

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO ESTADO DO PARÁ  
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

ISADORA ARAUJO BÜHRNHEIM

**ADICIONAL DE INSALUBRIDADE:** compensação ou perpetuação do trabalho degradante?

BELÉM  
2024

ISADORA ARAUJO BÜHRNHEIM

**ADICIONAL DE INSALUBRIDADE:** compensação ou perpetuação do trabalho degradante?

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção de grau em Bacharel em Direito, pelo Centro Universitário do Estado do Pará.

Orientadora: Profa. Dra. Vanessa Rocha Ferreira

BELÉM  
2024

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**  
**Biblioteca do CESUPA, Belém – PA**

---

B931a Buhrnheim, Isadora Araújo.

Adicional de insalubridade: compensação ou perpetuação de trabalho degradante? / Isadora Araújo Buhrnheim. — Belém, 2024.

21 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Centro Universitário do Estado do Pará, Bacharelado em Direito, Belém, 2024.

Orientadora: Profa. Dra. Vanessa Rocha Ferreira.

1. Insalubridade no trabalho. 2. Trabalhadores - Saúde e higiene. I. Ferreira, Vanessa Rocha (orient.). II. Título.

CDD 342.6

---

Regina Coeli Araújo Ribeiro CRB-2/739

ISADORA ARAUJO BÜHRNHEIM

**ADICIONAL DE INSALUBRIDADE:** compensação ou perpetuação do trabalho degradante?

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção de grau em Bacharel em Direito, pelo Centro Universitário do Estado do Pará.

Orientadora: Profª. Dra. Vanessa Rocha Ferreira

Data de aprovação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Conceito:

**Banca Examinadora:**

\_\_\_\_\_  
Profª. Dra. VANESSA ROCHA FERREIRA - Orientadora  
Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA)

\_\_\_\_\_  
Nome com titulação  
Instituição a que pertence

\_\_\_\_\_  
Nome com titulação  
Instituição a que pertence

## ADICIONAL DE INSALUBRIDADE: COMPENSAÇÃO OU PERPETUAÇÃO DO TRABALHO DEGRADANTE?

### *UNHEALTHY WORK ALLOWANCE: COMPENSATION OR PERPETUATION OF DEGRADING WORK?*

Isadora Araujo Bührnheim<sup>1</sup>  
Vanessa Rocha Ferreira<sup>2</sup>

**RESUMO:** O presente artigo se propõe a discutir o papel do adicional de insalubridade no contexto da compensação ou perpetuação do trabalho degradante. A partir de um estudo teórico-normativo, a estrutura deste trabalho inicia-se com a apresentação da previsão legal e das finalidades do adicional de insalubridade, destacando sua importância no ordenamento jurídico brasileiro. Em seguida, são abordadas as consequências do trabalho em ambientes insalubres, evidenciando os impactos na saúde e bem-estar dos trabalhadores expostos a condições nocivas. Por fim, discute-se a relação entre precarização e compensação, questionando-se o adicional efetivamente protege o trabalhador ou se ele perpetua o trabalho em condições degradantes, defendendo-se a necessidade de aprimorar a proteção à saúde e à dignidade dos trabalhadores.

**Palavras-chave:** Adicional de Insalubridade; Trabalho Degradante; Saúde do Trabalhador; Condições de Trabalho; Direitos Trabalhistas.

**ABSTRACT:** *This article aims to discuss the role of hazard pay in the context of compensating or perpetuating degrading work. Based on a theoretical-normative study, the structure of this work begins with the presentation of the legal provision and the purposes of the hazard pay premium, highlighting its importance in the Brazilian legal system. Following that, the consequences of working in unhealthy environments are addressed, highlighting the impacts on the health and well-being of workers exposed to harmful conditions. Finally, the relationship between precariousness and compensation is discussed, questioning whether the additional effectively protects the worker or perpetuates work in degrading conditions, defending the need to improve the protection of workers' health and dignity.*

**Keywords:** *Unhealthy Additional; Degrading Work; Worker Health; Working Conditions; Labor Rights.*

**SUMÁRIO:** 1 INTRODUÇÃO. 2 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE: PREVISÃO LEGAL E SUAS FINALIDADES. 3 AS CONSEQUÊNCIAS DO TRABALHO EM AMBIENTE INSALUBRE AOS TRABALHADORES. 4 COMPENSAÇÃO MONETÁRIA OU PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO? 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS. REFERÊNCIAS.

---

<sup>1</sup> Graduanda em Direito pelo Centro Universitário do Pará (CESUPA). E-mail: isadora20060142@aluno.cesupa.br

<sup>2</sup> Professora orientadora. Doutora em Direitos Humanos (USAL/ES). Mestre em Direitos Fundamentais (UNAMA/PA). Professora da Graduação e Mestrado (CESUPA). Auditora do TCE/PA

## 1 INTRODUÇÃO

Ao longo das décadas, as condições de trabalho no Brasil têm se transformado em resposta à evolução das normas trabalhistas e às mudanças nas relações de produção. No entanto, a presença de ambientes insalubres no cenário laboral brasileiro ainda é uma realidade que afeta diretamente a saúde, segurança e a dignidade dos trabalhadores. A legislação vigente, por meio do adicional de insalubridade, busca compensar a exposição a condições adversas. Contudo, persiste a dúvida quanto à capacidade desse adicional de, efetivamente, evitar situações de trabalho degradante.

O adicional de insalubridade, previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tem como objetivo mitigar os efeitos nocivos do trabalho em ambientes insalubres. Entretanto, a mera compensação financeira pode não ser suficiente para proteger a dignidade e integridade física dos trabalhadores expostos constantemente a condições prejudiciais à sua saúde e segurança. Esse cenário levanta a necessidade de uma análise mais aprofundada sobre a real eficácia do adicional na proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, especialmente considerando que muitos locais de trabalho apresentam riscos ocupacionais biológicos, químicos, físicos e psicossociais, além de situações antiergonômicas e condições inseguras (Santana, 2021).

Diante disso, a relevância dessa pesquisa justifica-se pela necessidade de se discutir se a compensação financeira oferecida pelo adicional de insalubridade é uma solução adequada ou apenas perpetua as condições degradantes de trabalho. Para tanto, serão analisados os aspectos legais que fundamentam o adicional de insalubridade, as consequências à saúde dos trabalhadores expostos e o dilema entre precarização e compensação.

Trata-se de estudo teórico-normativo que utiliza o método dedutivo para responder à seguinte pergunta de pesquisa: o adicional de insalubridade é uma forma de compensar adequadamente os trabalhadores ou acaba por legitimar condições de trabalho degradantes?

