



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
PROGRAMA DE EDUCAÇÃO TUTORIAL CONEXÕES DE SABERES  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
Pró-reitoria de Graduação  
Campus Universitário Reitor João David Ferreira Lima  
Trindade, Florianópolis-SC. Brasil.

Florianópolis, Julho de 2019.

## **INSALUBRIDADE: NORMATIVAS E LEGISLAÇÕES REGULADORAS DA INSALUBRIDADE NO BRASIL.**

**RODRIGO WILLIAM DA SILVA - rodrigo.williamsjc@gmail.com**  
**Curso de Graduação em Medicina - UFSC**

### **1. INTRODUÇÃO**

A relação do homem com seu trabalho mudou drasticamente após a Revolução Industrial, pois além de não deter mais os meios de produção, os trabalhadores tiveram como função atividades de cunho repetitivo e específico. A partir desse momento, ele perde a autonomia e conhecimento sobre a produção como um todo e tem sua mão de obra desvalorizada, sendo necessário que trabalhasse por muitas horas ao longo do dia para poder ter o mínimo de sustento e ainda era raro que essa mão de obra fosse de trabalho infantil, de mulheres grávidas e pessoas muito doentes.

Com o passar tempo, a pressão de trabalho aumentou, desencadeando acidentes de trabalho cada vez mais comuns, indivíduos trabalhando cada vez mais em ambientes mais degradantes. Diversas mobilizações de cunho trabalhista começaram a eclodir nos países sob industrialização e industriais, obrigando seus governos a interceder de forma a criar legislações para regulamentar as atividades dos trabalhadores, sendo que aqueles locais nos quais a Revolução Industrial ocorreu mais previamente, as leis foram adequadas também mais cedo em relação aos industrializados tardios, como é o caso dos países da América do Sul.

Dentro dessa lógica, certos temas eram importantes de serem tratados, como um salário base, máximo de horas em uma função e também a adequação do ambiente de trabalho. O Brasil teve em 1938 regulamentada a primeira Lei que abordava sobre a compensação monetária da insalubridade: o Decreto Lei

Nº399, de 30 de Abril de 1938, mais precisamente em seu artigo 4º. Com o passar dos anos, a legislação trabalhista foi ganhando mais normas específicas, incluindo a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) - que começou a ser escrita ainda no período do Estado novo, em 1944 - que visa a regulamentação das atividades trabalhistas coletivas e individuais no território nacional.

Na CLT, entre os artigos 189º e 194º, é abordado também o tema que tange o ambiente de trabalho insalubre sendo aquele que é propício a causar doenças no trabalhador, ou seja, aquele meio ao qual o trabalhador exposto acaba por ser mais propenso a desenvolver alguma condição que afete a saúde.

A Constituição Brasileira de 1988 também inclui o artigo 7º zelando pelos direitos trabalhistas e que inclui a remuneração diferenciada por insalubridade.

## **2. OBJETIVO**

Conceituar o que é Insalubridade, expor as normativas e legislações reguladoras da Insalubridade no Brasil, assim como também tem o objetivo de mostrar às instituições reguladoras e os procedimentos envolvidos que colaboram para detecção, neutralização e eliminação dos ambientes insalubres.

## **3. DESENVOLVIMENTO**

### **3.1 NORMA REGULAMENTADORA 15 (NR-15)**

A lei nº 6.514 de 22 de dezembro de 1977, estabelece primariamente a criação dos artigos 154 a 201 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) relativas à segurança e medicina do trabalho. Na seção XIII pertencente às atividades insalubres ou perigosas, temos o artigo 190:

“O Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes.”

Podemos ainda adicionar o artigo 200 pertencente à seção XIV - “Das Outras Medidas Especiais de Proteção” - no que se refere a responsabilidade do Ministério do Trabalho em estabelecer normas complementares e específicas, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade e setor de trabalho.

