

O PEDIDO CUMULADO DE ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE, PERICULOSIDADE E PENOSIDADE À LUZ DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

THE CUMULATED REQUEST FOR ADDITIONAL INSALUBRITY, PERICULOSITY AND PENOSITY IN THE LIGHT OF THE HUMAN PERSON'S DIGNITY PRINCIPLE

Andréa das Graças Souza Camacho Gimenez GARCIA¹

Glauber Camacho Gimenez GARCIA²

Raysa CONTE³

ISSUE DOI: 10.21207/1983.4225.1036

RESUMO

O presente estudo busca resposta que venha a equilibrar a relação entre empregados e empregadores sob o ponto de vista da saúde do trabalhador em detrimento do lucro, puro e simples. Objetiva-se

¹ Advogada nas áreas cível e Direito Administrativo. Doutora e Mestre pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais (UNESP-Franca). Graduada pela Faculdade de Direito de Franca (1996). Habilitada para o Magistério pelo Centro Específico de Formação e Aperfeiçoamento do Magistério (CEFAM) em 1992. Docente concursada da Universidade do Estado de Minas Gerais, Unidade Frutal (UEMG Frutal), com as disciplinas Direito Empresarial, Terceiro Setor, Monografia e Metodologia da Pesquisa Científica. Chefe eleita do Departamento de Ciências Sociais Aplicadas da UEMG Frutal até 26 de maio de 2019. Coordenadora do Núcleo de Prática Jurídica (Estágio) da UEMG/Frutal.

² Doutor pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (UNESP-2005). Mestre pela Universidade de Franca (2001). Especialista em processual civil e direito civil pela Universidade de Franca - UNIFRAN (1998). Graduado pela Faculdade de Direito de Franca (1996). Docente do Curso de Direito da Universidade do Estado de Minas Gerais, Unidade Frutal. Coordenador do Curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Direito Civil e Processual Civil da Universidade do Estado de Minas Gerais - Unidade Frutal.

³ Graduanda do Curso de Direito da Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG), Frutal/MG.

estudar o tema à luz da legislação, jurisprudência e doutrina pertinentes, tendo em vista que a CLT diverge da nova interpretação constitucional, embasada no princípio da dignidade da pessoa humana. Demonstrar a possibilidade de cumulação dos adicionais de periculosidade, insalubridade e penosidade simultaneamente frente às atuais doutrina e jurisprudência, quando o trabalhador sofrer múltipla exposição aos agentes nocivos respectivos, sob a ótica da dignidade da pessoa humana. Há 77 anos nascia a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de Maio de 1943 - e com ela uma série de direitos aos trabalhadores antes não existente. Dentre muitas prerrogativas, o legislador garantiu adicionais de insalubridade e periculosidade aos empregados expostos aos “agentes nocivos à saúde” sinalizando a preocupação quanto à integridade do homem (física, moral e emocional), paradigma da Justiça do Trabalho, em seu ambiente laboral.

Palavras-chave: Cumulação; Insalubridade; Periculosidade; Penosidade; dignidade da pessoa humana.

ABSTRACT

This study seeks an answer that will balance the relationship between employees and employers from the point of view of worker health at the expense of profit, pure and simple. The objective is to study the subject in the light of the relevant legislation, jurisprudence and doctrine, considering that the CLT differs from the new constitutional interpretation, based on the principle of human dignity. Demonstrate the possibility of cumulating additional hazardous, unhealthy and painful items simultaneously in view of current doctrine and jurisprudence, when the worker suffers multiple exposure to the respective harmful agents, from the perspective of the dignity of the human person. 77 years ago the Consolidation of Labor Laws (CLT) - Decree-Law no. 5,452, of May 1, 1943 - and with it a series of workers' rights that did not exist before. Among many prerogatives, the legislator guaranteed additional unhealthy and dangerous work for employees exposed to “agents harmful to health”, signaling the concern about the integrity of man (physical, moral and emotional), paradigm of the Labor Justice, in his work environment.

Keywords: *Cumulation; Unhealthy; Dangerous; Penalty; dignity of the human person.*

1 INTRODUÇÃO

Há 77 anos nascia a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de Maio de 1943 - e com ela uma série de direitos aos trabalhadores antes não existente. Dentre muitas prerrogativas, o legislador garantiu adicionais de insalubridade e periculosidade aos empregados expostos aos “agentes nocivos à saúde” sinalizando a preocupação quanto à integridade do homem (física, moral e emocional), paradigma da Justiça do Trabalho, em seu ambiente laboral.

A Constituição Federal de 1988 erigiu como um dos fundamentos a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), sem descuidar da prevalência dos direitos humanos (art. 4º, II). Também cuidou de regular sobre a redução dos riscos iminentes ao trabalho (art. 7º, XXII), - necessidade não só do Estado, mas de todos os envolvidos - e redução de risco de doenças e outros agravos ao trabalhador (art. 196), buscando meio ambiente

equilibrado e essencial à qualidade de vida (art. 225, '*caput*') e tornando efetiva a preocupação do legislador celetista com a saúde do trabalhador.

A legislação celetista, em seu artigo 193, § 2º, autoriza que o trabalhador faça opção por apenas um dos adicionais (periculosidade ou insalubridade), sequer mencionando o adicional de penosidade (art. 7º, XXIII, da Carta Magna).

Um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito é a dignidade da pessoa humana, assim como o direito saúde é uma das garantias fundamentais. O legislador Constitucional garantiu, inclusive, a redução dos riscos inerentes ao trabalho quando criou normas em prol da saúde, higiene e segurança, bem como assegurou adicional de remuneração para aqueles que desenvolvem labor penoso, insalubre e perigoso.

Nesse contexto, verificadas situações de risco à integridade física e a saúde dos trabalhadores, em decorrência do labor na presença de agentes insalubres, penosos ou perigosos, a nova interpretação constitucional não permite que o agravamento à saúde do trabalhador deixe de ser considerado em sua remuneração.

Cabe então analisar os efeitos da cumulação dos adicionais, sua compatibilidade com a atual forma de interpretação constitucional (dignidade da pessoa humana) e repercussão de tais procedimentos junto à doutrina e jurisprudência.

Percebe-se assim, que o legislador constitucional busca proteção ainda maior à saúde do trabalhador. Nessa ordem de ideias, a cumulação de adicionais tem seu embasamento na nova interpretação constitucional, tendo como princípio norteador a dignidade da pessoa humana.

Sob a ótica do princípio da dignidade da pessoa humana, modernamente, não se pode admitir que a agressão à saúde do trabalhador ocorra e que haja um lucro por parte da empresa como resultado dessa situação.