O texto está estruturado em cinco itens, sendo o primeiro esta introdução, que apresentou o problema de pesquisa e justificou a relevância do estudo; o segundo aborda a previsão legal e as finalidades do adicional de insalubridade; o terceiro explora as consequências físicas e psicológicas do trabalho em ambientes insalubres; o quarto item discute a relação da precarização e compensação, verificando se o adicional de insalubridade resulta na precarização do trabalho ou se é uma compensação justa e efetiva. Por fim, o quinto e último item apresenta as considerações finais deste estudo.

## 2 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE: PREVISÃO LEGAL E SUAS FINALIDADES

O adicional de insalubridade, previsto no artigo 7º, inciso XXIII, da Constituição Federal de 1988, integra o conjunto de direitos sociais fundamentais assegurados aos trabalhadores urbanos e rurais, evoluindo para a melhoria de suas condições sociais. Esse inciso estabelece o direito ao adicional de remunerações para atividades consideradas penosas, insalubres ou perigosas, conforme regulamentado pela lei.

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;

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Norma Regulamentadora 15 (NR-15) do Ministério do Trabalho e Emprego asseguram o adicional de insalubridade como um direito trabalhista previsto pela legislação brasileira. A previsão legal do adicional de insalubridade demonstra o compromisso da legislação em proteger a saúde e a integridade física dos trabalhadores expostos a riscos ocupacionais. Conforme estabelece o artigo 189 da CLT, a insalubridade é caracterizada pela exposição a agentes nocivos à saúde que ultrapassam os limites de tolerância determinados em função da natureza, intensidade do agente e do tempo de exposição (Martins, 2021).

O Catharino (1999, p. 223) conceitua o termo “insalubre” como a ausência de condições salubres, ou seja, aquelas capazes de prevenir doenças. A insalubridade, nesse contexto, representa uma qualidade que implica risco à saúde, particularmente no ambiente laboral. Esse conceito abrange atividades que submetem os trabalhadores a agentes prejudiciais à saúde em níveis superiores aos toleráveis, dependendo da natureza, intensidade e duração da exposição a tais agentes, configurando-se, assim, como uma condição que agrava os riscos à saúde do trabalhador.

A Norma Regulamentadora 15 (NR-15) especifica os critérios para a sua caracterização, que variam conforme o grau de risco envolvido nas atividades desempenhadas, determinando três graus de insalubridade: mínimo, médio e máximo. Cada um desses graus corresponde a um percentual do salário-mínimo que será adicionado à remuneração do trabalhador como forma de compensação (Pavanello *et al.*, 2024). O grau mínimo, que representa os riscos mais baixos, garante um adicional correspondente a 10% do salário-mínimo. O grau médio, com riscos

moderados, oferece um adicional de 20%, enquanto o grau máximo de exposição a agentes nocivos à saúde, assegura um percentual de 40%.

Sobre o tema, observam-se que os atos administrativos do Ministério do Trabalho e Previdência, exemplificados pela Portaria MTB n. 3.214 de 1978 e a Norma Regulamentadora NR-15, classificam os agentes nocivos à saúde em três categorias principais: físicos, químicos e biológicos. Dentre os agentes físicos, incluem-se ruído, calor, pressões hiperbáricas, vibrações, frio e umidade. No grupo dos agentes químicos, estão substâncias químicas e poeiras minerais, ambas devidamente identificadas nos anexos da NR-15. Por fim, os agentes biológicos, também especificados na norma, englobam os organismos que podem causar riscos à saúde. Esses agentes, quando incluídos nas regulamentações, garantem o direito ao adicional de insalubridade; entretanto, agentes nocivos não especificados nas normas regulamentadoras não geram esse direito, mesmo que sejam potencialmente danosos (Martinez, 2022).

Entretanto, Nascimento (1997) apresenta uma interpretação distinta quanto à taxatividade da enumeração de agentes insalubres estabelecida pelo Ministério do Trabalho, segundo o autor:

A enumeração das atividades insalubres pelo Ministério do Trabalho não é taxativa, de modo que mesmo não prevista, outra atividade, desde que se caracterize como insalubre, poderá gerar os mesmos efeitos jurídicos; assim, nada impede reclamação na Justiça do Trabalho mesmo sem previsão do tipo de atividade, caso em que será designado perito para a vistoria e conclusões que definirão o caso. (Nascimento, 1997, p.249)

Ou seja, a lista de atividades insalubres, embora importante como referência normativa, não é exaustiva, permitindo, assim, o reconhecimento de outras atividades ou agentes nocivos, ainda que não mencionados nas normas regulamentadoras, desde que comprovadamente insalubres. De acordo com perspectiva do autor, essa possibilidade depende da comprovação técnica, por meio de perícia designada pela Justiça do Trabalho. Assim, Nascimento (1997) defende que o direito ao adicional de insalubridade não se restringe unicamente ao rol estabelecido pelas regulamentações administrativas, podendo ser estendido a situações concretas, mediante análise e evidência da insalubridade presente no ambiente laboral.

É relevante mencionar que diversas funções têm direito ao adicional de insalubridade em virtude da exposição a condições prejudiciais à saúde. Por exemplo, trabalhadores rurais, que lidam com calor excessivo e umidade ao desempenhar suas atividades a céu aberto ou em ambientes abafados. Os operadores de máquinas em indústrias químicas, expostos a substâncias tóxicas, e profissionais de saúde que manipulam materiais biológicos e podem enfrentar riscos

infeciosos. Além disso, operários da construção civil, expostos a poeiras e ruídos intensos, também estão sujeitos a condições insalubres que garantem o direito ao adicional.

Martinez (2022) destaca que a caracterização e classificação da insalubridade exigem a atuação de um perito Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, devidamente registrado no Ministério do Trabalho e Previdência. Essa análise deve ser realizada conforme as normas desse órgão, sendo essencial que o agente nocivo esteja formalmente previsto nas regulamentações para garantir o direito ao adicional de insalubridade. Do mesmo modo, a Súmula 460 do Supremo Tribunal Federal esclarece que, para o recebimento do adicional, não basta apenas a perícia judicial apontar insalubridade; é indispensável o enquadramento da atividade entre aquelas consideradas insalubres, o que é competência exclusiva do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

Outro ponto fundamental a ser analisado é a figura do trabalhador intermitente, caracterizada pela prestação de serviços de forma descontínua, ou seja, com alternância entre períodos de atividade e inatividade, os quais podem se estender por meses (Resende, 2023). Nesse sentido, conforme estabelecido pela Súmula 47 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), o caráter intermitente do trabalho insalubre não exclui o direito ao recebimento do adicional de insalubridade. A jurisprudência é pacífica ao afirmar que o exercício de atividades em condições insalubres, mesmo que realizado de maneira intermitente, garante ao trabalhador esse adicional, uma vez que a exposição, ainda que eventual, representa riscos à saúde. Assim, a proteção à saúde e o direito ao adicional de insalubridade são assegurados ao trabalhador intermitente, enquanto desenvolver o seu labor.