Assim, em 08 de Junho de 1978, o Ministério do Trabalho aprovou a portaria nº 3.214, que regulamentou as normas regulamentadoras (NR) convenientes à Segurança e Medicina do Trabalho. Essas NR são, portanto, disposições complementares ao capítulo V da CLT, de caráter obrigatório pelas empresas privadas e públicas e também pelos órgãos públicos, e o seu não cumprimento acarreta em penalidades para o empregador.

A Norma Regulamentadora 15 (NR-15) dispõe das atividades e operações consideradas insalubres, isto é, aquelas que expõem o trabalhador a agentes nocivos à saúde, acima de determinados limites de tolerância em determinado intervalo de tempo e dependentes de laudo de inspeção de profissional qualificado.

O Limite de Tolerância é descrito como: “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”.

A insalubridade é melhor caracterizada na NR-15 através de 14 anexos. Os anexos n.º 1, 2, 3, 5, 11 e 12 referem-se aos limites de tolerância como método avaliativo da insalubridade nas atividades e operações realizadas pelo trabalhador. As atividades mencionadas nos Anexos n.º 6, 13 e 14 são consideradas insalubres e as descritas nos Anexos n.º 7, 8, 9 e 10 é preciso comprovação através de laudo de inspeção do local de trabalho.

Comprovado o exercício em condições insalubres o trabalhador recebe um adicional salarial, de acordo com a classificação em graus de insalubridade: 40% (quarenta por cento) para insalubridade de grau máximo; 20% (vinte por cento) para insalubridade de grau médio; 10% (dez por cento), para insalubridade de grau mínimo. Estas frações são correspondentes a um salário mínimo da região. É esclarecido que estes incidentes não são cumulativos, sendo considerado apenas o de grau mais elevado.

### 3.2 ELIMINAÇÃO E NEUTRALIZAÇÃO DA INSALUBRIDADE

Se houver eliminação ou neutralização da insalubridade, o pagamento da insalubridade será retirado (**normativa regulamentadora 15.4**), mas para isso o empregador deverá adotar tanto (1) medidas gerais que conservam e protegem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância; assim como deverá cuidar a saúde do trabalhador, (2) Proporcionando Equipamento de Proteção individual, dessa forma o artigo 191 e o 15.4 , dispõe para eliminação ou neutralização da insalubridade.

**Art. 191 – CTL:** A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

I - com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

II - com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

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

Para que isso ocorra, a *Norma Regulamentadora nº 9* determina uma hierarquia a ser seguida pelas empresas no desenvolvimento e implantação de ações para prevenção de acidentes, priorizando programas de proteção coletiva, baseados em:

- a) medidas que *eliminam ou reduzem a utilização ou a formação* de agentes prejudiciais à saúde;
- b) medidas que *previnam a liberação ou disseminação* desses agentes no ambiente de trabalho;
- c) medidas que *reduzam os níveis ou a concentração* desses agentes no ambiente de trabalho;
- d) medidas de caráter *administrativo ou de organização do trabalho*;
- e) utilização de equipamento de proteção individual (*EPI*).

Todas essas medidas devem ser acompanhadas de “treinamento dos trabalhadores”, e de repasso de informação sobre os procedimentos, eficiência e limitação dessas medidas de eliminação de insalubridade. Também é importante salientar que o uso do Equipamentos de proteção individual – EPI, está previsto pela lei (Norma regulamentadora 06), assim como também que o simples fornecimento de EPI (sem redução / eliminação da insalubridade) **não exige** o empregador de **pagar o acréscimo salarial de insalubridade**. Cada EPI deverá ser adequado ao risco, e deve possibilitar a proteção do trabalhador assim como também a redução da intensidade do agente insalubre a limites de tolerância.

Se tudo for feito com qualidade e uma perícia mostrar que não há mais riscos, a insalubridade é extinta. Mas há situações em que é impossível eliminar o risco e, com isso, as empresas precisam neutralizá-lo da melhor forma possível. Nesse caso, ele continua a existir, mas dentro dos limites permitidos por lei.

