

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE  
CENTRO DE TECNOLOGIA  
DEPARTAMENTO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO  
PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA DO  
TRABALHO**

**INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE: Um Estudo  
Comparativo entre a CLT e o Regime Jurídico Único**

**REIDSON PEREIRA GOUVINHAS**

**NATAL/RN  
2018**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE  
CENTRO DE TECNOLOGIA  
DEPARTAMENTO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO  
PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA DO  
TRABALHO**

**INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE: Um Estudo  
Comparativo entre a CLT e o Regime Jurídico Único**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Pós Graduação (Latu Sensu) em Engenharia de Segurança do Trabalho, como requisito para obtenção do Título de Especialista em Engenharia de Segurança do Trabalho da Universidade Federal do Rio Grande do Norte.  
Orientador: Prof. MSc. Marcel da Costa Amorim

**REIDSON PEREIRA GOUVINHAS**

**NATAL/RN  
2018**

**LOCAL PARA COLOCAR A ATA DIGITALIZADA**

**Reitor da Universidade Federal do Rio Grande do Norte**  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup>. Ângela Maria Paiva Cruz

**Diretor do Centro de Tecnologia**  
Prof. Dr. Luiz Alessandro Pinheiro da Câmara de Queiroz

**Coordenador do Curso de Engenharia de Produção**  
Prof. Dr. Veder Ralph

**Coordenador de Trabalho de Conclusão de Curso**  
Prof.. Marco Antônio Dantas de Souza

**Orientação**  
Prof. MSc. Marcel da Costa Amorim

#### Ficha Catalográfica

<p><b>OBS.:</b> Solicitar orientações na Biblioteca da UFRN para feitura da ficha personalizada.</p>
--

## DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à minha família.

## AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer primeiramente a Deus e ao meu anjo da guarda por sempre abrirem as portas e iluminarem o meu caminho quando eu mais parecia perdido.

Gostaria de agradecer todos os colegas do curso de Especialização em Engenharia de Segurança pelo agradável convívio ao longo desses dezoito meses. Em especial, eu gostaria de agradecer aos meus amigos especiais: Laudemar, Wander, Dayane, Carol e Alana que sempre estiveram juntos em todos os momentos.

Gostaria de agradecer aos professores do curso, mais especificamente ao professor Marcel Amorim por disponibilizar o seu tempo e dedicação em orientar-me nesse trabalho.

Nunca foi sorte !

## RESUMO

Aspectos relacionados à segurança e saúde no trabalho (SST) é um tema de grande relevância. Não só por incorrer em um elevado custo financeiro ao empregador e ao Estado, como também por gerar danos sociais irreparáveis devido ao comprometimento da saúde dos trabalhadores. Basicamente, todo o arcabouço legislativo trata da proteção aos trabalhadores da iniciativa privada, apesar do setor público também abrigar diversas atividades que implicam em riscos à saúde e à integridade física de seus trabalhadores. Entretanto, o que se observa é que o servidor público encontra-se atualmente desamparado juridicamente pelo Estado devido a omissão legislativa nesse setor. Desta forma, este trabalho tem como objetivo analisar as diferenças e similaridades entre a CLT e a Lei 8.112/90 (Regime Jurídico Único - RJU) no âmbito dos institutos jurídicos da periculosidade e insalubridade, apontando encaminhamentos na busca de um tratamento isonômico entre os dois regimes jurídicos. Através da análise crítica de obras acadêmicas e literárias especializadas e de documentos (leis, decretos-lei, decretos, medidas provisórias, textos constitucionais (das diversas constituições brasileiras, emendas constitucionais, normas regulamentadoras, orientações normativas etc.) buscou-se traçar o estado da arte conceitual e legislativo sobre o tema da insalubridade e periculosidade no trabalho tanto no que se refere aos trabalhadores do regime celetista quanto dos trabalhadores sob o regime jurídico serviço público. A partir daí, os encaminhamentos sugeridos pelo presente trabalho é a criação de uma lei geral em segurança e saúde no trabalho no serviço público, em especial os institutos da Insalubridade e Periculosidade, além da criação e adoção de grupos de trabalho na mesma temática no âmbito do serviço público.

Palavras Chaves: Insalubridade, Periculosidade, Segurança e Saúde no Trabalho, Trabalhador celetista, Servidor Público.



## ABSTRACT

Aspects related to occupational safety and health (OSH) is a subject of great relevance. Not only because it leads to a high cost to the employer and the State, but also because it generates severe social damages due to the decreasing health conditions of the workers. Basically, the whole legislative framework deals with the protection of workers from the private sector, although the public sector also embraces several activities that imply risks to the health and physical integrity of its workers. Based on a critical analysis of academic and literary works and documents (laws, constitutional texts of the various Brazilian constitutions, constitutional amendments, regulatory norms, normative guidelines, etc.) it was possible to establish the state of the art on the subject of insalubrity and hazard in the work both with respect to private workers as well as public servant. However, it has been observed that the public servant is currently legally neglected by the State due to legislative omission in this sector. Therefore, this work aims to analyze the differences and similarities between CLT and Law 8.112 / 90 within the scope of the legal institutes such as hazardous and insalubrity, pointing out guidelines aiming an isonomic treatment between these two legal systems. As a result, the present work suggests the creation of a general law on safety and health at work for the public sector, especially on hazardous and insalubrity. It also suggests the creation and adoption of work groups in the same subject applied to the public sector.

Keywords: Insalubrity, Hazardous, Occupational Safety and Health, Private Worker, Public Servant.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

### LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> – Metodologia Científica aplicada em Engenharia de Produção.....	41
<b>Figura 2</b> – Esquematização dos tipos de pesquisa do presente estudo.....	43
<b>Figura 3</b> – Etapas para realização do estudo proposto.....	44

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CTPS – Carteira do Trabalho e Previdência Social

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CLT – Consolidação das leis do Trabalho

CF – Constituição Federal

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

NOSS – Norma Operacional de Saúde do Servidor

NR – Normas regulamentadoras

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PIB – Produto Interno Bruto

RJU – Regime Jurídico Único

SST – Segurança e Saúde no Trabalho

SESMT – Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho

SIASS – Subsistema Integrado de Atenção à Saúde dos Servidor Federal

SISOSP – Sistema integrado de Saúde Ocupacional do Servidor Público Federal

UFRN – Universidade Federal do Rio Grande do Norte

## SUMÁRIO

<b>CAPÍTULO 1 - INTRODUÇÃO .....</b>	<b>13</b>
<b>1.1 APRESENTAÇÃO .....</b>	<b>13</b>
<b>1.2 OBJETIVOS.....</b>	<b>14</b>
1.2.1 OBJETIVO GERAL .....	14
1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
<b>1.3 JUSTIFICATIVA .....</b>	<b>15</b>
<b>1.4 ESTRUTURA DE APRESENTAÇÃO DO TRABALHO.....</b>	<b>17</b>
<b>CAPÍTULO 2 - REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....</b>	<b>18</b>
<b>2.1 APRESENTAÇÃO .....</b>	<b>18</b>
<b>2.2 CONCEITOS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE.....</b>	<b>24</b>
2.2.1 CONCEITO DE INSALUBRIDADE.....	ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.
2.2.2 Conceito de Periculosidade.....	21
2.2.3 Insalubridade vs Periculosidade.....	23
<b>2.3 INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL .....</b>	<b>24</b>
<b>2.4 OS REGIMES JURÍDICOS DE TRABALHO NO BRASIL .....</b>	<b>24</b>
2.4.1 Regime Geral de Trabalho no Brasil ou Regime CLT.....	ERRO! Indicador não definido.
2.4.2 Regime Jurídico Único (RJU) ou Estatutário .....	28
2.5 Insalubridade e Periculosidade na Constituição Federal de 1988.....	31
2.6 Insalubridade e Periculosidade na CLT.....	32
2.7 Insalubridade e Periculosidade na Lei 8.112/90 e Lei 8.270/91.....	33
<b>CAPÍTULO 3 - METODOLOGIA DA PESQUISA.....</b>	<b>41</b>
<b>3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA.....</b>	<b>41</b>
<b>3.2 ETAPAS DA PESQUISA.....</b>	<b>ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.</b>
3.2.1 DEFINIÇÃO DOS OBJETIVOS .....	ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.
3.2.2 LEVANTAMENTO BIBLIOGRÁFICO.....	ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.
3.2.3 Análise da Legislação Pertinente.....	45
3.2.4 Resultados e Conclusões.....	45
<b>CAPÍTULO 4 - DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....</b>	<b>ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.</b>
<b>4.1 APRESENTAÇÃO .....</b>	<b>ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.</b>
4.2 Criação de uma lei geral em saúde e segurança do trabalho no serviço público, em especial os institutos da Insalubridade e Periculosidade.....	47
4.3 Criação e adoção de grupos de trabalho em saúde e segurança do trabalho no âmbito do serviço público.....	49
<b>CAPÍTULO 5 - CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>47</b>
<b>5.1 PRINCIPAIS CONCLUSÕES .....</b>	<b>47</b>
<b>5.2 PROPOSTAS DE TRABALHO FUTUROS .....</b>	<b>ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.</b>

## INTRODUÇÃO

### 1.1 Apresentação

Aspectos relacionados à segurança e saúde no trabalho (SST) é um tema de grande relevância. Não só por incorrer em um elevado custo financeiro ao empregador e ao Estado, como também por gerar danos sociais irreparáveis devido ao comprometimento da saúde dos trabalhadores.

Questões que relacionam o homem ao trabalho são discutidas há milênios. Entretanto, somente com o advento da Revolução Industrial que os problemas sociais e de saúde associados às atividades laborais começaram a chamar a atenção de estudiosos, governantes e da sociedade em geral.

Com o desenvolvimento da economia mundial, o surgimento de novas tecnologias e o crescimento da população com conseqüente necessidade de ganho de produtividade atrelado a novas formas de organização do trabalho, houve a necessidade de se estabelecer rotineiramente mudanças na dinâmica do trabalho ao longo dos séculos. Tal fator resultou em um processo de adoecimento e morte dos trabalhadores. Fatores tais como o crescente uso máquinas, a utilização da mão de obra de crianças, as jornadas de trabalho excessivamente longas e a grande concentração de operários em espaços pequenos e inadequados, com péssimas condições de higiene e salubridade foram fatores decisivos para que essa situação se agravasse (SANTOS, 2011).

No que se refere ao Brasil, a problemática de péssimas condições de segurança e saúde no trabalho remonta desde o fim da escravidão e vem progredindo ao ponto de despertar a atenção das autoridades públicas e pesquisadores da área de SST.

Na legislação pátria, a questão da SST está disciplinada principalmente nos dispositivos da Constituição Federal (CF) (Brasil, 1988), da Consolidação das

Leis Trabalhistas (CLT) (Brasil, 1943) e das Normas Regulamentadoras (NR) (Brasil, 1978a) emitidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), além de outros instrumentos legais afins.

Basicamente, todo este arcabouço legislativo trata da proteção aos trabalhadores da iniciativa privada, apesar do setor público também abrigar diversas atividades que implicam em riscos à saúde e à integridade física de seus trabalhadores. Entretanto, o que se observa é que o servidor público encontra-se atualmente desamparado juridicamente pelo Estado devido a omissão legislativa nesse setor.

Assim, enquanto no regime CLT a disciplina legal que regulamenta o tema é bastante abrangente, no serviço público, as normas legais limitam-se a tratar essencialmente dos adicionais ocupacionais, deixando os servidores públicos desprotegidos dos grandes temas da SST que são tão bem detalhados para os trabalhadores celetistas.

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo Geral**

Analisar as diferenças e similaridades entre a CLT e a Lei 8.112/90 (Regime Jurídico Único - RJU) no âmbito dos institutos jurídicos da periculosidade e insalubridade, apontando encaminhamentos na busca de um tratamento isonômico entre os dois regimes jurídicos.