Essa proteção é ainda reforçada pelo princípio constitucional do Risco Mínimo Regressivo: “a exposição aos agentes contratados deverá ser o mínimo possível e, mesmo assim, deve reduzir progressivamente na direção do risco zero” (Oliveira, 2010, p. 124). Esse princípio estabelece que as medidas de segurança devem ser implementadas de forma a reduzir a intensidade dos agentes nocivos e seus impactos adversos, promovendo melhorias nas condições laborais. Assim, cabe às empresas adotar práticas que efetivamente minimizem os riscos, em vez de apenas compensar os trabalhadores após a exposição a condições prejudiciais.

Nesse contexto, o empregador deve ter como objetivo principal a eliminação dos riscos à saúde de seus empregados. Quando a eliminação total não for tecnicamente viável, cabe a ele reduzir, tanto quanto possível, a intensidade do agente prejudicial, tornando-o tolerável para a saúde humana, sempre respeitando os limites exequíveis (Oliveira, 2010, p. 121).

A principal finalidade do adicional de insalubridade é proporcionar uma compensação financeira aos trabalhadores pelos riscos adicionais que enfrentam em seu ambiente de trabalho.

Esse benefício atua como um reconhecimento pelos danos potenciais à saúde decorrentes da exposição contínua a agentes físicos, químicos, biológicos e outros. Desse modo, ao estabelecer um custo adicional para o empregador, esse adicional cria um incentivo para que as empresas invistam em proteção, como Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e melhorias nos ambientes de trabalho, com o intuito de mitigar ou eliminar os riscos à saúde.

A implementação de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), melhorias nos processos e ambientes de trabalho e a promoção de práticas seguras são algumas das medidas que as empresas podem adotar para reduzir ou eliminar a insalubridade (Mizael, 2022). Esse incentivo é crucial para a criação de um ambiente de trabalho mais seguro e saudável para todos (Ramos, 2022).

No que tange o fornecimento de equipamentos de proteção pelo empregador, Martins (2021) alega que:

A Súmula 289 esclarece, porém, que o simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade, cabendo-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado. (Martins, 2021, p.287).

Portanto, observa-se que não é suficiente para o empregador apenas fornecer os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), conforme estabelecido na Norma Regulamentadora 6 (NR-6); é igualmente sua responsabilidade fiscalizar e garantir o uso efetivo desses equipamentos pelos trabalhadores. Essa obrigatoriedade ressalta a responsabilidade do empregador em assegurar que as condições de trabalho sejam seguras, independentemente do método de proteção adotado pela empresa.

No contexto trabalhista, as interpretações contidas nas jurisprudências dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST) revelam diretrizes fundamentais sobre a questão da insalubridade e o uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) no ambiente laboral.

INSALUBRIDADE. AUSÊNCIA DE FISCALIZAÇÃO DE USO DE EPI. AUXILIAR DE MOTORISTA. ACESSO À CÂMARA FRIA. CAMINHÃO REFRIGERADO. RECONHECIMENTO Para fins de desobrigar-se do pagamento do adicional de insalubridade, não basta o mero fornecimento de EPI, sendo necessário exigir do empregado o uso de forma adequada no exercício de suas atividades, conforme entendimento firmado na Súmula 289 do TST, o que não ocorreu no caso concreto. Recurso parcialmente provido. (TRT-13 - ROT: 00002326520225130030, Data de Julgamento: 07/11/2022, 2ª Turma, Data de Publicação: 10/11/2022)

Dessa forma, a jurisprudência estabelece que, para que o empregador possa se eximir do pagamento do adicional de insalubridade, não basta o mero fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs). É imperativo que haja a exigência do uso adequado desses equipamentos no exercício das atividades laborais. No caso em análise, foi verificado que o empregado, na função de auxiliar de motorista, não teve garantido o uso eficaz e monitorado dos EPIs, resultando na manutenção da obrigação de pagamento do adicional de insalubridade pelo empregador. Em vista disso, o recurso foi parcialmente provido, reconhecendo a insalubridade da atividade desempenhada pelo obreiro.

RECURSO DAS RECLAMADAS. FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL. CONDIÇÃO INADEQUADA DE TRABALHO NÃO ELIMINADA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE DEVIDO. O mero fornecimento de equipamento de proteção individual não exime o empregador do pagamento do adicional de insalubridade, devendo, ainda, tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade advinda da exposição ao agente insalubre, nos termos da Súmula 289 do TST. Recurso não provido.

(TRT-1 - ROT: 01017951520175010062, Relator: ENOQUE RIBEIRO DOS SANTOS, Data de Julgamento: 26/10/2022, Quinta Turma, Data de Publicação: DEJT 2022-11-04)

Em outra jurisprudência, reitera-se que o simples fornecimento de EPIs não é suficiente para isentar o empregador da responsabilidade pelo pagamento do adicional de insalubridade. Desse modo, o empregador deve implementar medidas que visem à redução ou eliminação dos riscos associados ao ambiente de trabalho e a função exercida. Portanto, caso as condições laborais permaneçam inadequadas e a exposição a agentes nocivos continue, o adicional de insalubridade se torna devido. Esta decisão evidencia que a responsabilidade do empregador transcende o ato de fornecer EPIs, exigindo uma postura proativa em relação à saúde e segurança dos trabalhadores.

AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A LEI Nº 13.467/2017. INSALUBRIDADE. EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL. A questão relativa ao adicional de insalubridade foi solucionada com suporte nas provas dos autos, cujo reexame é vedado nesta instância extraordinária, a teor da Súmula nº 126 do TST. O Regional é categórico ao declarar que "ficou constatado que houve falhas no fornecimento dos Equipamentos de Proteção Individual fornecidos ao reclamante". Além disso, nos termos da Súmula nº 289 desta Corte, o simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as

relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado. Agravo interno a que se nega provimento. JUSTIÇA GRATUITA. HIPOSSUFICIÊNCIA ECONÔMICA. COMPROVAÇÃO. ART. 790, §§ 3º e 4º, DA CLT. AÇÃO TRABALHISTA À VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. A reclamação trabalhista foi ajuizada antes da vigência da Lei nº 13.467/2017, daí por que inaplicável o disposto no art. 790, §§ 3º e 4º, da CLT. Agravo interno a que se nega provimento.