É justamente sob o enfoque da prevalência dos direitos humanos que a nova interpretação constitucional não pode permitir que um trabalhador se exponha a vários agentes nocivos à sua saúde, em razão da atividade exercida na empresa e receba, em contrapartida, apenas por um agente agressivo quando exposto a outros mais, criando indesejável "monetização do risco" em detrimento da saúde. A cumulação de adicionais privilegia o cuidado com a saúde do trabalhador, e, por consequência, a dignidade da pessoa humana.

Dessa forma, o presente estudo é relevante, pois busca resposta que venha a equilibrar a relação entre empregados e empregadores sob o ponto de vista da saúde do trabalhador em detrimento do lucro, puro e simples. Objetiva-se estudar o tema à luz da legislação, jurisprudência e doutrina pertinentes, tendo em vista que a CLT diverge da nova interpretação constitucional, embasada no princípio da dignidade da pessoa humana.

Demonstrar a possibilidade de cumulação dos adicionais de periculosidade, insalubridade e penosidade simultaneamente frente às atuais doutrina e jurisprudência, quando o trabalhador sofrer múltipla exposição aos agentes nocivos respectivos, sob a ótica da dignidade da pessoa humana.

O tema a ser abordado será o da cumulação dos adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade.

2 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

2.1 CONCEITO

Durante muito tempo, os princípios não foram considerados como normas jurídicas, devido à sua eficácia escassa no plano jurídico, todavia, tal posicionamento tornou-se obsoleto, uma vez sendo reconhecida a normatividade dos princípios, que visa à concretização de finalidade jurídica relevante. Desse modo, tem-se o princípio da dignidade da pessoa humana como superprincípio, elencado no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal, hierarquicamente superior aos demais diplomas legais, devendo, portanto, possuir aplicabilidade jurídica plena, a fim da efetivação dos direitos inerentes ao homem.

A dignidade da pessoa humana não fora conceituada pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, pela Constituição Pátria e por qualquer outro documento de proteção, cabendo sua interpretação aos juristas e tribunais, propiciando surgimento de diversos e amplos conceitos. José Afonso da Silva⁴ assim entende o conceito de dignidade:

⁴ SILVA, José Afonso da. **Poder Constituinte e Poder Popular**: estudos sobre a Constituição. São Paulo: Malheiros, 2007, p. 146.

Correlacionados assim os conceitos, vê-se que a dignidade é atributo intrínseco, da essência, da pessoa humana, único ser que compreende um valor interno, superior a qualquer preço, que não admite substituição equivalente. Assim, a dignidade entranha-se e se confunde com a própria natureza do ser humano.

A dignidade humana é anterior a qualquer regulamentação legal, não dependendo do reconhecimento estatal para sua existência, dizendo-se, portanto, que não há direito à dignidade, mas sim ao respeito desse valor, sendo tal preceito externo à ordem jurídica, mas por ela incorporado.

Prezando pela vedação da coisificação e instrumentalização do ser humano, em espeque ao pensamento kantiano, tem-se que o princípio da dignidade deve ser entendido como preceito hábil a conferir ao indivíduo o devido respeito, não lhe sendo atribuída nenhuma função degradante, mediante fato de que o Direito é o responsável por sanar o tratamento desumano e minimizar as injustiças sociais.

Posiciona-se Ingo Sarlet:

Dignidade Humana é a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida.⁵

Destarte, como supramencionado, os princípios são os alicerces básicos da ciência jurídica e, desse modo, a afronta a estes preceitos é mais gravosa do que face às demais normas advindas do mesmo ordenamento jurídico, tendo em vista que tal violação estaria direcionada aos fundamentos sobre os quais se sustenta toda a estrutura normativa.

Sendo dotado de inquestionável força normativa e elemento norteador das relações trabalhistas, o princípio da dignidade, ao ser violado no tocante ao labor, constitui atentado ao Estado Democrático de Direito, tendo em vista que o trabalho edificado sobre esse prisma é um dos principais instrumentos para a solidificação da dignidade do ser humano.

⁵ SARLET. Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 7ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009, p. 67.

Compõem a segunda geração dos direitos fundamentais os direitos sociais, aí inseridos os direitos trabalhistas, pautados na dignidade, liberdade, igualdade e solidariedade. Tais direitos possuem objetivo prático, qual seja atuar na resolução de conflitos e satisfação das necessidades humanas, que, muitas vezes, resulta de lutas sociais. Destarte, para a efetivação do Direito Trabalhista, exige-se atuação do Estado, seja por meio da aplicação das normas, por decisões judiciais, e, ainda, por definição de políticas públicas envolvendo os valores econômico e social.

Observa-se que, no que tange ao texto constitucional, não se encontram expressamente dispostos os princípios de proteção ao trabalho, ainda que haja normas garantidoras desses direitos no decorrer do diploma. No entanto, todos os dispositivos legais que tutelam o direito do trabalhador deságuam em um princípio mais amplo, capaz de fundamentar todos os direitos previstos na Lei Maior: o princípio da dignidade da pessoa humana.

Nesse sentido, entende Jorge Miranda:

Quanto fica dito demonstra que a Constituição, a despeito do seu caráter compromissório, confere uma unidade de sentido, de valor e de concordância prática ao sistema de direitos fundamentais. E ela repousa na dignidade da pessoa humana, proclamada no art. 1º, ou seja, na concepção que faz da pessoa fundamento e fim da sociedade e do Estado.⁶

As condições dignas de trabalho estão intrinsecamente relacionadas à proteção ao trabalhador, devendo resultar em ambientes salubres, de acordo com padrões de higiene e segurança do trabalho legalmente impostos, bem como pactos harmônicos entre empregado e empregador, no sentido de que o princípio da dignidade não reste inerte em face da dissonância com a realidade social.

Em contrapartida à efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana, tem-se a sociedade pautada na economia de mercado, em que prioriza-se o rendimento proveniente do labor em detrimento das condições de vida digna do empregado, haja vista não bastar a intervenção estatal quanto aos ditames das premissas básicas dos direitos a ele conferidos, sendo necessário que o mercado corrobore para a fruição de tais direitos fundamentais. Neste sentido, aduz Gomes:

⁶ MIRANDA, Jorge. **Manual de Direito Constitucional**. 2ª ed. Coimbra: Editora Coimbra: 1993, v. 4, p. 166.