### **1.2.2 Objetivos Específicos**

- identificar o tratamento dado ao tema da segurança e saúde no trabalho de uma forma geral tanto no regime celetista quanto no regime estatutário do serviço público federal especificamente no que se refere aos institutos jurídicos da periculosidade e da insalubridade;
- apresentar a evolução histórica dos dois regimes (CLT e RJU) considerando os institutos jurídicos da periculosidade e da insalubridade, e;
- identificar as principais diferenças e similaridades existentes no trato normativo (leis e regulamentos) sobre os institutos jurídicos da periculosidade e da insalubridade de um regime em relação ao outro, ressaltando as similaridades e diferenças que delas por ventura poderão ser emanados.

### 1.3 Justificativa

De uma forma geral, a temática da Segurança e Saúde no Trabalho tem chamado muito a atenção em razão das mazelas sociais e do custo econômico associado aos acidentes e doenças ocorridas no trabalho. Dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) apontam que cerca de 2,34 milhões de pessoas morrem por ano em acidentes de trabalho e doenças relacionados ao trabalho. Estima-se que cerca de 4% do Produto Interno Bruto (PIB) mundial, o equivalente a 2,8 trilhões de dólares por ano são dispendidos para custear os danos decorrentes de acidentes de trabalho e doenças relacionados ao trabalho (OIT, 2016).

Segundo o Anuário Estatístico da Previdência Social ano base de 2016, no Brasil, foram registrados 578.935 acidentes do trabalho sendo que no total, 2.265 deles incorreram em óbitos e 12.442 em incapacidades permanentes. (AEAT, 2016).

Mais especificamente, a legislação trabalhista brasileira prevê nos artigos 192<sup>o</sup> e 193<sup>o</sup> da CLT o pagamento de adicionais ao salário nos casos em que o trabalho é exercido em condições insalubres ou perigosas.

Infelizmente não foi possível se encontrar dados nacionais referentes ao número de trabalhadores que tenham direito a tais adicionais de insalubridade e periculosidade em decorrência de sua atividade laboral e muito menos o impacto total destes custos na economia brasileira. Entretanto, diante dos dados apresentados neste trabalho referentes a acidentes do trabalho no Brasil, estima-se que há um grande número de trabalhadores que tenham direito a tal benefício.

Assim, o pagamento desse tipo de benefício representa uma verdadeira monetização da insalubridade e da periculosidade no ambiente laboral. Ou seja, o empregador praticamente compra a segurança e a saúde do trabalhador. Isto porque, ao invés de se buscar meios técnicos e tecnológicos para se eliminar as condições insalubres e perigosas daquela atividade laboral, a legislação brasileira permite que o trabalhador, diante a exposição a ambientes insalubres e perigosos, perceba uma compensação monetária por parte do empregador em decorrência do risco a que está submetido.

Como consequência este processo de monetização apresenta alguns aspectos importantes a serem considerados. Em primeiro lugar, não se reconhece e muito menos se estimula que haja investimentos no desenvolvimento tecnológico na

busca da prevenção. Isto porque, basicamente a legislação obriga simplesmente ao empregador que conceda uma remuneração extra ao trabalhador em virtude do risco a que está sujeito durante sua atividade laboral. Em segundo lugar, este processo de monetização estimula que o próprio trabalhador busque por atividades laborais insalubres ou perigosas, uma vez que terá direito a uma remuneração extra. Por último, mesmo que o empregador procure adotar ações no sentido a eliminar as condições insalubres ou perigosas, a tendência é de que o trabalhador não as incentive, uma vez que o mesmo não deseja que o seu adicional de insalubridade ou periculosidade seja lhe retirado da sua remuneração. Ou seja, em muitos casos, o próprio trabalhador prefere trabalhar sob condições insalubres ou perigosas do que ter que abrir mão do adicional remuneratório a que tem direito.

Trabalhadores da iniciativa privada e servidores públicos exercem suas atividades laborais sob regimes jurídicos funcionais de características diversas.

Por consequência, divergências surgem no que se refere aos institutos da periculosidade e da insalubridade. Ou seja, interpretações e características apresentadas em um dispositivo legal, podem não surgir em outro.

Estas divergências causam um claro prejuízo tanto ao trabalhador celetista quanto ao estatutário (aquele regido pelo Regime Jurídico Único ou Estatuto do Servidor Público).

Ademais, devido ao processo de terceirização que vem ocorrendo no serviço público, em especial no poder executivo, existem diversas situações em que há a presença de trabalhadores celetistas e servidores públicos regidos pelo RJU exercendo a mesma atividade laboral, no mesmo ambiente laboral. Esta situação gera uma situação atípica, uma vez que o trabalhador celetista tem o direito por lei a percepção de um valor a título de adicionais de insalubridade e periculosidade enquanto que servidor público tem direito a percepção de outro tipo de valor.

Tais argumentos são suficientes para que se estabeleça um amplo debate sobre estes dois dispositivos legais no que tange a estes institutos de tal forma proteger os direitos e garantias fundamentais tanto dos trabalhadores celetistas quanto dos estatutários.



## **1.4 Estrutura de apresentação do trabalho**

O capítulo um apresenta a introdução do trabalho onde são discutidos aspectos relacionados à sua justificativa, objetivos e uma perspectiva geral do trabalho.

Já o capítulo dois discorre sobre a revisão bibliográfica que embasa o trabalho.

No capítulo três é apresentada e discutida a metodologia do trabalho.

No capítulo quatro são apresentados os resultados e no capítulo cinco as considerações finais, indicando possíveis encaminhamentos para trabalhos futuros.

## CAPÍTULO 2 - REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

### 2.1 Apresentação

Toda a regulamentação na área em SST tem a missão de criar mecanismos de proteção ao trabalhador e promover melhorias nos ambientes laborais no intuito de mitigar ou eliminar os riscos a que estes trabalhadores estão expostos.

Nesse contexto, há um grande prejuízo aos servidores públicos, uma vez que seu regime prescinde de uma regulamentação sobre o tema. Diante da ausência de um marco regulatório, o que se vê na prática é a adoção Normas Regulamentadoras (NR) dos trabalhadores celetistas também ao Serviço Público. Entretanto, a utilização dessas normas sem qualquer autorização legislativa expressa constitui grave violação do princípio da legalidade a que a administração pública está submetida. Esse princípio da administração pública preconiza que somente se pode fazer aquilo que lei previamente autoriza. Em outras palavras a administração publica nada pode fazer senão em virtude de lei. “Ao contrário dos particulares, os quais podem fazer tudo o que a lei não proíbe a Administração só pode fazer o que a lei antecipadamente autorize” (MELLO, 2010).

Assim, diante do princípio da legalidade, não havendo autorização, ao se aplicar qualquer das normas regulamentadoras ao serviço público estaria a Administração Pública violando o referido princípio.

Entretanto, apesar dessa ressalva, ressalta-se que a lei autoriza a utilização da regulamentação do direito do trabalho no direito administrativo em apenas um dos temas de SST. Trata-se dos adicionais ocupacionais.

Assim, no caso específico dos institutos da insalubridade e da periculosidade, a lei autoriza a aplicação das normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego aos servidores públicos.

Desta forma, estes dois institutos serão apresentados a seguir e suas particularidades perante os servidores públicos serão discutidos.

## 2.2 Conceitos de Insalubridade e Periculosidade

Nesta etapa são apresentados os conceitos de insalubridade e periculosidade abordando seus aspectos jurídicos referente à legislação em vigor.

### 2.2.1 Conceito de Insalubridade

Insalubre (termo igual no latim) é o que não é salubre. Ou seja, algo que dá causa a doença. Em outras palavras é aquilo que provoca doenças, algo que seja insalutífero, que não faz bem à saúde.

Já a insalubridade é o atributo ou a qualidade de ser insalubre, ou seja, que gera perigo à saúde. Em resumo, a Insalubridade pode ser conceituada como circunstâncias ou condições que propiciam o eventual surgimento de danos à saúde.

No contexto deste trabalho, concentra-se a análise da insalubridade no ambiente laboral, mais especificamente dos seus efeitos jurídicos quando comparados trabalhadores regidos pela CLT em relação a trabalhadores regidos pelo RJU, quais sejam, os ditos estatutários.

A CLT em sua Seção XIII trata das atividades insalubres ou perigosas, prescrevendo-as da seguinte forma: (BRASIL, 1943).

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.

Em uma análise mais detalhada do referido artigo, observa-se que a insalubridade surge devido as "condições ou métodos de trabalho". Portanto, aqui trata-se de discutir a insalubridade que se manifesta no contexto de uma atividade laboral. Não cabe aqui discutir, aspectos de insalubridade que esteja associado a outros ambientes ou atividades que não seja aquela relacionada ao trabalho.

Em um segundo momento, o referido artigo da CLT define que a insalubridade surge primeiramente das "condições de trabalho". Aqui, o legislador buscou estabelecer de que a insalubridade que se discute é aquela proveniente das "condições de trabalho", quais sejam, o ambiente laboral. Desta forma, trata-se de agentes físicos, químicos ou biológicos (ou a conjunção entre eles) que possam estar atuando no ambiente laboral e que de alguma forma afetam a saúde do

trabalhador. Ademais, o artigo 189<sup>o</sup> da CLT cita que os "métodos de trabalho" também possam gerar a insalubridade. "Métodos de trabalho" se refere a sequência de tarefas (trabalho prescrito) e/ou atividades (trabalho realizado) que levam o trabalhador a alcançar uma finalidade. Assim, tal qual as "condições de trabalho", o "método de trabalho" pode proporcionar ao trabalhador consequências danosas a sua saúde, caso não sejam realizados de forma adequadamente planejada.

Nesta análise, a CLT menciona ainda que tais condições e métodos de trabalho não devem expor os trabalhadores a "agentes nocivos a saúde" e que estejam "acima dos limites de tolerância fixados" devido a "natureza e intensidade" deste agente e do seu "tempo de exposição".

O entendimento de quais são esses "agentes nocivos à saúde", quais os seus "limites de tolerância" e sua "natureza e intensidade" estão definidos e estipulados na Norma Regulamentadora 15 do Ministério do Trabalho e Emprego (NR15) (BRASIL, 1978a).

Assim, os ditos agentes nocivos à saúde são, por exemplo: ruído contínuo ou intermitente; ruído de impacto, exposição ao calor, condições hiperbáricas, radiações não-ionizantes, vibração, frio, umidade, agentes químicos e agentes biológicos. A NR 15 também define em seus anexos n<sup>o</sup> 1, 2, 3, 5, 11 e 12 os limites de tolerância. A referida norma define que os limites de tolerância são "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".

Ou seja, a NR15 admite que os trabalhadores estejam expostos aos agentes nocivos desde que esta exposição não ultrapasse uma concentração ou intensidade máxima ou mínima de acordo com a natureza de cada agente e o seu tempo de exposição de tal forma a não causar qualquer dano à saúde do trabalhador no decorrer de sua vida laboral.

Tal dispositivo legal presume, portanto que, uma vez o trabalhador esteja exposto a tais agentes nocivos, mas dentro de certos limites de concentração ou intensidade e tempo de exposição, o mesmo não estará com a sua saúde comprometida.

Desta forma, conclui-se que este dispositivo legal da CLT objetiva proteger o trabalhador da insalubridade por meio de parâmetros infra legais que definem quais são esses agentes nocivos e seus limites de tolerância.

A crítica que se faz a esses dispositivos legais é a de que com a evolução tecnológica dos métodos de trabalho e dos insumos utilizados nas diversas atividades produtivas, não houve uma revisão/atualização dessas regulamentações infra legais, o que pode acarretar sérios danos à saúde do trabalhador. Assim, em uma ação trabalhista, cabe ao advogado do trabalhador, por meio de provas científicas, convencer o juiz de que tais condições ou métodos de trabalho e agentes são danosos à saúde do mesmo, mesmo que tais agentes não constem na lista de regulamentação infra legal.

Ademais, cabe ressaltar de que os limites de tolerância estabelecidos na NR15 podem ser interpretados de forma diversa, uma vez que em certos casos, regulamentações alienígenas (ou seja, aquelas que não pertencem ao direito pátrio) possam definir limites de tolerância mais rígidos. Significa dizer que, mesmo o trabalhador sendo exposto aos agentes nocivos dentro dos limites de tolerância adotados na NR15, há ainda a possibilidade do mesmo desenvolver doenças laborais, uma vez que tais limites não se enquadram em limites mais rígidos estabelecidos em regulamentações de países mais desenvolvidos tecnologicamente. Neste contexto, se torna mais difícil estabelecer uma comprovação do nexo de causalidade entre a doença pela qual o trabalhador está acometido e sua atividade laboral.

