



## **Investimento em Saúde ou Risco Monetizado? A Eficiência Empresarial, os Adicionais de Insalubridade, Periculosidade e Penosidade, e o Impasse da Cumulação de Riscos.**

João Pedro Ignácio Marsillac<sup>1</sup>

Olivia Oliveira Guimarães<sup>2</sup>

**Resumo:** O presente trabalho investiga a viabilidade econômica do investimento na saúde e segurança do trabalhador, argumentando que tal prática constitui um investimento estratégico que promove a eficiência empresarial e resulta na redução de custos operacionais, como absenteísmo e sinistralidade. A metodologia empregada baseia-se em uma análise documental, legal e jurisprudencial, detalhando os adicionais de insalubridade e periculosidade, suas previsões normativas, critérios de quantificação e as medidas de prevenção de riscos. O estudo também destaca o adicional de penosidade como uma lacuna regulatória no ordenamento jurídico brasileiro. Um dos principais resultados obtidos revela a profunda controvérsia em torno da cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) proíbe essa cumulação, decisão que foi referendada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), mas que atualmente aguarda análise do Supremo Tribunal Federal (STF). Essa vedação, entretanto, entra em conflito direto com as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que recomendam a consideração de exposições simultâneas a múltiplos agentes nocivos. O trabalho conclui que essa proibição desincentiva a proteção integral do trabalhador, fomentando a monetização seletiva do risco. Propõe-se, assim, uma reforma legislativa que contemple a cumulação de adicionais com percentuais diferenciados, buscando incentivar as empresas a garantir ambientes de trabalho mais seguros e alinhados aos padrões internacionais.

**Palavras-chave:** saúde ocupacional; adicionais de risco; monetização; cumulação dos adicionais;

**Abstract:** This paper investigates the economic viability of investing in worker health and safety, arguing that such a practice constitutes a strategic investment that promotes business efficiency and results in reduced operating costs, such as absenteeism and accidents. The methodology employed is based on a documentary, legal, and jurisprudential analysis, detailing the unhealthy and hazardous work bonuses, their regulatory provisions, quantification criteria, and risk prevention measures. The study also highlights the hardship bonus as a regulatory gap in the

<sup>1</sup> Integrante do programa de Pós-Doutorado da Faculdade de Direito da USP. Doutor e mestre em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, Especialista em Direito Público e em Direito e Processo do Trabalho. Pesquisador do GPMAT – Grupo de Pesquisa Meio Ambiente do Trabalho – USP e do Grupo de Pesquisa Estado e Economia – Mackenzie. E-mail: [joao.pedro@adv.oabsp.org.br](mailto:joao.pedro@adv.oabsp.org.br)

<sup>2</sup> Advogada. Especialista em Direito Tributário pela Escola Brasileira de Direito. Mestre em Direito pela Universidade de Passo Fundo e pela Universidade de Alicante, na Espanha. Doutoranda em Direito Político e Econômico pelo Instituto Presbiteriano Mackenzie.



**PPGD**  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO  
EM DIREITO • UNESC



**fapesc**  
Fundação de Amparo à  
Pesquisa e Inovação do  
Estado de Santa Catarina

Brazilian legal system. One of the main findings reveals the deep controversy surrounding the cumulation of unhealthy and hazardous work bonuses. The Consolidation of Labor Laws (CLT) prohibits this cumulation, a decision that was upheld by the Superior Labor Court (TST), but is currently awaiting review by the Federal Supreme Court (STF). This prohibition, however, directly conflicts with the Conventions of the International Labor Organization (ILO), which recommend considering simultaneous exposures to multiple harmful agents. The study concludes that this prohibition discourages comprehensive worker protection, fostering the selective monetization of risk. Therefore, a legislative reform is proposed that includes the cumulation of additional payments with differentiated percentages, seeking to encourage companies to ensure safer work environments aligned with international standards.

Keywords: occupational health; risk supplements; monetization; cumulation of supplements;

## 1. INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho e a economia contemporânea exigem constante busca por eficiência, o que naturalmente impõe a necessidade de otimização dos custos de produção. Nesse cenário, a proteção da saúde do empregado emerge como um componente intrínseco ao planejamento empresarial. Contudo, é fundamental que essa discussão transcenda a mera abordagem econômica, abarcando também a perspectiva do direito fundamental à saúde do trabalhador. Longe de ser um custo, o investimento em saúde e segurança no trabalho demonstra ser uma escolha economicamente viável e estratégica. Estudos e pesquisas têm consistentemente apontado que empresas que priorizam práticas de prevenção de doenças e acidentes do trabalho não apenas aprimoram seu desempenho, mas também obtêm vantagens financeiras significativas.