Deveras, quando voltarmos nossos olhos para o fato de que, enquanto não houver a satisfação das condições sociais mínimas (das necessidades básicas), a concessão de liberdade (de escolha ou de exercício), por si só, não será suficiente à realização da dignidade da pessoa humana, estamos com isso revelando a ideia do labor, isto é, do trabalho como „instrumento“ essencial à sua promoção. Pois, ainda que consideremos o Estado no seu aspecto provedor (de Estado do Bem-Estar Social), não podemos colocar de lado a circunstância de que vivemos em um sistema democrático e de livre- iniciativa, onde „os cidadãos relacionam-se no plano horizontal, não no plano vertical.⁷

Por meio dessa produção, espera-se contribuir para reflexão crítica acerca da realidade que circunda a inaplicabilidade da cumulação de adicionais e sua exigibilidade de requerê-lo perante o Poder Judiciário, devido à inconformidade com a nova interpretação Constitucional, bem como com os direitos humanos previstos, de forma a questionar a desconformidade com o princípio da dignidade da pessoa humana.

2.2 A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A Constituição Cidadã de 1988 trouxe consigo a prevalência dos Direitos Humanos, sob a proteção do Estado Democrático de Direito, cujo principal intuito é propiciar equidade e justiça para todos os que estão por ela amparados, a fim de que se promova o real sentido da cidadania. Desse modo, pautar-se-á nos princípios constitucionais, sobretudo no princípio da dignidade da pessoa humana, as normas provenientes do Direito do Trabalho, com o intuito de se conferir efetivação à dignidade do trabalhador.

A Carta Magna, ao instituir a dignidade da pessoa humana, visou conferir-lhe plena normatividade, de modo que tal preceito englobe todo o sistema jurídico. Assim, na aplicação das demais normas legais, é condicionada a interpretação e efetivação de tal princípio, correlacionando unitariamente os diversos dispositivos.

O princípio mencionado está intrinsecamente ligado a duas garantias fundamentais, quais sejam liberdade e igualdade, dizendo-se, assim, que o ser humano é digno de respeito pela eminência de ser livre.

⁷ GOMES, Fabio Rodrigues. **O direito fundamental ao trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008, p. 120.

Tem-se que a interpretação constitucional, bem como da ordem infraconstitucional, deve pautar-se nos princípios e dogmas constitucionais, a fim de que se realize a intenção do legislador ao instituí-los, salvaguardando a supremacia do texto constitucional. Há que se ressaltar acerca da exigência de nova interpretação da Magna Carta, tendo em vista que deve ser aplicada de forma a efetivar aos ditames estabelecidos pelo Estado, de acordo com exigências de cada sociedade.

O princípio da dignidade da pessoa humana objetiva assegurar os direitos previstos na Lei Federal em seu art. 5º, tais como o direito à vida, saúde, integridade física, honra, liberdade psicológica, nome, imagem, intimidade, propriedade, e a razoável duração do processo e meios garantidores da celeridade processual.

Após muitas tentativas de reconhecimento de direitos, a Declaração Universal dos Direitos Humanos foi o ápice para tal conquista, doravante passou o princípio da dignidade a suscitar a figura do homem como epicentro do Estado de Direito, que antes circundava a propriedade.

Tem-se, desse modo, que a dignidade da pessoa humana sempre fora intencionada pelo homem na relação Estado-indivíduo, fomentando o surgimento das constituições escritas, tutelando de forma eficaz os direitos fundamentais por elas implantados.

Faz-se necessário mencionar, entretanto, que, devido a grande relevância atribuída ao desenvolvimento econômico e do mercado, para a consecução da erradicação das desigualdades sociais, elencou-se os princípios gerais da atividade econômica no Brasil, sendo esta pautada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, exercida de modo a promover a justiça social. Cuidou o legislador, todavia, para que o interesse pecuniário não sobrepujasse os valores sociais do trabalho, prevendo a possibilidade de intervenção do Estado no mercado, a fim de evitar abusos econômicos.

De acordo com o art. 174 da Constituição Pátria, o Estado poderá intervir no domínio econômico, a fim de regular, fiscalizar, incentivar e planejar o setor privado, sempre tutelado pelos princípios constitucionais que regem a ordem econômica. Há possibilidade de intervenção estatal quando se verificar o desrespeito às normas relacionadas aos direitos inerentes ao homem em detrimento da monetização do trabalhador.

Por conseguinte, atesta-se que a existência digna está relacionada à valorização do trabalho, não havendo realização plena da dignidade da pessoa sem a devida apreciação do trabalho, cuja ausência de trabalho

digno traz consequências negativas não só para o indivíduo, mas também para seu círculo de convivência e meio em que está inserido.

O doutrinador José Felipe Ledur dita sobre o tema:

[...] a realização do direito ao trabalho fará com que a dignidade humana assuma nítido conteúdo social, na medida em que a criação de melhores condições de vida resultar benéfica não somente para o indivíduo em seu âmbito particular, mas para o conjunto da sociedade. as normas que garantem os direitos econômicos devem assegurar, de sua parte, o direito a um nível de vida decente, como expressão e realização desse princípio fundamental. [...] como primeiro princípio dos direitos fundamentais, ele (o princípio da dignidade da pessoa humana) não se harmoniza com a falta de trabalho justamente remunerado, sem o qual não é dado às pessoas prover adequadamente a sua existência, isto é, viver com dignidade.⁸

Fala-se, portanto, que o trabalho, quando goza de condições humanas, é indispensável para se alcançar vida digna. Nesse âmbito, o princípio da dignidade veda a utilização do homem como mero instrumento para se adquirir o produto da mão de obra, impedindo que o empregador considere seu subordinado como objeto, devendo valorizá-lo com base no princípio supra mencionado, a fim de satisfazer os direitos sociais.

Assim sendo, o princípio da dignidade da pessoa humana deve nortear a aplicação da norma para assegurar a interpretação legislativa de acordo com a Constituição, afastando-se sua interpretação à luz das leis infraconstitucionais, que não fazem jus ao que preceitua a Carta Cidadã.

É sabido que as normas legais evoluem de acordo com o reflexo do senso moral da sociedade, a fim de se adequarem aos valores sociais vigentes, de modo que a população seja resguardada, assim como seus direitos, concretizando a finalidade maior do Direito: a justiça.

Importante lembrar acerca da notória evolução da concepção de trabalho advinda da Constituição Pátria de 1988, haja vista a égide de direitos fundamentais trazidos à tutela do ordenamento jurídico.

Destarte, já no art. 1º da Carta supracitada, elenca-se o trabalho como valor social inserido nos fundamentos da República, equiparando-se à soberania, cidadania, dignidade da pessoa humana e pluralismo político. Por sua vez, no art. 6º da Constituição Pátria, é disposto como Direito

⁸ LEDUR, José Felipe. **A realização do Direito ao Trabalho**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1998, p. 98.