### **2.2.2 Conceito de Periculosidade**

A palavra perigo deriva do latim *periculum* e está relacionado a qualquer situação (ação ou condição) que apresenta um potencial de produzir um dano a um determinado indivíduo ou coisa.

Desta forma, conceitua-se a periculosidade como uma fonte de risco, ou seja, uma situação que tem potencialidade de proporcionar um dano a uma pessoa ou coisa. No caso específico do trabalho, a CLT em seu artigo 193<sup>0</sup> define que são atividades ou operações perigosas àquelas que, de acordo com a regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem em risco acentuado em decorrência da exposição permanente do trabalhador a: i) inflamáveis, explosivos ou energia elétrica, e; ii) roubos ou outras

espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

Assim, a lei define dois requisitos para caracterizar a periculosidade. O primeiro requisito trata do "risco acentuado". Muito embora nem a CLT e nem a NR 16 definam o que seja "risco acentuado" acredita-se que essa terminologia seja adotada para caracterizar o grau de potencialidade de ocorrência de um dano a um indivíduo ou coisa. Assim, a expressão "risco acentuado" deve ser utilizada em casos concretos em que o trabalhador esteja exposto a um alto grau de risco de tal forma que exista uma grande probabilidade de que um dano possa vir a ocorrer. Desta forma, quanto maior for a potencialidade de um dano ocorrer, mais acentuado será o risco.

O segundo requisito da lei refere-se a "exposição permanente". Cozer explica que a exposição permanente é uma amplificação das situações perigosas em que existe a possibilidade de sujeição ao contato ou às consequências de impactos em decorrência de acidentes desencadeados pelos agentes químicos e físicos e os fatores sociais qualificados jurídico-normativamente como perigosos (Cozer, 2013). Desta forma, a exposição não pode ser eventual, embora não contínuo ou intermitente.

A NR 16 (BRASIL, 1978b) especifica as atividades que podem ser consideradas perigosas tais como: i) atividades e operações perigosas com explosivos, ii) atividades e operações perigosas com inflamáveis; iii) atividades e operações perigosas com exposição a roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial; iv) atividades e operações perigosas com energia elétrica; v) atividade perigosas em motocicleta, e; vi) atividades e operações perigosas com radiações ionizantes ou substâncias radioativas.

A crítica que se faz é que a NR 16 estabelece uma lista taxativa de atividades propensas a serem classificadas como atividades perigosas. Esta afirmação se baseia no item 16.1 da referida norma que estabelece que "são consideradas atividades e operações perigosas as constantes dos Anexos desta Norma Regulamentadora – NR".

Desta forma, trabalhadores de diversos setores podem ser deixados a margem da proteção da lei por não serem considerados a exercerem uma atividade laboral perigosa em consonância com os parâmetros determinados pela NR 16. Por exemplo, a crescente escalada da violência em nosso país faz com que atividades que antes não eram consideradas perigosas, devam igualmente serem protegidas pela lei tal como motoristas e cobradores de ônibus urbano.

A seguir será apresentada uma discussão entre a insalubridade e periculosidade.

### **2.2.3 Insalubridade vs Periculosidade**

Ante o exposto até o momento, pode-se concluir que existem similaridades e diferenças marcantes entre os institutos da insalubridade e da periculosidade, muito embora ambos possam trazer danos irreparáveis ao trabalhador.

A semelhança entre os dois institutos é que ambos colocam o trabalhador exposto a condições de risco. Para que essa exposição seja diminuída ou mesmo cessada, é importante que o empregador promova ações dentro da empresa que resultem em uma maior segurança ao trabalhador seja na adoção de novas tecnologias capazes de cessar de vez o risco ou ao menos atenuá-las, seja na adoção de equipamentos de proteção coletiva e individual ou por meios de adoção de treinamentos aos trabalhadores com o objetivo de se alcançar um ambiente laboral mais seguro e saudável para todos.

Entende-se que o trabalho insalubre trás em seu bojo uma exposição do trabalhador ao risco a saúde, seu bem-estar e sua integridade física e psíquica. É a exposição dos trabalhadores aos agentes nocivos a saúde que faz com os mesmos estejam sujeitos a doenças em decorrência da sua atividade laboral. Já a periculosidade é caracterizada pelo risco eminente de morte enquanto o trabalhador realiza a atividade laboral.

Em resumo, "enquanto que, na insalubridade, o agente agressor mina incessantemente a saúde do trabalhador, na periculosidade há exposição a um risco que, eventualmente, pode ocasionar em grave sinistro" (SÜSSEKIND,1999). Ou seja, entende-se nas palavras do eminente jurista que a insalubridade vai afetando a saúde do trabalhador com o passar dos anos em que ele vai exercendo aquela

atividade laboral enquanto que a periculosidade expõe o trabalhador a um risco eminente que pode afetar a saúde do trabalhador de forma repentina ou mesmo ceifar a sua vida.

### **2.3 Insalubridade e Periculosidade na Constituição Federal**

A Constituição Federal estabelece um adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei (art.7, XXIII, CF/88).

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

.....

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei

Adicionais de insalubridade e periculosidade estão presentes na seção XIII, do capítulo V, do título II, da CLT.

Art. 189<sup>o</sup> - 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.

A constatação dos agentes nocivos é feita por meio de laudo pericial (Art. 195<sup>o</sup>, CLT) e a atividade deve estar prevista como insalubre pelo MTE em consonância com a NR 15.

### **2.4 Os regimes jurídicos de trabalho no Brasil**

Atualmente existem diversas formas de exercício do trabalho no país. Algumas delas não são de interesse do direito pátrio a exemplo do trabalho religioso, familiar, voluntário ou assistencial dentre outros. Há ainda em nosso país, os trabalhadores ditos informais. Ou seja, aqueles trabalhadores que exercem uma atividade laboral sem registro na sua carteira de trabalho e previdência social (CTPS) ou por conta própria e que, portanto, não são protegidos pela legislação trabalhista em vigor no país. Estima-se que em dezembro de 2017 a população ocupada era de 92,1 milhões de brasileiros sendo que os trabalhadores informais eram cerca de 37,1% deste total. Significa dizer que se trata de 34,2 milhões de



trabalhadores informais, superando o contingente formal, que somava 33,3 milhões (NUNES, 2018).

No Brasil existem dois ramos jurídicos que se ocupam de estudar as normas referentes ao trabalho. Um deles é o direito do trabalho e o outro o direito administrativo. De um lado estão os trabalhadores em geral (subordinados ao direito do trabalho) regidos pela CLT. De outro lado, aqueles vinculados ao serviço público (cujo regime é disciplinado pelo Direito Administrativo) regidos pelo Regime Jurídico Único (RJU) ou Estatuto do Servidor Público.

#### **2.4.1 Regime Geral de trabalho no Brasil ou regime CLT**

A criação de um Regime Geral (uma vez que atende a demanda da grande maioria dos trabalhadores) ou CLT surge da necessidade da proteção do trabalhador quando do exercício da sua atividade laboral.

A abolição da escravatura é o marco legal para o início histórico do direito do trabalho no Brasil. É a partir desse evento histórico que pode falar em pressupostos materiais de trabalho subordinado ou de relação empregatícia (DELGADO, 2012). Não significa dizer que antes do advento da Lei Áurea não havia a relação de trabalho livre no Brasil. Apenas, a sua importância não era significativa em uma sociedade meramente escravista.

O período entre 1888 (Lei Áurea) e 1930 (início da Era Vargas) foi marcado por manifestações dispersas ou irrelevantes, uma vez que as relações empregatícias se concentravam basicamente na agricultura cafeeira e na emergente industrialização (DELGADO, 2012). Ou seja, ainda não havia uma grande mobilização operária com capacidade de organização e pressão junto a classe empresarial e o Estado.

Com a chegada de imigrantes europeus, iniciou-se as devidas condições para que o trabalho passasse a ser regido por leis que garantissem a proteção do trabalhador (NASCIMENTO, 2011). Devido tratar-se de trabalhadores mais conscientes, tornou-se cada vez mais frequente a insatisfação com as péssimas condições de trabalho que resultaram em uma crescente onda de reivindicações e greves cada vez maiores e mais recorrentes. No entanto, o poder público à época, marcado pela filosofia do liberalismo econômico (não intervenção na economia) relutava em intervir nas relações trabalhistas.

Diante da omissão do Estado, as manifestações grevistas se tornam cada vez mais frequentes e intensas, sobretudo após 1900.

Somente a partir da Era Vargas é que se inicia uma profunda mudança nas relações trabalhistas. É nesse período que ocorre uma grande expansão do direito trabalhista pátrio (fase de institucionalização do direito do trabalho) (Delgado, 2012) e uma maior intervenção do Estado brasileiro nas relações de trabalho com uma estruturação da ordem jurídica trabalhista (NASCIMENTO, 2011).

Foi exatamente no início da Era Vargas que foi criado o então Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por meio do Decreto-lei 19.433 de 26 de novembro de 1930 (BRASIL, 1930) e posteriormente a instituição da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT aprovadas pelo Decreto-lei 5.452 de 1º de maio de 1943 (BRASIL, 1943).

Durante o regime militar as leis trabalhistas passaram a ter um caráter econômico que as subordinavam às metas prioritárias como o combate a inflação. É a chamada política salarial do governo. Assim, a política sobre aumento de salário saía do âmbito das negociações coletivas e da Justiça do Trabalho e a passava para o governo (NASCIMENTO, 2011).

É neste período do regime militar que surgem mecanismos jurídicos de proteção ao trabalhador. Desta forma, foram criados, por exemplo, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) instituído pela Lei nº 5.107 de 1966 (Brasil, 1966). Ademais foi instituída também a Lei nº 6.514 de 1977 que modificou o Cap. V do Título II da CLT sobre Segurança e Medicina do Trabalho (BRASIL, 1977). Esta lei estabeleceu a competência das Delegacias Regionais do Trabalho, das empresas e dos empregados no que se refere a sua responsabilidade em termos de Saúde e Segurança do Trabalho bem como os atos normativos específicos a diversas atividades laborais. A partir daí começam a serem criadas as Normas Regulamentadoras (NR) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Após o fim do regime militar, buscou-se cada vez mais criar mecanismos jurídicos que garantissem a plena cidadania que estavam suprimidos na ditadura. Com isso foi criada uma nova Constituição Federal de 1988 (CF). Assim, foram introduzidas diversas modificações no capítulo II da CF de 1988 (Dos Direitos Sociais), mais especificamente no artigo 7º que trata dos direitos dos trabalhadores.

Dentre as modificações expressas na CF de 1988 destacam-se:

A redução da jornada semanal de 48 para 44 horas; a generalização do regime do fundo de garantia com a consequente supressão da estabilidade decenal; a criação de uma indenização prevista para os casos de dispensa arbitrária; a elevação do adicional de horas extras para o mínimo de 50%; o aumento em 1/3 da remuneração das férias; a ampliação da licença da gestante para 120 dias; a criação da licença paternidade, de 5 dias; a elevação da idade mínima de admissão no emprego para 14 anos; a descaracterização, como forma destinada a incentivar a iniciativa patronal, da natureza salarial da participação nos lucros; a instituição da figura do representante dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados; a reformulação da obrigatoriedade de creches e pré-escolas e a inclusão, agora em nível constitucional, de três estabilidades especiais, a do dirigente sindical, a do dirigente das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e a das empregadas gestantes. (NASCIMENTO, 2011, p. 106)

Com o advento da globalização e o desenvolvimento tecnológico, as relações do trabalho se modificaram. Essas modificações se refletiram em um novo arcabouço legislativo no Brasil devido à instituição de duas leis. A primeira delas é a Lei 13.429 de 2017 (Lei da Terceirização) (BRASIL, 2017a) que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e trata das relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Esta lei dá uma maior flexibilização para as empresas de contratarem seus funcionários para atender demandas específicas, não necessariamente tendo que contrata-las de forma mais estável. A segunda trata-se da Lei 13.467 de 2017 (BRASIL, 2017b) que alterou o artigo 579<sup>o</sup> da CLT tornando a contribuição sindical que antes era obrigatória, agora em facultativa.