### **3.3 COMO CALCULAR O VALOR DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE?**

Os adicionais salariais representam acréscimos no salário dos trabalhadores, que prestam serviços em condições especiais. O valor adicional salarial de insalubridade resulta de uma porcentagem do salário mínimo (artigo 192 da CLT), dependendo do grau de insalubridade do ambiente de trabalho: grau máximo (40% do salário mínimo), grau médio (20% do salário mínimo), e grau mínimo (10% do salário mínimo). É assim que o salário total percebido pelo

trabalhador será, igual à soma, do salário correspondente ao mês de trabalho, mas o valor do adicional de insalubridade correspondente (Conforme a Súmula 228 do Tribunal Supremo do Trabalho).

- Salário mínimo no Brasil, no ano 2018, foi de 954,00 R\$
- Vamos ver como fica o cálculo dentro de cada grau.

- Grau mínimo (10% do salário mínimo): para um trabalhador, que trabalhe em um ambiente de nível de insalubridade mínimo, o cálculo deve ser feito da seguinte forma:

$$\text{R\$ } 954,00 \times 0,10 = 95,40 \text{ R\$}$$

- Grau médio (20% do salário mínimo): para um trabalhador, que trabalhe em um ambiente de nível de insalubridade médio, o cálculo deve ser feito da seguinte forma:

$$\text{R\$ } 954,00 \times 0,20 = 190,80 \text{ R\$}$$

- Grau máximo (40% do salário mínimo): para um trabalhador, que trabalhe com este nível de insalubridade máximo, o cálculo deve ser feito da seguinte forma:

$$\text{R\$ } 954,00 \times 0,40 = 381,60 \text{ R\$}$$

- No seguinte gráfico, podemos ver este cálculo esquematizado.



De acordo com a norma 15.3, no ambiente de trabalho, caso haja mais de um fator de insalubridade, será considerado o de grau mais elevado, para efeito de acréscimo salarial, sendo vedada a percepção cumulativa.

### 3.4 Adicional de insalubridade e Afastamento ou Faltas no trabalho:

O afastamento ou desligamento do empregado durante o mês de trabalho ocasionará o recebimento do valor adicional de insalubridade calculado

proporcionalmente ao número de dias trabalhados. Más no caso de *faltas injustificadas*, o empregado estará sujeito a sofrer o desconto do adicional de insalubridade proporcionalmente aos dias que faltou ao trabalho sem justificativa, além do desconto do salário.

Se a trabalhadora é gestante ou está no período de amamentação, será obrigatoriamente, afastada do trabalho, más também deixará de receber o adicional de insalubridade enquanto durar o afastamento. ***Todos os trabalhadores que se afastarem, independentemente dos motivos, perderão o direito ao adicional no período do afastamento.***

### 3.5 ATUAÇÃO DO MÉDICO DO TRABALHO E LAUDO PERICIAL

No intuito de constatar que o trabalhador realmente se encontra exposto à atividade laboral insalubre acima dos limites definidos pela NR-15, faz-se necessário a confecção de um laudo técnico pericial. O laudo de insalubridade é um documento obrigatório para todas as empresas que possuem funcionários que trabalham com exposição de risco à saúde. É esse documento que definirá se o empregado terá direito ou não ao recebimento do adicional por insalubridade e o grau de insalubridade/ porcentagem do adicional que será pago ao funcionário.

Para que tenha validade, o laudo deverá ser elaborado por um engenheiro de segurança do trabalho ou por um médico do trabalho regularmente registrado no Ministério do Trabalho. Na legislação não se encontra descrito o tempo de validade de um laudo, entretanto faz-se necessário elaboração de um novo documento caso: mudança nos procedimentos, finalidades, condições ou operações de trabalho; evento que indique a necessidade de nova Inspeção; mudança de empresa; troca de máquina ou equipamento.