Social, e ainda como base para a ordem econômica (art. 170), bem como apoio para a ordem social (art. 193).

O art. 205 suscita ainda a qualificação para o trabalho como finalidade educacional, devendo ser o plano nacional de educação conduzido à formação para o trabalho (art. 214). Assim, tem-se que as normas supralegais e a legislação ordinária devem adequar-se aos preceitos instituídos pela Lei Maior, garantindo a efetivação do seu conteúdo.

Os princípios supramencionados são essenciais à análise de temas que abarcam normas de proteção à vida e saúde dos trabalhadores, uma vez que a Constituição delimita as possibilidades de interpretação às demais normas jurídicas, sendo que sua inobservância incorre no descumprimento do conteúdo edificante do Estado Democrático de Direito.

A desmonetização do trabalho e sua ênfase sobre a ordem econômica e social atingem dimensões éticas acerca da valorização da atividade laborativa, atribuindo maior privilégio e direitos ao trabalhador. Deste modo, tem-se que a ordem jurídica brasileira está preparada para acolher convenções e documentos internacionais que protegem a vida do trabalhador, conferindo-lhe maior acesso à dignidade.

O empregado não deve, sob a ótica da nova interpretação constitucional, ser privado da remuneração cabível em se tratando dos adicionais de periculosidade e insalubridade, bem como ser destituído da efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana, uma vez que se submetendo ao labor perigoso, penoso ou insalubre deve ser recompensado por cada agente danoso à sua saúde, vedando a monetização do risco.

3 ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

3.1 PREVISÃO LEGAL

Inicialmente os adicionais de insalubridade, penosidade e periculosidade encontravam-se diplomados na CLT, no capítulo que trata da segurança e medicina do trabalho:

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. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977).

Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a: (Redação dada pela Lei nº 12.740, de 2012)

- inflamáveis, explosivos ou energia elétrica; (Incluído pela Lei nº 12.740, de 2012) -

- roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial. (Incluído pela Lei nº 12.740, de 2012)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 2º - O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977).

§ 3º Serão descontados ou compensados do adicional outros da mesma natureza eventualmente já concedidos ao vigilante por meio de acordo coletivo. (Incluído pela Lei nº 12.740, de 2012).⁹

Na Constituição da República de 1988:

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.¹⁰

⁹ BRASIL. **Decreto- Lei número 5.452/43. Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto- lei/del5452.htm. Acesso em: 22 abr. 2020.

¹⁰ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 abr. 2020.

Na legislação complementar também é possível encontrar previsão para o adicional de periculosidade. Cronologicamente tem-se:

No ano de 1955 a lei n. 2.573/55 garantiu o adicional aos trabalhadores que tem contato com substancias inflamáveis em suas atividades.

Anos mais tarde, a Lei n. 5880/73, garantiu o adicional em questão àqueles obreiros que estão expostos às substancias explosivas.

Em seguida, em 1977, a Lei n. 6.514 fez uma alteração no artigo 193 da CLT determinando no âmbito da consolidação o pagamento de adicional de periculosidade aos que exercem atividade diretamente com explosivos e inflamáveis.

Por seu turno, a Lei n. 7.369/85, regulamentada pelo Decreto n. 93.412/86, abrangeu os eletricitários no direito do adicional em questão, porém referida lei foi revogada em 2012 pela Lei de n. 12.740, mesma lei que alterou o artigo 193 da CLT.

Havia também a Norma Regulamentadora n. 16, conhecida também como NR-16, expressa através da Portaria n. 3.214/78, abrangendo atividades e operações perigosas, sendo que discriminava por meio de seus anexos os tipos de atividades perigosas. Por outro lado, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) edificou a Orientação Jurisprudencial 345 da SDI-1, segundo a qual:

O.J.345. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. RADIAÇÃO IONIZANTE OU SUBSTÂNCIA RADIOATIVA. DEVIDO. DJ 22.06.05 A exposição do empregado à radiação ionizante ou à substância radioativa enseja a percepção do Adicional de Periculosidade, pois a regulamentação ministerial (Portarias do Ministério do Trabalho n°s 3.393, de 17.12.1987, e 518, de 07.04.2003), ao reputar perigosa a atividade, reveste-se de plena eficácia, porquanto expedida por força de delegação legislativa contida no art. 200, "caput", e inciso VI, da CLT. No período de 12.12.2002 a 06.04.2003, enquanto vigeu a Portaria n° 496 do Ministério do Trabalho, o empregado faz jus ao Adicional de insalubridade.¹¹

A Orientação Jurisprudencial em tela passou a garantir o adicional aos trabalhadores que tem contato com substâncias radioativas e

¹¹ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Orientação Jurisprudencial 345 da SDI-1**. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_sl_341.htm#TEMA345. Acesso em: 22 abr. 2020.

ionizantes e reflete que o Tribunal Superior do Trabalho repensou a respeito do Decreto n. 496/2002 que revogava a Portaria n. 3.393/1987.

Cabe salientar que o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) citado, foi extinto no dia 07 de janeiro de 2019 pela Presidência da República, mas apesar deste órgão não mais existir, as normas regulamentadoras que se referem à segurança e saúde do trabalhador emanadas por ele continuam tendo natureza obrigatória para empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Nesta oportunidade, relevante ressaltar que referido MTE foi incorporado ao Ministério da Economia.

3.2 ESPÉCIES DE ADICIONAIS

Para Maurício Godinho Delgado (2010), os adicionais “(...) consistem em parcelas contraprestativas suplementares devidas ao empregado em virtude do exercício do trabalho em circunstâncias tipificadas mais gravosas”¹² e são devidos por ensejos diversos.

3.2.1 INSALUBRIDADE

Insalubre é tudo aquilo que não é saudável, que não faz bem à saúde.

Em Direito do Trabalho, segundo o dicionário Houaiss, é o que é “capaz de prejudicar de alguma forma a saúde do trabalhador (diz-se de condição de trabalho).”¹³

O adicional em questão é devido a todo trabalhador que tem inerente ao exercício de sua profissão condições nocivas à saúde, que a danificam gradativamente devido a presença de agentes prejudiciais. Para Regina Célia Buck:

Há insalubridade causadora do direito ao adicional de natureza salarial, quando o empregado suporta a agressão de agentes físicos ou químicos além dos níveis de tolerância determinados pelo Ministério do Trabalho, em virtude da natureza e da intensidade do

¹² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 692.