Por conseguinte, de um lado, as empresas poderão de agora em diante contratar seus trabalhadores de forma temporária para que os mesmos exerçam uma determinada tarefa e depois serem dispensados. De outro, houve um enfraquecimento dos sindicatos, uma vez que como os trabalhadores não são mais obrigados a contribuir financeiramente com consequente queda na arrecadação. Sem recursos financeiros, os sindicatos terão menos poder para mobilizar os trabalhadores sindicalizados e o poder de negociação diminuiu.

Ademais, no que se refere à Segurança e Saúde do Trabalho (SST), acredita-se que esses novos mecanismos legislativos tornam o trabalhador menos

comprometido com as mudanças estruturais da empresa e, portanto, menos engajados em possíveis ações de promoção da SST em seus locais de trabalho.

#### **2.4.2 Regime Jurídico Único (RJU) ou Estatutário**

Paralelamente ao regime da CLT que abrange a grande maioria dos trabalhadores, há também a Lei 8.112 de 1990 (BRASIL, 1990) que trata do regime jurídico dos servidores públicos civil da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Este regime também é conhecido com Estatuto do Servidor Público e por esta razão os servidores públicos também são chamados de estatutários.

Devido natureza jurídica dos dois institutos jurídicos, cabe ressaltar que enquanto os trabalhadores regidos pela CLT estão amparados pelas normas do Direito do Trabalho, os servidores públicos tem seu amparo legal nas normativas e preceitos do Direito Administrativo.

Ademais, cabe também salientar que em nosso país, o direito administrativo é mais antigo do que o direito do trabalho. Enquanto o direito do trabalho só surge com a o advento da Lei Áurea, o direito administrativo já existia no Brasil colônia, uma vez que tem a sua origem na França com a Revolução Francesa frutos das ideias de Rousseau e Montesquieu.

Entretanto, mesmo no período monárquico ainda era insipiente a estrutura legal que organizasse todo o estado brasileiro da época (ARAÚJO, 2007).

Ainda, mesmo com a promulgação da Constituição Federal de 1824, poucos eram os dispositivos legais que tratavam da jurisdição da administração pública. Destaca-se ai o artigo 15<sup>o</sup> inciso XVI que dispunha que era atribuição da Assembleia Geral da época (Câmara dos Deputados e Senado Federal) “criar ou suprimir empregos públicos e estabelecer-lhes ordenados.” (BRASIL, 1824).

Mesmo já em 1891 quando foi promulgada a primeira Constituição da Era republicana, poucos eram os dispositivos que regulamentavam a administração do estado (BRASIL, 1891). Nesta época, os serviços públicos apresentavam a seguinte divisão: de um lado os servidores permanentes e estáveis ditos funcionários públicos ou empregados públicos. De outro lado os ditos extranumerários, os quais se associavam funções, mas sem cargos

correspondentes (ARAÚJO, 2007). Somente com a constituição de 1934 é que foram estabelecidos os primeiros dispositivos de forma a regular os funcionários públicos (Título VII, artigos 168<sup>o</sup> a 173<sup>o</sup>) (BRASIL, 1934).

Já na vigência da Constituição de 1937 (BRASIL, 1937), foi expedido o Decreto-Lei 1.713, de 28 de outubro de 1939 que dispôs sobre o "Estatuto dos Funcionários Civis Públicos da União" (BRASIL, 1939).

A constituição de 1946 em seu Título VIII (artigos 184<sup>o</sup> a 194<sup>o</sup>) tratava dos "Funcionários Públicos". Este Título nada mencionava sobre a obrigatoriedade do estabelecimento de um estatuto próprio para os Funcionários Públicos (BRASIL, 1946). Somente em 1952, com a promulgação da Lei 1.711/1952 (BRASIL, 1952) é que foi instituído o novo Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União. O referido estatuto em seu artigo 2<sup>o</sup> define "funcionário público" como "pessoa legalmente investida em cargo público" e "cargo público" como aquele "criado por lei, com denominação própria, em número certo e pago pelos cofres da União".

De acordo com o referido estatuto, a nomeação do funcionário público poderia ser "em caráter vitalício" (art. 12<sup>o</sup>, I), "de caráter efetivo" (art. 12<sup>o</sup>, II), "em comissão" (art. 12<sup>o</sup>, III) ou "interinamente" (art. 12<sup>o</sup>, IV).

Segundo Araújo (2007) a Lei 1.890/53 (BRASIL, 1953) representa é a primeira tentativa na introdução da legislação trabalhista comum para os integrantes da função pública. Isto porque esta lei "aplica dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho aos mensalistas e diaristas da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Territórios, dos Municípios e das entidades autárquicas".

No mesmo sentido, a Lei 3.780/60 classificou os servidores públicos em duas categorias (BRASIL, 1960). A primeira categoria seria formada por funcionários públicos de provimento efetivo ou de provimento em comissão (Art. 2<sup>o</sup>). A outra categoria seria aquela formada por pessoal temporário e de obras (Art. 23<sup>o</sup>), os quais se sujeitavam ao regime da CLT, bem como as outras leis a ele aplicáveis (ARAÚJO, 2007).

Já em 1967, em pleno regime militar, foi promulgado o Decreto-Lei n<sup>o</sup> 200 (BRASIL, 1967a) que em seu artigo 96 a contratação, pelo regime da CLT, de

técnicos especializados para prestação de serviço à administração direta e às autarquias, e em seu artigo 97 a contratação temporária de consultores técnicos e especialistas por período determinado. Já a Constituição Federal de 1967 (BRASIL, 1967b) na sua seção VII trata sobre os funcionários públicos. Enquanto esta seção não faz qualquer menção ao estatuto dos funcionários públicos, em seu artigo 104<sup>o</sup> aplica-se a CLT no caso de servidores admitidos temporariamente para obras ou aqueles contratados para funções de natureza técnica ou especializada.

A Lei 6.185/74 (BRASIL, 1974) em seu artigo 3<sup>o</sup> deixa claro que excetuando-se as atividades inerentes ao Estado como Poder Público sem correspondência no setor privado, compreendidas nas áreas de Segurança Pública, Diplomacia, Tributação, Arrecadação e Fiscalização de Tributos Federais e Contribuições Previdenciárias, Procurador da Fazenda Nacional, Controle Interno e no Ministério Público, somente se admitirão servidores regidos pela CLT, sem os direitos de greve e sindicalização, aplicando-se-lhes as normas que disciplinam o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

Findo o período do regime militar, a temática do estabelecimento de regras que disciplinem a atividade do servidor público volta à tona com a promulgação da Constituição Federal de 1988. O caput da redação do seu artigo 39<sup>o</sup> determina que "A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas".

Assim, no sentido de regulamentar este dispositivo jurídico, o Governo Federal editou a Lei 8.112/90 que estabelece o Regime Jurídico Único (RJU) dos servidores públicos da União (administração direta), das autarquias e fundações públicas federais (BRASIL, 1990).

Assim, o § 1<sup>o</sup> do artigo 243 da referida lei transforma os empregos públicos existentes nas autarquias e fundações públicas federais em cargos públicos. Consequentemente, cargo público é a denominação dada aquele servidor que possua vínculo estatutário com o Estado enquanto que emprego público se

refere aquele servidor que possui vínculo com Administração Pública sob regime da CLT.

Desta forma, o legislador constituinte entendeu que o vínculo estatutário deveria ser o mais adequado, uma vez que os órgãos que compõem a administração pública federal (administração direta, autarquias e fundações) não se coadunam com organizações tipicamente empresariais (ALEXANDRINO e PAULO, 2015).

Assim, o que se procurou é dar certa independência para o servidor público, já que o regime estatutário é dotado de instrumentos (por exemplo, estabilidade - não podendo ser demitidos de maneira arbitrária; remoção - deslocamento, a pedido ou de ofício; readaptação - investidura em cargo de atribuições compatíveis com a limitação; gratificações e adicionais; regime de aposentadoria próprio que possibilitam atuação de forma imparcial frente a indivíduos ou grupos que detenham influência e poder político e econômico.

Finda a discussão sobre os dois regimes jurídicos de trabalho existentes no país, cabe agora analisar como os institutos da insalubridade e da periculosidade são abordados em cada um dos regimes.

A análise será iniciada pela Constituição Federal de 1988, lei maior em nosso país, sob a qual os dois regimes estão juridicamente subordinados.

## **2.5 Insalubridade e Periculosidade na Constituição Federal de 1988**

A Constituição Federal de 1988 em seu artigo 7<sup>o</sup>, inciso XXII depreende-se que é direito dos trabalhadores urbanos e rurais a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança e que compete às empresas cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho. Desta forma, deve-se empreender todo o esforço possível para que sejam reduzidos os riscos em decorrência da atividade laboral de forma a garantir o bem-estar do trabalhador.

Ocorre que no mesmo artigo, inciso XXIII a CF de 1988 prevê o pagamento de um adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas na forma da lei. Ou seja, entende-se que há um contra senso nestes dois dispositivos legais. Isto porque, no inciso XXII, a CF de 1988 defende a adoção de medidas preventivas relativas à segurança e saúde no

trabalho por meio do cumprimento de normas específicas àquela enquanto que no inciso XXII, a mesma CF de 1988 aponta como solução para as atividades penosas, insalubres e perigosas, o pagamento de remuneração adicional. Isto claramente desestimula a adoção de práticas preventivas no que diz respeito à SST em casos de insalubridade e periculosidade.

O pagamento desse adicional a que se refere à constituição está definido na legislação infra-constitucional que será analisada a seguir. .

## **2.6 Insalubridade e Periculosidade na CLT**

Como visto, a Constituição Federal prevê o pagamento de adicional de remuneração para os trabalhadores submetidos a atividades laborais insalubres e perigosas. Assim, a CLT determina o valor desses percentuais.

Art.192<sup>o</sup> - 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.

A CLT também traz as regras acerca do adicional de periculosidade.

Art . 193<sup>o</sup> - 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:

I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;

II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

§ 1º - 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.

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

Os parâmetros que determinam o que sejam atividades e operações insalubres estão previstas na Norma Regulamentadora 15 (NR 15) e os parâmetros



que determinam o que sejam atividades e operações perigosas estão previstas na Norma Regulamentadora 16 (NR16).

## **2.7 Insalubridade e Periculosidade na Lei 8.112/90 e Lei 8.270/91**

No que se diz respeito ao serviço público federal, a Lei 8.112/90 (Brasil, 1990) trouxe a normatização sobre a questão da insalubridade e periculosidade no seu artigo 68<sup>o</sup>.

Art. 68<sup>o</sup>. Os servidores que trabalhem com habitualidade em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas, radioativas ou com risco de vida, fazem jus a um adicional sobre o vencimento do cargo efetivo.

O requisito fundamental para a percepção dos valores adicionais é a habitualidade ou contato permanente com o agente causador da insalubridade ou da periculosidade. Assim, o que caracteriza a habitualidade é a permanência da situação laboral ao longo do tempo sem interrupção de tal forma que o servidor esteja permanentemente em contato com o agente insalubre ou perigoso.

A Lei nº 8.112/90 não especifica os percentuais de insalubridade e de periculosidade para o servidor estatutário federal, diferente do que acontece na CLT para os empregados.

Tanto o Estatuto dos servidores civis da União quanto a CLT vedam a percepção simultânea de ambos os adicionais e impõe a cessação destes, na hipótese de eliminação dos riscos que originaram a sua concessão.