A confecção do laudo de insalubridade deverá ser feita seguindo algumas normas e orientações. O perito deverá identificar a empresa e as atividades desenvolvidas por ela, fazendo um estudo da mesma, bem como descrever todas as profissões/postos de trabalho existentes. Com isso, o perito será capaz de identificar quais postos de trabalho estão expostos aos agentes nocivos

definidos pela NR-15. Entretanto, a lei que discorre sobre insalubridade define que a mera exposição aos agentes nocivos não caracteriza o direito ao benefício. Para que seja comprovado insalubridade é preciso que a exposição ao agente nocivo seja acima de um limite tolerável. Pelo fato de serem vários agentes e de diferentes naturezas, foram criados os anexos da NR-15, os quais descrevem minuciosamente os limites de tolerância para cada um dos agentes, bem como o modo, os valores, cálculos, tabelas, equações, medidas, instrumentos e especificações para a aferição e caracterização da insalubridade. Desse modo, a NR-15 serve como guia e base para o trabalho do perito. Vale ressaltar que a insalubridade é um conceito não só qualitativo como também quantitativo, ou seja, a quantidade da exposição seja em tempo ou em intensidade é imprescindível para o seu cálculo.

Com base nos anexos da NR-15, o perito deverá visitar os postos de trabalho e mensurar os níveis de exposição aos agentes nocivos. No laudo tudo deverá ser descrito, desde o equipamento utilizado para aferição até os agentes e valores encontrados em cada posto laboral. É com base nesses registros que no próprio laudo será feita a descrição de cada atividade de trabalho, os riscos e o grau de insalubridade. Além disso, no laudo também deverá ser descrito o conceito de insalubridade, as leis e fundamentação legal.

No caso em que algum trabalhador não receba o adicional de insalubridade pela empresa e se ache no direito de receber o benefício, o mesmo deverá colher provas (fotos, vídeos, relatos, materiais) e entrar com processo na justiça do trabalho. O Juiz analisará o processo e poderá indicar um perito (médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho) para checar se a atividade se encaixa nas definições de insalubridade da NR-15. Se o laudo pericial for positivo e se o juiz deferir o processo, o trabalhador receberá o adicional de insalubridade com base no grau de exposição descrito pelo perito.

### **3.6 MONETIZAÇÃO DO RISCO**

Monetização é o resultado da ação de monetizar, ou seja, transformar algo em dinheiro. Assim, a monetização do risco é a transformação dos riscos



da exposição a agentes nocivos e insalubres no ambiente de trabalho em uma compensação através do pagamento de um adicional a fim de suprir os danos.

Essa é uma forma de tratamento que entrou em vigor no ano de 1936, na Era Vargas, com as leis trabalhistas, por meio do adicional de insalubridade previsto na lei n. 185. Hoje, essa lei é regulamentada no artigo 192 (da consolidação das Leis do Trabalho) com adicionais de 10, 20 e 40%, dependendo da classificação de risco das atividades consideradas nocivas ao trabalhador (Mafra, 2014).

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

Vale lembrar, que, o Brasil está isolado neste processo de monetização, visto que, em outros países, o foco está na prevenção dos riscos, diminuindo a permissividade da exposição dos trabalhadores a eles. Diferente disso, os trabalhadores brasileiros são estimulados a se exporem ao risco, já que o valor recebido aumenta proporcionalmente à graduação do risco. Nesse sentido, verifica-se uma contradição do processo da segurança do trabalho, ao que diz respeito sobre assegurar a integridade de cada indivíduo (Tavares, 2014).

As estratégias em prol da segurança do trabalho passou por várias fases nos mais diversos países e, na sua terceira fase, a partir de 1970, iniciou uma preocupação com a não monetização do risco. No Brasil, essa fase ficou marcada por leis de segurança e saúde do trabalhador na Constituição de 1988, entretanto, monetizar em vez de prevenir continuou sendo a regra no país, mesmo com as preocupações com a qualidade de vida dos empregados, que surgiu na década de 90. A lei que vigora, hoje, desde 1977, é a Lei n. 6514, que repete o artigo 192 acima citado e, estabelece as atividades consideradas de risco. (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2016)

Art . 193 - São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado.