Investir proativamente na saúde e qualidade de vida dos trabalhadores resulta em benefícios tangíveis, como a redução de custos operacionais – incluindo absenteísmo, sinistralidade e despesas com assistência médica – e a diminuição do Fator Acidentário de Prevenção (FAP/RAT). Além disso, tais práticas melhoram o clima organizacional, valorizam os colaboradores e elevam a competitividade industrial e a reputação da empresa. Por outro lado, a negligência na proteção da saúde do trabalhador acarreta prejuízos vultosos que transcendem as empresas,



**PPGD**  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO  
EM DIREITO • UNESC



**fapesc**  
Fundação de Amparo à  
Pesquisa e Inovação do  
Estado de Santa Catarina

afetando a sociedade e o próprio indivíduo, gerando desde sofrimento físico e mental até custos sociais e econômicos para a nação, como perda de produtividade e aumento de encargos. É imperativo, portanto, compreender os riscos ambientais e os investimentos necessários para afastá-los, especialmente aqueles passíveis de mensuração e penalização, como a insalubridade e a periculosidade.

Dessa forma, o presente trabalho se propõe a analisar a viabilidade econômica de investir na saúde do empregado, explorando os principais riscos verificados no ambiente de trabalho e as medidas para mitigá-los. Para tanto, serão abordados detalhadamente os adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade, examinando suas bases legais, critérios de caracterização e quantificação, bem como as controvérsias jurídicas e práticas que os envolvem. Um ponto central da análise será a questão da cumulação desses adicionais, uma das maiores polêmicas que impactam diretamente a proteção integral do trabalhador e a conformidade do Brasil com as convenções internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A tese deste trabalho busca investigar se a falta de investimento adequado é uma falha na gestão empresarial ou uma lacuna regulatória, ressaltando que, em qualquer cenário, a tutela da saúde do trabalhador é dever do Estado e da sociedade.

## **2. A VIABILIDADE ECONÔMICA DA SAÚDE DO TRABALHADOR: IMPACTOS, BENEFÍCIOS E MEDIDAS PARA A PREVENÇÃO DE RISCOS OCUPACIONAIS.**

Como já foi citado na introdução, o mercado de trabalho e a economia demandam por eficiência. Com os processos inflacionários que o mundo enfrenta, é natural que os custos também entrem nessa equação: reduzir o valor da produção se mostra necessário, sendo o trabalho importante papel para alcançar este objetivo.

As empresas, quando fazem seu planejamento, consideram os custos de produção, dentre eles, obviamente, o que se investe em cada empregado para a produção de um certo número de mercadorias. A proteção da saúde do empregado



entra nessa conta também. Todavia, não se pode pensar no tema em uma abordagem somente econômica, mas também do ponto de vista da proteção do direito fundamental à saúde do trabalhador.

Para saber se a aplicação de recursos na saúde dos trabalhadores é uma escolha economicamente viável, é necessário entender quais são os riscos ambientais e o quanto se deve investir para afastar determinados riscos. O tema tem sofrido constantes evoluções em estudos que demonstram os impactos econômicos e sociais que os acidentes e as doenças podem ocasionar. Pesquisas apontam que as empresas que investem em práticas para prevenir doenças e acidentes do trabalho melhoram o seu desempenho, sugerindo que existe, de fato, uma relação entre a saúde dos trabalhadores e a eficiência econômica, o que mais ainda reforçam a necessidade de se discutir esse tema (EU-OSHA, 2017).

Alguns autores têm demonstrado que as empresas tendem a obter vantagens financeiras em aplicar recursos na proteção da saúde e na qualidade de vida do trabalhador, tendo por consequência imediata a redução de custos e a diminuição de desperdícios, o que aumentaria a produtividade e o desempenho do empregado, o que se traduziria em aumento do lucro.

E é importante sempre salientar que a proteção da saúde não pode ser vista como um custo, mas como um investimento que reverterá em benefícios financeiros para a empresa e para a sociedade. Vários estudos têm apontado que as empresas podem se beneficiar desse modelo de gestão, o que podem até mesmo melhorar a sua reputação no mercado. Cite-se como exemplo as matérias da Federação das Indústrias do Espírito Santo e do Serviço Social da Indústria, que concluem, respectivamente, que “investir em gestão da saúde e segurança no trabalho contribui para o aumento da competitividade e redução dos custos para as empresas” (Federação das Indústrias do Espírito Santo, 2014). Já o SESI enumera cinco vantagens em:



1- Reduz o absenteísmo: sabendo das principais causas de faltas e afastamentos, é possível desenvolver ações preventivas e educativas.

2- Ao mesmo tempo, elimina-se o tempo de seleção e capacitação de funcionários substitutos, além de reduzir os custos de assistência médica, sinistralidade e judiciais.

3- Conseqüentemente, reduz-se o FAP/RAT, que definem a alíquota a ser aplicada sobre a folha de pagamento para chegar ao tributo devido ao INSS.

4- Melhora o clima organizacional: afinal, colaboradores valorizados trabalham mais felizes.

5- Aumento da competitividade industrial, tanto devido ao aumento da produtividade, quanto à imagem positiva da empresa. (SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA, 2014)

Assim, evitar esses prejuízos é necessário, pois eles não são apenas suportados pela empresa, mas também pela sociedade e pelo próprio trabalhador, causando transtornos, e que precisam sofrer a interferência do poder público. Dentre esses prejuízos podem ser citados, segundo Webster:

Para o trabalhador: lesão; sofrimento físico/mental; incapacidade para o trabalho; morte e família desamparada.

