREIRO DE 2006. Promulga o Protocolo de Cartagena sobre Biossegurança da Convenção sobre Diversidade Biológica. Artigo 11. Ítem 8. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato20042006/2006/Decreto/D5705.htm. Acesso em 4 nov. 2016.

BRASIL. **Lei 3.999/61** – Altera o salário-mínimo dos médicos e cirurgiões dentistas.

BRASIL. **Lei 4.860**, de 26 de novembro de 1965. Dispõe sobre o regime de trabalho nos portos organizados, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L4860.htm Acesso em 10 out. 2016.

BRASIL. **Lei 4.950-A de 1966** – Dispõe sobre a remuneração de profissionais diplomados em Engenharia, Química, Arquitetura, Agronomia e Veterinária.

BRASIL. **Lei 6.514/77** - Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a segurança e medicina do trabalho e dá outras providências.

BRASIL. **Lei 8.080/90** – Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências.

BRASIL. **Lei 8.212/91** - Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências.

BRASIL. **Lei 8.213/91** - Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria N° 546**, de 11 de março de 2010. Disciplina a forma de atuação da Inspeção do Trabalho, a elaboração do planejamento da fiscalização, a avaliação de desempenho funcional dos Auditores Fiscais do Trabalho, e dá outras providências. Disponível em: <[http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF 8080812C0858E F012C 11E8FA2D0FA1/p_20100311_546.pdf](http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF%208080812C0858E%20F012C11E8FA2D0FA1/p_20100311_546.pdf)>. Acesso em 04 nov. 2016.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmulas do STF**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=jurisprudenciaSumulaVinculante>>. Acesso em 29 nov. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Recursos do TRT**. Disponível em: <[http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/125408 /Rev17Art06.pdf/b88b7cbb-48a3-44f6-aff5-637de3dc925b](http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/125408/Rev17Art06.pdf/b88b7cbb-48a3-44f6-aff5-637de3dc925b)> Acesso em nov. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Súmulas do TST**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em 29 nov. 2016.

BUCK, Célia Regina. **Cumulatividade dos Adicionais de Insalubridade e Periculosidade**. São Paulo: LTr, 2001.

CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do trabalho curso e discurso** –Aracaju: Evocati, 2011.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Niterói: Impetus. 2015.

Convenção da OIT. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/convention>>. Acesso em 29 nov. 2016.

CORSATTO, Dario Fava. **Súmulas Vinculantes: Debate sobre o Instituto e Imbricação do Tema com o Controle de Constitucionalidade**. Dissertação de Mestrado (Programa de Mestrado em Direito e Políticas Públicas) - Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. — São Paulo: LTr, 2012.

JÚNIOR, Dirley da Cunha. **Controle de Constitucionalidade** - Teoria e Prática. 4. ed. Salvador: Juspodivm, 2010.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 8. ed. São Paulo: Método, 2005.

LIMA, Fabíola Bessa Salmito. **Alcance Material e Temporal da súmula vinculante n. 4 do STF**. Artigo apresentado à Coordenadoria de Teses do XXXV Congresso Nacional de Procuradores do Estado de Roraima. Roraima, 2011.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. 5. Ed. São Paulo: LTr, 2013.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

OLIVEIRA, Paulo Roberto de. **Controle da insalubridade: uma estratégia baseada em cinco pilares**. São Paulo: LTr, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

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

PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002.

SAAD, Eduardo Gabriel et al. **Consolidação das Leis do Trabalho comentada**. 42. ed. São Paulo: LTr, 2009.

SALIBA, Tuffi Messias.; CORRÊA, Márcia Angelim. Chaves. **Insalubridade de Periculosidade: aspectos técnicos e práticos**. 5. ed. atual., São Paulo: LTr, 2000.

SILVA, Homero Batista Matheus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado: Segurança e medicina do trabalho, Trabalho da mulher e do menor**. Vol. 3. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

VILLATORE, M. A.; RICHTER, M. L. Problemática sobre o adicional de insalubridade e suas consequências sociais e econômicas. In: Ivani Contini Bramante, Adriana Calvo. (Org.). **Temas controvertidos de Direito do Trabalho: Homenagem ao professor Reato Rua de Almeida**. 1 ed. São Paulo-SP: LTr, 2009, v. 1, p. 174-205.

SOTO, José Manuel O. Gana *et al.* Norma Regulamentadora (NR) 15, da Portaria n. 3.214, de 8.6.1978, do Ministério do Trabalho (atual Ministério do Trabalho e Emprego): UM POUCO DE SUA HISTÓRIA E CONSIDERAÇÕES DO GRUPO QUE A ELABOROU. In: **Associação Brasileira de Higienistas ocupacionais – ABHO**. Disponível em: <http://www.abho.org.br/wp-content/uploads/2014/02/artigo_norma_regulamentadora_21_6a17.pdf>. Acesso em 13 out. 2016.

MELO, Raimundo Simão de. Acordo coletivo não se restringe à redução dos valores de adicionais. In: **Portal Consultor Jurídico**. ISSN 1809-2829. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2016-fev-12/reflexoes-trabalhistas-acordo-coletivo-nao-restringe-reducao-valor-adicionais>> Acesso em 27 nov. 2016.

Adicional de periculosidade pode ser definido por convenção coletiva. (07 jul. 2016). In: **Portal do FETROPAR – Federação dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários do Estado do Paraná**. Disponível em: <http://fetropar.org.br/adicional-de-periculosidade-pode-ser-definido-por-convencao-coletiva/>. Acesso em 28 nov. 2016.

Jornal Eletrônico ABCD Maior. Disponível em: <<http://www.abcdmaior.com.br/materias/economia/trabalhadores-na-bridgestone-aprovam-acordo-de-adicionais-trabalhistas>> Acesso em 25 nov. 2016.

Portal do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/adicional-de-insalubridade-nao-pode-ser-reduzido-por-norma-coletiva> Acesso em 26 nov. 2016.