(TST - Ag-AIRR: 0100562-76.2017.5.01.0225, Relator: Jose Pedro De Camargo Rodrigues De Souza, Data de Julgamento: 29/11/2023, 6ª Turma, Data de Publicação: 01/12/2023)

Observa-se que, no caso analisado o Tribunal Regional da 1ª Região (TRT1) constatou falhas no fornecimento e no uso adequado dos EPIs pelo reclamante, afirmando que o simples fornecimento dos mesmos não exime o empregador do pagamento do adicional de insalubridade. Logo, a responsabilidade do empregador inclui a obrigação de assegurar que os EPIs sejam utilizados corretamente, demonstrando que a falta de fiscalização e acompanhamento na utilização dos equipamentos pode ensejar a condenação do empregador.

Nesse sentido, essas jurisprudências, em conjunto, reafirmam a abrangência da responsabilidade do empregador em relação à insalubridade, demonstram que não é suficiente apenas fornecer EPIs, mas que é fundamental garantir que esses sejam utilizados de maneira eficaz e que as condições de trabalho sejam adequadas para a proteção da saúde e segurança dos trabalhadores, garantindo a sua integridade física dos trabalhadores.

É importante destacar que o adicional de insalubridade desempenha também um papel significativo na valorização dos trabalhadores. Esse reconhecimento é essencial para garantir condições dignas de trabalho e compensar os trabalhadores pelo desgaste contínuo à sua saúde, uma vez que, mesmo adotando medidas de proteção, muitas vezes não conseguem evitar completamente a exposição a condições prejudiciais. Assim, reforça-se o princípio constitucional da proteção à saúde no ambiente de trabalho, conforme estipulado na Constituição da República Federativa do Brasil.

### **3 AS CONSEQUÊNCIAS DO TRABALHO EM AMBIENTE INSALUBRE AOS TRABALHADORES**

O meio ambiente de trabalho é definido como o espaço físico onde o trabalhador exerce suas atividades, e seu equilíbrio depende da salubridade e da ausência de agentes que possam comprometer a integridade física e psíquica do trabalhador. Assim, esse ambiente não se relaciona apenas com as condições físicas do local, mas também com fatores que impactam o bem-estar psicológico do trabalhador (Batista, 2021).

O trabalho em ambientes insalubres pode ter consequências graves para a saúde dos trabalhadores. A exposição a agentes nocivos, como substâncias químicas, ruído excessivo, radiações e condições extremas de temperatura, pode levar ao desenvolvimento de doenças ocupacionais e agravar condições de saúde preexistentes (Sousa, 2022). A exposição prolongada a esses agentes pode causar doenças crônicas, incapacidades permanentes e, em casos extremos, até a morte (Lima, 2021). Além dos impactos na saúde, o trabalho em ambientes insalubres também pode afetar a qualidade de vida dos trabalhadores.

Atualmente, estima-se que dois milhões de pessoas morrem anualmente em consequência de acidentes de trabalho e doenças ou lesões relacionadas ao trabalho (Filgueiras, 2021). Cabe salientar que o Sistema Único de Saúde (SUS), entre 2007 e 2022, registrou aproximadamente três milhões de atendimentos para casos de doenças ocupacionais, dos quais 52,9% estavam relacionados a acidentes de trabalho graves, conforme dados do Sistema de Informação de Agravos de Notificação (Sinan) do Ministério da Saúde (Ministério da Saúde, 2023).

Nesse contexto, observa-se que, no ano de 2022, aproximadamente 307 mil processos trabalhistas foram movidos na Justiça do Trabalho, abordando questões de segurança e saúde no ambiente laboral, incluindo temas como assédio moral, doenças ocupacionais, acidentes de trabalho, condições de trabalho degradantes, restrição ao uso de banheiros e assédio sexual (CNJ, 2023). Esses dados, coletados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), refletem apenas as lesões e doenças que ocorrem em locais de trabalho formalmente registrados.

Em muitos países, a maioria dos trabalhadores é empregada informalmente em fábricas e empresas onde há ausência de registros de lesões ou doenças relacionadas com o trabalho, muito menos quaisquer programas para prevenir lesões ou Doenças (WHS, 2022). Abordando esse enorme fardo de doenças, custos econômicos e perdas a longo prazo de locais de trabalho insalubres constitui um desafio formidável para os governos nacionais, os setores econômicos e os decisores políticos de saúde (Macêdo, 2023).

Dessa maneira, a exposição contínua a condições adversas pode resultar em desconforto, irritação, fadiga e dores, comprometendo a capacidade dos trabalhadores de desempenhar suas funções de maneira eficiente (Abreu, 2024). Isso pode levar a um aumento no absenteísmo e uma redução na produtividade, afetando tanto os trabalhadores quanto as empresas (Sousa; Santos, 2024).

Os locais de trabalho devem se concentrar em melhorar as condições para eliminar esses riscos completamente (Celezinsky *et al.*, 2021). Pesquisas de fontes como a *Harvard Business Review* e a *Occupational Health Science* destacam a importância de redesenhar os ambientes

de trabalho para promover o bem-estar e a saúde dos funcionários, em vez de depender apenas da compensação financeira (Bhattacharya; Ray, 2021).

A exposição constante a agentes químicos, poeiras e substâncias tóxicas, comum em espaços industriais, leva ao desenvolvimento de doenças respiratórias que comprometem o sistema pulmonar de forma progressiva. Quando os trabalhadores estão expostos a altos níveis de ruído, a perda auditiva se torna uma consequência inevitável e irreversível, afetando diretamente sua qualidade de vida. Igualmente para aqueles que manipulam produtos químicos sem proteção adequada, o risco de doenças de pele e intoxicações é muito alto.

No aspecto mental, o impacto de trabalhar em condições insalubres é igualmente preocupante. As situações de risco constante e o desgaste físico aumentam o estresse e a ansiedade, muitas vezes resultando em esgotamento mental, ou burnout. Esse desgaste, somado às pressões diárias, não afeta apenas a capacidade de trabalho, mas também se reflete na vida pessoal do trabalhador, interferindo nas relações familiares e sociais. Trabalhar nessas condições exige atenção tanto para a prevenção de danos físicos quanto para o apoio psicológico, essencial para diminuir o impacto profundo que esses ambientes exercem sobre a vida dos trabalhadores.

Desse modo, o estresse e a tensão do trabalho têm sido associados a problemas de saúde física e mental. Ambientes de trabalho insalubres levam ao aumento do uso de licença médica, perda de produtividade, rotatividade, aumento do custo da prestação de cuidados e tensão sentida nas relações pessoais (Machado *et al.*, 2023). Os custos em termos de absenteísmo, rotatividade e perda de produtividade são estimados em bilhões de dólares anualmente (Corrêa, 2024).

Do ponto de vista econômico, o elevado custo em modificar o processo produtivo, realizar obras ou adotar métodos de trabalhos diferenciados, muitos empregadores optam pela redução de riscos por meio do uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), ou até mesmo realizando o pagamento do adicional de insalubridade, quando os aparelhos de proteção não eliminam por completo os riscos à saúde do trabalhador, ao contrário de implementar mudanças coletivas. Resta claro que o valor do adicional de insalubridade, que varia entre 10% e 40% do salário mínimo, é consideravelmente inferior ao custo necessário para realizar reformas estruturais.