Para a empresa: gastos com primeiros socorros e transporte do acidentado, danificação ou perda de máquinas; equipamentos e matéria-prima, dificuldades com as autoridades e desprestígio para a empresa; máquina sem produção até a substituição do acidentado; descontentamento dos clientes pelo atraso da produção.

Para a nação: Trabalhador ativo sem produzir; coletividade com mais dependentes; necessidade de aumento de impostos, taxas, seguros etc., conseqüente aumento do custo de vida, aumentos das desigualdades sociais. (WEBSTER, 2008, p. 702)

A próprio Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) reconhece esses gastos indiretos quando um trabalhador não tem a sua saúde preservada. Chiavenato os descreve como sendo os custos associados ao primeiro tratamento médico, despesas sociais, perda de tempo da vítima, redução de rendimento no retorno ao trabalho, diminuição do rendimento do trabalhador substituto temporário, cálculo do tempo perdido pelos colegas de trabalho para prestar assistência à vítima e outros fatores relacionados foram considerado etc. (CHIAVENATO, 1999, p. 389)



Não se pode ignorar que muitas doenças e acidentes são ocasionadas por questões que podem ser evitadas, a maioria delas ligadas a questões técnicas ou de material e falhas na operação. As condições ambientais em que os trabalhadores estão envolvidos também influenciam na ocorrência desses problemas.

Muitos desses fatores podem ser mensurados. Tanto os preços efetivos em sua implantação, quanto os valores que deixariam de ser gastos caso fossem eliminados esses fatores de risco, já que a penalidade pelo descumprimento de determinada norma gera prejuízos que incidem sobre a folha de pagamento, como é o caso da insalubridade e da periculosidade.

Existem questões que devem ser ponderadas na eliminação de riscos ocupacionais para se obter um efeito real no afastamento ou, pelo menos, na diminuição no número de acidentes e doenças do trabalho. Para executá-las, precisa haver um planejamento na execução dessas medidas, analisando de forma pormenorizada a área envolvida e o setor da atividade a ser analisado, para garantir um melhor aproveitamento social e humano.

Conforme apontado por Carvalho, a proteção dos trabalhadores contra os principais riscos à saúde e segurança deve ser assegurada. Quando tais medidas se revelam insuficientes, a consideração da implementação de ações preventivas em relação aos fatores de risco à saúde e segurança é necessária. A seguir, são mencionados alguns exemplos dessas ações (CARVALHO, 2005):

**Medidas organizacionais:** são aquelas que envolvem a implementação de programas que se adaptam às particularidades dos riscos, o planejamento de métodos de trabalho e controles técnicos adequados, a busca por alternativas nos processos de trabalho e a adoção de práticas laborais apropriadas.

**Medidas técnicas:** as que envolvem a redução da presença de agentes químicos e substâncias perigosas nos ambientes de trabalho, o uso de equipamentos e materiais apropriados para prevenir ou minimizar a liberação de substâncias nocivas, a minimização da duração e intensidade da exposição, bem como a limitação



do número de trabalhadores expostos. Isso inclui a criação de um Plano de Emergência com base no risco de acidentes, a aplicação de medidas de proteção coletiva, como ventilação, isolamento e armazenamento adequado, juntamente com medidas organizacionais apropriadas. Além disso, devem ser adotadas medidas de proteção individual, como o uso de Equipamentos de Proteção Individual, quando não for viável evitar a exposição de outras maneiras.

**Medidas de vigilância médica:** as que envolvem a monitorização da condição de saúde dos funcionários que estão expostos a riscos de doenças e são suscetíveis a contraí-las. Isso inclui o desenvolvimento de procedimentos específicos nos exames realizados durante a admissão dos trabalhadores, nos exames periódicos e nos exames ocasionais, considerando o agente de risco, as circunstâncias de exposição e a saúde individual do trabalhador.

**Medidas de formação e informação:** as que envolvem a educação dos trabalhadores sobre os perigos associados à exposição e os resultados das avaliações realizadas. Além disso, garantem que os funcionários recebam treinamento contínuo em práticas e procedimentos de segurança, bem como aproveitem as informações contidas nas fichas de dados de segurança para criar diretrizes e instruções apropriadas.

Essa questão deve ser refletida em um estudo que meça qual o nível de exposição a determinados riscos para se poder avaliar quais os impactos dos investimentos que devem ali serem aplicados para evitar que eles ocorram. No entanto, para poder realizar esse trabalho, é fundamental conhecer quais são os principais riscos verificados no meio ambiente do trabalho.

Portanto, o presente capítulo deste trabalho tem a finalidade de analisar os potenciais riscos de danos ao meio ambiente do trabalho que possam impactar negativamente a saúde dos trabalhadores e, na medida que se apresentarem, o quanto que representa em aspectos financeiros para afastar esses males.