A Lei nº 8.270/91 (BRASIL, 1991) dispõe sobre os percentuais a que os servidores públicos federais farão jus a título de insalubridade e periculosidade. Tal disposição está expressa no Art. 12<sup>o</sup> da Lei:

Art. 12<sup>o</sup>. Os servidores civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais perceberão adicionais de insalubridade e de periculosidade, nos termos das normas legais e regulamentares pertinentes aos trabalhadores em geral e calculados com base nos seguintes percentuais:

I - cinco, dez e vinte por cento, no caso de insalubridade nos graus mínimo, médio e máximo, respectivamente;

II - dez por cento, no de periculosidade.

§ 1º O adicional de irradiação ionizante será concedido nos percentuais de cinco, dez e vinte por cento, conforme se dispuser em regulamento.

§ 2º A gratificação por trabalhos com Raios X ou substâncias radioativas será calculada com base no percentual de dez por cento.

§ 3º Os percentuais fixados neste artigo incidem sobre o vencimento do cargo efetivo

Observa-se, portanto, que de acordo com a referida lei, os percentuais de adicionais os quais são devidos aos servidores públicos diferem daqueles que são percebidos aos trabalhadores celetistas.

No intuito de uniformizar o entendimento no tocante à concessão desses adicionais de insalubridade e periculosidade, o Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão emitiu a Orientação Normativa Nº 4, de 14 de Fevereiro de 2017 (BRASIL, 2017c). No tocante a insalubridade e periculosidade a referida orientação normativa em seu artigo 9º estabelece que:

Art. 9º Em relação ao adicional de insalubridade e periculosidade, consideram-se:

I - Exposição eventual ou esporádica: aquela em que o servidor se submete a circunstâncias ou condições insalubres ou perigosas, como atribuição legal do seu cargo, por tempo inferior à metade da jornada de trabalho mensal;

II - Exposição habitual: aquela em que o servidor submete-se a circunstâncias ou condições insalubres ou perigosas por tempo igual ou superior à metade da jornada de trabalho mensal; e

III - Exposição permanente: aquela que é constante, durante toda a jornada laboral.

Parágrafo único. No caso do servidor estar submetido a condições insalubres ou perigosas em período de tempo que não configure exposição habitual, nos termos do inciso II do caput deste artigo, mas em período de tempo que configure o direito ao adicional conforme os Anexos e Tabelas das Normas Regulamentadoras nº 15 e nº 16, aprovadas pela Portaria MTE nº 3.214, de 8 de junho de 1978, prevalecerá o direito ao recebimento do respectivo adicional.

Ao analisar o presente dispositivo normativo, nota-se que se faz a distinção do que seja exposição eventual ou esporádica, exposição habitual e exposição permanente. A diferenciação se dá em relação ao tempo de exposição quando comparada ao tempo de jornada mensal. Assim, quando o tempo de exposição for menor do que a metade da jornada de trabalho mensal fala-se de exposição eventual ou esporádica. Quando o tempo de exposição for igual ou superior a metade da jornada de trabalho mensal fala-se em exposição habitual e quando a exposição for constante ao longo da jornada laboral fala-se em exposição permanente.

Observa-se que o parágrafo único deste dispositivo trata do caso em que o servidor exposto a condições insalubres ou perigosas que não sejam consideradas habituais, mas que atendam aos requisitos das normas regulamentadoras 15 (BRASIL, 1978a) e 16 (BRASIL, 1978b) terá direito ao recebimento do respectivo adicional remunerativo.

O artigo 10<sup>o</sup> da referida Orientação Normativa estabelece as regras para a concessão do benefício.

Art. 10<sup>o</sup>. A caracterização e a justificativa para concessão de adicionais de insalubridade e periculosidade aos servidores da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, quando houver exposição permanente ou habitual a agentes físicos, químicos ou biológicos, ou na hipótese do parágrafo único do art. 9<sup>o</sup> desta Orientação Normativa, dar-se-ão por meio de laudo técnico elaborado nos termos das Normas Regulamentadoras (NR) nº 15 e nº 16, aprovadas pela Portaria MTE nº 3.214, de 8 de junho de 1978.

§ 1<sup>o</sup> O órgão ou a instituição poderá contratar serviços de terceiros para a dosagem e medição de agentes físicos e químicos ou para a identificação de agentes biológicos, com a finalidade de auxiliar o profissional competente na expedição de laudo técnico, desde que o levantamento dos dados seja supervisionado por servidor da área de saúde e segurança do trabalho.

§ 2<sup>o</sup> O laudo técnico deverá:

I - ser elaborado por servidor público da esfera federal, estadual, distrital ou municipal, ou militar, ocupante de cargo público ou posto militar de médico com especialização em medicina do trabalho, ou de engenheiro ou de arquiteto com especialização em segurança do trabalho;

II - referir-se ao ambiente de trabalho e considerar a situação individual de trabalho do servidor;

III - identificar:

a) o local de exercício ou o tipo de trabalho realizado;

b) o agente nocivo à saúde ou o identificador do risco;

c) o grau de agressividade ao homem, especificando:

1. limite de tolerância conhecida, quanto ao tempo de exposição ao agente nocivo; e

2. verificação do tempo de exposição do servidor aos agentes agressivos;

d) classificação dos graus de insalubridade e de periculosidade, com os respectivos percentuais aplicáveis ao local ou atividade examinados; e

e) as medidas corretivas necessárias para eliminar ou neutralizar o risco, ou proteger contra seus efeitos.

§ 3º O laudo técnico não terá prazo de validade, devendo ser refeito sempre que houver alteração do ambiente ou dos processos de trabalho ou da legislação vigente.

§ 4º Compete ao profissional responsável pela emissão do laudo técnico caracterizar e justificar a condição ensejadora do adicional de insalubridade, de periculosidade, da gratificação por trabalhos com raios-x ou substâncias radioativas e do adicional de irradiação ionizante.

§ 5º Na hipótese do inciso I do § 2º deste artigo, demonstrado o esgotamento das possibilidades de celebrar instrumentos de cooperação ou parcerias com os órgãos da esfera federal, estadual, distrital ou municipal, o órgão ou entidade poderá promover a contratação de serviços de terceiros para emissão do laudo técnico, desde que possuam habilitação de médico com especialização em medicina do trabalho, ou de engenheiro ou arquiteto com especialização em segurança do trabalho.

Aqui se percebe que o laudo técnico a que se refere o artigo 10<sup>0</sup> dessa Orientação Normativa é aquele descrito nas NR 15 e 16, qual seja, "laudo técnico elaborado por Médico do Trabalho ou Engenheiro de Segurança do Trabalho".

Segundo esta norma, caso haja a necessidade, o ente administrativo poderá contratar serviço de terceiros para avaliar o nível de dosagem e medição dos agentes físicos e químicos ou para a identificação de agentes biológicos com a

finalidade de auxiliar o profissional competente que expedirá o laudo sendo supervisionado por servidor na área de SST.

O referido laudo técnico deverá ser elaborado por servidor público e por militar médico com especialização em medicina do trabalho, ou de engenheiro ou arquiteto com especialização em segurança do trabalho. O laudo deve-se ater ao ambiente de trabalho e considerar a situação individual de trabalho do servidor observando aspectos relacionados ao local e tipo de trabalho realizado, o agente nocivo, seu grau de agressividade observando o limite de tolerância e tempo de exposição. O laudo ainda deverá apresentar as medidas corretivas necessárias para se eliminar ou neutralizar o risco.

Talvez este seja o único aspecto desta Orientação Normativa que observa-se um caráter prevencionista com o intuito de proteger o servidor público. Ressalva-se que referido laudo não tem prazo de validade devendo ser refeito todas as vezes em que houver alteração do ambiente ou dos processos de trabalho ou da legislação vigente.

A Orientação Normativa especifica, ainda, as situações que não geram direito a receber adicionais, como, por exemplo, atividades em que a exposição a circunstâncias ou condições insalubres ou perigosas seja eventual ou esporádica; e as realizadas em local inadequado em virtude de questões gerenciais ou por problemas organizacionais de outra ordem.

Também não geram direito a adicionais as atividades em que o servidor ocupa função de chefia ou direção, com atribuição de comando administrativo, a menos que respaldado por laudo técnico individual que comprove a exposição em caráter habitual ou permanente.

No que se refere especificamente aos agentes biológicos, o artigo 12<sup>o</sup> da Orientação Normativa deve-se observar os parâmetros estabelecidos na NR15. Não se caracterizam situação para o pagamento de adicionais às situações estabelecidas nos incisos I, II e III conforme abaixo:

Art. 12<sup>o</sup>. [...]

Parágrafo único. Além do disposto no art. 11, não caracterizam situação para pagamento do adicional de que trata o caput:

I - o contato com fungos, ácaros, bactérias e outros microorganismos presentes em documentos, livros, processos e similares, carpetes, cortinas e similares, sistemas de condicionamento de ar ou instalações sanitárias;

II - as atividades em que o servidor somente mantenha contato com pacientes em área de convivência e circulação, ainda que o servidor permaneça nesses locais; e

III - as atividades em que o servidor manuseie objetos que não se enquadrem como veiculadores de secreções do paciente, ainda que sejam prontuários, receitas, vidros de remédio, recipientes fechados para exame de laboratório e documentos em geral.

A Orientação Normativa Nº 4 define que o pagamento dos adicionais de periculosidade e de insalubridade somente será processado à vista de portaria de localização ou de exercício do servidor e de portaria de concessão do adicional. Também é condicionante para o pagamento a existência de laudo técnico, cabendo à autoridade pagadora conferir a exatidão dos documentos antes de autorizar o pagamento.

Para fim de pagamento do adicional será observada a data da portaria de localização, concessão, redução ou cancelamento, para ambientes já periciados e declarados insalubres e/ou perigosos, que deverão ser publicadas em boletim de pessoal ou de serviço.

As unidades de gestão de pessoas terão de realizar a atualização permanente dos servidores que fazem jus aos adicionais no módulo informatizado oficial da Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho no Serviço Público, conforme movimentação de pessoal. Também é de responsabilidade dessas unidades proceder a suspensão do pagamento, mediante comunicação oficial ao servidor interessado.

Assim, o que se percebe desta Orientação Normativa é uma aproximação das regras de insalubridade e periculosidade aplicadas ao servidor público e aquelas aplicadas aos trabalhadores celetistas.

Como a Orientação Normativa Nº 4 não faz menção aos valores de adicionais aplicados aos servidores públicos, entende-se que permanecem os valores já descritos no artigo 12º da Lei nº 8.270/91 (BRASIL, 1991).

Ao se fazer uma análise das disposições legais de ambos os regimes é possível fazer alguns comentários sobre este aspecto. Primeiro é a diferença quanto aos percentuais dos adicionais que devem ser aplicados em cada um dos regimes, uma vez que o legislador reservou aos servidores adicionais ocupacionais com valores percentuais diferentes daqueles aplicáveis aos trabalhadores celetistas.

Ademais, a base de cálculo desses adicionais também é diferente. No regime celetista os adicionais de insalubridade são calculados sobre o salário mínimo da região, e o adicional de periculosidade incide sobre o salário do empregado. Já no serviço público, todos os adicionais serão calculados sobre o salário do servidor e não sobre o salário mínimo regional.

Assim, o adicional de insalubridade é mais vantajoso para o serviço público, pois embora os percentuais sejam menores (5%, 10% e 20%) conforme o tipo de exposição, esses percentuais incidem sobre o salário nominal do servidor.

Apesar dos percentuais serem mais elevados (10%, 20%, e 40%) no regime celetista, estes são calculados sobre o salário mínimo da região, o que acarreta, na prática em um valor pecuniário menor a ser pagos aos trabalhadores celetistas em comparação com servidores públicos.

O raciocínio se inverte, ao se tratar de adicional de periculosidade. Neste caso, trabalhadores celetista que fazem jus ao valor adicional de 30% incidente sobre o seu salário enquanto que para os servidores públicos o referido adicional é de apenas 10%. Assim, considerando um trabalhador celetista e um servidor público que percebem o mesmo valor nominal de remuneração, o trabalhador celetista leva vantagem em relação ao servidor público.