¹³ Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa. Disponível em: <http://houaiss.uol.com.br/busca?palavra=insalubre>. Acesso em: 19 mai.2020.

agente e do tempo de exposição aos seus efeitos, ou, ainda, de agentes biológicos relacionados ao mesmo órgão.¹⁴

Também é levado em consideração, para pagamento do adicional, o tempo em que o obreiro fica exposto ao agente insalubre, de modo que quanto maior a exposição ao longo do tempo maior o prejuízo à saúde, ao passo que para outros agentes basta o contato, devido à seu alto poder agressivo.

Na CLT, o adicional em tela encontra previsão e conceituação no art. 189, ou seja, os trabalhos insalubres serão assim considerados de acordo com a natureza da atividade desenvolvida na medida em que sujeitem o trabalhador a elementos que suprimam sua saúde acima daquilo considerado como tolerável, somando-se à avaliação, a intensidade e tempo de exposição. O paradigma para a avaliação da atividade insalubre foi a Norma Regulamentadora (NR) 15, do extinto Ministério do Trabalho e Emprego, publicada através da Portaria n. 3.214/78.

As normas regulamentadoras orientam e, como o próprio nome indica, regulamentam métodos obrigatórios a serem respeitados ligados, à Medicina e segurança do trabalho, são mencionados no título II, Capítulo V da CLT e as regras ali contidas são obrigatórias a todos os empregadores regidos pela CLT. De acordo com a NR 15 os agentes insalubres estão divididos em três categorias, quais sejam, agentes físicos, químicos e biológicos.

Conforme Buck, o ambiente de trabalho representa os agentes físicos, ou seja, a insalubridade é verificada consoante os elementos que compõem o local de trabalho, como, por exemplo, ruído, frio e vibração. Sobre os agentes químicos, a mesma autora explica que esses elementos entram em contato com o corpo pelas vias aérea e oral ou também pela penetração na pele, podendo ocasionar reações tóxicas e venenosas. Já, a respeito dos agentes biológicos, são compostos pelos microorganismos, invisíveis a olho nú.

Cabe salientar que só é passível de pagamento a insalubridade que extrapola limites tolerados pela norma – NR 15 - e que não foi neutralizada com o devido uso do equipamento de proteção individual (EPI). O limite é sopesado pela equação: intensidade do agente nocivo, somado ao tempo de exposição ao mesmo e que não deve resultar na

¹⁴ BUCK, Regina Celia. **Cumulatividade dos Adicionais de Insalubridade e Periculosidade**. São Paulo: LTr, 2001, p. 22.

degradação da saúde do trabalhador enquanto desenvolvimento de sua atividade.

Para que se caracterize a insalubridade é preciso realização de perícia, por engenheiro ou médico do trabalho, conforme o caso. A partir do Decreto-Lei n. 6.514/77 o MTE passou a ditar as regras para a exata caracterização, sendo do magistrado a incumbência de determinar a perícia necessária, quando da alegação em juízo, para a ponderação dos elementos inerentes a caracterização (designados pela NR 15), quais sejam, avaliação quantitativa e qualitativa dos riscos inerentes à atividade do obreiro.

A insalubridade quando constatada, deve ser ressarcida até o momento da prescrição, observados o art. 7º, inciso XXIX da Lei Maior e art. 11 da Carta de Vargas, senão veja-se:

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

(...)

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000)¹⁵

Art. 11 - O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve: (Redação dada pela Lei nº 9.658, de 5.6.1998)

I - em cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato; (Incluído pela Lei nº 9.658, de 5.6.1998) (Vide Emenda Constitucional nº 28 de 25.5.2000)

II - em dois anos, após a extinção do contrato de trabalho, para o trabalhador rural.(Incluído pela Lei nº 9.658, de 5.6.1998) (Vide Emenda Constitucional nº 28 de 25.5.2000)

§ 1º O disposto neste artigo não se aplica às ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 9.658, de 5.6.1998).¹⁶

¹⁵ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 abr. 2020.

¹⁶ BRASIL. **Decreto- Lei número 5.452/43. Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto- lei/del5452.htm. Acesso em: 05 mai. 2020.

Nesse sentido a Súmula n. 248 do TST:

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. DIREITO ADQUIRIDO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A reclassificação ou a descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, repercute na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial.¹⁷

Vale lembrar que o adicional quando pago de maneira habitual passa a integrar a remuneração do empregado para todos os efeitos legais, assim: “por remuneração devem ser entendidas também as férias vencidas e proporcionais, acrescidas do terço constitucional, 13º salário, aviso prévio, FGTS, acrescido da multa de 40%, no caso de demissão sem justa causa.”¹⁸

A base de cálculo para o adicional de insalubridade é objeto de grande divergência doutrinária, pendendo entre o salário mínimo legal e o salário-base do obreiro.

O Tribunal Superior do Trabalho, bem como a CLT defendem a fixação do adicional em tela sobre o salário mínimo. Ressaltam, ainda, que a Carta Magna só proíbe a definição do salário mínimo como fator de indexação, posto que para o parâmetro do adicional de insalubridade tal método não é inconstitucional.

Por outro lado, o Supremo Tribunal Federal, é contrário ao supra esposado. Em decisão proferida a Corte Maior se posiciona em defesa do salário-base do trabalhador como paradigma para o cálculo do adicional de insalubridade, alegando ser inconstitucional a adoção do salário mínimo para tanto, o que contraria o disposto no art. 192, segunda parte, da CLT:

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

¹⁷ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Súmula 248 da Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho. Superior do Trabalho.** Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-248. Acesso em: 05 mai. 2020.

¹⁸ BUCK, Regina Celia. **Cumulatividade dos Adicionais de Insalubridade e Periculosidade.** São Paulo: LTr, 2001, p. 22.

máximo, médio e mínimo. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977).¹⁹

Vale lembrar que deve ser levada em consideração para o cálculo do adicional a percentagem acusada na perícia, em acordo com os parâmetros da NR-15. Nesse diapasão, Buck afirma que:

Os valores deverão ser apurados mês a mês, aplicando-se o percentual relativo ao grau apurado, sobre o salário contratual do trabalhador. Referidos valores deverão ser corrigidos e atualizados com juros e correção monetária, conforme determina a Lei.²⁰

O adicional somente será devido quando houver exposição do trabalhador, como mencionado, e será indevido quando eliminado, nos casos dispostos no artigo 191 da CLT:

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

- 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)

- 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).²¹

A eliminação deve ser aplicada no meio ambiente de trabalho com objetivo de atingir sua origem e não o sendo possível, deve o empregador disponibilizar o uso de EPI como forma de neutralizar e atenuar a insalubridade, suprimindo elementos insalubres aos parâmetros permitidos pelas disposições das normas pertinentes. Nesse tema, o item 15.4.1.2 da NR-15 do extinto Ministério do Trabalho e Emprego salientava que: “A eliminação ou neutralização da insalubridade ficará caracterizada

¹⁹ BRASIL. Decreto- Lei número 5.452/43. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto- lei/del5452.htm. Acesso em: 22/04/2020.