**PPGD**  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO  
EM DIREITO • UNESC



**fapesc**  
Fundação de Amparo à  
Pesquisa e Inovação do  
Estado de Santa Catarina

Obviamente, como já foi falado, a questão aqui não é meramente econômica. Esta tese tem a finalidade de que se possa analisar em qualquer setor ou atividade econômica se, de fato, investir na saúde do empregado é ou não economicamente viável. Caso a resposta seja positiva, é importante que o poder público investigue por qual razão as empresas não estão investindo a contento para evitar a ocorrência de doenças e acidentes do trabalho. Mas não se pode ignorar que a resposta pode ser negativa também e, nesse caso, é dever do Estado e da sociedade usar de meios jurídicos para tutelar a saúde do trabalhador.

Sell aponta como exemplo de medidas que se devem tomar antes de tentar evitar os riscos ocupacionais, conforme citado abaixo:

eliminar perigos é necessário conhecer uma série de detalhes sobre perigos e sua atuação sobre a pessoa;

eliminar riscos é necessário saber de que condições técnicas, humanas e organizacionais eles dependem;

tentar gerar uma conduta segura nas pessoas é necessário questionar os fatores que influenciam essa conduta;

fornecer protetores individuais é necessário conhecer os perigos contra os quais eles devem proteger, para poder selecionar protetores adequados. (SELL, 2008, p. 397)

Segundo adverte Helena Isabel Lima Carvalho, as doenças e os acidentes do trabalho podem causar muitos problemas para as empresas se elas não adotarem medidas para os prevenir, tendo em vista os altos custos que elas geram em sua cadeia produtiva. Além de demonstrar uma gestão ineficiente no processo produtivo, por vezes os gastos aplicados para preveni-los é menor do que as despesas que eles geram. Por essa razão, a empresa tem o dever de utilizar o máximo de esforços para evitá-los (CARVALHO, 2005).

Serão esses os riscos que serão tratados a seguir:



### **3. ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE, PERICULOSIDADE E PENOSIDADE E A QUESTÃO DA CUMULAÇÃO ENTRE ELES**

O adicional de insalubridade certamente é uma das questões mais comuns enfrentadas pelas empresas no que diz respeito à adequação do meio ambiente do trabalho para garantir a saúde e segurança do empregado. Ele possui previsão nos artigos 7º, inciso XXIII, da Constituição Federal e nos artigos 189 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho e possui regulamentação específica quanto a agentes que são ensejadores do pagamento do referido adicional na Norma Regulamentadora n.º 15 do Ministério do Trabalho e Emprego que enumera agentes de natureza biológica, física, química que, dependendo de questões quantitativas de segurança, podem colocar em risco a saúde dos empregados.

Segundo Gustavo Filipe Barbosa Garcia, insalubres são aquelas atividades que, dada a sua natureza ou condições de trabalho, possam expor os empregados a agentes que tenham potencial de prejudicar a sua saúde. O Ministério do Trabalho e Emprego é o órgão responsável a estabelecer quais são os critérios para se caracterizar determinada atividade como insalubre, conforme permissivo legal (artigo 190 da CLT) (GARCIA, 2023, p. 901-903).

Importante mencionar que tal exposição além de poder ser controlada, é mensurável e a própria Lei estabelece no artigo 191 da CLT que existem duas formas de eliminar ou neutralizar os riscos referentes aos exercícios dessas atividades, seja pela “adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância” (inciso I) ou pela “utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância”.

Além disso, o parágrafo único desse artigo expressamente impõe obrigação ao Poder Público, por meio das Delegacias Regionais do Trabalho que, caso ela comprove que determinava empresa expõe os empregados a condições insalubres, que estipule prazos para eliminação ou neutralização dos agentes envolvidos.



**PPGD**  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO  
EM DIREITO • UNESC



**fapesc**  
Fundação de Amparo à  
Pesquisa e Inovação do  
Estado de Santa Catarina

Às empresas cabem identificar por meio da análise técnica de profissionais com capacitação técnica para isso, como os Técnicos de Segurança do Trabalho, que, por meio da verificação e leitura atenta do que dispõe a Norma Regulamentadora n.º 15 analisar se existe riscos que se enquadrem em tal normativo. Existindo esse risco, a empresa tem a obrigação de adotar uma das duas hipóteses dos incisos do artigo 191, qual sejam, adotar medidas que conservem o ambiente do trabalho dentro dos limites de tolerância ou fornecer equipamentos de proteção individual que diminuam ou eliminem o contato com os agentes insalubres.

Portanto, em termos econômicos, nesse caso em especial, os custos para proteger a saúde dos empregados são altamente mensuráveis, já que tanto a primeira medida quanto a segunda (adquirir equipamentos de proteção individual) podem ser quantificados.

Todavia, caso a empresa não cumpra com o que dispõe o artigo 191, recairá o encargo previsto no artigo 192, que será o pagamento 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”.