Dessa forma, como citado anteriormente, a NR-15 estabelece os critérios para a caracterização da insalubridade e os limites de tolerância para a exposição a agentes nocivos (Costa, 2024). Essas normas visam garantir que as empresas adotem medidas de proteção adequadas para minimizar os riscos à saúde dos trabalhadores. No entanto, a fiscalização e o

cumprimento dessas normas são desafios constantes. Órgãos de fiscalização, como o Ministério do Trabalho e Emprego, têm a responsabilidade de verificar se as empresas estão cumprindo as normas de segurança e saúde no trabalho (Oliveira, 2023). A atuação desses órgãos é essencial para assegurar que os trabalhadores que realmente precisam do adicional de insalubridade recebam esse benefício e que as condições de trabalho sejam continuamente melhoradas.

Em sendo assim, o trabalho em ambientes insalubres pode ter consequências devastadoras para a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores (Carvalho, 2023). A legislação trabalhista brasileira busca proteger esses profissionais, estabelecendo normas rigorosas e incentivando a adoção de medidas de segurança. No entanto, a eficácia dessas medidas depende da fiscalização contínua e do compromisso das empresas em garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável (Cabral; Carneiro, 2023).

#### **4 COMPENSAÇÃO MONETÁRIA OU PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO?**

No cenário atual do mercado de trabalho, duas questões se destacam pela sua relevância e impacto na vida dos trabalhadores: a precarização das condições laborais e a compensação financeira. Em ambientes insalubres, a questão do adicional de insalubridade torna-se essencial, levantando o debate sobre se essa compensação representa uma medida justa ou, paradoxalmente, contribui para a perpetuação de condições degradantes.

A precarização é compreendida como o conjunto de condições adversas que afetam tanto os trabalhadores quanto sua saúde. Esse processo resulta de uma série de modelos, sistemas e mudanças legislativas que transformam o mundo do trabalho, servindo principalmente os interesses dos empregadores e não os dos empregados.

Segundo Kalleberg (2009), a precariedade no trabalho se manifesta por meio de sete dimensões fundamentais, entre as quais se destaca a insegurança em relação à saúde e higiene laboral. Esse aspecto é particularmente preocupante, pois implica a exposição dos trabalhadores a ambientes insalubres e perigosos, sem a devida proteção ou cuidados necessários, colocando sua saúde e bem-estar em risco.

As características da precarização do trabalho variam de acordo com os contextos nacionais e institucionais (Kalleberg, 2009). Por exemplo, os trabalhadores em países com proteções sociais robustas têm menos probabilidade de experimentar insegurança no mercado de trabalho (Anderson; Pontusson, 2007). Da mesma forma, os países desenvolvidos podem ter condições econômicas favoráveis que apoiem melhores condições de trabalho e saúde. Apesar dessas proteções, o trabalho precário continua a aumentar, com mais de 67% dos trabalhadores

na União Europeia (Matilla-Santander *et al.*, 2019) e 55% dos trabalhadores australianos relatando empregos precários devido ao crescimento de empregos casuais e de meio período (LAB; Wooden, 2020). A crescente prevalência do emprego precário tem suscitado preocupações sobre sua conceituação e potenciais impactos na saúde dos trabalhadores e no bem-estar de sua família.

Muitos países possuem regulamentos de saúde e segurança ocupacional que exigem ambientes de trabalho seguros. No entanto, oferecer incentivos financeiros em vez de assegurar condições de segurança adequadas pode ser interpretado como uma forma de contornar esses regulamentos. Nesse contexto, o pagamento adicional, se oferecido, deve ser complementar às condições seguras de trabalho, e não um substituto para elas. Por um lado, pode-se argumentar que o pagamento adicional por condições perigosas é uma compensação justa pelo aumento do risco e desconforto.

Entretanto, o pagamento adicional pode ser visto como uma forma de explorar trabalhadores que, devido à necessidade financeira, se sentem obrigados a aceitar condições de trabalho inadequadas. Isso pode resultar em um ciclo vicioso de más condições de trabalho, especialmente entre as populações mais vulneráveis (Ribeiro; Lopes, 2023).

Absolutamente, vincular trabalhadores a atividades insalubres por meio de compensação financeira pode de fato ser visto como um elemento de trabalho precário. Os trabalhadores podem se sentir compelidos a aceitar condições insalubres devido à necessidade financeira, colocando-os em uma posição vulnerável onde priorizam a renda imediata em vez da saúde a longo prazo. Este tipo de compensação geralmente vem com uma falta de segurança no emprego, pois o foco está no ganho financeiro temporário em vez de práticas de emprego sustentáveis e seguras. Assim, a compensação fortalece a exploração e dificulta mudanças estruturais no ambiente de trabalho, bem como a busca pelo trabalho decente.

Nesse contexto, é essencial analisar a relação entre a precarização gerada pelo pagamento do adicional de insalubridade e o conceito de trabalho decente, pois essa reflexão permite uma avaliação mais precisa das condições laborais e da eficácia real da compensação como medida de proteção. O modelo de compensação financeira incorporado pelas empresas é incompatível com a noção de trabalho decente, conforme definida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

O conceito de trabalho decente vai além da mera garantia de compensações econômicas, englobando, sobretudo, a criação de um ambiente de trabalho que promova a dignidade, a equidade e o bem-estar dos trabalhadores, assegurando um ambiente laboral saudável, capaz de garantir uma vida digna. Nesse sentido, a compensação financeira por atividades insalubres, ao

funcionar como uma solução paliativa, não aborda as causas subjacentes dos riscos. Logo, corroborando para a continuidade de práticas que não promovem a transformação substantiva das condições laborais.

Para que o trabalho humano possa ser considerado decente, Brito Filho (2023) destaca que:

Não há trabalho decente sem condições adequadas à preservação da vida e da saúde do trabalhador. Não há trabalho decente sem justas condições para o trabalho, principalmente no que toca às horas de trabalho e aos períodos de repouso. Não há trabalho decente sem justa remuneração pelo esforço despendido. Não há trabalho decente se o Estado não toma as medidas necessárias para a criação e para a manutenção dos postos de trabalho. Não há, por fim, trabalho decente se o trabalhador não está protegido dos riscos sociais, parte deles originada do próprio trabalho humano. (Brito Filho, 2023, p.62-63)

A partir dessa premissa, é possível concluir que a precarização do trabalho em ambientes insalubres, ainda que compensada por meio do adicional de insalubridade, fere os princípios básicos do trabalho decente. Brito Filho (2023, p. 63) reforça que negar essas condições é, em essência, negar os direitos humanos do trabalhador, violando o maior princípio que os sustenta: a dignidade da pessoa humana.