Cabe ressaltar que os adicionais de insalubridade e periculosidade possuem caráter transitório, sendo mantidos enquanto durar a exposição ao agente ou situação laboral que se fez jus. A partir do momento em que haja a neutralização ou eliminação do risco existente, é necessária a elaboração de novo laudo e se for confirmada uma nova situação em que não há risco ao trabalhador, há a retirada do adicional que anteriormente era concedido.

O pagamento do referido adicional não possui caráter retroativo por falta de amparo legal, visto que o princípio da execução do adicional é a partir da publicação do ato concessório (art. 6º do Decreto-Lei nº 97.458, de 15.01.1989).

A servidora gestante ou lactante será afastada, pela chefia imediata, das operações ou local considerado insalubre, enquanto durar a gestação e a lactação, passando a exercer suas atividades em local salubre (art. 69, parágrafo único da Lei nº 8.112, de 11.12.1990).

Durante os períodos em que permanecer em gozo de licença para desempenho de mandato classista, licença prêmio por assiduidade, afastado para o exterior, afastado para a realização de curso de pós-graduação, para servir a outro órgão ou entidade, licença para atividade política ou exercício de mandato eletivo, o servidor não fará jus ao Adicional de Insalubridade (art. 68, § 2º da Lei nº 8.112, de 11/12/1990).

Este aspecto parece estar alinhado da legislação geral que diz que uma vez cessada a razão pela qual o ambiente laboral se tornou insalubre, cessa também o adicional. Assim, se o servidor está afastado do ambiente insalubre, não há o porquê de ele receber o adicional de insalubridade.

No serviço público, os Adicionais de Insalubridade e de Periculosidade e a Gratificação de Raios X são inacumuláveis (art. 68, § 1º da Lei nº 8.112, de 11.12.1990). Apesar de diversas discussões jurídicas, este também é o entendimento majoritário para os trabalhadores celetistas. Ou seja, há quase que um consenso de que os operadores de raio X, trabalhadores celetistas, não podem acumular os adicionais de insalubridade e periculosidade (FERREIRA, 2013).



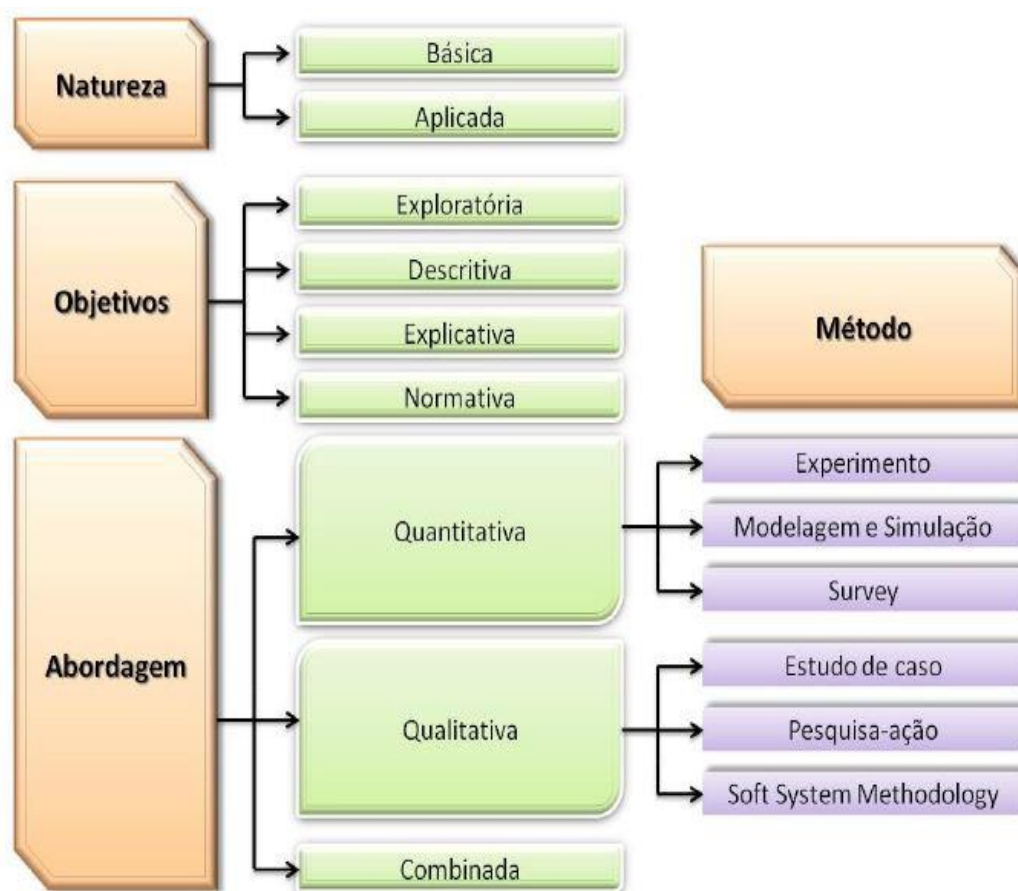
## CAPÍTULO 1 - METODOLOGIA DA PESQUISA

### **3.1 Classificação da Pesquisa**

O presente trabalho tem como base uma extensa pesquisa bibliográfica e documental. Através do estudo crítico e de uma análise das obras acadêmicas e literárias especializadas e de documentos (leis, decretos-lei, decretos, medidas provisórias, textos constitucionais (das diversas constituições brasileiras), emendas constitucionais, normas regulamentadoras, orientações normativas etc.) busca-se traçar o estado da arte conceitual e legislativo sobre o tema da insalubridade e periculosidade no trabalho tanto no que se refere aos trabalhadores do regime celetista quanto dos trabalhadores sob o regime jurídico serviço público.

A classificação metodológica da pesquisa baseou-se na classificação dos tipos de pesquisa sugerida por Turrioni e Melo (2012) e como representado na figura 1, abaixo.

Figura 1 Metodologia científica aplicada em Engenharia de Produção.



Fonte: Turrioni e Mello (2012)

Assim, segundo esta classificação, pesquisa pode ser enquadrada quanto à sua natureza, aos seus objetivos, à sua abordagem do problema e ao método empregado. (TURRIONI e MELLO, 2012)

A natureza da pesquisa pode ser classificada como básica ou aplicada. Segundo Silva e Menezes (2005), a pesquisa aplicada visa a geração de conhecimentos para aplicação e solução de problemas específicos, envolvendo verdades e interesses locais. Já a pesquisa básica é “aquela que procura o progresso científico, a ampliação de conhecimentos teóricos, sem a preocupação de utilizá-los na prática. É a pesquisa formal, tendo em vista generalizações, princípios, leis” (TURRIONI e MELLO, 2012, p. 80). Sendo assim, o presente estudo se enquadra como natureza básica, pois se baseia em uma extensa análise teórica da bibliografia.

Quanto aos objetivos da pesquisa, ela pode ser classificada como normativa. Isto porque a pesquisa normativa busca o desenvolvimento de políticas, estratégias e ações para aperfeiçoar os resultados disponíveis na literatura existente, encontrar uma solução ótima para novas definições de problemas ou para comparar várias estratégias relativas a um problema específico (BERTAND e FRANSOO, 2002). No caso específico em tela, o presente trabalho busca analisar comparativamente os institutos jurídicos da insalubridade e da periculosidade no âmbito do trabalhador celetista e do servidor público.

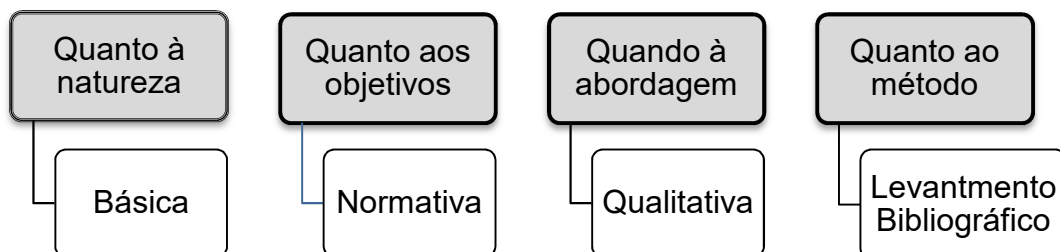
Quanto a forma de se abordar o problema a pesquisa pode ser classificada como qualitativa uma vez que:

“...considera que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números. A interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados são básicas no processo de pesquisa qualitativa. Não requer o uso de métodos e técnicas estatísticas. O ambiente natural é a fonte direta para coleta de dados e o pesquisador é o instrumento-chave. É descritiva. Os pesquisadores tendem a analisar seus dados indutivamente. O processo e seu significado são os focos principais de abordagem”. (TURRIONI e MELLO, 2012 pag. 81)

Portanto, esta pesquisa pode ser classificada como qualitativa, uma vez que não se pretende levantar dados estatísticos. Aqui busca-se tão somente descrever o fenômeno percepção jurídica dos institutos da insalubridade e da periculosidade entre os contextos dos trabalhadores celetista e servidores públicos. Ademais, a abordagem qualitativa “concebem-se análises mais profundas em relação ao fenômeno que está sendo estudado. A abordagem qualitativa visa destacar características não observadas por meio de estudo quantitativo, haja vista a superficialidade deste último” (BEUREN, 2012, p. 92)

Por fim, quanto ao método, este trabalho pode ser classificado como um levantamento (ou survey) bibliográfico em que se busca estabelecer uma discussão teórica sobre a questão da insalubridade e da periculosidade entre trabalhadores celetistas e servidores públicos. Portanto, o presente trabalho sintetiza o que já se sabe sobre este objeto de estudo e procura prever qual será a tendência de interpretação jurídica sobre esta temática.

Figura 2 Esquematização dos tipos de pesquisa do presente estudo

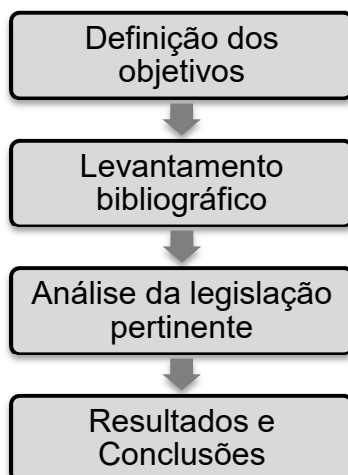


Fonte: Elaborado pelo autor, 2018.

### 3.2 Etapas da Pesquisa

As etapas de realização deste estudo estão demonstradas na figura 3, a seguir:

Figura 3 Etapas para realização do estudo proposto



Fonte: Elaborado pelo autor, 2018.

### 3.2.1 Definição dos Objetivos

Primeiramente, foram realizadas reuniões com o professor orientador visando definir e delimitar os objetivos gerais e específicos deste estudo. Nessas conversas, observou-se que há certa inquietude por parte de diversos profissionais que atuam na Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN) e que fazem jus ao adicional de insalubridade e periculosidade no tocante as diferenças de remuneração dos referidos adicionais.

A UFRN, como qualquer Autarquia Federal, é composta por diversos agentes públicos (servidores públicos regidos pelo RJU, trabalhadores regidos pela CLT, trabalhadores temporários, bolsistas, estagiários entre outros). Como esses diversos tipos de profissionais são regidos por leis específicas, os adicionais a que fazem jus também têm a sua característica própria.

Pensando nisso, buscou-se realizar um estudo comparativo da legislação em vigor, no que se diz respeito a insalubridade e a periculosidade em relação aos servidores públicos e o trabalhadores celetistas.

### 3.2.2 Levantamento Bibliográfico

O desenvolvimento da pesquisa foi iniciado em agosto de 2018, com a coleta de informações sobre o tema em diversas fontes. O levantamento bibliográfico

foi realizado com base na doutrina específica sobre o caso (livros, artigos, monografias, dissertações e teses), legislação pertinente ao assunto, Súmulas dos Tribunais Superiores e nas bases de dados da SciELO, Scopus, Google Acadêmico e plataforma de periódicos da CAPES.

### **3.2.3 Análise da Legislação Pertinente**

Como em todo estudo do direito, a legislação pertinente sobre o assunto é extremamente esparsa e, em alguns casos, conflitantes. O estudo do direito dá margem a diversas interpretações e mesmo em assuntos considerados “pacificados” nos tribunais superiores, podem dar margem a interpretação diversa, dependendo do caso concreto.