A monetização do risco, no Brasil, é traduzida em benefícios aos trabalhadores, conforme sua atividade em questão, sendo eles os adicionais de insalubridade, periculosidade e de penosidade, e, também, a aposentadoria especial.

- 1) **Adicional de Insalubridade**: diz respeito ao benefício pago àqueles empregados expostos a situações e agentes que podem causar danos, provocar doenças, acima do tolerado fixado, sendo eles agentes físicos, químicos e biológicos. Esses foram classificados em graus de insalubridade, que definem a porcentagem de um salário mínimo que será recebido pelo trabalhador (Tabela 1). Um dos problemas desse adicional, é a não abrangência de danos psicológicos, que incidem cada vez mais no ambiente de trabalho. Além do mais, caso o trabalhador esteja exposto a mais de um agente danoso, o adicional de insalubridade cumulativo é vedado.

Figura 1- Graus de Insalubridade

<b>ANEXO</b>	<b>ATIVIDADES OU OPERAÇÕES QUE EXPONHAM O TRABALHADOR A...</b>	<b>PERCENTUAL</b>
<b>1</b>	Níveis de ruído contínuo ou intermitente superiores aos limites de tolerância fixados no Quadro constante do anexo 1 e no item 6 do mesmo anexo.	20%
<b>2</b>	Níveis de ruído de impacto superiores aos limites de tolerância fixados nos itens 2 e 3 do anexo 2.	20%
<b>3</b>	Exposição ao calor com valores de IBUTG superiores aos limites de tolerância fixados nos Quadros 1 e 2.	20%
<b>4</b>	Revogado pela Portaria n. 3.751, de 23.11. 1990.	
<b>5</b>	Níveis de radiações ionizantes consideradas insalubres em decorrência de inspeção realizada no local de trabalho.	40%
<b>6</b>	Ar comprimido.	40%
<b>7</b>	Radiações não ionizantes consideradas insalubres em decorrência de inspeção realizada no local de trabalho.	20%
<b>8</b>	Vibrações acima dos limites estabelecidos pela ISSO 2631 e 5439 ou suas substitutas.	20%
<b>9</b>	Frio considerado insalubre em decorrência de inspeção no local de trabalho.	20%
<b>10</b>	Umidade considerada insalubre em decorrência de inspeção realizada no local de trabalho.	20%
<b>11</b>	Agentes químicos cujas concentrações sejam superiores aos limites de tolerância fixados no Quadro 1.	10%, 20% e 40%
<b>12</b>	Poeiras minerais cujas concentrações sejam superiores aos limites de tolerância fixados neste anexo.	40%
<b>13</b>	Atividades ou operações envolvendo agentes químicos considerados insalubres em decorrência de inspeção realizada no local de trabalho	10%, 20% e 40%
<b>14</b>	Agentes biológicos	20% e 40%

Fonte: <https://aberto.univem.edu.br/bi/stream/handle/11077/899/PRISCILA%20DE%20ANDRADE%20MARQUES%20DONALONSO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- 2) **Adicional de Periculosidade**: são agentes que podem causar um dano imediato ou que possuem um risco mais acentuado. Estão inclusos os agentes explosivos e inflamáveis, com um benefício de 30% sobre o **salário contratual**.
  