²⁰ BUCK, Regina Célia. **Cumulatividade dos Adicionais de Insalubridade e Periculosidade**. São Paulo: LTr, 2001, p. 22.

²¹ BRASIL. Decreto- Lei número 5.452/43. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto- lei/del5452.htm. Acesso em: 22/04/2020.

através de avaliação pericial por órgão competente, que comprove a inexistência de risco à saúde do trabalhador.”²²

Cabe salientar que o fornecimento do EPI não exime o empregador de sua responsabilidade, sendo preciso fiscalizar o uso dos mesmos, de acordo com a Súmula 206 do TST, sem prejuízo das demais medidas necessárias à busca da eliminação, neutralização e supressão da insalubridade.

3.2.2 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Periculoso significa perigoso, que oferece risco. No caso do Direito do Trabalho, é aquela espécie de trabalho que implica o obreiro a estar em contato com substâncias inflamáveis ou explosivas “em condições de risco acentuado”, conforme Buck e a alteração do art. 193 da CLT, por meio da Lei n. 12.740/12, acresceu os eletricitários e profissionais de segurança pessoal e patrimonial neste rol.

O adicional de periculosidade é na proporção de 30% sobre o salário do empregado, sendo cediço que o salário-base do empregado é o salário básico, sem a incidência de qualquer adicional e destinado a indenizar o obreiro que se expõe a condições de risco inerentes a atividade relativa a elementos inflamáveis, explosivos e mesmo energia elétrica, de acordo com Buck. Confirma essa informação a Súmula 191 do TST:

ADICIONAL. PERICULOSIDADE. INCIDÊNCIA (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais. Em relação aos eletricitários, o cálculo do adicional de periculosidade deverá ser efetuado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.²³

Para a regulação da caracterização, há a previsão às atividades e operações perigosas com explosivos, inflamáveis e radiações ionizantes ou

²² MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **Norma Regulamentadora n. 15**. Disponível em: [http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812DF396CA012E0017BB3208E8/NR-15%20\(atualizada_2011\).pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812DF396CA012E0017BB3208E8/NR-15%20(atualizada_2011).pdf). Acesso em: 05 mai. 2018.

²³ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Súmula 191 da Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200.html#SUM-191. Acesso em: 05 mai. 2020.

substâncias radioativas e assim como a insalubridade encontra na Norma Regulamentadora pertinente a discriminação de quais são as atividades perigosas, bem como àquela é caracterizada por perícia realizada por engenheiro ou médico do trabalho, devidamente registrados nos órgãos competentes.

Diferentemente do adicional de insalubridade, o de periculosidade não é devido enquanto perdurar a exposição do empregado ao elemento gerador, mas sim pelo simples fato de estar exposto, sendo esse mais vantajoso economicamente ao obreiro em comparação àquele.

Outro ponto similar com o adicional de insalubridade é que esse adicional também é devido desde o momento da sua constatação, respeitados os prazos prescricionais dos artigos 7º, XXIX da Constituição Federal e 11 da CLT.

3.2.3 ADICIONAL DE PENOSIDADE

Como este não é objeto de estudo do presente artigo, basta salientar que adicional de penosidade, de acordo com Tânia Maria Guimarães Pena, vem a ser “aquele em que o agente agressivo é o próprio trabalho (pela sua natureza) e não um agente externo.”²⁴

4 PEDIDO CUMULADO DE ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

4.1 APLICAÇÃO PRÁTICA

Muitos são os processos que chegam à Justiça do Trabalho com pretensões de pagamento de adicionais de insalubridade e periculosidade. Um número ainda menor de ações buscam o pagamento do adicional de penosidade.

²⁴ PENA, Tânia Maria Guimarães. Cumulação de Adicionais na Relação de Emprego: Respeito ao Direito Humano à Saúde do Trabalhador. [Editorial] **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, n. 84, p.83, jul./dez. 2011.

Como mencionado, a nova interpretação constitucional não mais permite que o trabalhador esteja exposto a mais de um agente agressor de sua saúde e seja-lhe pago, tão somente, o valor correspondente a um único agente, inclusive em homenagem, à Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Exemplificando: quando exposto o trabalhador ao calor, umidade e frio, deveriam ser pagos os três agentes (20% sobre o valor do salário da categoria, havendo esse) e não pago o valor de apenas um agente, de modo que se o trabalhador carregasse explosivos, em ambiente na presença de calor e trabalhando em terreno pedregoso, exposto ao sol seriam devidos os adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade cumulativamente.

Esta é a interpretação que mais se coaduna com a constitucional, embasada no princípio da dignidade da pessoa humana sem o qual um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, a estrutura do Estado estaria sendo prejudicada. Cumpre, ainda, destacar, que a Constituição não fez qualquer impedimento à cumulação dos adicionais, ao contrário, todavia, do item n. 3 da NR-15, da Portaria n. 3.214/78 do extinto MTE, que proíbe a cumulação em discussão.

A visão moderna do Direito não autoriza interpretação que venha a desprestigiar o trabalhador, de maneira que a Carta Magna de 1988 deve ser aplicada na sua integralidade sob as luzes dos princípios que consagra, como se extrai dos artigos 1º e 4º da Lei Maior:

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

(...)

- a dignidade da pessoa humana; (...)

Art. 4º A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:

(...)

II - prevalência dos direitos humanos; (...) ²⁵

Daí porque as Convenções n. 148 e 155 da OIT se mostram o melhor caminho a ser adotado para o trabalhador, já que apresentam critérios extremamente benéficos no que tange a saúde e segurança, permitindo o recebimento cumulativo dos adicionais quando se sofre a incidência múltipla de agentes.