Como mencionado anteriormente, embora os incentivos financeiros possam oferecer benefícios de curto prazo, o impacto econômico de longo prazo de resultados de saúde precários pode ser significativo. Investir em ambientes de trabalho mais seguros pode melhorar a produtividade e reduzir os custos de saúde ao longo do tempo. Muitos regulamentos exigem ambientes de trabalho seguros, e a compensação financeira não deve ser usada para contornar esses requisitos legais. Legalmente, os trabalhadores têm o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável (Silva *et al.*, 2023).

As doenças ocupacionais, advindas dessa exposição, tendem a surgir apenas após anos de trabalho, quando o trabalhador já está fora do mercado ou com sua capacidade laboral comprometida. Consequentemente, esse modelo de “pagamento por risco” traz uma lógica que normaliza a exposição a condições prejudiciais, tratando a saúde do trabalhador como uma moeda de troca.

A compensação financeira deve complementar, não substituir, a adesão aos padrões e regulamentos de segurança. Em resumo, embora a compensação financeira por atividades perigosas possa oferecer alívio imediato, ela perpetua condições de trabalho precárias e não aborda a necessidade fundamental de ambientes de trabalho seguros. O foco deve ser a criação

de locais de trabalho sustentáveis, seguros e saudáveis para todos os funcionários (Silva *et al.*, 2023).

É evidente que o adicional, ao invés de ser um incentivo à melhoria, pode funcionar como um mecanismo de exploração, onde as condições degradantes são mantidas enquanto uma simples compensação financeira é oferecida como uma solução paliativa, sem uma mudança estrutural no ambiente de trabalho.

Nesse contexto, preleciona o doutrinador Martins (2006):

O ideal é que o empregado não tivesse de trabalhar em condições de insalubridade, uma vez que lhe são prejudiciais à sua saúde. Para o empregador, muitas vezes, é mais conveniente pagar o ínfimo adicional de insalubridade, do que eliminar o elemento nocivo à saúde do trabalhador, que demanda investimentos. O empregado, para ganhar algo a mais do que seu minguado salário, se sujeita a trabalhar em meio ambiente insalubre. (Martins, 2006, p. 636)

Embora o adicional de insalubridade seja um direito garantido aos trabalhadores expostos a condições degradantes, apresenta limitações significativas no combate à precarização do trabalho. A crítica ao adicional está diretamente relacionada ao fato de que ele, por si só, não resolve o problema central: a permanência de ambientes laborais inadequados e o desgaste físico suplementar em relações a outras funções não expostas a condições insalubres.

A forma de evitar a precarização do ambiente de trabalho deve ir além da simples compensação financeira e buscar a erradicação das condições de trabalho inadequadas. Primeiramente, é fundamental que a legislação de proteção ao trabalhador seja revista e aprimorada, com a introdução de normas mais rigorosas que obriguem os empregadores a investir em melhorias estruturais e tecnológicas para eliminar os riscos à saúde e segurança no ambiente de trabalho. A implementação de políticas preventivas, como o uso adequado de equipamentos de proteção individual (EPIs), a modernização das instalações e a realização de inspeções regulares, deve ser uma prioridade para garantir que as normas de segurança sejam efetivamente cumpridas.

Além disso, é imprescindível investir na educação e conscientização tanto de empregadores quanto de trabalhadores sobre os riscos e responsabilidades relacionados à saúde ocupacional. A capacitação sobre boas práticas de segurança, ergonomia e o uso correto de EPIs contribuiria para a criação de um ambiente de trabalho mais seguro. Certamente, a integração de programas de treinamento contínuos, aliada à fiscalização rigorosa, ajudaria a consolidar uma cultura de prevenção.

O Estado desempenha um papel fundamental nesse processo, não só fiscalizando e punindo eventuais descumprimentos, mas também promovendo uma cultura de trabalho digno. Investir em ações que eliminem as condições degradantes é essencial para garantir que a dignidade e a segurança sejam respeitadas em todos os ambientes de trabalho. A combinação dessas medidas permitirá, assim, a construção de um mercado de trabalho mais justo, saudável e equilibrado para todos os trabalhadores.

Diante disso, a simples compensação financeira não substitui a urgência de políticas mais rigorosas e proativas que promovam a saúde e segurança no trabalho. Além disso, ao oferecer apenas uma compensação monetária, o adicional muitas vezes contribui para a perpetuação da exploração dos trabalhadores em ambientes insalubres, criando pouco ou nenhum incentivo para que empregadores invistam em melhorias efetivas. Logo, é fundamental que a legislação e as práticas de proteção ao trabalhador avancem, visando não apenas uma compensação financeira, mas, sobretudo, a eliminação de condições de trabalho degradantes, para que a dignidade e a segurança sejam garantidas a todos os trabalhadores.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O trabalho em condições insalubres, embora regulamentado e fiscalizado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Norma Regulamentadora 15 (NR-15), ainda representa um desafio significativo para a saúde e dignidade dos trabalhadores. As práticas que perpetuam esses ambientes degradantes são resultado de uma lógica econômica que prioriza a redução de custos em detrimento dos direitos fundamentais dos trabalhadores, contribuindo para a manutenção de um cenário de precarização no ambiente laboral. Essa problemática revela uma lacuna estrutural entre a legislação existente e sua aplicação prática, frequentemente marcada por falhas de fiscalização e pela ausência de incentivos que promovam uma cultura organizacional voltada para a saúde ocupacional.

Este estudo teve como objetivo analisar as consequências do trabalho em ambientes insalubres e questionar a real eficácia do adicional de insalubridade. Ao longo da pesquisa, foram exploradas a base legal desse adicional, seus impactos na saúde dos trabalhadores e a tensão entre compensação financeira e a precarização das condições laborais. A análise revelou que, apesar de o adicional de insalubridade ter um caráter compensatório, ele se mostra insuficiente para eliminar ou reduzir os riscos à saúde a que os trabalhadores estão expostos. Em muitos casos, o adicional acaba por mascarar ou até reforçar a permanência em condições de trabalho degradantes, corroborando a hipótese de que ele pode, paradoxalmente, perpetuar o trabalho insalubre em vez de mitigá-lo.

Do ponto de vista jurídico e social, as consequências do trabalho em ambiente insalubre vão além do indivíduo, afetando famílias, empresas e a sociedade como um todo. Para o trabalhador, os custos são incalculáveis: adoecimentos, invalidez precoce e até perda de vidas em função das condições inadequadas. Para as empresas, os impactos incluem o aumento da rotatividade, a queda na produtividade e os custos trabalhistas decorrentes de afastamentos e indenizações. Já para o Estado, há um peso econômico significativo, com a ampliação dos gastos previdenciários e de saúde pública, revelando que o custo de negligenciar ambientes saudáveis é muito superior ao de preveni-los. Convém destacar que esses prejuízos muitas vezes são invisibilizados, pois as consequências de longo prazo, como doenças ocupacionais crônicas, só se tornam evidentes anos após a exposição aos riscos.