Sobre a base de cálculo mencionada, muito já se discutiu, em especial por causa da vedação que existe na nossa atual Constituição Federal de usar o salário-mínimo como indexador para qualquer fim (artigo 7º, inciso IV da CF).

Sem adentrar profundamente nas questões que dizem respeito às razões pelas quais o legislador escolheu dar essa redação à disposição constitucional, entende-se que a base de cálculo é, sim, o salário-mínimo. Isso porque, ainda que a Constituição possua tal vedação, ela diz respeito somente a questões estranhas ao direito do trabalho, não sendo o caso do adicional de insalubridade, que é uma verba de natureza eminentemente trabalhista.

No entanto, é importante reforçar que, embora o adicional de insalubridade busque compensar a exposição do trabalhador a ambientes nocivos, o simples pagamento da verba não afasta a responsabilidade de adotar medidas preventivas



para evitar os danos causados por essa exposição à saúde dos trabalhadores. A prioridade sempre deverá ser de implementar medidas para evitar esse contato, neutralizando ou reduzindo os agentes de risco.

Por sua vez, o adicional de periculosidade está previsto nos artigos 7º, inciso XXIII da Constituição Federal e 193 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, que prevê expressamente que “São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador”.

O adicional de periculosidade tem como objetivo compensar o empregado que tenha em seu trabalho uma situação clara de potencialidade mortífera. É muito mais grave que a insalubridade. Esse adicional, criado pela CLT, é uma forma de proteger os empregados que, pelo serviço que prestam, exercem suas atividades em situações perigosas, como a manipulação de substâncias inflamáveis, explosivas, eletricidade e a exposição direta à violência.

O código celetista especifica algumas condições que, se verificado no caso concreto, irá gerar a percepção da referida penalidade. Dentre elas, a exposição a inflamáveis, explosivos e energia elétrica, sendo estes três previstos no inciso I do citado artigo, bem como atividades que exponham o trabalhador a “roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial” (inciso II). Além disso, o parágrafo 4º desse artigo também assegura o adicional a trabalhadores expostos a atividades em motocicletas.

Além disso, as atividades perigosas estão previstas na Norma Regulamentadoras n.º 10 e 16 do Ministério do Trabalho e Emprego. A NR-10, por exemplo, define as condições de segurança em atividades com eletricidade, enquanto a NR-16 regulamenta o trabalho com explosivos e inflamáveis. No caso do inciso II do artigo 193, mostra-se importante também o que dispõe o anexo 3 da Portaria MTE n.º 1.885 de 2 de dezembro de 2013 (roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial).



**PPGD**  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO  
EM DIREITO • UNESC



**fapesc**  
Fundação de Amparo à  
Pesquisa e Inovação do  
Estado de Santa Catarina

A respeito desse último item, muito se discutiu se era necessário que o empregado trabalhasse portando armas de fogo. Essa questão chegou ao Tribunal Superior do Trabalho, que decidiu que não era necessário que o empregado estivesse armado, eis que o próprio artigo II do artigo 193 não impõe esse requisito. Assim, o simples fato de o indivíduo estar submetido a situações de roubos ou outras espécies de violência física o colocam em risco constante e deve receber o referido adicional. A referida decisão também menciona o anexo 3 da portaria supracitada, que especifica que uma das condições para perceber o adicional é:

- a) empregados das empresas prestadoras de serviço nas atividades de segurança privada ou que integrem serviço orgânico de segurança privada, devidamente registradas e autorizadas pelo Ministério da Justiça, conforme lei 7102/1983 e suas alterações posteriores.
- b) empregados que exercem a atividade de segurança patrimonial ou pessoal em instalações metroviárias, ferroviárias, portuárias, rodoviárias, aeroportuárias e de bens públicos, contratados diretamente pela administração pública direta ou indireta. (BRASIL, 2021)

Por fim, há a situação controversa também das radiações ionizantes, ou seja, aquelas expelidas pelos aparelhos de raio-x. Isso porque, o Ministério do Trabalho e Emprego editou a Portaria 518 em 04/04/2003, que “Adota como atividades de risco em potencial concernentes a radiações ionizantes ou substâncias radioativas, o “Quadro de Atividades e Operações Perigosas”, aprovado pela Comissão Nacional de Energia Nuclear – CNEN”.

Essa Portaria recebeu nota explicativa em 2015, mediante a edição da Portaria 595/2015 que exclui a percepção do adicional, passando a prever que “não são consideradas perigosas, para efeito deste anexo, as atividades desenvolvidas em áreas que utilizam equipamentos móveis de Raios X para diagnóstico médico”, bem como que “áreas tais como emergências, centro de tratamento intensivo, sala de recuperação e leitos de internação não são classificadas como salas de irradiação em razão do uso do equipamento móvel de Raios X”.

A situação aqui descrita foi analisada pelo Tribunal Superior do Trabalho no julgamento do Incidente de Julgamento de Recurso de Revista e de Embargos



Repetitivos n.º 1325-18.2012.5.04.0013, julgado em 13/09/2019, resolvendo o impasse a respeito da incidência da periculosidade aos empregados que trabalhem expostos a radiações ionizantes provenientes de raio-x móvel.