Assim, a tendência, sob a perspectiva da interpretação moderna, é a aderência à cumulatividade dos adicionais ser naturalmente assentida, vez que cada adicional objetiva uma compensação diversa do outro. Perfeito exemplo desta mutação jurídica é o trecho de recente Acórdão, neste sentido, do Tribunal Regional da 15ª Região:

Cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade

Em que pese respeitável entendimento jurisprudencial no sentido da impossibilidade de cumulação entre os adicionais de periculosidade e de insalubridade, a interpretação conforme a Constituição do art. 193, § 2º, da CLT nos leva a conclusão diversa. Isto porque cada adicional tem um fato gerador distinto (artigos 189 e 193 da CLT), ambos protegidos no art. 7º, XXII, da CF. Aliás, é a essa mesma conclusão que se pode atingir através de uma perspectiva interpretativa lógico-sistemática dos artigos 1º, III e IV, 5º, 6º, 7º, XXII e XXIII, e 200, VIII, todos da CF/88, e art. 11, “b”, da Convenção 155 da OIT, assimilada pelo ordenamento jurídico nacional desde 1994.

Assim, é dever do empregador reduzir/eliminar os riscos com relação à saúde e à segurança concomitante e não alternativamente. Se assim não fosse, o empregador que deixasse de reduzir/eliminar os riscos contra a saúde e a segurança do trabalho teria o mesmo tratamento que aquele cujo ambiente de trabalho possuísse condições somente insalubres ou apenas perigosas.

É certo que o inciso XXIII do art. 7º remete-nos à lei e o art. 193, § 2º, da CLT aduz que “*o empregado poderá optar (...)*”. Entretanto, não é aceitável que o empregado exposto a agentes insalubres e perigosos tenha o mesmo tratamento que aquele submetido a apenas uma das espécies. Tal condição fere tanto a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF) quanto a isonomia (art. 5º da CF). De sorte que resta cabalmente afastada a tese de impossibilidade de cumulação dos adicionais em exame. ²⁶

²⁵ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 abr. 2020.

²⁶ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (TRT) 15ª REGIÃO. **RO - 0128500-46.2008.5.15.0007**. 2ª Turma, Rel. Des. Manoel Carlos Toledo Filho – Luís Antonio Drapela X

Assim, a lei deve ser interpretada da forma mais favorável ao trabalhador. Juristas, magistrados e demais operadores do Direito têm a incumbência de interpretar e aplicar a norma por meio da lente que o legislador quis consagrar, da maneira mais benéfica, vez que no tema em apreço a vida humana deve se sobrepor ao dinheiro.

Portanto, é incabível que ainda haja o impedimento à cumulação que, quanto aos agentes agressivos é inversamente proporcional à resistência da saúde do trabalhador frente à estes, de modo que a saúde do trabalhador é que leva à desvantagem e, além do mais, no ordenamento jurídico brasileiro há normas que permitem a cumulatividade dos adicionais, sem ser possível a ignorância às Convenções de n. 148 e 155 da OIT.

É importante não se perder de vista que a saúde do trabalhador deve ser o alvo soberano, de modo que se deve buscar, sobretudo, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, priorizando o disposto do inciso XXII do artigo 7º da Lei Maior, implicando mudança na atual interpretação da norma, bem como na postura do empregador.

Assim, o objetivo principal é a redução máxima do agente nocivo e quiçá sua eliminação total e, na impossibilidade do empregador o fazer, é preciso buscar a redução aos limites toleráveis pelas Normas Regulamentadoras supramencionadas.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como principal objetivo explicar acerca da possibilidade de cumulação essencialmente dos adicionais de insalubridade e periculosidade e em menor escala do adicional de penosidade no caso de haver incidência múltipla de agentes, sob o prisma constitucional e princípio da dignidade da pessoa humana.

Para tanto, foi realizada uma análise do art. 193, §2º da CLT, que não permite claramente tal cumulação, mormente quando aliado ao item 15.3 da NR-15 do MTE, bem como, em contraponto, dos artigos 8, tópico

3 e 11, alínea b das Convenções n. 148 e n. 155 da OIT, respectivamente, que protegem a saúde e segurança do trabalhador.

O entendimento majoritário ainda é contrário à cumulação e atrevemo-nos a discordar, já que desconsidera os princípios constitucionais e trabalhistas que guardam o trabalhador e condições dignas para que este o exerça.

A CLT não veda expressamente a cumulatividade dos adicionais, porém entende-se que o §2º do art. 193 consolidado, teve sua revogação tácita quando a Convenção n. 155 da OIT foi assinada pelo Brasil, passando, assim, a integrar nosso ordenamento jurídico. Importante destacar que a aceitação do artigo retro-mencionado aliado ao item 3 da NR-15 implica em afronta aos princípios da Carta Magna garantidores de saúde e segurança do trabalhador, meio ambiente saudável, bem como a efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana.

Neste artigo procurou-se demonstrar as razões que permitem a cumulação dos adicionais, por meio da nova interpretação constitucional, levando-se em consideração o escopo das leis, para alcançar-se a completa efetivação dos institutos expostos.

Como exposto, não se deve perder de vista a premissa da dignidade da pessoa humana, assim como o direito à saúde do trabalhador, aplicando-se, em caso de dúvida ou multiplicidade de regramentos, a norma mais favorável ao trabalhador, postura esta que deve ser adotada pelos magistrados, em caso dúbio, sempre buscando a máxima proteção do empregado.

Por todo o apresentado no decorrer deste trabalho, ficou evidente que a norma mais favorável aos empregados que trabalham expostos a agentes insalubres e perigosos, isto é, a que mais protege o empregado e favorece meio ambiente de trabalho salubre, é na verdade uma combinação dos seguintes diplomas: art. 8, tópico 3 da Convenção n. 148 da OIT, art. 11, alínea b da Convenção n. 155, também da OIT e artigos 1º, incisos III e IV, art. 5º caput e §§ 2º e 3º, artigos 6º e 7º, incisos XXII e XXIII, artigos 196 e artigo 200, inciso VIII, todos da Constituição Federal de 1988. Em contrapartida, ficou demonstrado que as disposições do art. 193, §2º, consolidado, assim como o item 3 da NR-15, são contrárias na mesma medida em que são desfavoráveis ao cerne deste trabalho que é a possibilidade da cumulação dos adicionais em questão.

Além de todos os diplomas supramencionados, também há que se falar no princípio alicerce do Direito do Trabalho, que é o da proteção

ao trabalhador que é a parte mais vulnerável da relação processual. Mais adiante, mister lembrar que os tratados internacionais, como as convenções citadas, tem, em nosso ordenamento, característica de norma supralegal, ou seja, encontram-se entre a Constituição e as leis ordinárias, de modo que devem ter sua hierarquia e poder respeitados, motivos estes que reforçam ainda mais o entendimento defendido, qual seja a cumulação.