- 3) **Adicional de Penosidade**: diz respeito ao trabalho em que a própria atividade exercida gera desgaste, fadiga, exaustão, incômodo, dor e atividades em que a sua imutabilidade cause esses problemas. O artigo 71 da Lei 8.112/90 diz que “ o adicional de atividade penosa será devido aos servidores em exercício em zonas de fronteira ou em localidades cujas condições de vida o justifiquem, nos termos, condições e limites fixados em regulamento.”. (DONALOSSO, 2012)

Observa-se, então, que existem três formas de proteger os trabalhadores de atividades que apresentem ameaças à integridade da sua saúde, podendo ser por meio do pagamento de um valor compensatório, retirando o risco ou diminuindo a jornada de exposição ao agente agressor. No Brasil, portanto, mesmo com as leis de proteção do trabalhador, opta-se por manter a opção menos aceitável, porém mais cômoda, mesmo que as outras duas representem o ideal e um ponto de equilíbrio, respectivamente. Não bastando a monetização ser uma medida ineficaz no quesito resolutividade da exposição a essas atividades que oferecem risco, muitos trabalhadores não tem a real compensação necessária condizente com os riscos que enfrenta (Mafra, 2014) e tem sua saúde exposta a riscos protegidos por uma permissividade institucionalizada (Tavares, 2014).

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A insalubridade resulta da exposição do trabalhador a danos no próprio ambiente de trabalho, devido à ação de agentes físicos, químicos e biológicos, que prejudicam a sua saúde, no decorrer do tempo de forma gradual e cumulativa, levando ao acometimento de doenças. A proteção à saúde do

trabalhador compõe-se por medidas que preservem as condições de trabalho, e o bem estar físico, mental e social, pela adoção de medidas preventivas, e de controle das exposições aos agentes agressores, no sentido de minimizar os riscos para a saúde dos trabalhadores, colaborando para melhora de sua qualidade de vida, e conseqüentemente trazer resultados positivos para a produtividade da empresa.

Neste sentido a segurança e medicina do trabalho são fatores vitais na prevenção de acidentes de trabalho, e na defesa de melhores condições de trabalho para o empregado evitando assim o sofrimento humano. Sendo estas instituições responsáveis pelo cumprimento e efetivação das normativas trabalhistas tanto da Constituição federal quanto das Normas Internacionais, para proteger e resguardar ao trabalhador. É importante que as instituições reforçam a aplicação dessas normativas de proteção individual e coletivas, para redução de danos, visando a remuneração salarial de forma compensatória, quando a eliminação da insalubridade no ambiente de trabalho não for possível, sendo este valor do adicional de insalubridade variável e sujeito ao grau de insalubridade/risco do ambiente de trabalho. Assim como também é importante que elas procedem de forma adequada na detecção de ambientes insalubres, e percepção de irregularidades nesse processo.

Observamos que com o decorrer do tempo a insalubridade vem se tornando cada vez mais uma grande preocupação das organizações gerando grandes ações para sua neutralização ou eliminação, porém vale ressaltar que para que essas ações tenham resultados satisfatórios, é necessário que a empresa tenha uma equipe e um departamento de Segurança do Trabalho bem estruturado e comprometido. Portanto, é fato que a neutralização da insalubridade nas organizações é possível, porém isso exige grande esforço, dedicação, investimento monetário e pessoal por parte das organizações, dos empregadores, e dos trabalhadores.

## **9. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1930-1939/decreto-lei-399-30-abril-1938-348733-publicacaooriginal-1-pe.html>



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
PROGRAMA DE EDUCAÇÃO TUTORIAL CONEXÕES DE SABERES  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
Pró-reitoria de Graduação  
Campus Universitário Reitor João David Ferreira Lima  
Trindade, Florianópolis-SC. Brasil.

**PET** CONEXÕES  
DE SABERES

MAFRA, Juliana Beraldo. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 58, n. 89, p. 49-66, jan./jun. 2014. Disponível em: [https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_89/juliana\\_beraldo\\_mafra.pdf](https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_89/juliana_beraldo_mafra.pdf). Acesso em: 21 ab. 2019.