Entretanto, basicamente, o estudo se deu buscando a legislação vigente, principalmente no que se refere à Constituição Federal de 1988, à CLT, ao Regime Jurídico Único, às Orientações Normativas do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão e às Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego.

Para tanto se debruça sobre a formação histórica e principais características de cada um dos dois regimes. Posteriormente faz-se uma análise comparada dos dois regimes identificando-se as principais diferenças entre os dois regimes no que tange a insalubridade e periculosidade no trabalho.

### **3.2.4 Resultados e Conclusões**

O estudo desenvolvido neste trabalho revela uma tendência jurídica de aproximar os meios de caracterização dos institutos da insalubridade e da periculosidade entre trabalhadores celetistas e servidores públicos.

Significa dizer que os critérios adotados para a caracterização do trabalho insalubre e do trabalho perigoso tendem a ser os mesmos bem como os critérios de concessão dos respectivos adicionais.

Criticas se fazem ao arcabouço jurídico que determina uma lista taxativa de atividades e tarefas laborais que podem ser caracterizadas como insalubres ou perigosas.

## CAPÍTULO 4 – DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

### 4.1 Apresentação

Trabalhadores celetistas e estatutários possuem características diversas em função do seu papel na sociedade. Portanto, cada qual possui o seu regime jurídico funcional.

Entretanto, todos fazem jus a proteção do Estado. Por conseguinte, direitos fundamentais devem ser respeitados e ser tratados com isonomia.

Em consequência, tanto o instituto jurídico da insalubridade quanto o da periculosidade devem aplicados de forma isonômica a todos os trabalhadores, mesmo aqueles ainda não protegidos por qualquer regime jurídico funcional.

Ante o exposto, evidencia-se a necessidade de criação de alternativas para a omissão legislativa mais específica e regulamentar sobre os institutos da insalubridade e da periculosidade no regime jurídico único federal (estatutário) com vistas a garantir uma maior proteção à saúde e segurança no trabalho no setor público, além de garantir maior isonomia entre no tratamento dado ao tema no regime celetista e no regime estatutário. Independentemente da natureza do vínculo de trabalho a que esteja submetido o trabalhador, é direito constitucionalmente garantido a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (Art. 7<sup>o</sup>, XXII, CF/88).

A despeito da recente Orientação Normativa N<sup>o</sup> 4 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (BRASIL, 2017c), que já trouxe alguns progressos nessa análise, ainda há a necessidade premente de se discutir propostas de diretrizes ou alternativas mais juridicamente robustas que visem aprimorar a legislação existente no que diz respeito aos institutos jurídicos da insalubridade e periculosidade.

Para tanto, deve-se considerar as peculiaridades do regime público de trabalho, que em comparação com o regime privado possui importantes diferenças, que fazem, inclusive, que esses dois regimes pertencem a ramos distintos do direito (direito administrativo e direito do trabalho, respectivamente).

A seguir o presente trabalho apresenta dois encaminhamentos possíveis no intuito de aprimorar a proteção do Estado aos seus servidores, com base no

estudo bibliográfico e documental realizado. Estas propostas estão relacionadas a aspectos da Saúde e Segurança do Trabalho (SST) como um todo, mais especificamente aos institutos da insalubridade e da periculosidade.

## **4.2 Criação de uma lei geral em segurança e saúde no trabalho no serviço público, em especial os institutos da Insalubridade e Periculosidade**

Ao longo dos últimos anos, o Governo Federal vem se preocupando com a saúde e segurança no serviço público. Isto vem ocorrendo, muito provavelmente, em função dos custos com afastamentos, acidentes, doenças ocupacionais e a consequente descontinuidade e/ou queda de qualidade dos serviços oferecidos à população.

Esta preocupação se evidencia quando se percebe a criação, por parte do Governo Federal, de mecanismos que busquem proteger o servidor público no exercício de sua atividade. Um dos exemplos é a criação em 2009 de um órgão chamado - Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Federal – SIASS através do Decreto nº 6.833 de 29/04/2009 (BRASIL, 2009).

O objetivo desse subsistema está definido no artigo 2º do referido decreto:

Art. 2º O SIASS tem por objetivo coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da administração federal direta, autárquica e fundacional, de acordo com a política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal, estabelecida pelo Governo. (BRASIL, 2009, p.1)

Um estudo mais detalhado do Decreto indica que a criação do SIASS não buscou disciplinar os temas relacionados à SST. O que ocorreu foi tão somente tentar disciplinar e criar o chamado "subsistema". Este "subsistema" teria a função de coordenar e integrar ações e programas já existentes nos órgãos públicos e alinhá-las com a política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal (que é descrita no artigo 3º do mesmo Decreto Lei).

Este decreto revogou o Decreto anterior 5.961 de 2006 havia criado outro órgão chamado Sistema Integrado de Saúde Ocupacional do Servidor Público Federal – SISOSP (Brasil, 2006). Neste contexto, o SISOSP tinha a finalidade de



uniformizar todos os procedimentos administrativos sanitários na área de gestão de recursos humanos e promover a saúde ocupacional do servidor.

Assim, iniciativas de criação de mecanismos como o SISOSP e o SIASS podem ser considerados avanços, porém não encaminham uma solução definitiva do problema.

Posteriormente foi instituída a Portaria Normativa Nº 3, de 7 de maio de 2010 (BRASIL, 2010) que estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor - NOSS aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal.

A NOSS tem como objetivo definir diretrizes gerais para a implementação das ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do Servidor Público Federal (Art. 1º da referida portaria).

Mais especificamente e como visto anteriormente, o Ministério de Planejamento, Desenvolvimento e Gestão emitiu a Orientação Normativa Nº 4 (BRASIL, 2017c) que busca uniformizar entendimentos no tocante à concessão dos adicionais e da gratificação à insalubridade e periculosidade no âmbito do serviço público federal.

A crítica que se faz, portanto, é a de que o Governo Federal vem ao longo do tempo minimizar ou tentar resolver questões associadas à saúde e segurança do trabalho (em especial a insalubridade e periculosidade) no serviço público federal por meio de Decretos, Portarias e/ou Orientações Normativas sem que se haja uma ampla discussão sobre o tema. Ou seja, os próprios servidores públicos não participam do debate e a temática vai sendo abordada de forma incipiente sem um resultado efetivo mais amplo.

No que se diz respeito a Orientação Normativa Nº 4 (BRASIL, 2017c) percebe-se que a preocupação principal é com relação aos adicionais e gratificações em virtude de atividades insalubres ou perigosas no âmbito do serviço público. O único aspecto preventivista da Orientação Normativa se refere à elaboração do laudo técnico, uma vez que o mesmo deve apontar soluções de como eliminar ou reduzir o potencial risco.

Como consequência, retorna-se a questão da monetização da insalubridade e periculosidade que ocorre no regime celetista e que se repete agora no regime jurídico único.

A instituição de uma lei geral que regulamente e uniformize o assunto é de extrema importância. Isto porque, ao contrario do que ocorre com o setor privado em que pode-se fazer tudo que não seja proibido em lei, o setor público só pode fazer aquilo que está previsto em lei (Princípio da Legalidade que rege o Direito Administrativo).

Outro aspecto importante é que, como visto até o momento, o governo federal vem lidando com esta temática por meio de decretos, portarias e/ou orientações normativas de seus ministérios. Assim, a adoção de normas infra legais enfraquece os aspectos democráticos e republicanos da causa (qual seja a proteção à saúde e segurança do servidor público). O ideal seria a adoção de uma lei ordinária que normatize o tema. Além de hierarquicamente mais importante do que os decretos, portarias e orientações normativas, a lei ordinária por força constitucional deve ser debatida tanto na câmara dos deputados quanto no senado federal.

Essa característica de formação de uma lei ordinária permite que seja haja um debate mais amplo da sociedade em que as partes interessadas ao tema possam se manifestar e aprimorar o texto da lei. Ou seja, é uma boa oportunidade para que o tema seja debatido de forma ampla de tal forma a abarcar o interesse, senão de todos, da sua grande maioria.

### **4.3 Criação e adoção de grupos de trabalho segurança e saúde no trabalho no âmbito do serviço público**

Complementar a lei que normatiza a adoção de práticas de segurança e saúde no trabalho (SST) no âmbito do serviço público, em especial àquelas que se referem à insalubridade e periculosidade, sugere-se paralelamente a criação e adoção de grupos de trabalhos especializados nesta temática em todos os órgãos da administração pública direta e indireta.

Estes grupos de trabalho se assemelhariam aqueles já existentes entre os trabalhadores celetistas como, por exemplo, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA – item 5.1 da Norma Regulamentadora 5), Serviço Especializado

em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT – art. 162<sup>o</sup> da CLT).

Esses grupos teriam como objetivo principal estimular no âmbito do serviço público a adoção de práticas preventivistas em relação à segurança e saúde no trabalho.

Importante ressaltar de que a sugestão não é simplesmente replicar os mecanismos já existentes para os trabalhadores celetistas. Como já destacado anteriormente, o serviço público apresenta características próprias e limitações legais que devem ser consideradas quando da formação desses grupos de trabalho. O importante é que se traga ao servidor público a noção de que ele é o agente de mudança de postura e comportamento em relação a sua própria saúde e segurança e também em relação a seus colegas de trabalho. Desta forma, cada servidor deverá colaborar para a mudança de visão em relação aos aspectos relacionados à SST.

## CAPÍTULO 5 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

### 5.1 Principais Conclusões

A proteção aos trabalhadores de uma forma geral em relação a aspectos relacionados à SST está explicitada na Constituição Federal.

Assim, uma regulamentação eficaz em SST é de fundamental importância na proteção dos trabalhadores tanto celetistas quanto estatutários. Não é razoável que uma parcela significativa de trabalhadores brasileiros esteja mais legalmente vulnerável quando da proteção do Estado sobre SST. Medidas protecionistas largamente aplicadas aos trabalhadores celetistas também devem ser adotadas de forma ampla no setor público.

O presente trabalho procurou dissertar sobre o assunto, em especial aos institutos da insalubridade e periculosidade no setor público. Neste contexto, foi feito um levantamento histórico ressaltando a cronologia dos fatos que levaram a construção de um ordenamento jurídico tanto no que se refere ao regime de trabalho celetista quanto estatutário. Identificou-se o tratamento dado ao tema da insalubridade e periculosidade no regime celetista e no regime estatutário do serviço público federal, comparando-os com a finalidade identificar similaridades e controvérsias.

Diante do Princípio da Legalidade, mola mestra do Direito Administrativo e que rege toda a administração pública, foram apresentados encaminhamentos viáveis no intuito de equacionar as distorções jurídicas tanto para o instituto da insalubridade quanto da periculosidade no setor público. O trabalho não ambiciona propor aspectos específicos de uma elaboração legislativa, pois sabidamente esse é um processo bastante complexo. Entretanto, a contribuição foi a de discutir a temática no âmbito teórico e, identificar e propor alternativas para encaminhar soluções no intuito de equiparar a legislação celetista com a legislação estatutária no que se diz respeito a insalubridade e periculosidade, respeitando sempre as peculiaridades de cada sistema jurídico.

Ante o exposto, o trabalho apresentou duas propostas complementares. Primeiro, a criação de uma lei geral em saúde e segurança do trabalho no serviço público, em especial os institutos da insalubridade e da periculosidade. Em segundo,

a criação e adoção de grupos de trabalho em saúde e segurança do trabalho no âmbito serviço público.

Deve-se considerar que as possibilidades apresentadas neste trabalho teórico são bastante limitadas para atingir um resultado final prático. Com bem colocado no corpo deste trabalho, o encaminhamento adequado para um efetivo encaminhamento para o problema dependerá do envolvimento das partes interessadas e da vontade política dos governantes e legisladores.

Por fim, acredita-se que o objetivo do presente trabalho foi alcançado, uma vez que se teve como contribuição a apresentação de encaminhamentos no intuito de se encontrar um tratamento isonômico entre os servidores públicos e os trabalhadores do regime celetista no tocante proteção de sua saúde e segurança no trabalho, em especial os institutos da insalubridade e periculosidade, tema central deste trabalho.