E a quantificação desse risco é bastante claro de se mensurar. Inicialmente, precisa-se identificar os trabalhadores expostos aos riscos descritos. O valor da periculosidade está previsto no artigo 193, §1º da CLT: “o trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.”

A base de cálculo, como referido, é o salário básico, sem outros adicionais. Com exceção dos eletricitários, que até a entrada em vigor da Lei 12.740/12, recebia o referido adicional incide sobre o “salário que perceber”, o que inclui todas as verbas de natureza salariais, em um conceito mais amplo. Contudo, a referida Lei revogou a Lei 7.369/1985, que assim dispunha. Portanto, para os empregados eletricitários contratados a partir de 8 de dezembro de 2021, segue a regra geral do parágrafo 3º do artigo 193 (GARCIA, 2024, p. 307-312).

Assim como a insalubridade, a periculosidade deve ser paga quando não há outras formas de se mitigar os riscos. As empresas devem implementar medidas para proteger a vida do trabalhador em primeiro lugar, de forma a cumprir as normas brasileiras e até mesmo os compromissos internacionais.

Por fim, o adicional de penosidade, que se encontra em um verdadeiro “vazio jurídico” (BOSKOVIC, 2010) no ordenamento jurídico. Isso porque, ainda que ele tenha sido previsto no artigo 7º, inciso XXIII da Constituição Federal, ao trazer para o rol dos direitos dos trabalhadores o “adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei”, não há correspondente na Consolidação das Leis do Trabalho qualquer disposição a respeito do referido benefício.



As primeiras menções a atividades “penosas” estão na Lei Orgânica da Previdência Social (Lei n.º 3.807/60), que foi revogada pelo Decreto n.º 62.755/65 e previa aposentadoria especial para os trabalhadores que estivessem submetidos a condições de trabalhos penosos (sem conceituar quais seriam elas). Mais adiante, a Lei n.º 7.850/89, que foi revogada pela Lei 9.528/97 e também concedia aposentadoria especial, dessa vez às telefonistas, por considerar esta atividade como “penosa”. Aprovado o texto da Constituição Federal, vários projetos de lei foram apresentados com o fito de regulamentar o tema, mas nenhum até hoje foi aprovado, como pode ser citado como exemplo os de número 1.015/88 e 1.808/89, 2.168/89, 7.083/02, 7.097/02 (*idem*).

Portanto, até a data de hoje, não há qualquer disposição a respeito do adicional de penosidade que não sejam apenas intenções legislativas, o que impossibilita que ele seja pago, já que sequer a Lei o conceitua. O mais próximo disso, foi o mencionado Projeto de lei, 7.097/02 que estabelece que “Serão consideradas atividades penosas as operações que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho produzam situações anti-ergonômicas acentuadas aos trabalhadores”. Assim, trata-se de um tema que, ainda que haja previsão legal, dada a sua ausência de regulamentação, não gera quaisquer ônus financeiros.

Na falta de critérios na Lei nas definições do que seriam atividades insalubres e perigosas, um possível projeto legislativo poderia se debruçar em atividades não previstas nesses dois casos, como as exposições a esforços físicos ou psíquicos exacerbados, ou que causem impactos psicológicos ou riscos ergonômicos, o que concederia um critério a ser definido para esse tipo de adicional, dando razão para a existência do atual texto constitucional.

Uma questão que gera enorme controvérsia diz respeito ao efeito jurídico de o empregado estar em contato com múltiplos agentes, sejam eles insalubres (por exemplo, frio e risco biológico) ou ainda insalubres e perigosos, o que ocorreria, por exemplo, se um empregado trabalhar em contato com resíduos químicos que podem ser inflamáveis e/ou explosivos.



Isso porque, o contato de forma simultânea com diferentes riscos representa um efeito cumulativo no corpo dos trabalhadores, que podem enfrentar desgastes físicos e mental. E a interação com tais agentes pode até causar novas doenças, ainda mais severas.

E a polêmica reside em razão do que dispõe o artigo 193, §2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, que proíbe a cumulação, ou seja, a recepção de forma concomitante dos dois adicionais, devendo o empregado optar pelo adicional de que entender devido, de acordo com a seguinte redação:

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

[...]

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

Além disso, defende-se que a Constituição Federal, ao dispor sobre tais adicionais, no artigo 7º, inciso XXIII, recepcionou o artigo 193, pois teria utilizado a expressão OU, ao se referir que era direito dos trabalhadores receberem “adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres **ou** perigosas, na forma da lei” (grifos).

Assim, em razão do citado artigo, em respeito ao princípio da legalidade, a maioria da Doutrina e Jurisprudência sempre entendeu pela impossibilidade de cumulação dos referidos adicionais. Ocorre que o Brasil é signatário e ratificou duas Convenções da Organização Internacional do Trabalho que dizem respeito ao tema.