A pesquisa também indicou que a compensação financeira, por si só, não é uma solução efetiva para os problemas estruturais dos ambientes de trabalho. Para que o adicional de insalubridade cumpra de fato sua função de proteção, é necessário que ele seja acompanhado de políticas públicas mais robustas, que priorizem a eliminação dos riscos ocupacionais em vez de se limitar a uma compensação financeira. A abordagem ideal deve englobar medidas preventivas, fiscalizações mais rigorosas e a criação de normas que assegurem condições de trabalho seguras e salubres.

Dessa forma, o fortalecimento das normas de proteção coletiva, como sistemas de ventilação, isolamentos acústicos e a substituição de materiais nocivos, deve ser prioridade, enquanto a promoção do uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) deve ser complementar e nunca a única medida adotada.

Além disso, é válido salientar a necessidade de maior envolvimento das empresas em programas de conscientização sobre saúde e segurança no trabalho. O treinamento contínuo e a educação dos trabalhadores quanto aos riscos e às formas de proteção podem ser ferramentas poderosas na redução de acidentes e doenças ocupacionais. Essa conscientização, aliada a políticas públicas integradas, tem o potencial de transformar a cultura organizacional, priorizando a saúde e o bem-estar de seus colaboradores.

A revisão da literatura e das jurisprudências destaca a necessidade de uma mudança na cultura organizacional e nas práticas empresariais, com foco na implementação de melhorias estruturais e no bem-estar dos trabalhadores. A proteção da saúde e da dignidade no ambiente de trabalho exige uma estratégia integrada, que combine tanto medidas preventivas quanto compensatórias, visando não apenas o respeito aos direitos trabalhistas, mas também a promoção de um ambiente laboral digno e seguro.

Portanto, conclui-se que, para que o adicional de insalubridade cumpra sua função de proteção, é necessário que ele seja acompanhado de uma política pública de saúde ocupacional mais robusta, que tenha como prioridade a eliminação dos riscos à saúde no ambiente de trabalho. Somente com uma abordagem integrada, que combine medidas preventivas e compensatórias, será possível garantir aos trabalhadores um ambiente de trabalho digno e seguro, promovendo não apenas sua proteção imediata, mas também o respeito à sua saúde e qualidade de vida a longo prazo.

## REFERÊNCIAS

ABREU, Marcelo Jacinto. Trabalho e saúde mental: fatores associados ao estresse ocupacional entre professores universitários durante o ensino emergencial remoto. In: **Revista CPAQV-Centro de Pesquisas Avançadas em Qualidade de Vida**. Vol. 16, n.º 1, 2024. Disponível em: <https://revista.cpaqv.org/index.php/CPAQV/article/view/1945>. Acesso em: 21 nov. 2024.

ANDERSON, Christopher J.; PONTUSSON, Jonas. *Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries*. In: **European Journal of Political Research**, Vol. 46, n.º 2, p. 211-235, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1475-6765.2007.00692.x>. Acesso em: 18 out. 2024

BATISTA, Damaris. **Meio Ambiente do Trabalho: Você já ouviu falar em meio ambiente do trabalho?** 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/meio-ambiente-do-trabalho/1204904898>. Acesso em: 18 nov. 2024.

BHATTACHARYA, Anasua; RAY, Tapas. *Precarious work, job stress, and health-related quality of life*. In: **American journal of industrial medicine**. Vol. 64, n.º 4, p. 310-319, 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). **Dados do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho preocupam**. 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/dados-do-observatorio-de-seguranca-e-saude-no-trabalho-preocupam/>. Acesso em: 18 nov. 2024.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 13 de julho de 2017**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em 18 nov. 2024.

BRASIL. **Constituição Federal. Brasília: Senado Federal**, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 18 nov. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 15: Atividades e operações insalubres**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br>. Acesso em: 18 nov. 2024.

BRASIL. **Portaria MTB nº 3.214, de 8 de junho de 1978**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e->

saude-no-trabalho/sst-portarias/1978/portaria\_3-214\_aprova\_as\_nrs.pdf. Acesso em: 18 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (5. Turma). Recurso Ordinário Trabalhista 0101795-15.2017.5.01.0062. Relator: Enoque Ribeiro dos Santos, Data de Julgamento: 26/10/2022, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 2022-11-04. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/1711229171>. Acesso em: 01 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (2. Turma). Recurso Ordinário Trabalhista 0000232-65.2022.5.13.0030. Data de Julgamento: 07/11/2022, 2ª Turma, Data da Publicação: 10/11/2022 Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-13/1746193845>. Acesso em: 01 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo Interno em Agravo de Instrumento (6. Turma). Recurso de Revista sob a Lei n.º 13.467/2017. 0100562-76.2017.5.01.0225. Relator: Jose Pedro De Camargo Rodrigues de Souza. Data de Julgamento: 29/11/2023, 6ª Turma, Data de Publicação 01/12/2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2073506806>. Acesso em: 01 nov. 2024.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho Decente: análise jurídica da exploração do trabalho**. 6. ed. – São Paulo: LTr, p. 62-63, 2023.

CABRAL, Viviany Christine Rodrigues da Silva; CARNEIRO, Leonardo de Amorim. As reformas trabalhistas à luz da vedação ao retrocesso: uma análise ao parágrafo único do art. 611- b da consolidação das leis do trabalho. In: **Revista Foco**. Vol. 16, n.º 6, p. e2110-e2110, 2023. Disponível em: <https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/2110>. Acesso em: 21 nov. 2024.

CARVALHO, Larissa Landim. Breve exposição sobre a história do direito do trabalho. In: **Revista direitos, trabalho e política social**. Vol. 9, n.º 16, p. 210-231, 2023. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/15250>. Acesso em: 21 nov. 2024.