Ademais, especificamente, outros objetivos também foram alcançados na medida em que se apresentou a temática da saúde e segurança do trabalho, em especial à insalubridade e periculosidade. Este estudo foi desenvolvido a partir da apresentação de uma análise crítica da evolução histórica destes dois regimes jurídicos de trabalho quando identificou-se não só o tratamento dado ao tema da saúde e segurança no trabalho como também aos institutos da insalubridade e periculosidade. Foi identificado que uma das principais diferenças no tratamento desses dois regimes se dá pelo fato de que enquanto o regime celetista é tratado na seara do direito trabalhista, o regime estatutário é tratado na seara do direito administrativo. Ademais, enquanto o trabalhador celetista pode realizar qualquer ato que não viole lei, o servidor público depende de lei que o autorize a sua ação (Princípio da Legalidade no direito administrativo). Por conseguinte, a evolução jurídica do trato não só da insalubridade/periculosidade no serviço público só poderá amadurecer ao nível do regime celetista quando houver lei ordinária que permita a ocorrência de tal fato.

Por conseguinte, foram apresentados dois encaminhamentos (um complementar ao outro) com o intuito de se encontrar uma equiparação legal entre os dois regimes.

## 5.2 Propostas de Trabalhos Futuros

Claramente este assunto não se exauriu com este trabalho e nem este seria a sua pretensão.

Muito há ainda o que se estudar, não só no que se refere às incongruências entre os regimes celetista e estatutário relativos à insalubridade e periculosidade, mas também em relação à saúde e segurança no trabalho de uma forma geral.

Com isso, alguns encaminhamentos de trabalhos futuros são propostos:

- a) Há de se estudar mais detalhadamente as peculiaridades do serviço público e identificar-se quais legislações poderia ser criadas para garantir isonomia no tratamento de trabalhadores nos dois tipos de regime;
- b) Como visto, os agentes públicos são aqueles indivíduos que servem a máquina pública no atendimento a população. Estamos tratando aqui de servidores públicos, celetistas, bolsistas, voluntários dentre outros que colaboram para o bom andamento do serviço público. Assim, há de se estudar a busca de um modelo administrativo que abarque esses diversos tipos de colaboradores, estimulando a produtividade, o trabalho colaborativo e a saúde e segurança de todos;
- c) Há de se estabelecer modelos de gestão que favoreçam a prevenção, uma vez que o que se percebe é que o arcabouço legislativo sobre insalubridade e periculosidade está mais concentrado em no pagamento de adicionais.

## REFERÊNCIAS

- AEAT (Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho) 2016. Disponível em: <http://sa.previdencia.gov.br/site/2018/04/AEAT-2016.pdf>. Acesso em 10 de agosto de 2018.
- ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. Direito Administrativo Descomplicado. São Paulo: Editora Método. 2015.
- ARAÚJO, Florivaldo Dutra de. Os Regimes Jurídicos dos Servidores Públicos no Brasil E Suas Vicissitudes Históricas. Revista da Faculdade de Direito da UFMG. Belo Horizonte, nº 50, p. 143-169, jan. – jul., 2007
- BERTRAND, J. W. M.; FRANSOO, J. C. Modelling and simulation: operations management research methodologies using quantitative modeling. International Journal of Operations & Production Management, v. 22, n. 2, p. 241-264, 2002.
- BEUREN, Ilse Maria (organizadora). Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade. 3a Ed. 7 Reimp. São Paulo: Atlas, 2012
- BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 16 de jul. de 1934. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm)>. Acesso em: 07 de agosto de 2018
- BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 24 de fevereiro de 1891. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao91.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao91.htm)>. Acesso em: 07 de agosto de 2018.
- BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 18 setembro de 1946. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao46.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm)>. Acesso em: 07 de agosto de 2018.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1967. Rio de Janeiro, 24 de janeiro de 1967b. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao67.html](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.html). Acesso em: 07 de agosto de 2018
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, 5 out. 1988. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decretolei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/Del5452.htm). Acesso em: 10 de agosto de 2018
- BRASIL. Constituição dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 10 de novembro de 1937. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao37.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm). Acesso em: 07 de agosto de 2018
- BRASIL. Constituição Política do Império do Brasil. Rio de Janeiro, 22 de abr. de 1824. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao24.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm). Acesso em: 07 de agosto de 2018
- BRASIL. Decreto 5.961, de 13 de novembro de 2006. Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de

Atenção à Saúde do Servidor. - SISOSP. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6833.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6833.htm)  
Acesso em: 10 de agosto de 2018

BRASIL. Decreto 6.833 de 29 de abril de 2009. Institui o Sistema Integrado de Saúde Ocupacional do Servidor Público Federal - SISOSP. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato20042006/2006/decreto/D5961imprensa.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20042006/2006/decreto/D5961imprensa.htm) Acesso em: 10 de agosto de 2018

BRASIL. Decreto 97.458 de 11 de janeiro de 1989. Regulamenta a concessão dos Adicionais de Periculosidade e de Insalubridade. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8270.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8270.htm). Acesso em: 10 de agosto de 2018

BRASIL. Decreto n.º 19.433, de 26 de novembro de 1930. Cria uma Secretaria de Estado com a denominação de Ministério do Trabalho, Indústria. Rio de Janeiro, 26 de novembro de 1930. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19433-26novembro-1930-517354-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 10 agosto 2018

BRASIL. Decreto-Lei n.º 1.711, de 28 de outubro de 1952. Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis da União. Rio de Janeiro, 28 de outubro de 1952. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19501969/L1711imprensa.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19501969/L1711imprensa.htm). Acesso em: 10 de agosto 2018

BRASIL. Decreto-Lei n.º 200, de 25 de fevereiro de 1967a. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del0200.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm). Acesso em: 10 de agosto 2018

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1º maio 1943. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 10 de agosto de 2018

BRASIL. Decreto-Lei n.º 1.713, de 28 de outubro de 1939. Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis da União. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/CCivil\\_03/Decreto-Lei/1937-1946/Del1713.htm](http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/Decreto-Lei/1937-1946/Del1713.htm). Acesso em: 10 de agosto de 2018

BRASIL. Lei n.º 3.780, de 12 de julho de 1960. Dispõe sobre a Classificação de Cargos do Serviço Civil do Poder Executivo, estabelece os vencimentos correspondentes e dá outras providências. Rio de Janeiro, 12 de julho de 1960. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/Ccivil\\_03/LEIS/19501969/L3780.htm](http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/LEIS/19501969/L3780.htm). Acesso em: 10 de agosto de 2018.

BRASIL. Lei n.º 6.514, de 22 de dezembro de 1977. Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a segurança e medicina do trabalho e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6514.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6514.htm). Acesso em: 10 de agosto de 2018.



- BRASIL. Lei n.º 13.429, de 31 de março de 2017a. Altera dispositivos da Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm)>. Acesso em: 10 de agosto de 2018.
- BRASIL. Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017b. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.ºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em: 10 de agosto de 2018.
- BRASIL. Lei n.º 1.890, de 13 de junho de 1953. Aplica dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho aos mensalistas e diaristas da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Territórios, dos Municípios e das entidades autárquicas. Disponível em: < <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1950-1959/lei-1890-13-junho-1953-366873-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 10 de agosto de 2018
- BRASIL. Lei n.º 5.107, de 13 de setembro de 1966. Cria o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Rio de Janeiro, de 13 de setembro de 1966. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5107impresao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5107impresao.htm). Acesso em: 27 maio 2016.
- BRASIL. Lei n.º 6.185, de 11 de dezembro de 1974. Dispõe sobre os servidores públicos civis da Administração Federal direta e autárquica, segundo a natureza jurídica do vínculo empregatício, e dá outras providências. Rio de Janeiro, 11 de dezembro de 1974. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/CCivil\\_03/LEIS/1970-1979/L6185.htm](http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/LEIS/1970-1979/L6185.htm). Acesso em: 10 de agosto de 2018.
- BRASIL. Lei n.º 8.270, de 17 de dezembro de 1991. Dispõe sobre reajuste da remuneração dos servidores públicos, corrige e reestrutura tabelas de vencimentos, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8270.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8270.htm). Acesso em: 10 de agosto de 2018.
- BRASIL. Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, 12 dez.1990. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm) Acesso em: 10 agosto de 2018.
- BRASIL. NR 15 – Atividades e Operações Insalubres, 8 de junho de 1978a (última atualização em 13 de agosto de 2014). Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR15/NR-15.pdf>>. Acesso em: 10 de agosto de 2018.
- BRASIL. NR 16 – Atividades e Operações Perigosas, 8 de junho de 1978b (última atualização em 07 de janeiro de 2015). Disponível em: < <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR16.pdf>>. Acesso em: 10 de agosto de 2018.

- BRASIL. Normas Regulamentadoras do Trabalho. 2018. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras>>. Acesso em: 10 de agosto de 2018.
- BRASIL. Orientação Normativa Nº 4, de 14 de fevereiro de 2017c. Estabelece orientação sobre a concessão dos adicionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação por trabalhos com raios-x ou substâncias radioativas, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/Min\\_Div/MPOG\\_ON\\_04\\_17.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/Min_Div/MPOG_ON_04_17.html)>. Acesso em: 10 de agosto de 2018.
- BRASIL. Portaria Normativa Nº 3, de 07 de maio de 2010. Estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor -NOSS aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, com o objetivo de definir diretrizes gerais para implementação das ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do servidor. Disponível em: <<file:///C:/Users/reidson/Downloads/PORTARIA%20NORMATIVA%203%20-%202010.pdf>>. Acesso em: 10 de agosto de 2018
- COZER, Ricardo Araújo. O Adicional de periculosidade e a nova normatização estabelecida pela lei n. 12.740/2012. Suplemento Trabalhista nº 014 - LTR. São Paulo, 2013. Página 79.
- DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 11. ed. — São Paulo: LTr, 2012.
- FERREIRA, Jonatan Lima. (Im)Possibilidade de acumulação do adicional de insalubridade e periculosidade e a (des)compensação pelo risco suportado no desempenho das atividades expostas a substâncias radioativas na área médica In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XVI, n. 118, nov 2013.
- MELLO, Celso Antonio Bandeira de. Curso de direito administrativo. São Paulo: Malheiros, 2010.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho : história e teoria geral do direito do trabalho : relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed. – São Paulo : Saraiva, 2011
- NUNES, Dimalice. No Brasil, trabalho informal é a nova regra. Revista Carta Capital. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/economia/No-Brasil-trabalho-informal-e-a-nova-regra>>. Acesso em: 09 de agosto de 2018.
- OIT – Organização Mundial do Trabalho, 2016. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>. Acesso em 10 de agosto de 2018.
- PASTORE, José. O custo dos acidentes e doenças do trabalho no Brasil. Palestra proferida no Tribunal Superior do Trabalho (20/10/2011). Disponível em: [http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt\\_320.htm](http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_320.htm). Acesso em: 10 de agosto de 2018.
- SANTOS, Adolfo Roberto Moreira. Saúde e segurança no trabalho no Brasil: aspectos institucionais, sistemas de informação e indicadores. Brasília: Ipea,

2011. Disponível em: <<http://www.sintepar.com.br/LivroSaudeWeb.pdf>>. Acesso em: 07 ago 2018.

SILVA, E.L; MENEZES, E. M. Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação. 4ª Ed. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2005. Disponível em:

<[file:///C:/Users/Br%C3%A1ulio/Downloads/024\\_Metodologia%20de%20pesquisa%20e%20elaboracao%20de%20teses%20e%20dissertacoes.pdf](file:///C:/Users/Br%C3%A1ulio/Downloads/024_Metodologia%20de%20pesquisa%20e%20elaboracao%20de%20teses%20e%20dissertacoes.pdf)>. Acesso em: 10 agosto 2018

SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito Constitucional do trabalho. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

TURRIONI, J.; MELLO, C. Metodologia de pesquisa em engenharia de produção: estratégias, métodos e técnicas para condução de pesquisas quantitativas e qualitativas. Unifei, 2012.