A primeira, a número 148 (ratificada no Brasil pelo Decreto nº 93.143 de 14/01/1982) dispõe em seu artigo 3º que “os critérios e limites de exposição deverão ser fixados, completados e revisados a intervalos regulares, de conformidade com os novos conhecimentos e dados nacionais e internacionais, e tendo em conta, na medida do possível, qualquer aumento dos riscos profissionais **resultante da exposição simultânea a vários fatores nocivos no local de trabalho**” (grifos), o que indicaria, em tese, que os Estados que ratificaram essa Convenção deveriam ser



**PPGD**  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO  
EM DIREITO • UNESC



**fapesc**  
Fundação de Amparo à  
Pesquisa e Inovação do  
Estado de Santa Catarina

obrigados ao pagamento de forma cumulativa quando estivessem presentes mais de uma condição de trabalho gravosas.

A segunda, de número 155 (ratificada no Brasil pelo Decreto nº 1.254, de 18/05/1992) estabelece o seguinte, em seu artigo 11, item 1.b:

Art. 11 — Com a finalidade de tornar efetiva a política referida no artigo 4 da presente Convenção, a autoridade ou as autoridades competentes deverá garantir a realização progressiva das seguintes tarefas:

[...]

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

Contudo, existem discussões a respeito desse tema, pois ao deixar de compensar os adicionais, não se está atingindo a proteção desejada para a exposição de múltiplos agentes de risco. Como citado, o Brasil é signatário de convenções internacionais que determinam o pagamento quando há contato simultâneo com diferentes agentes.

Dada as discussões aqui trazidas, a controvérsia foi analisada pelo Tribunal Superior do Trabalho, que, julgando incidente de recurso repetitivo ARE - 239-55.2011.5.02.0319, firmou a tese de que “o art. 193, § 2º, da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal e veda a cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, ainda que decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos.”

É importante mencionar que, nem de longe, o julgamento acima mencionado indica um consenso, na medida em que o julgamento ocorreu por maioria, já que foram sete votos para a tese vencedora, contra seis votos contrários. Ademais, foi interposto recurso extraordinário, ou seja, a questão ainda será analisada no Supremo Tribunal Federal, já que a questão constitucional em debate é bastante flagrante.



**PPGD**  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO  
EM DIREITO • UNESC



**fapesc**  
Fundação de Amparo à  
Pesquisa e Inovação do  
Estado de Santa Catarina

Todavia, a questão da monetização do risco, que já foi enfrentada no capítulo anterior, mostra-se bem clara, já que a decisão acima mencionada nos leva a crer que as empresas poderão escolher deixar de proteger o meio ambiente do trabalho contra alguns agentes, quando constatado outro de natureza mais grave. Por exemplo, imagina um posto de gasolina que já precisa pagar adicional de periculosidade em razão do contato com inflamáveis, qual seria o estímulo que ela teria em reduzir fontes de ruídos, se não teria que pagar o adicional de insalubridade?

A discussão aqui colocada reforça o descompromisso com o Brasil em relação à ordem internacional, já que não existe uma intenção de respeitar as convenções que ele mesmo é signatário. Além disso, anda em sentido contrário ao compromisso de proteger a saúde, previsto constitucionalmente e um direito fundamental, como já amplamente demonstrado.

Entende-se adequado que haja reforma na legislação aplicável a esses casos, criando-se um percentual diferenciado para os casos em que há mais de uma exposição, o que incentivaria as empresas a buscarem a máxima proteção para diferentes tipos de agentes. Caso contrário, o empregador poderia simplesmente optar pelo pagamento pelo adicional mais caro e deixar o trabalhador em contato com quantos forem os demais agentes que confeririam um adicional menor.

Claramente, pagar adicionais de forma cumulativa poderia gerar um custo bastante exacerbado e desproporcional, mas a lei poderia prever um multiplicador aos adicionais atualmente previstos (leve, 10%, médio, 20% e máximo, 40%). Ou seja, se um empregado mantém contato com um agente de grau máximo e outro de grau leve, receberá um adicional de 40% sobre o salário-mínimo (ou outra base de cálculo que por ventura o substitua) mais um percentual sobre esse outro agente, a ser definido em lei.

Essa leitura permitiria uma compensação mais justa e incentivaria que as empresas adotassem práticas preventivas nas empresas, promovendo um ambiente de trabalho mais seguro e em consonância com os padrões internacionais de proteção à saúde não apenas para evitar o adicional que possui o valor mais elevado, mas para



qualquer risco que seja imposto ao trabalhador que estivesse em contato com múltiplos agentes de risco.

#### **4. CONCLUSÃO**

Este trabalho demonstrou que a proteção da saúde e segurança do trabalhador deve ser compreendida como um investimento estratégico, e não meramente como um custo operacional. A busca por eficiência no mercado de trabalho se alinha perfeitamente com a aplicação de recursos em medidas preventivas, resultando em benefícios substanciais para as empresas e para a sociedade. A negligência nessa área, por sua vez, acarreta prejuízos financeiros consideráveis, como a redução do absenteísmo e da sinistralidade, a diminuição de custos de assistência médica e judiciais, e a melhoria do clima organizacional e da competitividade industrial. Por outro lado, a falta de investimento adequado gera custos diretos e indiretos para o trabalhador, a empresa e a nação, incluindo sofrimento físico e mental, perda de produtividade e aumento de encargos sociais.