CATHARINO, José Martins. Insalubridade e periculosidade. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS. Vol. 65, n.º 1, p. 223-228, out.-dez./ 1999. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/86007>. Acesso em: 18 out. 2024

CELEZINSKY, Raphael et al. O Adicional de Insalubridade na Ordem Jurídica Brasileira. In: **Anais do Salão de Iniciação Científica Tecnológica ISSN-2358-8446**, n.º 1, 2021. Disponível em: <https://www.phantomstudio.com.br/index.php/sic/article/view/1190>. Acesso em: 16 out. 2024

CORRÊA, Rinaldi da Silva. Um Estudo Sobre a Relação Entre Presenteísmo, Absenteísmo e Encargos com Saúde do Trabalhador. In: **Revista Eletrônica FACP**, n.º 25, 2024. Disponível em: <https://revistaunifacp.com.br/revista/index.php/reFACP/article/view/115>. Acesso em: 18 out. 2024

COSTA, Flora Oliveira. A subordinação como centralidade da consolidação das leis do trabalho brasileira e as mudanças nas relações de trabalho estimuladas pelas empresas–

plataforma. In: **Revista Direitos, Trabalho E Política Social**. Vol. 10, n.º 18, p. 1-28, 2024. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/16719>. Acesso em: 21 nov. 2024.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. "**É tudo novo**", **de novo**: as narrativas sobre grandes mudanças no mundo do trabalho como ferramenta do capital. Boitempo Editorial, 2021.

KALLEBERG, Arne L. O crescimento do trabalho precário: um desafio global. In: **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. Vol. 24, p. 21-30, 2009.

LAß, Inga; WOODEN, Mark. *Trends in the prevalence of non-standard employment in Australia*. In: **Journal of Industrial Relations**. Vol. 62, n.º 1, p. 3-32, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0022185619873929>. Acesso em: 21 nov. 2024

LIMA, Gleivando Magno. **Os adicionais de insalubridade e atividades perigosas: possibilidade de acumulação**. Engenharia de Produção: novas pesquisas e tendências 2, p. 241, 2021.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes; OLIVEIRA, Rodrigo Castro. Precarização e acidentes de trabalho: os riscos da terceirização no setor elétrico. In: **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. Vol. 46, p. e6, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/Z6Dgz8MDWZthJBpmF9BpFrw/#>. Acesso em: 21 nov. 2024

MACÊDO, Kátia Barbosa. **A precarização do trabalho na educação no brasil e a busca pelo trabalho digno**. Humanidades & Inovação. Vol. 10, n.º 8, p. 107-117, 2023.

MACHADO, Maria Helena et al. Condições de trabalho e biossegurança dos profissionais de saúde e trabalhadores invisíveis da saúde no contexto da COVID-19 no Brasil. In: **Ciências & Saúde Coletiva**. Vol. 28, n.º 10, p. 2809-2822, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-812320232810.10072023>. Acesso em: 10 out. 2024

MATILLA-SANTANDER, Nuria et al. *Measuring precarious employment in Europe 8 years into the global crisis*. In: **Journal of Public Health**. Vol. 41, n.º 2, p. 259-267, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/pubmed/fdy114>. Acesso em: 21 nov. 2024

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva Educação, p. 445-448, 2022.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 22 ed. São Paulo: Atlas, p. 636, 2006.

MARTINS, Sergio Pinto. **Manual de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva Educação, p. 286-287, 2021.

MIZAEL, Lucas Marques. **A importância do uso de equipamentos de proteção individual no ambiente da Segurança do Trabalho**. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Engenharia de Produção) – Universidade Anhanguera, Campinas, p. 28, 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Teoria jurídica do salário**. 2. ed. São Paulo: LTr, p. 249, 1997.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *A Safe and Healthy Work Environment: A Global Report*. 2017. Disponível em: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_543877/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_543877/lang--en/index.htm). Acesso em: 18 nov. 2024.

OLIVEIRA, Cellinny Soares De Sousa. **Trabalho análogo ao de escravo na atualidade: E a supressão dos direitos básicos trabalhistas face a consolidação das leis do trabalho**. Núcleo de Práticas Jurídicas - Puc Goiás, Goiânia, 2023.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 5. Ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, p. 121-124, 2010.

PAOLA, Roberta. **Ministério da Saúde atualiza lista de doenças relacionadas ao trabalho após 24 anos**: Aprimoramento resulta na incorporação de 165 novas patologias. Quase 3 milhões de casos de doenças ocupacionais foram atendidos pelo SUS nos últimos 15 anos. *[S. I.]*: Ministério da Saúde, 29 nov. 2023. Atualizado em 1 dez. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2023/novembro/ministerio-da-saude-atualiza-lista-de-doencas-relacionadas-ao-trabalho-apos-24-anos>. Acesso em 13 nov. 2024

PAVANELLO, Jéssica Gomes Pinto et al. A proteção jurídica à gestante empregada em ambiente insalubre. In: **NATIVA - Revista de Ciências, Tecnologia e Inovação**. Vol. 6, n.º 1, p. 64-79, 2024. Disponível em: <https://jiparana.emnuvens.com.br/riacti/article/view/1155>. Acesso em: 21 nov. 2024

RAMOS, Marcelo da Silva. **Integração Escola Empresa a Alunos do Curso Técnico em Segurança do Trabalho Através da Norma Regulamentadora 15**: Insalubridade para Calor Excessivo. 2022. Dissertação de Mestrado, Cabedelo, Paraíba, 2022.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 9. Ed. Editora Forense Ltda: Rio de Janeiro, p. 314, 2023.

RIBEIRO, Letícia Barros; LOPES, José Augusto Bezerra. O fenômeno da pejetização e a precarização do vínculo empregatício. In: **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**. Vol. 9, n.º 9, p. 1498-1510, 2023. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/11277>. Acesso em: 21 nov. 2024.

SANTANA, Thiago. Riscos ocupacionais para a saúde de enfermeiras em unidade de saúde da família. In: **Revista Saúde e Meio Ambiente**. Vol. 12, n.º 02, p. 51-72, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/sameamb/article/view/10082>. Acesso em: 14 nov. 2024

SILVA, Roberta Alves Cipriano et al. Saúde do trabalhador: fatores geradores de absenteísmo na enfermagem. In: **Revista Remecs-Revista Multidisciplinar de Estudos Científicos em Saúde**, p. 15-15, 2023. Disponível em: <https://www.revistaremececi.com.br/index.php/remecs/article/view/1181>. Acesso em: 21 nov. 2024.

SOUSA, Anderson Vitor Batista de. **A prorrogação da jornada de trabalho em ambientes insalubres e a lei n.º 13.467/2017**: uma das "modernizações" da reforma trabalhista. 2022. Disponível em: <http://repositorio.ufc.br/handle/riufc/72899>. Acesso em: 18 nov. 2024

SOUSA, Valdenice Sacramento; SANTOS, Tula Ornellas Farias. Absenteísmo entre os Profissionais de Enfermagem. In: **Scientia: Revista Científica Multidisciplinar**. Vol. 9, n.º 3, p. 1-18, 2024. Disponível em: <https://www.revistas.uneb.br/index.php/scientia/article/view/20519>. Acesso em: 21 nov. 2024.

WHS. *World Health Statistics 2022: monitoring health for the SDGs, sustainable development oals*. Geneva: World Health Organization; 2022. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.