Em última análise, deve-se frisar que a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade não deve se pautar na monetização do risco, mas sim como caminho a compelir o empregador a fornecer melhores condições de trabalho, bem como ambiente saudável. Em outras palavras, cumprir os mandamentos constitucionais pertinentes ao tema, mencionados no presente estudo.

Finalmente, nos casos do trabalhador exposto a múltiplos agentes, nocivos a sua saúde e segurança, deve-se sustentar a aplicação em conjunto dos diplomas supra expostos, tudo isso porque, como já dito, são sem dúvida o melhor e mais acertada conduta na máxima efetivação das garantias de saúde e proteção dos trabalhadores expostos à simultâneos riscos, assim como de sua dignidade.

6 REFERÊNCIAS

ALEMÃO, Ivan. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2007.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. São Paulo: Saraiva, 2009.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2000.

BRASIL. **Decreto-Lei número 5.452/43. Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 abr. 2020.

_____. **Projeto de Lei n. 4983/2013**. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1058886&filenae=PL+4983/2013. Acesso em 08 ago. 2019.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 mai. 2020.

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

CEZAR, Frederico Gonçalves. O processo de elaboração da CLT: Histórico da Consolidação das leis trabalhistas brasileiras em 1943. [Editorial] **Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros**, ano 3, n. 7, jul./set. 2012. Disponível em: <http://www.institutoprocessus.com.br/2012/?p=5125>. Acesso em: 13 abr. 2020.

COLUSSI, Luiz Antonio. **Adicionais de insalubridade e periculosidade**: possibilidade de cumulação. Disponível em: <http://www.amatra4.org.br/imprensa/291-adicionais-de-insalubridade-e-periculosidade-possibilidade-de-cumulacao>. Acesso em: 24 abr. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010. Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa. Disponível em <http://houaiss.uol.com.br/busca?palavra=insalubre>. Acesso em: 1º mai. 2020.

DORNELES, Leandro do Amaral D. **A transformação do Direito do Trabalho**. Da lógica da preservação à lógica da flexibilidade. São Paulo: LTr, 2002.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Meio ambiente do trabalho: (aspectos gerais e propedêuticos). [Editorial] **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 20, jul./set. 2002. Disponível em: http://www.trt15.jus.br/escola_da_magistratura/Rev20Art12.pdf. Acesso em: 23 jul.2019.

GIGLIO, Wagner D. A solução dos conflitos trabalhistas no Brasil. (coord.). **A solução dos conflitos trabalhistas**: perspectivas ibero-americana. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1986.

GOMES, Fabio Rodrigues. **O direito fundamental ao trabalho**. Rio de Janeiro. Lumen Juris, 2008.

_____, Orlando. GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª ed. de acordo com a Constituição de 1988. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

LEANDRO OLIVEIRA, Luã Lincoln. **A admissibilidade da cumulação do adicional de insalubridade e periculosidade**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIV, n. 90, jul 2011. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9891. Acesso em: 02 ago. 2019.

LEDUR, José Felipe. **A realização do Direito ao Trabalho**. Porto Alegre: Editora safE, 1998.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **Norma Regulamentadora n. 15**. Disponível em: [http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812DF396CA012E0017BB3208E8/NR-15%20\(atualizada_2011\).pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812DF396CA012E0017BB3208E8/NR-15%20(atualizada_2011).pdf). Acesso em: 05 dez. 2018.

_____. **Norma Regulamentadora n. 16**. Disponível em: [http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A35F7884401366032742033EF/NR-16%20\(atualizada%202012\).pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A35F7884401366032742033EF/NR-16%20(atualizada%202012).pdf). Acesso em: 21 dez. 2018.

MIRANDA, Jorge. **Manual de Direito Constitucional**. 2ª ed. Coimbra: Editora Coimbra: 1993.

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

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados**. Disponível em: http://academico.direitorio.fgv.br/ccmw/images/5/53/Conven%C3%A7%C3%A3o_de_Viena_sobre_Direito_dos_Tratados-.pdf. Acesso em: 10 jun. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n. 148**. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/node/500>. Acesso em: 09 ago. 2019.

_____. **Convenção n. 155**. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/node/504>. Acesso em: 09 ago. 2019.

PENA, Tânia Mara Guimarães. Cumulação de Adicionais na Relação de Emprego – Respeito ao Direito Humano à Saúde do Trabalhador. [Editorial] **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, n. 84, jul./dez. 2011.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. **O direito à vida digna**. Belo Horizonte: Fórum, 2004.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 7ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SILVA, José Afonso da. **Poder Constituinte e Poder Popular**. São Paulo: Editora Malheiros, 2007.

SOARES JUNIOR, Alcídio. **Surgimento e evolução do Direito do Trabalho no contexto da pós-modernidade**. Jus Navigandi, Teresina, ano 16, n. 2791, 21 fev. 2011. Disponível em <http://jus.com.br/revista/texto/18533/surgimento-e-evolucao-do-direito-do-trabalho-no-contexto-da-pos-modernidade>. Acesso em 07 abr. 2020.

SOUZA, Otávio Augusto Reis de. **Nova Teoria Geral do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. 11.ed. São Paulo: LTr, 1991.

TEIXEIRA, João Régis Fassbender. **Introdução ao Direito do Trabalho**. Das origens de largo histórico à Constituição de 1988. Curitiba: Oficina de Letras, 1994.

TOMAZ, Joaquim. História das leis trabalhistas. Disponível em: <http://www.ebah.com.br/content/ABAAABUjgAG/historia-das-leis-trabalhistas?part=2>. Acesso em: 07 ABR. 2019.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (TRT/15ª REGIÃO). **RO - 0128500-46.2008.5.15.0007**. 2ª Turma, Rel. Des. Manoel Carlos Toledo Filho – Luís Antonio Drapela X Polyenka Ltda. Disponível em http://www.trt15.jus.br/consulta/owa/documento.rtf?pAplicacao=DOCASSDIG&pId=89474_58. Acesso em: 08 ago. 2019.

_____. (TRT). **Orientação Jurisprudencial 345 da SDI-1.** Disponível em:
http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_341.htm#TEMA345. Acesso em: 22 abr. 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Súmula 191 da Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho.** Disponível em:
http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200.html#SUM-191. Acesso em: 05 mai. 2020.

_____. **Súmula 248 da Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho.** Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-248. Acesso em: 05 mai. 2020.

_____. **Súmula 361 da Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho.** Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-361. Acesso em: 05 mai. 2020.

VIANA, Diego. Conheça a história da CLT que modernizou a legislação em 43. **Folha de São Paulo**, 27/11/2001. Mercado. Disponível em:
<http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u36226.shtml>. Acesso em: 07 abr. 2020.