A análise detalhada dos adicionais de insalubridade e periculosidade revelou suas bases legais, critérios de quantificação e, principalmente, a necessidade de adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância ou a utilização de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs). O pagamento desses adicionais, embora obrigatório na ausência de eliminação ou neutralização dos riscos, não exime a responsabilidade de implementar ações preventivas. Ademais, destacou-se o adicional de penosidade como uma lacuna regulatória no ordenamento jurídico brasileiro, cujo conceito e aplicação aguardam regulamentação.

Um dos pontos mais críticos e controversos abordados foi a questão da cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. A proibição dessa cumulação pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), referendada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), choca-se diretamente com as Convenções 148 e 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), das quais o Brasil é signatário. Essas convenções recomendam a consideração do aumento dos riscos profissionais



**PPGD**  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO  
EM DIREITO • UNESC



**fapesc**  
Fundação de Amparo à  
Pesquisa e Inovação do  
Estado de Santa Catarina

resultante da exposição simultânea a múltiplos fatores nocivos. A decisão atual, ao vedar a cumulação, incentiva a monetização seletiva do risco, desestimulando as empresas a investirem na máxima proteção do ambiente de trabalho contra diferentes agentes, uma vez que o pagamento do adicional mais grave já cumpre a obrigação legal, mesmo com a presença de outros riscos.

Diante do exposto, este trabalho propõe uma reforma legislativa que permita a cumulação de adicionais de risco, por meio da criação de percentuais diferenciados para os casos de exposição a múltiplos agentes. Tal medida não apenas promoveria uma compensação mais justa ao trabalhador, que sofre os efeitos cumulativos de diversos fatores nocivos, mas também incentivaria as empresas a adotarem práticas preventivas mais abrangentes, visando à eliminação ou redução de todos os riscos presentes no ambiente de trabalho. O alinhamento com os padrões internacionais de proteção à saúde do trabalhador e a garantia de um ambiente de trabalho mais seguro e digno reforçam que a tutela da saúde do trabalhador é um dever inegociável do Estado e da sociedade.

## REFERÊNCIAS

BOSKOVIC. Alessandra Barichello. **O Adicional de Penosidade: um vazio jurídico.** Trabalho publicado nos Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI realizado em Fortaleza - CE nos dias 09, 10, 11 e 12 de Junho de 2010. Disponível em <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3150.pdf>. Acesso em 01 mar. 2023.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho.** 6ª Turma. AIRR - 10410-73.2019.5.15.0143. Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda. Publicado em 26/11/2021. Disponível em <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10410&digitoTst=73&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0143&submit=Consultar> . Acesso em 01 mar. 2023.

CARVALHO, Helena Isabel Lima. **Higiene e segurança no trabalho e suas implicações na gestão dos recursos humanos: o sector da construção civil.** Dissertação (Mestrado em Sociologia - Especialização em Organizações e Desenvolvimento dos Recursos Humanos). Universidade do Minho, Braga, 2005).

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Campus, 1999.



EU-OSHA. **The business case for safety and health at work: cost-benefit analyses of interventions in small and medium-sized enterprises.** Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2017. Disponível em: <https://osha.europa.eu/sites/default/files/The%20business%20case%20for%20safety%20and%20health%20at%20work.pdf>. Acesso em: 01 nov. 2024.

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESPÍRITO SANTO. **Saúde e Segurança do Trabalho.** 2024. Disponível em: <https://findes.com.br/saudeesegurancadotrabalho/>. Acesso em: 01 nov. 2024.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho.** 18ª ed. – São Paulo: SaraivaJur, 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio ambiente do trabalho:** direito, segurança e saúde no trabalho. 11. ed. rev. atual. São Paulo, SP: Editora Juspodium, 2024, pp. 307-312.  
SELL, Ingeborg. Ergonomia e Qualidade de Vida no Trabalho. In: VIEIRA, Sebastião Ivone. **Manual de Saúde e Segurança no Trabalho.** 2 ed. São Paulo: LTr, 2008.

SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA. *5 motivos para investir na segurança e saúde dos trabalhadores.* 2024. Disponível em: <https://www.sesipr.org.br/informacoes-sst/servicosemsst/5-motivos-para-investir-na-seguranca-e-saude-dos-trabalhadores-1-38731-464053.shtml>. Acesso em: 01 nov. 2024.

WEBSTER, Marcelo Fontanella. **Segurança e higiene do trabalho: conceitos e objetivos.** In: VIEIRA, Sebastião Ivone (coord). **Manual de Saúde e de Segurança no Trabalho.** 2 ed. São Paulo: LTr, 2008.