TAVARES, Silvia Gabriele Corrêa. Dissertação de Mestrado- UFPA. Monetização dos Riscos no Meio Ambiente de Trabalho: Uma Leitura a Partir do Liberalismo Igualitário. Belém, v. 1, n. 1, p.1-196, nov. 2014. Disponível em: <[http://repositorio.ufpa.br/jspui/bitstream/2011/6446/1/Dissertacao\\_Monetizacao\\_oRiscosMeio.pdf](http://repositorio.ufpa.br/jspui/bitstream/2011/6446/1/Dissertacao_Monetizacao_oRiscosMeio.pdf)>. Acesso em: 21 abr. 2019.

BRASIL. Lei nº 6514, de 22 de dezembro de 1977. . Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6514.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6514.htm)>. Acesso em: 21 abr. 2019.

BEJGEL, Ilana; BARROSO, Wanir José. O TRABALHADOR DO SETOR SAÚDE, A LEGISLAÇÃO E SEUS DIREITOS SOCIAIS. **Boletim de Pneumologia Sanitária**, Campo Grande- Ms, v. 9, n. 2, p.70-79, Não é um mês valido! 2001. Disponível em: <<http://scielo.iec.gov.br/pdf/bps/v9n2/v9n2a11.pdf>>. Acesso em: 22 abr. 2019.

DONALONSO, Priscila de Andrade Marques. Proteção jurídica à saúde do trabalhador e a Monetização do Risco. 2012. 73 f. Trabalho de Curso (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, Marília, 2012. Disponível em:

<https://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/899/PRISCILA%20DE%20>

[ANDRADE%20MARQUES%20DONALONSO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/899/PRISCILA%20DE%20ANDRADE%20MARQUES%20DONALONSO.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 22 abr. 2019.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2016, Brasília. INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE NO BRASIL: A MONETIZAÇÃO DO RISCO DO TRABALHO EM SENTIDO OPOSTO À TENDÊNCIA INTERNACIONAL. Brasília: Cni, 2016. 45 p. Disponível em: Acesso em: 21 abr. 2019.

BRASIL, NORMA REGULAMENTADORA Nº 15, de 08 de junho de 1978. Atividades e operações insalubre, anexo N.º 1. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr15.htm> >. Acesso em 24 abr. 2019

Secretaria de Inspeção do Trabalho, Segurança e saúde no trabalho (SST) de 19 de fevereiro de 2019. Escola nacional de Inspeção do Trabalho. Disponível em: < <https://enit.trabalho.gov.br/portal/index.php/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-menu?view=default>>. Acesso em 24 abr. 2019

SALIBA, Tuffi Messias; CORRÊA, Márcia Angelim Chaves. Insalubridade e Periculosidade. 10ª Ed. São Paulo: LTr, 2011

CLT - Art. 191 - Das Atividades Insalubres ou Perigosas - (Redação conforme a Lei nº 6.514, de 22.12.1977). Conteudo Juridico, Brasília-DF: 11 set. 2007. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=3.9339&seo=1>>. Acesso em: 23 abr. 2019

MELO, Raimundo Simão de. Direito ambiental do trabalho e saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 5ª Ed. – São Paulo: LTr, 2013. P. 207.

GAZETA DO POVO. Reforma trabalhista joga a responsabilidade sobre afastamento por insalubridade para grávidas. Matéria disponível na internet em; <<http://www.gazetadopovo.com.br/politica/republica/reforma-trabalhista-joga-responsabilidade-sobrefastamento-por-insalubridade-para-gravidas-cfnhqfx8ay9oqjlufnb70v1xg>>. Acesso em: 23 abr.2019

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

BRASIL. Lei 5452 de 1 de maio de 1943. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 1o de maio. 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: 23 abr.2019

TEIXEIRA, Déa Lúcia Pimentel; SOUZA, Maria Carolina A. F. de. Organização do processo de trabalho na evolução do capitalismo. **Rev. adm. empres.**, São Paulo , v. 25, n. 4, p. 65-72, Dec. 1985 . Available from <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-75901985000400007&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901985000400007&lng=en&nrm=iso)>. access on 24 Apr. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75901985000400007>.